

**“ESTUDIO, ANÁLISIS Y PROPUESTAS DE
MEJORA DE LOS RIESGOS DERIVADOS DE
LA EDAD COMO FACTOR DE RIESGO. LOS
JÓVENES Y EL TRABAJO”**

ELABORADO POR M^a EMILIA GONZÁLEZ CIUDAD

1.	Introducción	
2.	Objetivo	
3.	Normativa aplicable	
4.	Los jóvenes y los valores	
5.	El trabajo y los jóvenes castellano y leoneses.....	
5.1	Relación con la actividad económica de la población de Castilla y León.	
	El caso de la población joven (16 a 29 años)	
5.2	Relación con el sector económico de la población ocupada castellano y leonesa. El caso de la población joven (16 a 29 años)	
5.3	Tipos contractuales de la población ocupada castellano y leonesa. El caso de la población joven (16 a 29 años)	
6.	Los riesgos laborales en la población joven de Castilla y León.....	
6.1	Análisis de la siniestralidad laboral de los trabajadores castellanos y leoneses. El caso de la población joven (16 a 29 años)	
6.2	Análisis del accidente tipo de los trabajadores castellanos y leoneses. El caso de la población joven (16 a 29 años)	
	1.Datos referentes a las personas accidentadas	
	2.Datos de las empresas en las que tuvo lugar algún accidente relacionado con la actividad laboral de la misma	
	3.Datos referentes al accidente de trabajo ocurrido	
6.3	Resultados y comparación entre el accidente tipo de los trabajadores mayores de 30 años y de entre 16 y 29	
7.	La formación en materia preventiva de los futuros trabajadores, mandos y empresarios de la comunidad.	
7.1.	La formación preventiva en las Universidades de Castilla y León	
	7.1.1 La formación preventiva en la Universidad de Burgos	
	7.1.2 La formación preventiva en la Universidad de León	
	7.1.3 La formación preventiva en la Universidad Nacional de Educación a Distancia.	
	7.1.4 La formación preventiva en la Universidad de Salamanca	
	7.1.5 La formación preventiva en la Universidad de Valladolid	
7.2.	La Seguridad y Salud Laboral en la asignatura “Practicum”	
8.	Conclusiones	
9.	Medidas y propuestas de mejora en la relación jóvenes y trabajo	
10.	Bibliografía de referencia	
10.1	Fuentes oficiales de datos.	

El estudio que aquí se presenta queda enmarcado dentro del “Programa de becas para la realización de estudios monográficos sobre Seguridad y Salud Laboral en Castilla y León” siendo ésta una de las medidas de actuación previstas en el vigente Acuerdo para la prevención de riesgos laborales en Castilla y León para el período 2007-2010, suscrito por la Administración Autonómica y las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas.

En base a la *ORDEN EYE/2364/2009, de 23 de diciembre*, por la que “se convocan para el año 2010 becas dirigidas a Licenciados y/o Diplomados Universitarios de la Comunidad de Castilla y León para la realización de estudios monográficos sobre seguridad y salud laboral”, la *ORDEN EYE/406/2009, de 20 de febrero*, por la que “se establecen las bases reguladoras para la concesión de becas dirigidas a licenciados y/o diplomados universitarios de la Comunidad Autónoma de Castilla y León para la realización de estudios monográficos sobre seguridad y salud laboral” y, la *ORDEN EYE/688/2010, de 30 de abril*, por la que “se resuelve la convocatoria de becas para el año 2010 dirigidas a Licenciados y/o Diplomados Universitarios de la Comunidad de Castilla y León para la realización de estudios monográficos sobre seguridad y salud laboral” por la que se me adjudica una beca para la realización del estudio monográfico que lleva por título:

“ESTUDIO, ANÁLISIS Y PROPUESTAS DE MEJORA DE LOS RIESGOS DERIVADOS DE LA EDAD COMO FACTOR DE RIESGO: LOS JÓVENES Y EL TRABAJO”

Los trabajos para la realización del estudio comenzaron el día 1 de junio de 2010 y finalizaron el 30 de noviembre de 2010 en el Centro de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León con sede en la ciudad de León.

Todo lo ejecutado en este estudio se ha llevado a cabo bajo la supervisión, el apoyo y la colaboración de la tutora del mismo, D^a María José Díaz-Caneja Fernández, Jefa de Sección de Estudios, Investigación y Estadísticas del Centro de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León.

1. INTRODUCCIÓN

Mucho se ha avanzado en materia de seguridad y salud en el trabajo desde la promulgación de la *Ley 31/1995 de 8 de noviembre (BOE nº 269 de 10 de noviembre) de Prevención de Riesgos Laborales*, y su desarrollo en enero de 1997 por el *RD 39/1997 mediante el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (BOE Nº 27 de 31 de enero)*, aunque no lo suficiente. Si bien, hemos pasado de tener un índice de incidencia¹ de accidentes laborales de 60,59 en 1995 a 41,3 en 2009² (-20 puntos de diferencia), aún nos encontramos por encima del índice europeo que en 2007 se situaba en 28,70³.

Sin embargo, no podemos ver la siniestralidad laboral únicamente como una variación de datos, que en el mejor de los casos van a la baja, sino que tenemos que admitir las graves consecuencias que presenta tanto para las empresas como para la sociedad. Los accidentes y las enfermedades profesionales suponen un elevado coste económico⁴ para la sociedad y las empresas, pero también un intolerable daño y sufrimiento para las víctimas, los familiares y las personas de su entorno que no puede ser calculado; y que en la mayoría de las ocasiones olvidamos al asumir que el desarrollo de un puesto de trabajo implica sufrir en algún momento un accidente o una enfermedad derivada del mismo, al igual que ocurre en el ámbito de la conducción.

Por ello, uno de los grandes desafíos a los que se enfrenta la sociedad actual es acabar con la lacra social que representan los accidentes y las enfermedades laborales, tal y como *recogen la Estrategia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012), la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012) y, el Acuerdo para la Prevención de Riesgos Laborales en Castilla y León (2007-2010)* cuando dice que *“la siniestralidad laboral, supone hoy en día un grave problema. Los accidentes laborales y enfermedades profesionales, suponen un alto coste no solo económico, sino también social y humano (...). La prevención, como principio básico de actuación ante los riesgos laborales, es una prioridad que debemos transmitir al mundo laboral y a la sociedad en general”*.

En el caso de los trabajadores jóvenes, nuestro objeto de estudio, el reto es aún mayor; ya que hablar hoy en día de siniestralidad y accidentes de trabajo implica hacer referencia a este colectivo⁵. Su elevado índice de incidencia de accidentes laborales que en 2008 era de

¹ Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo e Inmigración. Con índice de incidencia nos referimos al número total de accidentes anuales x 100.000 dividido entre el número de trabajadores ocupados.

² El año 2001 supuso un punto y aparte en la evolución del índice de incidencia, ya que es a partir de este momento cuando se consigue una reducción continua y anual del mismo, línea que se mantiene hasta el momento.

³ Fuente: Eurostat, 2009.

⁴ De acuerdo con el MTIN, los costes laborales derivados de la siniestralidad laboral en 2008 fueron de 8.500 millones de euros.

⁵ Según el Instituto de la Juventud (INJUVE) el perfil del trabajador joven que más riesgo laboral presenta es el de varón de 16 a 24 años de edad y empleado en el sector industrial con un contrato temporal.

123.49⁶, más del doble que el índice general, los sitúa como el grupo más vulnerable frente a los riesgos laborales, y por ello se encuentran en el punto de mira de los sujetos responsables de la seguridad y salud en el trabajo y, de la sociedad en su conjunto.

Las razones de esta vulnerabilidad, que tienen como denominador común la precariedad laboral de los trabajadores de menor edad, las podemos hallar en: la temporalidad, el tipo de contrato, las tareas que se les asigna, la escasa o nula formación, el desconocimiento de los riesgos, la falta de experiencia, o la inmadurez física y psicológica entre otros⁷. A todas ellas hay que añadir otra de mayor peso, la debilidad ante el empresario, agravada por el hecho de que en la mayoría de las ocasiones son los eternos olvidados por parte de los representantes de los trabajadores en la organización; lo que dificulta que puedan hacer uso de los derechos en defensa de la salud que les reconoce la ley.

La importancia de alcanzar unas condiciones de trabajo seguras y saludables para los trabajadores de menor edad radica en:

- La exigencia de eliminar una de las causas más importantes de discapacidad, mortalidad y años de vida laboral perdidos como son los accidentes laborales. A parte del coste personal y empresarial, no debemos olvidar que nuestro Sistema de Seguridad Social está basado en el principio de “solidaridad entre generaciones”, es decir, las generaciones jóvenes pagan las cotizaciones que financian las prestaciones de los mayores o necesitados.
- El requisito de aumentar la productividad de nuestras empresas para que puedan seguir compitiendo en un mercado global cuya máxima es la calidad total. Lo que sería muy difícil sin unos trabajadores sanos, seguros y motivados.
- La necesidad de conseguir que los jóvenes adquieran una cultura preventiva y sean capaces de aplicarla en el futuro, bien como trabajadores, o bien como empresarios. Es decir, si aprenden a desarrollar un puesto de trabajo, eliminando o minimizando al máximo los riesgos que de él se deriven, a través de la formación, la supervisión y la protección necesaria; esta conducta se repetirá con posterioridad.

Por lo tanto, la existencia de una cultura preventiva es una de las condiciones necesarias para conseguir unas condiciones de trabajo seguras y saludables. Lo que nos plantea una serie de interrogantes cómo: medios, sujetos, tiempo.

- Medios, disponemos de dos muy importantes como son la formación y la información.
- Sujetos, distinguimos entre activos y pasivos. Los activos son los encargados de poner los medios y desarrollar las acciones necesarias (Administraciones públicas y

⁶ Fuente: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2009

⁷ Todos estos factores serán analizados convenientemente durante el desarrollo del estudio.

organizaciones de trabajadores y empresarios); mientras que los pasivos son los destinatarios (trabajadores, empresarios, pero también toda la sociedad).

- Tiempo, refiriéndonos a la duración de las acciones, y que dependerá de los sujetos a los que estén dirigidas y del medio del que nos estemos valiendo para ejecutarlas.

Finalmente, de acuerdo con nuestro objeto de estudio “los riesgos derivados de la edad”, nos vamos a centrar en explicar cómo se puede conseguir una disminución de la siniestralidad laboral de los más jóvenes y que se perpetúe en el tiempo a través de la obtención de una cultura preventiva. Entendiendo ésta como “ *una acción permanente y continua, que ha de incidir sobre el tejido social, proponiendo la responsabilidad de los ciudadanos en general ya sea con respecto a la disposición particular de cooperación y serenidad ante la existencia de cualquier tipo de riesgo, como de riesgos en particular, incidiendo especialmente sobre el campo de la actitud*⁸”.

Asimismo, dentro de la población joven, vamos a tomar como referencia aquella comprendida entre los 16 a 29 años⁹ residente en la Comunidad de Castilla y León durante el período 2004-2009. Elegimos esta franja de edad por que en ella se desarrolla un proceso intenso de maduración física y psíquica, mediante el cual se consolidan los rasgos fundamentales de la personalidad y la estructura de valores y creencias; lo que la convierte en un momento idóneo para que se adquiera y se consolide la cultura preventiva. A lo que hay que añadir, su inmediatez ante el acceso al mercado laboral que la convierte en un período fundamental de la cualificación y preparación para el desempeño ocupacional, y con él para la asunción de nuevos roles sociales; su cercanía al sistema educativo y, su situación de exclusión en la mayoría de las acciones y campañas que actualmente se están llevando a cabo desde las diferentes Administraciones Públicas, Organizaciones Sindicales y/o Empresariales.

"Los buenos hábitos que se adquieren cuando joven marcan la diferencia". Aristóteles (384–322 a.C.)

⁸ Documentos: "breves reflexiones en cuestiones de cultura preventiva", 2006. Ángel M. Sánchez Sacristán, Jefe del Servicio Municipal de Protección Civil de Morata de Tajuña (Madrid).

⁹ Sin perjuicio de que durante el desarrollo del estudio se pueda ampliar, haciendo a ello la debida referencia, de acuerdo con los datos y con las conclusiones que se vayan obteniendo.

2. OBJETIVO

El objetivo fundamental de este estudio es analizar la edad como factor de riesgo en los trabajadores jóvenes de la Comunidad de Castilla y León. Realizando una aproximación a la problemática que presentan en materia preventiva debido a sus condiciones especiales (*“falta de experiencia, inmadurez y desarrollo incompleto”* Art. 27 Ley 31/1995 de Prevención de riesgos laborales), mediante la identificación de las variables implicadas en la siniestralidad, haciendo hincapié en la necesidad de consolidar una cultura preventiva como medio imprescindible para poder conseguir unas condiciones de trabajo sanas y saludables, y la consecutiva reducción de la siniestralidad laboral en los trabajadores de menor edad. Todo ello nos permitirá concretar y proponer posteriormente estrategias de actuación y de mejora.

Para realizar el estudio nos hemos basado en los datos que ofrecen las fuentes que se relacionan a continuación:

- Dirección General de Estadística de Castilla y León.
- Instituto Nacional de Estadística.
- Estadísticas del Ministerio de Administraciones públicas (2008).
- Estadísticas del Servicio Público de Empleo Estatal.
- Estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Estadísticas del Instituto Nacional de la Seguridad Social.
- Datos disponibles a través de la explotación del parte oficial del Sistema de Declaración Electrónica de Accidentes de Trabajo (Delt@).

3. Normativa aplicable.

En este apartado se describe la normativa, las estrategias y las acciones en materia de seguridad y salud laboral vigentes durante la elaboración del presente estudio que nos van a servir de apoyo a lo largo de su desarrollo y, fundamentalmente a la hora de sacar conclusiones y proponer las correspondientes medidas de mejora.

Es necesario, destacar que éstas políticas son en su mayoría de carácter generalista, es decir, no hacen referencia concreta a ningún colectivo. Su objetivo es conseguir una mayor aplicación y seguimiento por parte de los sujetos obligados a su cumplimiento; al ser posible su adaptación a cada caso concreto siempre que se respeten los mínimos que estén estipulados en las mismas.

Como norma máxima del estado español, la **Constitución Española de 1978** establece, dentro de los principios rectores de la política social económica, que *“los poderes públicos velarán por la seguridad e higiene en el trabajo” (Artículo 40.2 Título III)*

A continuación, teniendo en cuenta este mandato, se expone el resto de normativa, estrategias y acciones emanadas de las diferentes administraciones públicas: Unión europea, Organismos internacionales (OIT, ONU...), Estatal y, Regional¹.

1. Disposiciones y/o prácticas de la Unión Europea²:

- ***Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea³ adoptada en Niza en diciembre de 2000 por los Presidentes del Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión, y ratificada por el Tratado de Lisboa en diciembre de 2007 (artículo 6).***

- **Artículo 32. Prohibición del trabajo infantil y protección de los jóvenes en el trabajo.**

“Se prohíbe el trabajo infantil. La edad mínima de admisión al trabajo no podrá ser inferior a la edad en que concluye la escolaridad obligatoria, sin perjuicio de disposiciones más favorables para los jóvenes y salvo excepciones limitadas.

¹ Se tendrán en cuenta las actuaciones llevadas a cabo por la Junta de Castilla y León como ámbito territorial del estudio.

² De acuerdo con el artículo 249 del Tratado constitutivo de la CE: “A fin de llevar a cabo su tarea y de conformidad con las disposiciones del presente Tratado, el Parlamento Europeo, actuando de forma conjunta con el Consejo y la Comisión dará a conocer los reglamentos y directivas, tomar decisiones, formular recomendaciones y emitir opiniones.”

³ representa la síntesis de los valores comunes de los Estados miembros de la Unión Europea (UE).

Los jóvenes admitidos a trabajar deben disponer de condiciones de trabajo adaptadas a su edad y estar protegidos contra la explotación económica o contra cualquier trabajo que pueda ser perjudicial para su seguridad, su salud, su desarrollo físico, psíquico, moral o social, o que pueda poner en peligro su educación.”

- **Carta comunitaria de derechos sociales fundamentales de los trabajadores**, adoptada en el Consejo Europeo de Estrasburgo el 9 de diciembre de 1989.

- Artículo 22. párrafo 1º. “Deben adoptarse las medidas necesarias para adecuar las normas del Derecho laboral aplicable a los jóvenes trabajadores para que satisfagan las exigencias de su desarrollo y las necesidades de su formación profesional y de su acceso al empleo.”

- **DIRECTIVA 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (Directiva Marco)**⁴

- Artículo 1.Objeto. “El objeto de la presente Directiva es la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.”

- Artículo 3. Definiciones. “A los efectos de la presente Directiva, se entenderá por: a) trabajador: cualquier persona empleada por un empresario, incluidos los trabajadores en prácticas y los aprendices, con exclusión de los trabajadores al servicio del hogar familiar;”

- **DIRECTIVA 94/33/CE del Consejo, de 22 de junio de 1994, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo.**⁵

Entre las consideraciones que la dan lugar establece que “las características propias del paso de la infancia a la edad adulta imponen la necesidad de una regulación y protección estrictas del trabajo de los adolescentes”

- Artículo 1. Objeto.

1.3. “Con carácter general, los Estados miembros velarán por que los empresarios garanticen a los jóvenes condiciones de trabajo adaptadas a su edad. Deberán velar asimismo por la protección de los jóvenes contra la explotación económica y contra todo trabajo que

⁴Transpuesta por LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. contiene el marco jurídico general en el que opera la política de prevención comunitaria.

⁵Incorporada por LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

pueda perjudicar su seguridad, su salud o su desarrollo físico, psicológico, moral o social o poner en peligro su educación.”

- Artículo 7. Vulnerabilidad de los jóvenes — Prohibiciones de trabajo.

7.1. “ *Los Estados miembros velarán por que se proteja a los jóvenes contra los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo derivados de la falta de experiencia, de la inconsciencia ante los riesgos existentes o virtuales, o del desarrollo todavía incompleto de los jóvenes.*”

- **Mejorar la calidad y la productividad en el trabajo: Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo (2007-2012)**

Recoge entre sus objetivos principales: “*fomentar los cambios de comportamiento entre los trabajadores y animar a los empresarios a que adopten enfoques que favorezcan a la salud*”. Además en el apartado 6.1 hace referencia a la *integración de la salud y la seguridad en los programas de educación y formación.*

2. Disposiciones y/o prácticas de Organismos Internacionales de los que España es estado miembro:

- **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, órgano especializado de la Organización de las Naciones Unidas (ONU)⁶:

- **Convenio nº 155. Convenio sobre “la seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, de 22 de junio de 1981”.** Ratificado por Instrumento de 26.7.1985

- **Recomendación núm. 164 de la OIT, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo de 22 de junio de 1981.**

- **Convenio nº 187 Convenio sobre “el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo” de 15 de junio de 2006.** Ratificado por Instrumento de 5.5.2009

En su artículo I. Definiciones, establece:

1. d) “ *la expresión cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud se refiere a una cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar un medio ambiente de trabajo*

⁶ La OIT es la institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo. El cumplimiento de dichas normas está sujeto a su ratificación previa por parte de los Estados miembros (Artículo 19 Constitución de la OIT)

seguro y saludable mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención.”

3. Disposiciones y/o prácticas nacionales⁷:

- **Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores** (BOE 29 marzo 1995, núm. 75).

Artículo 19. Seguridad e higiene

“19.1. El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

19.2. El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

19.4. El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros (...)”

- **LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE nº 269 10/11/1995)**. Modificada por LEY 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales. (BOE nº 298 13/12/2003)

- Artículo 4: Definiciones

“A efectos de la presente Ley y de las normas que la desarrollen:

Se entenderá por “prevención” el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Se entenderá 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.

Se considerarán como “daños derivados del trabajo” las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.”

⁷ Tienen en cuenta la normativa europea e internacional que obliga a España como estado miembro.

- Artículo 14: Derecho a la protección frente a los riesgos laborales

14. 1. “Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previsto en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.”

- Artículo 18: Información, consulta y participación de los trabajadores

“A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

18.1. Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos existentes (...)

18.2. El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo (...)

- Artículo 19: Formación de los trabajadores

19.1 “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 (...)”

- Artículo 22: Vigilancia de la salud

22.1 “El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo (...)”

- Artículo 27: Protección de los menores

27.1 “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.

27.2 *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.”*

- Artículo 29: Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos

29.1 “Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.”

- **Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007 – 2012)**

Sigue la idea planteada por la Estrategia Europea de reducción continua de los accidentes laborales y de las enfermedades profesionales, planteando los siguientes objetivos:

Objetivos para la mejora de los sistemas de prevención en las empresas; tienen como destinatarios fundamentales a empresarios y trabajadores, a sus organizaciones representativas y al sector de la prevención en general.

Objetivos para *mejorar la coordinación de políticas públicas y reforzar las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales; tienen como destinatarios las instituciones que desarrollan las políticas relacionadas con la seguridad y salud: Desarrollar y consolidar la cultura de la prevención en la sociedad española. Perfeccionar los sistemas de información e investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo. Potenciar la formación en materia de riesgos laborales.* Reforzar las instituciones públicas dedicadas a la prevención de riesgos laborales. Mejorar la coordinación institucional en materia de prevención de riesgos laborales.

Para su eficaz desarrollo se apoya en Planes de acción:

- II Plan de acción para el impulso y la ejecución de la estrategia española de seguridad y salud en el trabajo (2007-2012)

Entre los objetivos planteados a conseguir en un corto periodo de tiempo se haya el *“Desarrollo y Consolidación de una cultura de la prevención en la sociedad española.”*

- Objetivo 4. “La consolidación de la cultura de la prevención, tanto de la sociedad en su conjunto, como, sobre todo, de sus actores principales: empresarios y trabajadores. Para ello, se fomentará la implicación de los empresarios, de los trabajadores y de sus representantes en las actividades preventivas en la empresa, favoreciendo con ello, por una parte, el cumplimiento de las obligaciones preventivas empresariales y, por otra, facilitar el ejercicio efectivo de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, así como impulsar el cumplimiento de las obligaciones de los mismos en materia de prevención de riesgos laborales y su cooperación con el empresario.”

4. Disposiciones y/o prácticas de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

- ***Acuerdo para la Prevención de Riesgos Laborales en Castilla y León (2007-2010)***

“Entre los objetivos marcados como de necesaria consecución se encuentran los siguientes:

- *Promover conductas dirigidas a valorar la vida y la salud de los trabajadores como un valor social de primer orden.*
- *Fomentar y consolidar la cultura preventiva en el seno de la sociedad, en el ámbito educativo y en el laboral.*

○ *Incrementar los niveles de formación en prevención de riesgos laborales en el colectivo de empresarios y trabajadores a través de ofertas formativas de los Departamentos de la Administración Regional”*

- ***Campañas de sensibilización***

Actuaciones dirigidas a concienciar de la necesidad de actuar ante los riesgos laborales.

○ ¡A salvo!, Actividades dirigidas a la población escolar de educación primaria con el objetivo de crear una cultura preventiva en las edades más tempranas.

○ Prevención Bach, Actividades dirigidas a la población escolar de bachiller, utiliza como vehículo de transmisión los nuevos medios de comunicación.

○ Ergonomía en la escuela, Su objetivo es sensibilizar sobre la importancia de que los alumnos adquieran buenos hábitos posturales que prevengan futuros trastornos músculo-esqueléticos.

○ Seguridad en desplazamientos, Su objetivo es concienciar a los trabajadores que utilizan vehículos durante los desplazamientos en la jornada o al ir o volver a casa.

- ***Campañas específicas***

Actuaciones realizadas sobre determinados sectores de actividad con el objeto de reducir su siniestralidad laboral.

○ Programas de acción frente a la Siniestralidad, Actuaciones continuas de promoción de la seguridad y salud laboral en empresas que presentan una elevada siniestralidad.

○ Construcción, Actuaciones desarrolladas en relación a las condiciones de seguridad en el sector de la construcción.

○ Forestales, Actuaciones en los aprovechamientos madereros.

○ Logística, Actuaciones para la mejora de las condiciones de seguridad y salud del personal que desarrolla su tarea en los centros de logística, así como los conductores.

○ Toma de muestras, Mediciones y tomas de muestras en empresas seleccionadas con el objetivo de comprobar las condiciones de trabajo.

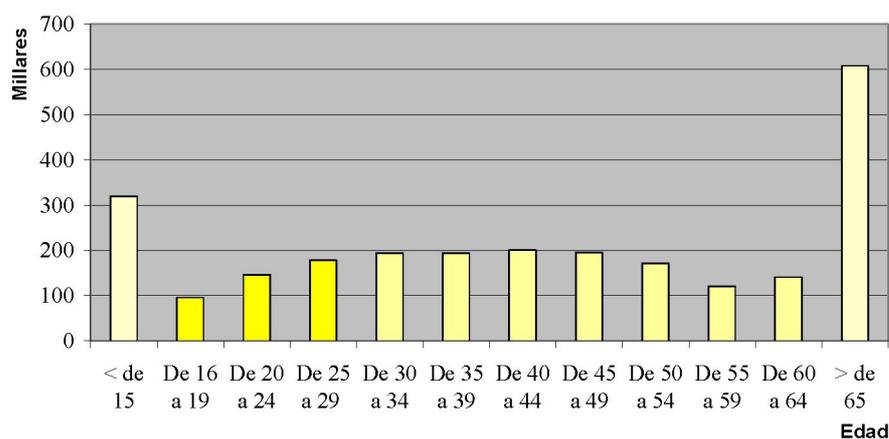
4. Jóvenes y valores.

La Asamblea General de las Naciones Unidas¹ estableció en el año 1985 que “los jóvenes son aquellas personas con edades comprendida entre los 15 y 24 años”. Definición que vamos a tomar como referencia al haber sido aceptada por la mayoría de los países miembros, incluido España. Sin embargo, debido a que la edad mínima de acceso al trabajo en nuestro país es de dieciséis años (Art. 6 Ley 31/1995 del Estatuto de los Trabajadores) y, el hecho de que en los últimos años se ha ido alargando progresivamente la etapa educativa con el consecuente retraso en la incorporación al mundo laboral, tomaremos como referencia en nuestro estudio el grupo de edad comprendido entre los dieciséis y los veintinueve años.

En primer lugar, con objeto de conocer la población sujeto de nuestro estudio vamos a realizar un pequeño repaso a las cifras de población de Castilla y León y de cada una de las provincias. Tomamos como año base el 2008, ya que es el último del que disponemos datos de carácter definitivo.

El total de la población de Castilla y León durante 2008 es de 2.557.330 personas, de ellas 1.636.114 se encuentran en edad de trabajar² y 419.770 son jóvenes con una edad comprendida entre los 16 y los 29 años.

Gráfico 4.1 Población de Castilla y León por grupos de edad (año 2008)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

De acuerdo con los datos que nos ofrece el gráfico anterior, los grupos poblacionales de la región con más miembros son: los menores de 15 años (319.421) y los mayores de 65

¹ Definición del Año Internacional de la Juventud de 1985.

² Población en edad de trabajar: para el Instituto Nacional de Estadística (INE) aquella comprendida entre los mayores de 16 años y los menores de 65.

(607.986), destacando claramente este último. El grupo de edad con menor número de integrantes es el que comprende el intervalo de edad de 16 a 19 años (95.682).

Gráfico 4.2 Población joven en Castilla y León (año 2008)

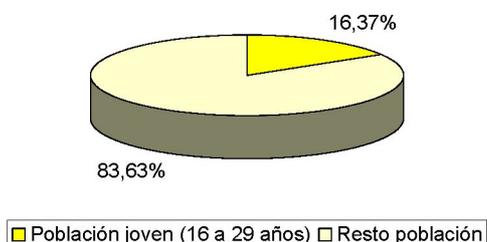
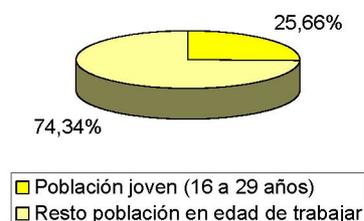


Gráfico 4.3 Distribución de la población en edad de trabajar (16 a 64 años) de Castilla y León (año 2008)

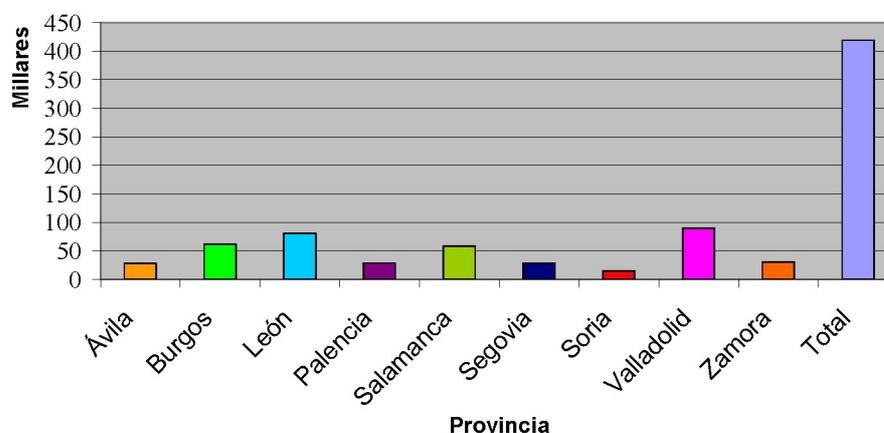


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

Si nos centramos en la población joven (de 16 a 29 años) podemos observar que este grupo poblacional supone solamente el 16,37% de la población total y el 25,66% de la población en edad de trabajar (de 16 a 64 años). Cifras que si las comparamos con las del resto de la población y de la población en edad de trabajar pueden explicar porqué, en la mayoría de las ocasiones, los menores de 30 años son “olvidados” en la aplicación de determinados programas de acción, fundamentalmente en el ámbito laboral, por parte de los Agentes sociales.

En cuanto a la distribución provincial de la juventud, destacan Valladolid y León con las mayores cifras de población joven, con 89.518 y 80.668 personas respectivamente; mientras que el dato menor lo encontramos en la provincia de Soria con 14.618 personas de entre 16 y 29 años.

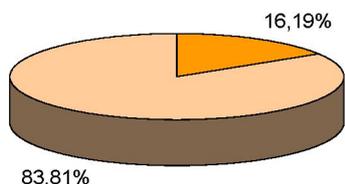
Gráfico 4.4 Población joven (16 a 29 años) de Castilla y León por provincias (año 2008)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

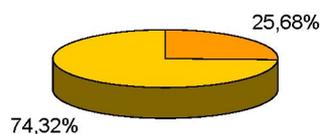
A continuación, vamos a repasar provincia por provincia la posición de los menores de 30 años con respecto a la población total y la población en edad de trabajar (de 16 a 64 años) durante el año 2008.

Población joven de la provincia de Ávila (año 2008)



■ Población joven (16 a 29 años) ■ Resto población

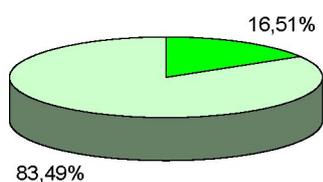
Distribución de la población en edad de trabajar (16 a 64 años) de la provincia de Ávila (año 2008)



■ Población joven (16 a 29 años)
■ Resto población en edad de trabajar

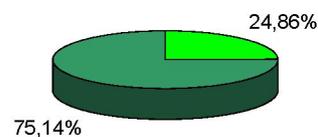
En Ávila, con respecto a su población total (171.815), los jóvenes (27.822) representan el 25,68%; mientras que frente a su población en edad de trabajar (108.346), el 16,19%.

Población joven de la provincia de Burgos (año 2008)



■ Población joven (16 a 29 años) ■ Resto población

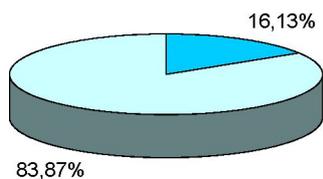
Distribución de la población en edad de trabajar (16 a 64 años) de la provincia de Burgos (año 2008)



■ Población joven (16 a 29 años)
■ Resto población en edad de trabajar

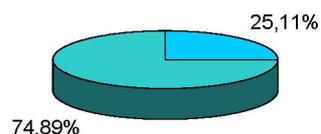
En Burgos, la población de entre 16 y 29 años (61.696) supone el 16,51% de su población total (373.672) y el 24,86% de su población en edad de trabajar (248.198).

Población joven de la provincia de León (año 2008)



■ Población joven (16 a 29 años) ■ Resto población

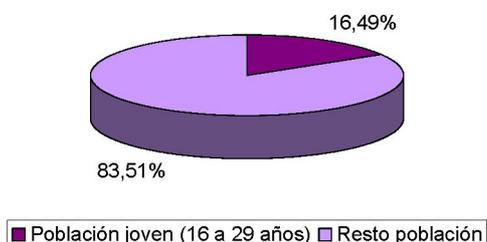
Distribución de la población en edad de trabajar (16 a 64 años) de la provincia de León (año 2008)



■ Población joven (16 a 29 años)
■ Resto población en edad de trabajar

La distribución de los jóvenes (80.668) en la provincia de León es similar a la de las dos anteriores, el 16,13% con respecto a su población total (500.200) y el 25,11% con respecto a su población en edad de trabajar (321.294).

Población joven de la provincia de Palencia (año 2008)

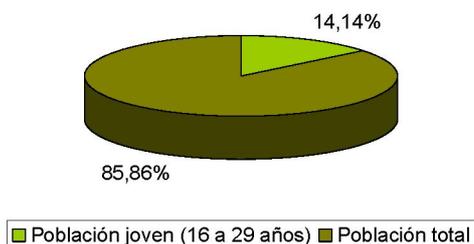


Distribución de la población en edad de trabajar (16 a 64 años) de la provincia de Palencia (año 2008)



Los menores de 30 años de la provincia de Palencia (28.598) constituyen el 16,49% de su población total (173.454) y el 25,13% de su población en edad de trabajar (113.803).

Población joven en la provincia de Salamanca (año 2008)

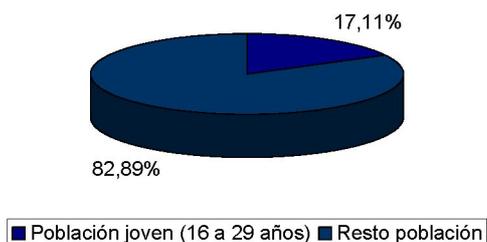


Distribución de la población en edad de trabajar (16 a 64 años) de la provincia de Salamanca (año 2008)



En Salamanca, con respecto a su población total (353.404), los jóvenes (58.213) representan el 14,14%; mientras que frente a su población en edad de trabajar (168.394), el 25,69%.

Población joven de la provincia de Segovia (año 2008)

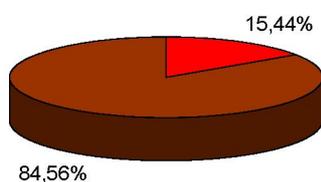


Distribución de la población en edad de trabajar (16 a 64 años) de la provincia de Segovia (año 2008)



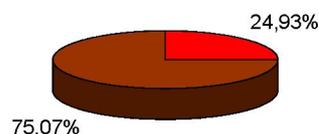
La distribución de los jóvenes (28.044) en la provincia de Segovia sigue la línea de todas las que le preceden, el 17,11% en relación a su población total (163.899) y el 26,40% en relación a su población en edad de trabajar (106.216).

Población joven de la provincia de Soria (año 2008)



■ Población joven (16 a 29 años) ■ Resto población

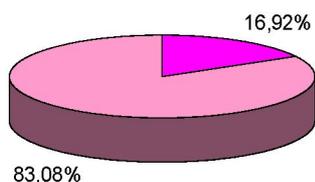
Distribución de la población en edad de trabajar (16 a 64 años) de la provincia de Soria (año 2008)



■ Población joven (16 a 29 años) ■ Resto población en edad de trabajar

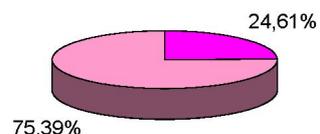
En Soria, la población de entre 16 y 29 años (14.618) supone el 15,44% de su población total (94.646) y el 24,93% de su población en edad de trabajar (58.627).

Población joven de la provincia de Valladolid (año 2008)



■ Población joven (16 a 29 años) ■ Resto población

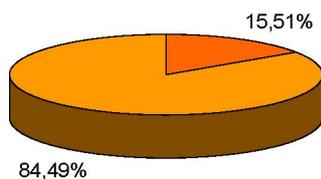
Distribución de la población en edad de trabajar (16 a 64 años) de la provincia de Valladolid (año 2008)



■ Población joven (16 a 29 años) ■ Resto población en edad de trabajar

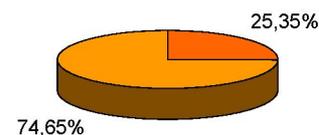
Los menores de 30 años de la provincia de Valladolid (89.518) constituyen el 16,92% de su población total (529.029) y el 24,61% de su población en edad de trabajar (363.814).

Población joven de la provincia de Zamora (año 2008)



■ Población joven (16 a 29 años) ■ Resto población

Distribución de la población en edad de trabajar (16 a 64 años) de la provincia de Zamora (año 2008)



■ Población joven (16 a 29 años) ■ Resto población en edad de trabajar

Y, finalmente, en Zamora, la población joven (30.593) representa el 15,51% de su población total (197.221) y el 25,35% de su población en edad de trabajar (120.669).

Del análisis de los gráficos anteriores se puede extraer que a nivel provincial se sigue la tendencia marcada por los resultados totales de la Comunidad. En líneas generales, la población joven gira entorno al 25% de la población en edad de trabajar en todas las provincias y al 16% de la población total. En este último caso, destacan la distribución de los menores de 30 años en la provincia de Salamanca al representar solamente el 14,14% de su población total; y la de Segovia, por tener el porcentaje mayor de población perteneciente a este grupo de edad de las nueve provincias con un 17,11%.

Una vez conocidas la distribución de la población joven (16 a 29 años) Castellano y leonesa, vamos a conocer las características formales de este grupo poblacional.

La concepción teórica del término juventud: *“La noción más general y usual del término juventud, se refiere a una franja de edad, un período de vida, en que se completa el desarrollo físico del individuo y ocurren una serie de transformaciones psicológicas y sociales, cuando éste abandona la infancia para procesar su entrada en el mundo adulto. Sin embargo, la noción de juventud es socialmente variable. La definición del tiempo de duración, de los contenidos y significado sociales de esos procesos se modifican de sociedad en sociedad y, en la misma sociedad a lo largo del tiempo y a través de sus divisiones internas. Además, es solamente en algunas formaciones sociales que la juventud se configura como un periodo destacado, o sea, aparece como una categoría con visibilidad social” (Helena W. Abramo).³*

Desde la perspectiva psicológica, el período juvenil está marcado por una situación de crisis conducente a la conformación de una personalidad que detente aquellos atributos propios del estado adulto (madurez moral y cognitiva, adopción de un rol laboral, social y sexual, pensamiento lógico, posicionamiento ideológico, asunción de responsabilidades productivas o compromiso social).

Desde la sociológica, se entiende esta etapa como un proceso social que depende de la cultura y del contexto social en que se desarrolla. Además, si tenemos en cuenta otras variables de carácter estructural tales como: la clase social, la situación económica y la familia de procedencia, podemos distinguir una pluralidad de juventudes y de grupos sociales dentro de este tramo de edad.

Esto es, el ser joven se construye en razón del contexto histórico que le ha tocado vivir, del modelo o modelos de sociedad propuestos en el que se está haciendo, de las estructuras sociodemográficas de la sociedad en la que vive, de los grupos sociales que la componen, de los valores dominantes, de los pesos de los diferentes agentes de socialización etc. No hay, por tanto, ni una juventud como tal, lo que hay son muy diversos colectivos de jóvenes unificados únicamente por un estereotipo; ni una subcultura juvenil, sino que los jóvenes participan, a su modo de ver, de los valores dominantes de la sociedad en la que

³ Abramo, Helena W (1994) *cenias juvenis*. Sao Paulo: Scritta.

viven. Es decir, a pesar de las diferencias poseen escalas de valores muy similares a los adultos.

De acuerdo con los diferentes estudios que se han llevado a cabo en el ámbito de la juventud, y concretamente el realizado por Eusebio Megías⁴ y Javier Elzo, entre otros, para la Fundación de Ayuda contra la Drogadicción (FAD)⁵ “*Jóvenes, valores y drogas*”, se pone de manifiesto que a pesar de las diferencias que presentan los jóvenes actuales existen rasgos o valores comunes a todos ellos. A continuación, se exponen los cinco grandes grupos de rasgos definitorios de la juventud española actual a los que dio lugar el citado estudio.

El primero, denominado “Idealismo proactivo” al concentrar los valores ideales de sociedad comprometida y deseable (integración, cooperación y de acción positiva en el entorno), estaría compuesto por la asociación de valores como la responsabilidad, la solidaridad, la generosidad, la madurez, la honradez, la tolerancia, la lealtad, la participación, el compromiso, la constancia en el trabajo y la integración en la familia.

El segundo de los factores recoge las características defendidas por el estereotipo del colectivo juvenil y que tienden a desaparecer según se va madurando: marchosos, rebeldes, consumistas, no queriendo dejar de ser jóvenes, y presentistas. Se define como “Adolescencia tónica o eterna”, teniendo en cuenta que aparecen rasgos relativos a la tendencia a instalarse eternamente en este estatus y no mirar más allá del momento presente.

El factor que aparece en tercer lugar está compuesto fundamentalmente por dos cualidades: ser poco sacrificados y tener poco sentido del deber, que unidas a dos de los rasgos del anterior (no quieren dejar de ser jóvenes y son presentistas) subrayan el tono de frivolidad de los jóvenes en los que lo importante es el momento, no existiendo el espacio personal de compromiso y esfuerzo propio de la etapa adulta. Se entiende como “Egoísmo presentista”.

Por su parte, el cuarto factor, definido como “Autonomía y éxito”, representa la expectativa de un momento en el que se consigue un cierto nivel de autonomía, que lleva aparejada la vivencia libre y exitosa. Las variables que lo componen son: éxito sexual, independencia, seducción y no dependencia de la familia.

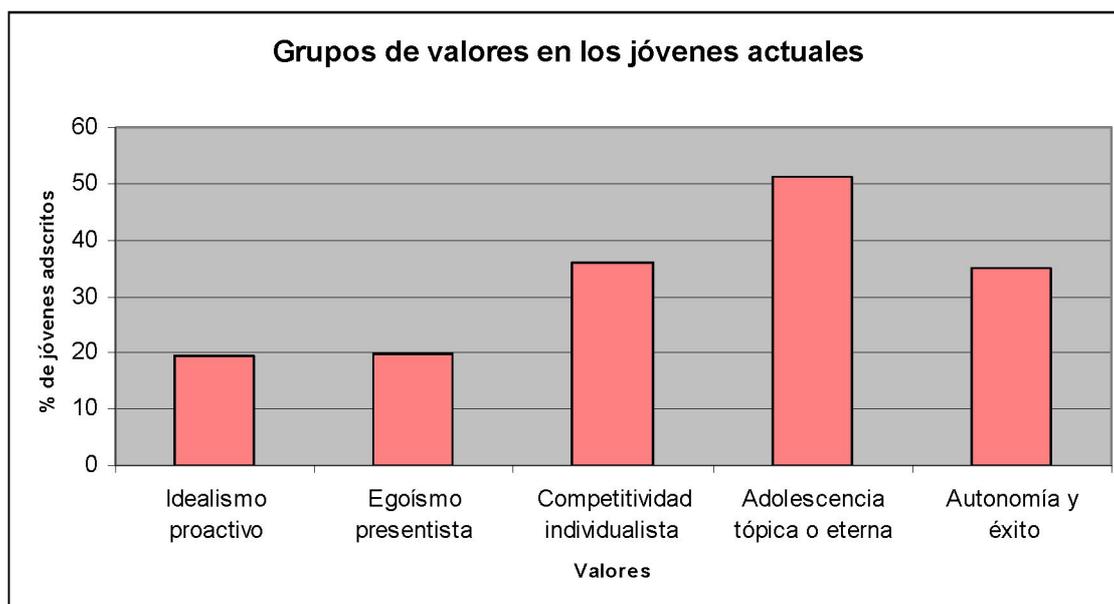
Finalmente, el quinto factor integra variables como “buscan fama” y “egoístas” que apuntan al escenario de la “Competitividad individualista”, un espacio futuro de éxito personal y profesional por encima de todo; es decir, un momento en el que se pueda disfrutar de una independencia privilegiada.

⁴ Médico psiquiatra. Director Técnico de la Fundación de Ayuda contra la Drogadicción. Exdirector General del Plan Nacional sobre Drogas de España.

⁵ “*Jóvenes, valores y drogas*”. Megías Valenzuela, Eusebio; Elzo Imaz, Javier; Rodríguez San Julián, Elena; Mejías Quirós, Ignacio; Navarro Botella, José. FAD 2006.

El estudio “*Jóvenes, valores y drogas*” tiene su base en los datos obtenidos a partir de una muestra (probabilística y representativa) de mil doscientos jóvenes de todo el país con edades comprendidas entre los quince y los veinticuatro años.

De sus resultados extraemos la siguiente adscripción a los distintos factores de rasgos que representan a la juventud de hoy. La asignación se realiza a través del porcentaje de jóvenes que puntuó entre cero y ocho cada uno de los factores que componen cada uno de los grupos.



Como conclusión, destacamos la gran importancia que otorgan los jóvenes al grupo de valores denominado “adolescencia tópica o eterna” (marchosos, rebeldes, consumistas, presentistas, dependientes de la familia, etc.). Este hecho tiene multitud de interpretaciones, pero la más significativa es el “miedo” a dejar de ser joven y a adentrarse en el mundo adulto marcado por la competencia, la responsabilidad, pero sobretodo por la incertidumbre.

Si nos centramos en el ámbito laboral, los jóvenes defienden una concepción utilitarista del trabajo, se les aparece como una vía necesaria de adquisición de medios y de inserción en la sociedad. El trabajo es una “maldición” imprescindible que sustituye al tiempo de ocio.

En este aspecto, parecen seguir las ideas de Marx, K. (1977) cuando dice sobre el trabajo: “*¿En qué consiste, pues, la alineación del trabajo? Primeramente, en que el trabajo es externo al trabajador, es decir, no pertenece a su ser; en que en su trabajo, el trabajador no se afirma, sino que se niega, no se siente feliz, sino desgraciado; no desarrolla una libre energía física y espiritual, sino que mortifica su cuerpo y arruina su espíritu. Por eso el trabajador sólo se siente en sí fuera del trabajo, y en el trabajo fuera de sí. Está en lo suyo cuando no trabaja, y cuando trabaja no está en lo suyo. Su trabajo no es, así, voluntario, sino forzado. Por eso no*

es la satisfacción de una necesidad, sino solamente un medio para satisfacer las necesidades fuera del trabajo”.

Pero el trabajo no tiene únicamente una connotación negativa, sino que una vez que las necesidades económicas del individuo no son tan relevantes como en las primeras etapas de incorporación a la vida laboral, lo que se produce en la mayoría de los casos en la adultez, supone: *“algo más que un simple medio de obtención de bienestar material, es una importante fuente de satisfacción personal, organiza la identidad psicosocial, reorienta el sentido del tiempo existencial, ocupa un rango importante en la jerarquía de los valores socioculturales y resulta, a diferencia de lo que ocurre en otros entornos culturales, tanto o más atractivo que el mismo ocio”* (Argyle, 1972).

Asimismo, de acuerdo con el nivel socio-cultural de los jóvenes, existen varias perspectivas en cuanto a la inserción en el mundo laboral, de acuerdo a los conceptos temporales de lejanía y proximidad:

Los jóvenes pertenecientes a los niveles socio-culturales más altos (predominio de padres profesionales independientes como categoría ocupacional) ven el trabajo como una vivencia relativamente lejana unida a las responsabilidades adultas; ya que van a prolongar sus estudios y su estadio juvenil, dependiente de la familia, a través del ingreso en la universidad. Siguen el “deber social” para las clases medias de contar con una titulación de nivel superior.

Mientras tanto, los jóvenes con un nivel socio-cultural medio (predominio de empleados como categoría ocupacional paterna), y aquellos que han recibido una formación técnica más que académica, ven la posibilidad de trabajar mientras continúan los estudios como una expectativa de futuro próximo. Su objetivo es conseguir un cierto grado de autonomía con respecto a la familia.

Por último, se encuentran aquellos jóvenes que independientemente del nivel socio-cultural en el que se encuentran y de la ocupación de sus progenitores, deciden abandonar o no continuar con los estudios e incorporarse al mundo laboral persiguiendo la satisfacción de necesidades concretas e inmediatas, o al menos intentarlo, ingresando a las responsabilidades de la vida adulta.

Concluyendo esta exposición entorno a los jóvenes, sus valores y la percepción que tienen sobre el trabajo, vamos a hacer referencia a los rasgos que, en general, caracterizan a un buen trabajador: tener buen carácter, ser inteligente, sociable, tener deseos de progresar, ser emprendedor, ser honesto, ser buen compañero, tener motivación. Todos ellos son aspectos que se vinculan más a comportamientos socio-relacionales o profesionales (actitudes personales, competencias interactivas y competencias sociales) que los referidos a los saberes tanto teóricos como prácticos.

De ahí, la enorme importancia de que los jóvenes adquieran valores que rijan su conducta y sus acciones presentes y futuras (responsabilidad, compromiso...). Asimismo, hay que destacar que los dos agentes fundamentales en la transmisión de valores son la familia y la escuela. De ambos, es el primero el que tiene la principal y mayor responsabilidad, quién debe compartirla con el segundo no pudiendo en ningún caso delegarla en éste sin más.

5. El trabajo y los jóvenes.

En este epígrafe se examina el mercado de trabajo castellano y leonés como pieza clave para entender el entorno en el que la población de 16 a 29 años desarrolla la actividad productiva.

La inserción juvenil en el mercado de trabajo actual se ha convertido en una etapa prolongada y de gran complejidad, en la que los jóvenes se ven afectados por el paro y/o por situaciones intermitentes de empleo, desempleo e inactividad. Contexto que se observa tanto a nivel estatal como autonómico y que se encuentra desgraciadamente muy alejado de la situación deseada que sería aquella en la que la salida del sistema educativo se produce hacia una situación de empleo.

Así, y antes de seguir con nuestro estudio vamos a hacer mención a varios de los aspectos formales del mismo.

En primer lugar, el ámbito temporal. En este caso, tomamos como año de referencia el 2008. La razón que nos lleva a ello es el carácter definitivo de los datos que de él se pueden extraer de las diferentes fuentes estadísticas con las que contamos, tanto a nivel autonómico como estatal. Ello, a pesar de que disponemos de datos más actuales, que ha sido descartados al estar condicionados a poder ser revisados.

En segundo lugar, es necesario hacer mención a los conceptos que van a ser utilizados durante el análisis, con el fin de esclarecer aquellos términos que puedan suscitar dudas. Para ello vamos a tener en cuenta las definiciones que dan al respecto la Encuesta de Población Activa (EPA) y los Anuarios Estadísticos de Castilla y León; ambas están basadas en las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

- **Relación con la Actividad Económica:** Permite la clasificación de la población total del país en población económicamente activa y población económicamente no activa, a través de los datos ofrecidos por la Encuesta de Población Activa realizada por el Instituto Nacional de Estadística. Operación estadística cuya finalidad es conocer la actividad económica en lo relativo al componente humano.

- **Población Activa:** Conjunto de personas de 16 años y más años que, durante la semana de referencia (la anterior a aquella en que se realiza la entrevista), suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios o están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicha producción. Se subdivide en población ocupada y población parada.

- **Población Ocupada:** Personas de 16 y más años que durante la semana de referencia han tenido un trabajo por cuenta ajena (asalariados) o ejerciendo una actividad por cuenta propia, pudiendo haber estado durante dicha semana:

- Trabajando al menos una hora a cambio de un sueldo, salario, beneficio empresarial o ganancia familiar, en metálico o en especie.

- Con empleo pero sin trabajar, es decir, ausentes de su trabajo pero manteniendo un fuerte vínculo con él. La fuerza de este vínculo se determina de acuerdo con la creencia del entrevistado en reincorporarse o no a la empresa y con la percepción o no de algún tipo de remuneración.

○ **Población Parada:** Todas aquellas personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado sin trabajo, disponibles para trabajar y buscando activamente empleo. Se considera que una persona busca empleo de forma activa si:

- Ha estado en contacto con una oficina pública de empleo con el fin de encontrar trabajo.
- Ha estado en contacto con una oficina privada (oficina de empleo temporal, empresa especializada en contratación, etc.) con el fin de encontrar trabajo.
- Ha enviado una candidatura directamente a los empleadores.
- Ha indagado a través de relaciones personales, por mediación de sindicatos, etc.
- Se ha anunciado o ha respondido a anuncios de periódicos.
- Ha estudiado ofertas de empleo.
- Ha participado en una prueba, concurso o entrevista, en el marco de un procedimiento de contratación.
- Ha estado buscando terrenos o locales.
- Ha realizado gestiones para obtener permisos, licencias o recursos financieros.
- También se consideran parados a las personas que ya han encontrado un trabajo y están a la espera de incorporarse a él, siempre que verifiquen las dos primeras condiciones.

○ **Población Inactiva:** Recibe esta consideración la población de 16 o más años no incluida en las categorías anteriores. Serían por tanto las personas incluidas en alguna de las siguientes categorías:

- Retirados, jubilados, pensionistas, etc.
- Rentistas.
- Escolares o estudiantes.
- Personas dedicadas a labores domésticas.
- Incapacitados permanentes para el trabajo.
- Otros inactivos (menores no escolarizados, opositores, etc.).

○ **Tasa de Actividad:** $(\text{Población activa} / \text{población de 16 ó más años}) \times 100$.

○ **Tasa de Paro:** $(\text{Población parada} / \text{población activa}) \times 100$.

○ **Tasa de empleo u ocupación:** $(\text{Población ocupada} / \text{población de 16 ó más años}) \times 100$.

El mercado de trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León se caracteriza por contar con unas tasas de actividad, empleo y paro ligeramente inferiores a las del conjunto del Estado, tal y como se puede observar en la tabla 5.1.

Tabla 5. 1

Tasa de actividad y empleo (2008)		
	Castilla y León	España
Tasa de actividad	54,76	60,13
Tasa de empleo	48,62	51,77
Tasa de paro	11,22	13,91

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Administraciones Públicas.

A ello hay que unir que la población castellano y leonesa cuenta con un elevado grado de envejecimiento, tanto es así que la presencia de jóvenes es inferior a la media. Sin embargo, este menor número de jóvenes no se traduce en unas mejores condiciones de acceso y permanencia en el mercado de trabajo regional, sino que poseen un grado de actividad inferior y una menor tasa de empleo que los existentes a nivel Estatal. No obstante, cabe destacar que en 2008 la tasa de desempleo juvenil en Castilla y León era inferior a la Nacional, como se puede comprobar en la Tabla 5.2.

Tabla 5. 2

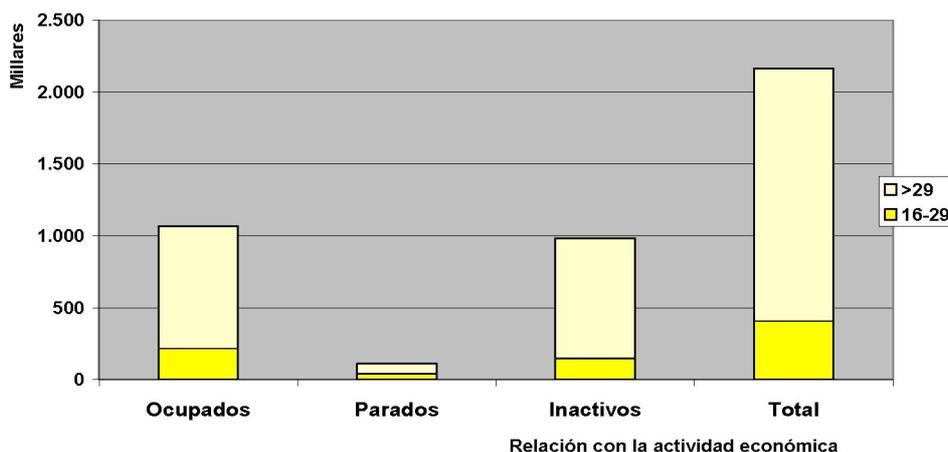
Tasa de actividad y empleo (2008)		
Jóvenes (16 a 29 años)	Castilla y León	España
Tasa de actividad	63,53	67,39
Tasa de empleo	52,97	54,98
Tasa de paro	16,62	18,41

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la D. G de Estadística de la Junta de Castilla y León y del INE, explotación de la "EPA".

5. 1 RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LA POBLACIÓN JOVEN (16 a 29 años) DE CASTILLA Y LEÓN.

La variable "relación con la actividad económica" nos permite clasificar la población castellana y leonesa de entre 16 y 64 años (población de referencia) en tres subgrupos: ocupados, parados e inactivos.

Gráfico 5.1.1 Población de 16 y más años de Castilla y León por Relación con la actividad económica (promedio anual 2008)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la D. G de Estadística de la Junta de Castilla y León y del INE, explotación de la "EPA".

En el ámbito regional, podemos diferenciar dos grandes grupos poblacionales a partir de la edad legal para el trabajo y hasta la de jubilación: aquellos con edades comprendidas entre los 16 y los 29, y los mayores de 29 años; grupos en los que ocasionalmente denominaremos jóvenes y adultos respectivamente.

De acuerdo con los datos ofrecidos desde la Dirección General de Estadística de la Junta de Castilla y León, y desde el punto de vista de la relación con la actividad económica, el grupo de población más representativo es el de los ocupados mayores de 29 años. Si nos apoyamos en cifras, los mayores de 29 años ocupados constituyen el 48,50% (851.470) del total de la población de referencia (2.164.460), a los que les sigue la población inactiva del mismo grupo de edad con un 47,57% (835.070).

Tabla 5. 1. 1

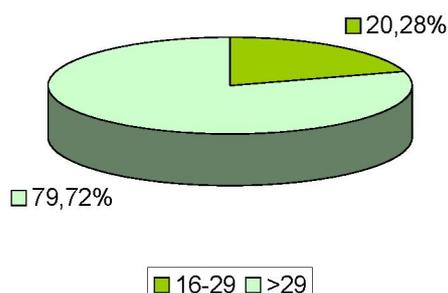
Castilla y León			
Relación con la actividad económica	16-29	Edad >29	Total
Ocupados	216.580	851.470	1.068.050
Parados	43.170	69.060	112.230
Inactivos	149.110	835.070	984.180
Total	408.860	1.755.600	2.164.460

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la D. G de Estadística de la Junta de Castilla y León y del INE, explotación de la "EPA".

En lo que respecta al segundo grupo poblacional (jóvenes de 16 a 29 años), los ocupados representan el 10% de la población analizada, mientras que los parados e inactivos el 2% y el 7% respectivamente.

Asimismo, de entre la población ocupada, destaca el grupo de edad de mayores de 29 años, al contar con el 79,72% (851.470) del total. En este sentido, no es de extrañar que la mayoría de las políticas laborales y de seguridad y salud vayan dirigidas mayoritariamente hacia este colectivo, en detrimento de los jóvenes de entre 16 y 29 años que solamente representan el 20,28% (216.580) del total de la población ocupada.

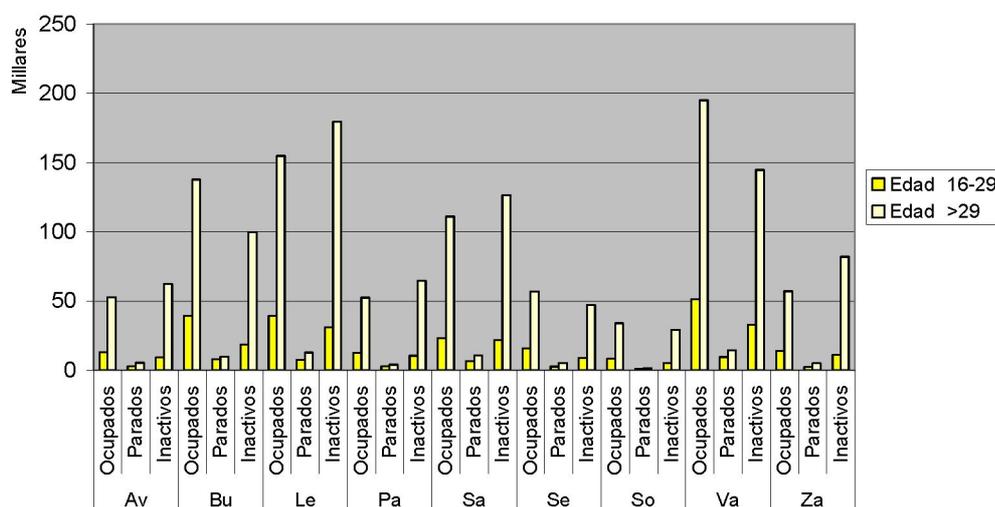
Gráfico 5.1.2 Distribución de la población ocupada de Castilla y León por grupos de edad (promedio anual 2008)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la D. G de Estadística de la Junta de Castilla y León y del INE, explotación de la "EPA".

A nivel provincial, se produce una división de la tendencia regional. Mientras que en provincias como Burgos, Valladolid y Soria, el grupo poblacional más característico sigue siendo los mayores de 29 años ocupados; en el resto de provincias aunque la franja de edad permanece constante, la relación con la actividad económica cambia de la ocupación a la inactividad.

Gráfico 5.1.3 Población de 16 y más años por relación con la actividad económica y por provincia (promedio anual 2008)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la D. G de Estadística de la Junta de Castilla y León y del INE, explotación de la "EPA"

Como se puede observar en el gráfico 5.1.3 y en la Tabla 5.1.2, es en las provincias de Ávila, León, Palencia, Salamanca, y Zamora en las que se produce la ruptura de la línea marcada a nivel regional "población más representativa ocupados mayores de 29 años".

Tabla 5. 1. 2

Provincia	Relación con la actividad económica	Edad		Total
		16-29	>29	
Ávila	Ocupados	13.130	52.730	65.860
	Parados	2.760	5.450	8.200
	Inactivos	9.150	62.280	71.430
Burgos	Ocupados	39.250	137.640	176.890
	Parados	7.890	9.710	17.600
	Inactivos	18.460	99.790	118.250
León	Ocupados	39.090	154.770	193.860
	Parados	7.570	12.800	20.370
	Inactivos	31.010	179.320	210.330
Palencia	Ocupados	12.690	52.450	65.140
	Parados	2.760	3.980	6.740
	Inactivos	10.580	64.540	75.110
Salamanca	Ocupados	23.170	110.970	134.140
	Parados	6.700	10.950	17.650
	Inactivos	21.700	126.300	148.000
Segovia	Ocupados	15.840	56.950	72.790
	Parados	2.670	5.220	7.900
	Inactivos	8.860	47.060	55.920

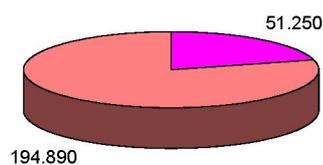
Provincia	Relación con la actividad económica	Edad		Total
		16-29	>29	
Soria	Ocupados	8.320	34.050	42.370
	Parados	930	1.470	2.400
	Inactivos	5.360	29.230	34.580
Valladolid	Ocupados	51.250	194.890	246.140
	Parados	9.620	14.440	24.050
	Inactivos	32.930	144.620	177.540
Zamora	Ocupados	13.840	57.020	70.860
	Parados	2.270	5.040	7.310
	Inactivos	11.070	81.950	93.020

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la D. G de Estadística de la Junta de Castilla y León y del INE, explotación de la "EPA".

A continuación, nos vamos a centrar en la distribución de la población ocupada provincial. El orden a seguir es de acuerdo con el número de personas ocupadas en promedio anual del año 2008.

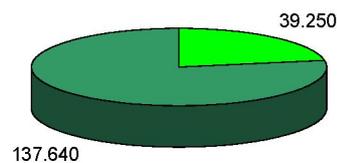
En las provincias con mayor número de ocupados (Valladolid, Burgos y León), las diferencias entre los dos grupos de población que venimos analizando (jóvenes entre 16 y 29 años y mayores de 29 años o adultos) son considerables, al igual que hemos comprobado a nivel regional. Mientras que en Valladolid, el grupo de adultos representa el 79,18% (194.890), el de jóvenes es del 20,82% (51.250); en Burgos las cifras son del 77,81% (137.640) para el primer grupo, y del 22,19% (39.250) para el segundo. Finalmente, en León, son del 79,84% (154.770) y del 20,16% (39.090) respectivamente.

Población ocupada de la provincia de Valladolid por grupos de edad (promedio anual 2008)



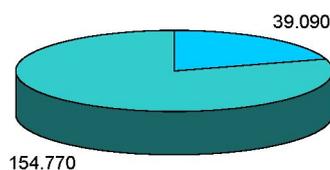
■ Edad 16-29 ■ Edad >29

Distribución de la población ocupada de la provincia de Burgos por grupos de edad (promedio anual 2008)



■ Edad 16-29 ■ Edad >29

Población ocupada de la provincia de León por grupos de edad (promedio anual 2008)

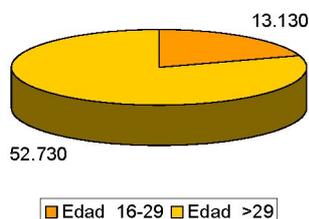


■ Edad 16-29 ■ Edad >29

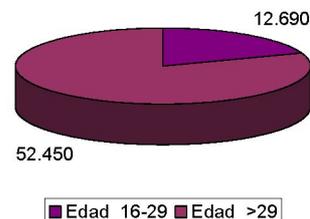
La provincia con mayor número de jóvenes ocupados es Burgos; apunte del que nos serviremos en el momento de analizar los accidentes laborales que se producen en función de la población ocupada.

En el resto de provincias, salvo en el caso de Salamanca, las cifras siguen en la misma línea que los anteriores. Ávila, con un 80,06% (52.730) y un 19,94% (13.130); Palencia, con un 80,52% (52.450) y un 19,48% (12.690); Segovia, con 78,24% (56.950) y 21,76% (13.130); Soria con un 80,36% (34.050) y un 19,64% (8.320) y Zamora con un 80,47% (57.020) y un 19,53% (13.840) de adultos y jóvenes ocupados.

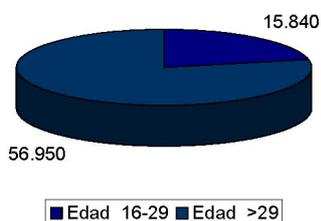
Distribución de la población ocupada de la provincia de Ávila por grupos de edad (promedio anual 2008)



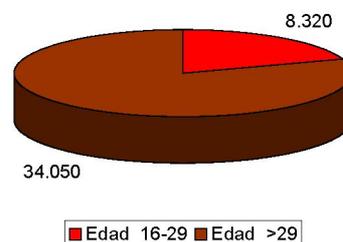
Población ocupada de la provincia de Palencia por grupos de edad (promedio anual 2008)



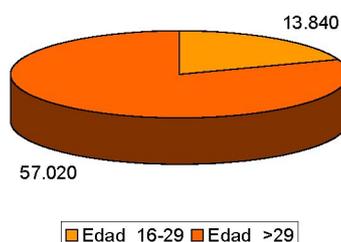
Población ocupada de la provincia de Segovia por grupos de edad (promedio anual 2008)



Población ocupada de la provincia de Soria por grupos de edad (promedio anual 2008)



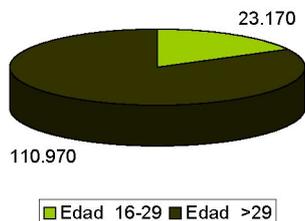
Población ocupada de la provincia de Zamora por grupos de edad (promedio anual 2008)



De este segundo grupo, destacan Segovia, por acercarse en porcentajes de ocupación a los resultados del primer grupo, y Salamanca, que pondría la nota negativa al poseer las

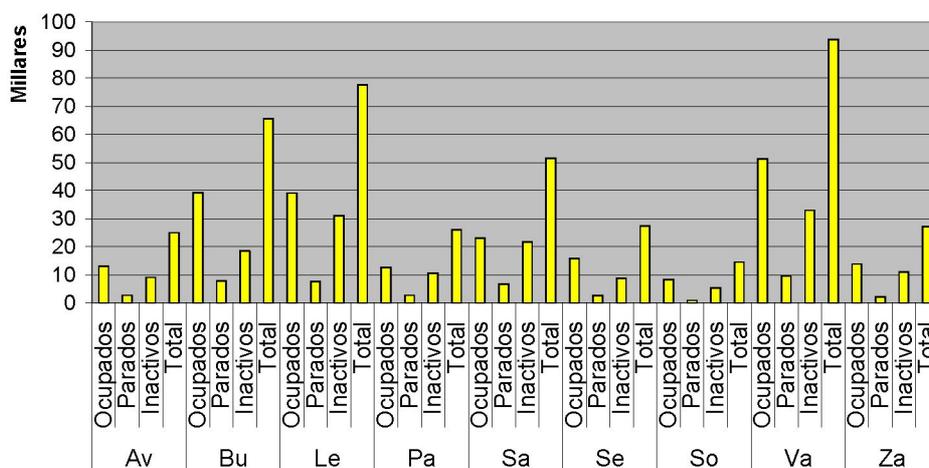
menores cifras de ocupación juvenil, el 17,27% (23.170) frente al 82,73% (110.970) de los adultos.¹

Población ocupada de la provincia de Salamanca por grupos de edad (promedio anual 2008)



Si nos centramos en la relación de la población joven de entre 16 y 29 años con la actividad económica, el Gráfico 5.1.4 nos muestra su distribución, en datos absolutos, de acuerdo con la provincia de procedencia.

Gráfico 5.1.4 Población joven (16 a 29 años) por relación con la actividad económica y provincia (promedio anual 2008)

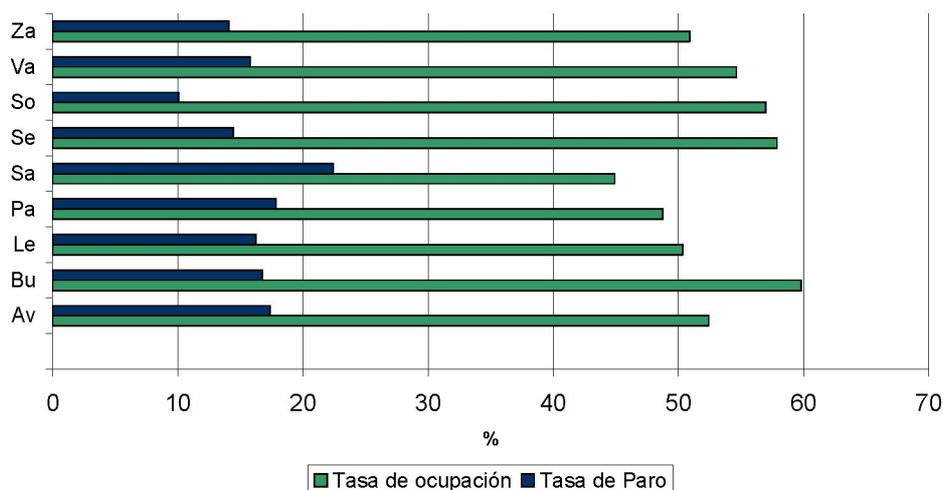


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la D. G de Estadística de la Junta de Castilla y León y del INE, explotación de la "EPA".

Al igual que nos ha ocurrido anteriormente en la valoración de otros factores, debido a la existencia de diferencias demográficas, para poder hacer una comparación provincial de la situación de los jóvenes ante el mercado de trabajo, debemos acudir a la Tasa de ocupación y de paro.

¹ Gráficos "Población ocupada según provincia y grupo de edad en promedio anual 2008". Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la D. G de Estadística de la Junta de Castilla y León y del INE, explotación de la "EPA".

Gráfico 5.1.5 Tasas de paro y de ocupación de la población joven (16 a 29 años) según la provincia (año 2008)



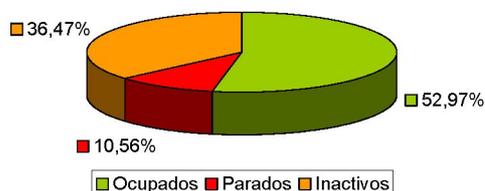
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la D. G de Estadística de la Junta de Castilla y León y del INE, explotación de la "EPA".

A la vista del Gráfico 5.2.7 destacan los resultados de las provincias de Soria y Salamanca. La primera, por ofrecer la nota positiva, al presentar una tasa de paro del 10,05% (la más baja de Castilla y León) frente a un 56,99% de empleo. La segunda, por todo lo contrario; ya que posee las peores cifras de la región tanto a nivel de empleo, con una tasa del 44,93%, como de paro con un 22,43%.

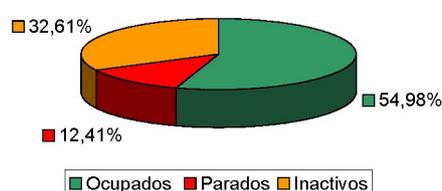
Como podemos observar en los Gráficos 5.1.6 y 5.1.7, la distribución de la población joven en relación con la actividad económica de Castilla no presenta grandes diferencias frente a la nacional. A ello, hay que unir el hecho de que la regional es más positiva que la estatal al presentar un porcentaje menor de activos parados entre 16 y 29 años, un 10,56%, frente a un 12,41%.

Gráficos 5. 1. 6 y 5. 1. 7.

Distribución de la población joven (16 a 29 años) de Castilla y León por relación con la actividad económica (promedio anual 2008)



Distribución de la población joven (16 a 29 años) de España por relación con la actividad económica (promedio anual 2008)



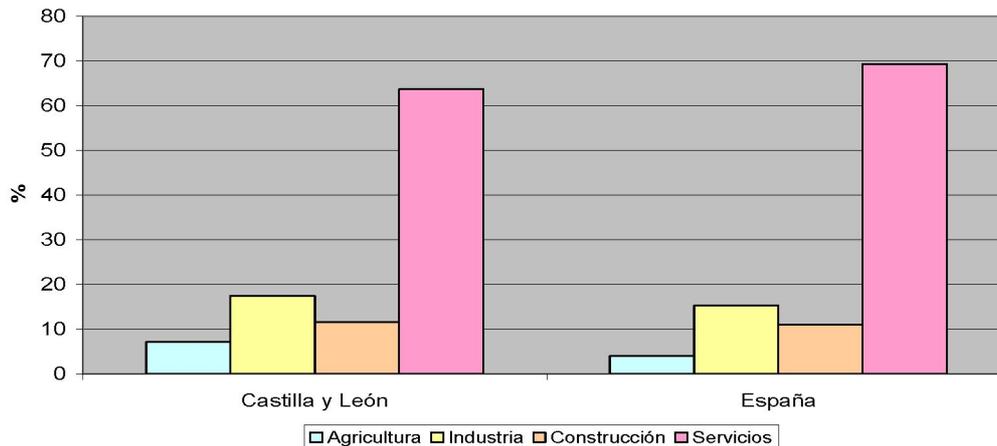
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la D. G de Estadística de la Junta de Castilla y León y del INE, explotación de la "EPA".

Finalmente, los jóvenes ocupados de entre 16 y 29 años representan en Castilla y León el 52,97% de la población activa. Es decir, solamente la mitad de la población juvenil se encuentra trabajando.

5. 2 RELACIÓN CON EL SECTOR ECONÓMICO DE LA POBLACIÓN OCUPADA CASTELLANO Y LEONESA. EL CASO DE LA POBLACIÓN JOVEN (16 a 29 años).

Otro de los aspectos a tener en cuenta a la hora de analizar el mercado de trabajo es el sector económico de la población ocupada. En Castilla y León, a pesar de la aparente igualdad con la distribución Nacional, existe una mayor preponderancia de los sectores primario y secundario (un 7,2% y un 4% respectivamente en el caso de la agricultura y, un 17,5% y un 15,3 % en el de la industria) como se muestra en el gráfico 5. 2. 1.

Gráfico 5.2.1 Distribución sectorial de la población ocupada (2008)

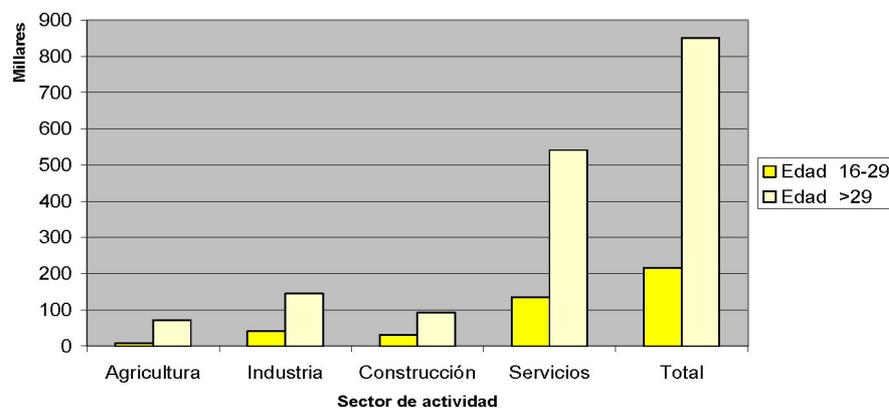


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Administraciones Públicas.

Ahora bien, si nos concentramos en el ámbito regional y en la división joven-adulto de la población ocupada, podemos observar como se producen grandes diferencias en relación a la composición de los diferentes sectores de actividad por uno u otro grupo. No obstante, la distribución es semejante.

La mayoría de la población ocupada de jóvenes y adultos se concentra en el sector servicios o terciario (63,40% o 80.460 personas), en menoscabo del primario (7, 53% o 677.170 personas). Relación normal de acuerdo con las reglas del desarrollo económico. El gráfico 5.2.2 muestra los datos absolutos.

Gráfico 5.2.2 Población ocupada de Castilla y León por sector de actividad y grupo de edad (promedio anual 2008)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la D. G de Estadística de la Junta de Castilla y León y del INE.

En términos relativos, el sector agrario regional está compuesto por un 10,04% (8.080) de jóvenes y un 89,96% (72.380) de adultos; mientras que la construcción por un 25,28% (31.250) y un 74,72% (92.380), la industria por un 22,35% (41.750) y un 77,65% (145.060); y los servicios, por un 20,01% (135.510) y un 79,99% (541.660) respectivamente. Asimismo, la distribución provincial sigue la tendencia de la Comunidad, siendo el sector más representativo el terciario, mientras que el menor es el primario.

Tabla 5. 2. 1

Provincia	Sector económico	Edad		Total
		16-29	>29	
Ávila	Agricultura	620	6.990	7.610
	Industria	2.090	6.460	8.550
	Construcción	2.780	8.000	10.780
	Servicios	7.640	31.280	38.920
	Total	13.130	52.730	65.860
Burgos	Agricultura	790	9.660	10.450
	Industria	11.970	31.350	43.320
	Construcción	4.680	15.310	19.990
	Servicios	21.820	81.310	103.130
	Total	39.250	137.640	176.890

Tabla 5. 2. 1

Provincia	Sector económico	Edad		Total
		16-29	>29	
León	Agricultura	1.460	11.060	12.520
	Industria	4.610	21.830	26.440
	Construcción	5.410	17.130	22.540
	Servicios	27.610	104.760	132.370
	Total	39.090	154.770	193.860
Palencia	Agricultura	210	5.400	5.610
	Industria	3.200	9.500	12.700
	Construcción	1.080	5.590	6.670
	Servicios	8.210	31.960	40.170
	Total	12.690	52.450	65.140
Salamanca	Agricultura	890	8.750	9.640
	Industria	2.430	15.310	17.740
	Construcción	4.270	10.140	14.410
	Servicios	15.580	76.780	92.360
	Total	23.170	110.970	134.140
Segovia	Agricultura	1.360	6.780	8.140
	Industria	2.590	9.140	11.730
	Construcción	3.240	7.310	10.550
	Servicios	8.650	33.730	42.380
	Total	15.840	56.950	72.790
Soria	Agricultura	190	3.780	3.970
	Industria	1.970	6.970	8.940
	Construcción	1.270	3.870	5.140
	Servicios	4.900	19.430	24.330
	Total	8.320	34.050	42.370

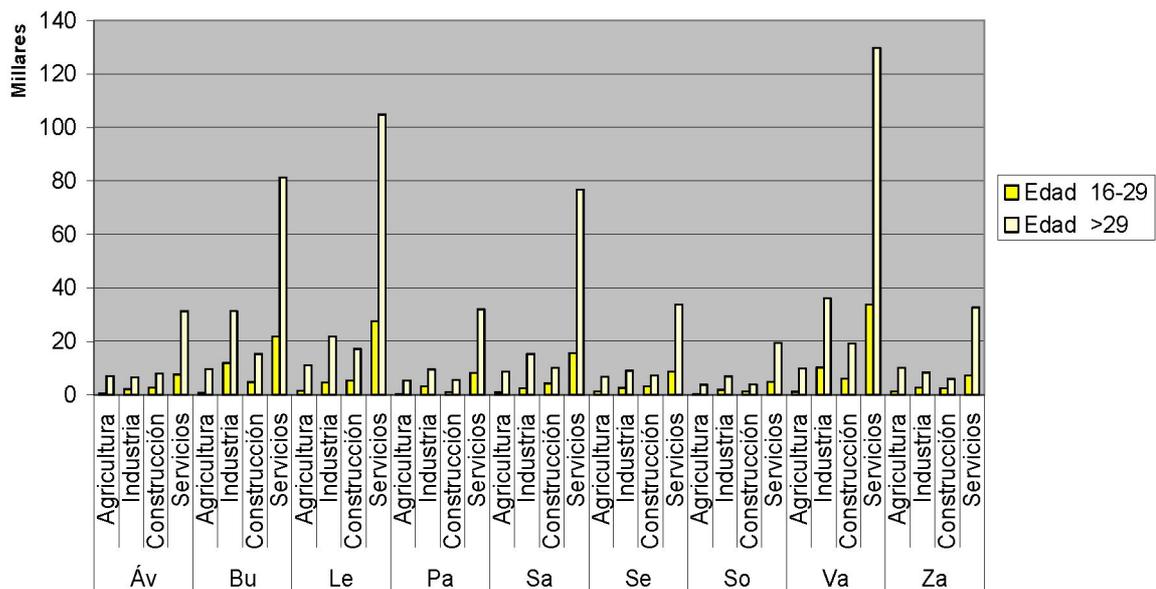
Tabla 5. 2. 1

Provincia	Sector económico	Edad		Total
		16-29	>29	
Valladolid	Agricultura	1.230	9.880	11.110
	Industria	10.190	36.150	46.340
	Construcción	6.080	19.150	25.230
	Servicios	33.750	129.710	163.460
	Total	51.250	194.890	246.140
Zamora	Agricultura	1.330	10.070	11.400
	Industria	2.710	8.350	11.060
	Construcción	2.450	5.890	8.340
	Servicios	7.350	32.710	40.060
	Total	13.840	57.020	70.860

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la D. G de Estadística de la Junta de Castilla y León y del INE explotación de la "EPA".

En la tabla 5.2.1 y en el gráfico 5.2.3 se muestran los datos absolutos referidos a la población ocupada joven (16 a 29 años) y adulta (más de 29 años) según la provincia y el sector económico de procedencia. En ella se observan las diferencias, entre ambos grupos de edad, fundamentalmente en lo que respecta a los sectores primario y secundario. Por ejemplo, en las provincias de Ávila y Zamora los datos de ocupación de los mayores de 29 años son mayores en la agricultura que en la industria, mientras que para el intervalo de edad de 16 a 29 años son a la inversa, mayores en el sector secundario que en el primario.

Gráfico 5.2.3 Población de 16 y más años ocupada por sector económico y provincia (año 2008)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la D. G de Estadística de la Junta de Castilla y León y del INE, explotación de la "EPA".

Sin embargo, para poder hacer una comparación provincial tenemos que acudir a la tasa de ocupación según el sector de actividad, debido a que existen diferencias demográficas que nos impiden poder basarnos únicamente en los datos absolutos anteriores.

La fórmula que se ha utilizado es la que se expone a continuación:

Tasa de empleo u ocupación según sector de actividad:
(Población ocupada en el sector de actividad / población de 16 ó más años) x 100.

Los resultados obtenidos (tabla 5.2.2) indican que a nivel provincial, tal y como lo habíamos observado anteriormente en la revisión que hacíamos de los datos absolutos, se mantiene la distribución regional. No obstante, si que se producen variaciones importantes en cuanto al peso que tiene cada sector en este ámbito territorial.

Tal y como venimos advirtiendo, la agricultura es el sector con menor relevancia en cuanto a población ocupada. Si bien, este hecho no se produce por igual en todas las provincias. Mientras que en Ávila y Zamora, la tasa de ocupación en el sector primario es similar al industrial e incluso llega a superarle en el segundo caso; en el resto de provincias no llega a alcanzar el 10% de tasa de ocupación.

En lo que respecta a la industria y a la construcción, las tasas de ocupación se sitúan entre el 10% y el 20%. En relación con la primera, destacan las provincias de Burgos y Soria con un 24,49% y un 21,10% de tasa de ocupación en el sector industrial respectivamente. En cuanto a la segunda, las tasas más relevantes las encontramos en Ávila con un 16,37% de ocupación y Segovia con un 14,49%.

Tabla 5. 2. 2.

Provincia	Sector económico	Tasa de ocupación (16 y más años)
Ávila	Agricultura	11,55
	Industria	12,98
	Construcción	16,37
	Servicios	59,10
Burgos	Agricultura	5,91
	Industria	24,49
	Construcción	11,30
León	Servicios	58,30
	Agricultura	6,46
	Industria	13,64
	Construcción	11,63

Provincia	Sector económico	Tasa de ocupación (16 y más años)
Palencia	Agricultura	8,61
	Industria	19,50
	Construcción	10,24
	Servicios	61,67
Salamanca	Agricultura	7,19
	Industria	13,22
	Construcción	10,74
	Servicios	68,85
Segovia	Agricultura	11,18
	Industria	16,11
	Construcción	14,49
	Servicios	58,22

Provincia	Sector económico	Tasa de ocupación (16 y más años)
Soria	Agricultura	9,37
	Industria	21,10
	Construcción	12,13
	Servicios	57,42
Valladolid	Agricultura	4,51
	Industria	18,83
	Construcción	10,25
	Servicios	66,41
Zamora	Agricultura	16,09
	Industria	15,61
	Construcción	11,77
	Servicios	56,53

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la D. G de Estadística de la Junta de Castilla y León y del INE, explotación de la "EPA".

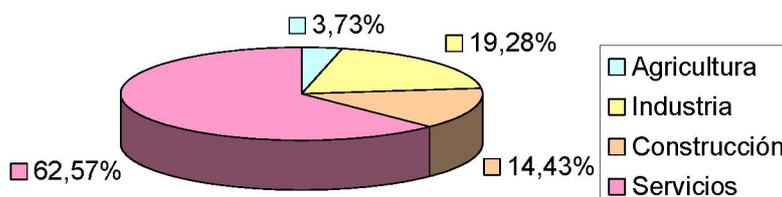
Por último, el sector servicios es el que presenta las mayores tasas de empleo, alrededor del 60% en todas las provincias. Situándose los valores mayores en Salamanca con un 68,85%, León con un 68,28% y Valladolid con un 66,41%.

La importancia de este dato recae en la comprobación posterior de la existencia de una posible relación entre la tasa de ocupación y la tasa de siniestralidad.

En cuanto al sector económico de ocupación juvenil (gráfico 5.2.8), a nivel regional destacan el de servicios con un 62,57% (135.510) y el industrial con un 19,28% (41.750).

Seguidos por la construcción con un 14,43% (31.250) y la agricultura con un 3,73% (8.080). Lo que indica que al igual que sucede en los trabajadores adultos, los jóvenes se concentran en el sector terciario en detrimento del primario.

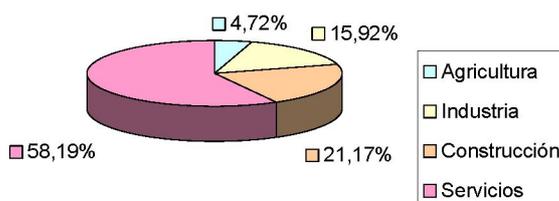
Gráfico 5.1.10 Distribución de la población joven (16 a 29 años) ocupada de Castilla y León por sector económico (promedio anual 2008)



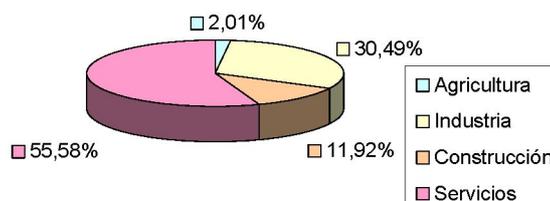
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la D. G de Estadística de la Junta de Castilla y León y del INE, explotación de la "EPA".

La distribución provincial de la población joven ocupada por sector económico sigue la línea anterior, concentrándose en su mayor parte en el sector servicios. A continuación vamos a realizar un breve repaso de cada una de las nueve provincias² (en orden alfabético) para comprobar si en todas ellas se cumple la afirmación anterior.

Distribución población joven ocupada (16 a 29 años) de la provincia de Ávila por sector de actividad (promedio anual 2010)



Distribución de la población joven ocupada (16 a 29 años) de la provincia de Burgos por sector de actividad (promedio anual 2008)

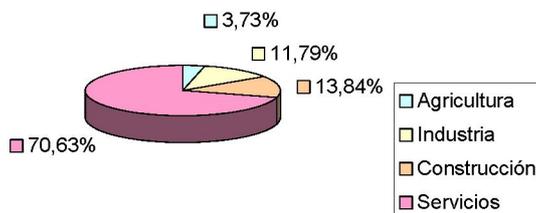


De mayor a menor porcentaje de población ocupada de entre 16 y 29 años, en la provincia de Ávila, el sector servicios comprende al 58, 19 % (7.640), la construcción al 21,17% (2.780), la industria al 15,92% (2.090) y la agricultura al 4,72% (620).

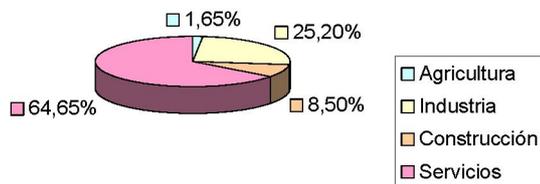
² Gráficos "Distribución de la población joven ocupada (16 a 29 años) según provincia y sector de actividad o económico en promedio anual 2008". Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la D. G de Estadística de la Junta de Castilla y León y del INE, explotación de la "EPA".

En Burgos, destaca el sector industrial al comprender al 30,49% de los jóvenes (11.970) y el servicios con el 55,58% (21.820), la construcción y la agricultura representan el 11,92% (4.680) y el 2,01% (790) respectivamente.

Distribución de la población joven ocupada (16 a 29 años) de la provincia de León por sector de actividad



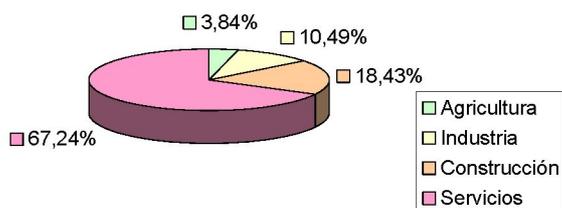
Distribución de la población joven ocupada (16 a 29 años) de la provincia de palencia por sector de actividad (promedio anual 2008)



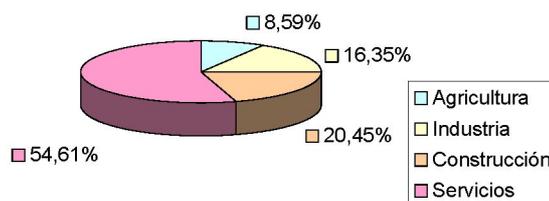
En León, el sector que ocupa a la mayoría de la población entre 16 y 29 años, con una gran diferencia frente al resto, es el servicios con un 70,63% (27.610). Le sigue la construcción y el sector secundario con un 13,84% (5.410) y un 11,79% (4.610) respectivamente; finalmente se encuentra el sector primario con un 3,73% (1.460).

La provincia de Palencia destaca por el mínimo porcentaje de población joven que se encuentra ocupada en la agricultura a penas el 1,65% (210). Mientras que los valores mayores se observan en el sector terciario y en el secundario con un 64,65% (8.210) y un 25,20% (3.200). La construcción supone un 8,50% (1.080).

Distribución de la población joven ocupada (16 a 29 años) de la provincia de Salamanca por sector de actividad



Distribución de la población joven ocupada (16 a 29 años) de la provincia de Segovia por sector de actividad (promedio anual 2008)

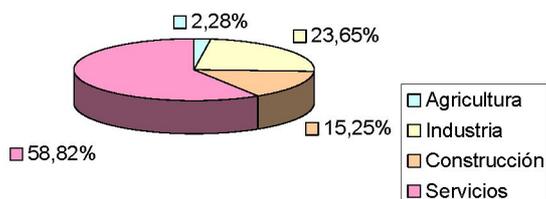


El sector de ocupación o actividad más importante en Salamanca, en cuanto a ocupación juvenil, es el de los servicios con un 67,24% (15.580) del total (23.170). Le siguen el de la construcción con un 18,43% (4.270), el de la industria (2.430) y, por último, el de la agricultura con un 3,84% (890).

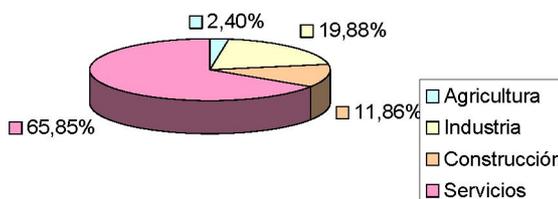
La distribución de la población joven ocupada en la provincia de Segovia es similar a la de Salamanca, presentando un porcentaje mayor de efectivos en la construcción que en la

industria, un 20,45% (3.240) en el primer caso y un 16,35% (2.590) en el segundo. A los dos sectores restantes, servicios y agricultura, les corresponde el 54,61% (8.650) y el 8,59% (1.360) de la población ocupada de entre 16 y 29 años respectivamente.

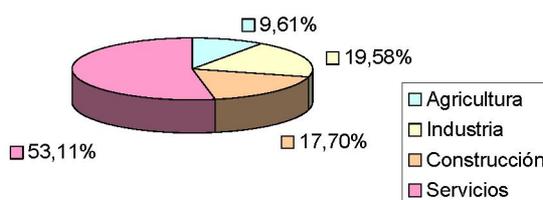
Distribución de la población joven ocupada (16 a 29 años) de la provincia de Soria por sector de actividad (promedio anual 2008)



Distribución de la población joven ocupada (16 a 29 años) de la provincia de Valladolid por sector de actividad



Distribución de la población joven ocupada (16 a 29 años) de la provincia de Zamora por sector de actividad



Por último, si observamos los gráficos correspondientes a las provincias de Soria, Valladolid y Zamora, podemos comprobar como se mantiene la línea seguida por el resto de provincias. Los mayores valores se concentran en el sector terciario, 58,82% (4.900), 65,85% (33.750) y 53,11% (7.350) respectivamente; mientras que los menores lo hacen en el primario, 2,28% (190), 2,40% (1.230) y 9,61% (1.330).

Las únicas diferencias, las encontramos en la distribución de los jóvenes en el sector secundario y en la construcción, ya que dependiendo de la provincia de la que tratemos va a ser mayor en uno o en otro. En estas tres últimas provincias, la industria es superior a la construcción. En Soria, la industria representa el 23,65% (1.970) y la construcción el 15,25% (1.270); en Valladolid la industria supone el 19,88% (10.190) y la construcción el 11,86% (6.080); mientras que en Zamora el 19,58% (2.710) es para la industria y el 17,70% (2.450) es para la construcción. En el resto de sectores, destaca el porcentaje de ocupación de la agricultura en la provincia de Zamora, un 9,61% (1.330) frente al 2,28% (190) de Soria o al 2,40% (1.230) de Valladolid.

Para completar esta descripción a nivel provincial de la composición del mercado de trabajo juvenil de acuerdo al sector económico en el que se encuentran ocupados debemos destacar que:

- Zamora y Segovia son las provincias con un mayor porcentaje de jóvenes ocupados en el sector primario (9,61% y 8,59%). En tanto que Palencia y Burgos son las que tienen el menor (1,65% y 2,01%).
- En el sector secundario, los mayores porcentajes se encuentran en Burgos y Palencia (30,49% y 25,20%), y los menores en Salamanca y León (10,49% y 11,79%).
- Los mayores valores de jóvenes ocupados en la construcción son los de Ávila y Segovia (21,17% y 20,45%).
- León y Salamanca tienen los mayores porcentajes de ocupación juvenil en el sector terciario (70,63% y 67,24%), mientras que Segovia y Zamora tienen los menores (54,61% y 53,11%).

5. 3 TIPOS CONTRACTUALES DE LA POBLACIÓN OCUPADA CASTELLANO Y LEONESA. EL CASO DE LA POBLACIÓN JOVEN (16 a 29 años).

Finalmente, llegamos al último factor de consideración en este análisis del mercado de trabajo de Castilla y León, los tipos contractuales. Es importante conocer la naturaleza de los contratos de los que son sujetos los trabajadores y trabajadoras de la región para entender, en primer lugar, las diferencias existentes entre los jóvenes y los adultos en lo que se refiere a relaciones de trabajo y, en segundo lugar, para poder analizar la duración del contrato como un posible factor de riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

En este sentido, cabe destacar que al hacer referencia al “tipo de contrato” estamos reduciendo la población objeto de estudio a aquella que cumple el requisito de realizar trabajos por cuenta ajena. La razón de ello se basa en el hecho de que mientras que el trabajador asalariado es sujeto del derecho “a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo” (**Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales**)³; el trabajador por cuenta propia es sujeto de un “doble deber de protección frente a los riesgos”, a si mismo y a los trabajadores asalariados que puedan estar a su cargo en su condición de empresario (**Ley 20/2007 del Estatuto del Trabajo Autónomo**)⁴.

A continuación vamos a analizar los tipos contractuales⁵, de acuerdo a su duración, de los que son sujetos los trabajadores especialmente aquellos incluidos en el intervalo de edad de 16 a 29 años.

³ Artículo 14.1 Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

⁴ Artículo 8 Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

⁵ Según definiciones realizadas por el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

- **Contrato de duración indefinida.** Se caracteriza por concertarse sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato.

Tipos:

- Contrato indefinido
- Contrato para el fomento a la contratación indefinida
- Contratos indefinidos acogidos a medidas de fomento de la contratación.

- **Contrato temporal.** Se caracteriza por concertarse estableciendo límites determinados de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato.

Tipos:

- Contrato en prácticas
- Contrato para la formación
- Contrato por obra o servicio determinado
- Contrato eventual por circunstancias de la producción
- Contrato de interinidad
- Contrato de relevo.

En el ámbito regional, los tipos contractuales más utilizados fueron los de duración determinada y, dentro de ellos el eventual por circunstancias de la producción con 284.273 contratos celebrados. Al que menos se acudió fue al de relevo, también del mismo grupo, con 2.362.

Tabla 5. 3. 1.

Tipología de los contratos celebrados en Castilla y León durante el año 2008⁶			
Tipo de contrato	jóvenes (16 a 29 años)	Adultos (mayores de 29 años)	Total
De duración indefinida:			
Cto. Indefinido ordinario	11.319	21.669	32.988
Cto. Indefinido fomento de la contratación indefinida	7.881	4.561	12.442
De duración determinada:			
Cto. Obra y servicio	115.065	144.431	259.496
Cto. Eventual por circunstancias de la producción	148.273	136.000	284.273

⁶ Nota:

1. No se han tenido en cuenta los contratos de duración indefinida realizados a minusválidos por ser un colectivo caracterizado como "especialmente sensible" por la Ley 31/1995. En total, 465 durante 2008.

2. No se han tenido en cuenta los contratos de duración determinada realizados a minusválidos por ser un colectivo caracterizado como "especialmente sensible" por la Ley 31/1995. En total, 858 durante 2008.

3. No se han tenido en cuenta los contratos de sustitución por jubilación a los 64 años por presentar cifras poco relevantes a nivel general para nuestro estudio. En total, 146 durante 2008.

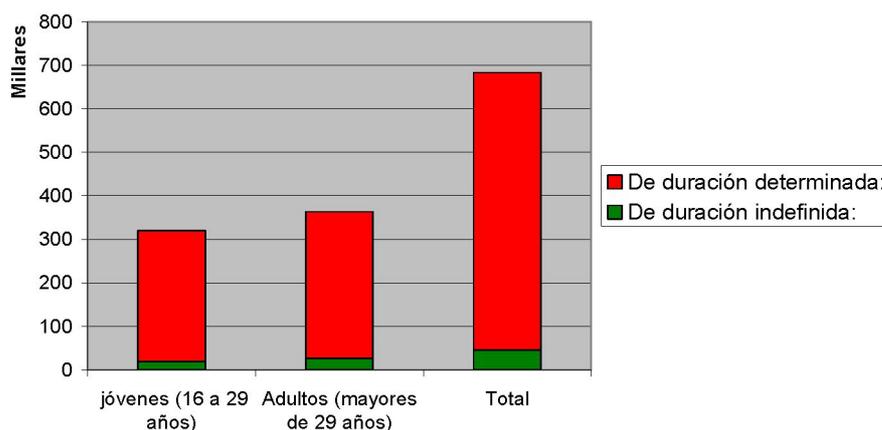
Cto. De Interinidad	30.367	53.955	84.322
Cto. De Relevó	1.074	1.288	2.362
Cto. En prácticas	2.760	199	2.959
Cto. En formación	3.205	1.144	4.349
Otros no contemplados en categorías anteriores	4.695	8.045	12.740
Total	324.639	371.292	695.931

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de empleo estatal (INEM).

La población que más contratos suscribió, independientemente de su clase, fue la de más de 29 años con 371.292 contratos, frente a los 324.639 del grupo de edad entre los 16 y los 29 años.

El tipo contractual en el que el número de contratos celebrados por uno y otro grupo de edad más se aproxima es el de duración indefinida. Los trabajadores adultos se adhirieron a 26.230 contratos de este tipo, mientras que los jóvenes a 19.200.

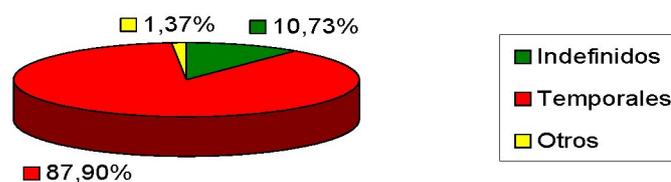
Gráfico 5.3.1 Contratos celebrados en Castilla y León según tipo y grupo de edad (año 2008)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de empleo estatal (INEM).

A la vista del gráfico 5.3.1, destaca el enorme peso de la contratación temporal en la región. Los trabajadores mayores de 29 años suscribieron 337.017 contratos de duración determinada, de ellos destacan el de obra y servicio con 144.331 contratos, el eventual por circunstancias de la producción con 136.00 y el de interinidad con 53.955. Por su parte, los trabajadores de entre 16 y 29 años celebraron 300.744 contratos de duración determinada, 148.273 eventuales por circunstancias de la producción, 115.065 por obra y servicio y, 30.367 de interinidad.

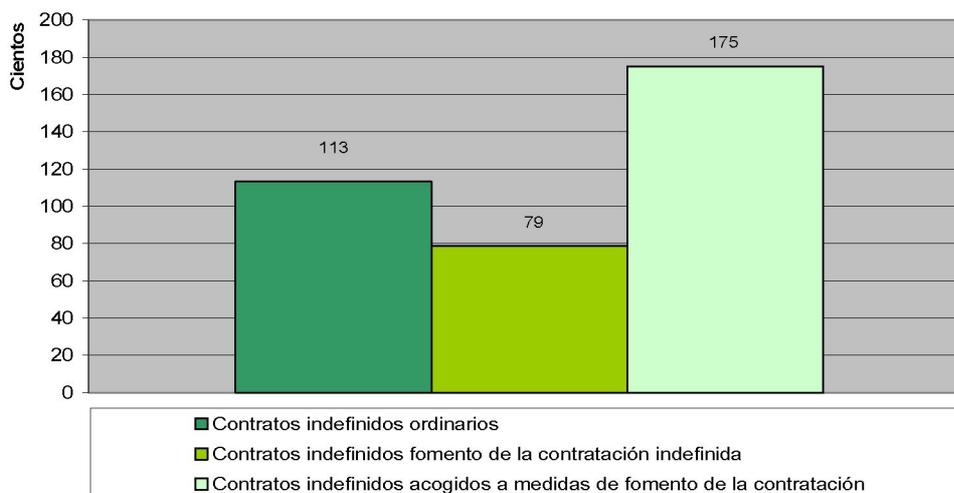
Gráfico 5.3.2 Distribución de los contratos celebrados por jóvenes (16 a 29 años) en Castilla y León según su duración (año 2008)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de empleo estatal (INEM).

Si nos centramos en el colectivo de los trabajadores jóvenes, la temporalidad es aún más acentuada como podemos observar en el gráfico 5.3.2. El 10,73% de los contratos de los que fueron partícipes los menores de 29 años fue de duración indefinida, el 87,90% fue de duración determinada y, el 1,37% restante, de tipos contractuales no incluidos en ninguno de los anteriores.

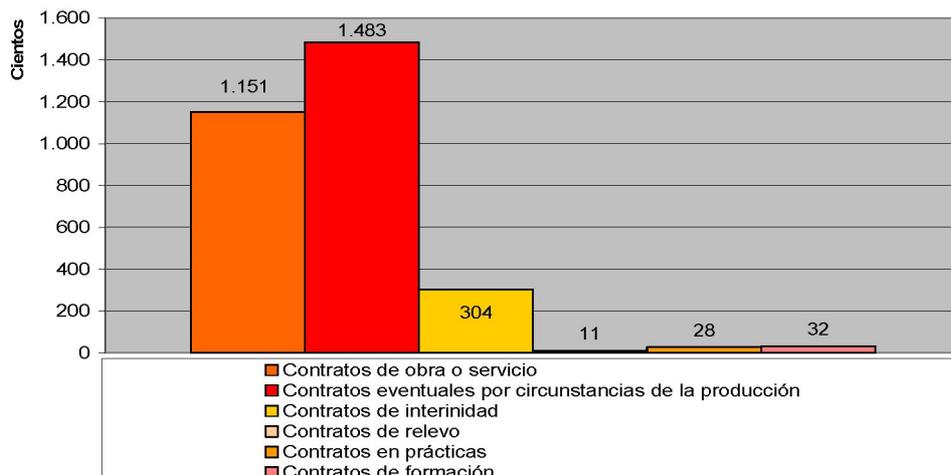
Gráfico 5.3.3 Contratos indefinidos celebrados por jóvenes (16 a 29 años) en Castilla y León según su tipo (año 2008)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal (INEM).

En el gráfico anterior podemos observar como dentro de los contratos de duración indefinida el tipo más utilizado es el Contrato indefinido acogido a medidas de fomento de la contratación. Ello se debe principalmente a que presenta bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social como incentivo para su celebración. Sin embargo para poder recurrir a este tipo contractual es necesario que el sujeto principal pertenezca a un colectivo previamente determinado legalmente.

Gráfico 5.3.4 Contratos temporales celebrados por jóvenes (16 a 29 años) en Castilla y León según su tipo (año 2008)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal (INEM).

En el gráfico 5.3.4 se pueden observar los distintos tipos de contratos de duración determinada que suscribieron los trabajadores de entre 16 y 29 años durante el año 2008. El hecho más significativo es el escaso peso que tienen los contratos en prácticas o formativos, a penas 2.760 y 3.205 respectivamente, a pesar de que origen se encuentra en “facilitar” la inserción de los jóvenes en el mercado laboral a través del tándem formación-trabajo.

La elevada temporalidad en los jóvenes es otro de las variables a tener en cuenta en nuestro posterior análisis de la siniestralidad laboral de este colectivo; si existe algún tipo de relación entre la duración de un contrato de trabajo y el hecho de sufrir un accidente de trabajo.

Finalmente, vamos a estudiar la distribución de los tipos contractuales de acuerdo a su duración y a la provincia de procedencia del trabajador. El grupo de edad al que se va a hacer referencia es al de trabajadores jóvenes (16 a 29 años)⁷.

Contratos suscritos por Jóvenes (>25 a 29 años) en la provincia de Ávila según su tipo (año 2008)



Contratos suscritos por Jóvenes (>25 a 29 años) en la provincia de Burgos según su tipo (año 2008)



⁷ Gráficos “Contratos suscritos por jóvenes (16 a 29 años) según tipo de contrato y provincia durante el año 2008”. Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal (INEM).

Contratos suscritos por Jóvenes (>25 a 29 años) en la provincia de León según su tipo (año 2008)



Contratos suscritos por Jóvenes (>25 a 29 años) en la provincia de Palencia según su tipo (año 2008)



Contratos suscritos por Jóvenes (>25 a 29 años) en la provincia de Salamanca según su tipo (año 2008)



Contratos suscritos por Jóvenes (>25 a 29 años) en la provincia de Segovia según su tipo (año 2008)



Contratos suscritos por Jóvenes (>25 a 29 años) en la provincia de Soria según su tipo (año 2008)



Contratos suscritos por Jóvenes (>25 a 29 años) en la provincia de Valladolid según su tipo (año 2008)



Contratos suscritos por Jóvenes (>25 a 29 años) en la provincia de Zamora según su tipo (año 2008)



Si nos fijamos en los gráficos anteriores, la provincia que presenta el mayor porcentaje de contratos indefinidos, en relación con el total de contratos que se celebraron en la misma, es Ávila con un 7,49%, seguida de Salamanca con un 7,18%. Mientras que las que Palencia y Valladolid son las que poseen el menor, un 4,67% y un 4,99% respectivamente.

En cuanto a los contratos de duración determinada, las provincias con los valores menores son Zamora con un 80,43% y Soria con un 91,29%. Los mayores los encontramos en Valladolid con un 94,48% y Palencia con un 93,48%.

De esta manera, hemos podido comprobar como a nivel provincial se repite el panorama que habíamos observado con anterioridad cuando analizábamos los valores regionales. Existe por parte del empresariado una supervaloración de los contratos de duración determinada frente a los de duración indefinida. Cuestión aún más alarmante en el caso de los jóvenes como hemos podido comprobar.

Si comparamos los datos del contrato con mayores garantías para los trabajadores, el indefinido ordinario, y el más utilizado durante el año 2008 para regular las relaciones individuales de trabajo de los menores de 30 años, el eventual por circunstancias de la producción, podemos observar las grandes diferencias en cuanto a cifras entre uno y otro. Además, si tenemos en cuenta el sexo de los trabajadores, en la región las mujeres de entre 16 y 29 años ostentan un mayor porcentaje de contratos temporales que los hombres del mismo intervalo de edad, un 49,79% y un 50,21% respectivamente.

Tabla 5. 3. 2.

	Cto. Indefinido ordinario		Cto. Eventual por circunstancias de la producción	
	Hombres <25 a 29	Mujeres <25 a 29	Hombres <25 a 29	Mujeres <25 a 29
Ávila	343	359	3.435	4.142
Burgos	844	797	13.775	12.320
León	873	946	10.612	12.041
Palencia	309	281	5.570	5.428
Salamanca	1.036	781	8.436	9.186
Segovia	473	397	5.713	5.141
Soria	200	228	2.994	2.905
Valladolid	1.463	1.330	19.820	19.448
Zamora	356	303	3.477	3.830
Castilla y León	5.897	5.422	73.832	74.441

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal (INEM).

Por tanto, podemos concluir diciendo que los rasgos de la participación de los jóvenes en el mercado de trabajo de Castilla y León son: temporalidad, desempleo y escaso poder de negociación ante los agentes sociales al representar, con respecto al grupo de adultos, un pequeño porcentaje en los diferentes sectores económicos.

6. Los Riesgos Laborales en la población joven de Castilla y León.

Una vez conocidos los rasgos demográficos, de relación con la actividad económica, de sector de actividad y de contratación de la población joven Castellano y Leonesa, estamos en condiciones para poder analizar la siniestralidad laboral de la que es sujeto.

El estudio de las características de los accidentes laborales, haciendo un especial hincapié en el intervalo de edad de 16 a 29 años, nos permitirá valorar si la edad se puede considerar como un factor de riesgo determinante en la seguridad y salud de los trabajadores, o es solamente parte de una serie de variables cuya concurrencia podría desembocar en una situación de riesgo.

En todo caso, el objetivo principal de esta monografía es poder ofrecer estrategias de actuación y de mejora a la situación actual de este colectivo de trabajadores de hoy y del futuro.

En primer lugar, vamos a hacer mención a los conceptos de accidente de trabajo, enfermedad profesional y, de derecho y de deber de protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La Ley General de la Seguridad Social (*Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio*) recoge en los artículos 115 y 116 los conceptos de accidente de trabajo y de enfermedad profesional. Los cuales se reproducen a continuación.

- Artículo 115. Concepto del accidente de trabajo.

1. Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.

2. Tendrán la consideración de accidentes de trabajo:

- a. Los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo.
- b. Los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos.
- c. Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su categoría profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.
- d. Los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.

- e. Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente (art. 117 “accidentes no laborales y enfermedades comunes”), que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.
- f. Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.
- g. Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.

3. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo.

4. No obstante lo establecido en los apartados anteriores, no tendrán la consideración de accidente de trabajo:

- a. Los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por ésta la que sea de tal naturaleza que ninguna relación guarde con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente.

En ningún caso se considerará fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza.

- b. Los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado.

5. No impedirán la calificación de un accidente como de trabajo:

- a. La imprudencia profesional que es consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se deriva de la confianza que éste inspira.
- b. La concurrencia de culpabilidad civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo del accidentado o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo.

- Artículo 116. Concepto de la enfermedad profesional.

Se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional (...).

Los conceptos de “derecho y deber de protección frente a los riesgos derivados de la actividad laboral” se encuentran regulados en la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*Real*

Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo) y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (*Ley 31/1995 de 8 de noviembre*), tal y como se reproducen a continuación:

- Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.2.d. En relación al trabajo los trabajadores tienen derecho a: su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.

- Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta Ley (Servicios de Prevención).

El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención

señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

3. El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

4. Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.

5. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

En segundo lugar, vamos a delimitar el período y la población objeto del estudio. Los datos a considerar se refieren al período 2004-2009, con el fin de intentar acercarnos lo más posible a la realidad y poder determinar la evolución de los accidentes a lo largo de un cierto tiempo. El grupo poblacional a tener en cuenta es el formado por los trabajadores afiliados a la Seguridad Social con las contingencias por accidente de trabajo cubiertas de Castilla y León y sus provincias con edades comprendidas entre los 16 y los 29 años; sin perjuicio de que durante el desarrollo del estudio se pueda hacer mención a otros intervalos de edad.

Conozcamos ahora la población trabajadora de 16 a 29 años afiliada en alta en alguno de los Regímenes del Sistema Nacional de Seguridad Social con las contingencias por accidente de trabajo cubiertas. Como nos ha venido ocurriendo en los apartados anteriores en este caso vamos a tomar como año base el 2008 debido al carácter definitivo de los datos que de él disponemos.

A nivel regional contamos con los datos siguientes:

Tabla 6. 1

Afiliados en alta en Castilla y León. Régimen General.				
	16-19 años	20-24 años	25-29 años	Total
Castilla y León	9.435	52.879	92.762	155.076

Fuente: Dirección General de Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INSS.

Tabla 6. 2

Afiliados en alta en Castilla y León. Régimen Especial de Trabajadores Autónomos				
	16-19 años	20-24 años	25-29 años	Total
Castilla y León	500	4.995	13.284	18.779

Fuente: Dirección General de Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INSS.

Tabla 6. 3

Afiliados en alta en Castilla y León. Régimen Especial Agrario				
	16-19 años	20-24 años	25-29 años	Total
Castilla y León	420	1.296	1.609	3.325

Fuente: Dirección General de Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INSS.

Tabla 6. 4

Afiliados en alta en Castilla y León. Régimen Especial de empleados de hogar (discontinuos)				
	16-19 años	20-24 años	25-29 años	Total
Castilla y León	5	56	149	210

Nota: En el primer grupo de edad no hay varones afiliados.

Fuente: Dirección General de Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INSS.

Como podemos observar en las tablas anteriores la mayoría de la población trabajadora de entre 16 y 29 años se encuentra afiliada al Régimen General de la Seguridad (155.076), mientras que el Régimen Especial de Empleados de Hogar es el que cuenta con la cifra menor (210).

De entre todos los regímenes anteriores destacamos este último al contar con las mayores diferencias entre sexos. Lo que es debido al desarrollo por parte de sus afiliados de una actividad que ha sido desempeñada tradicionalmente por mujeres.

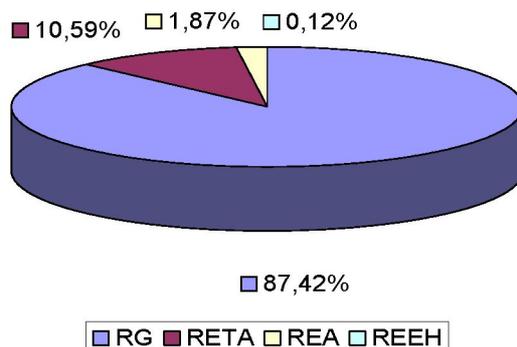
Tabla 6. 5

Afiliados en alta en Castilla y León. Régimen Especial de empleados de hogar (discontinuos)						
	16-19 años		20-24 años		25-29 años	
	varones	mujeres	varones	mujeres	varones	mujeres
Castilla y León	0	5	4	52	7	142

Fuente: Dirección General de Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INSS.

El gráfico 6. 1¹ nos ofrece una visión más gráfica de la distribución de la afiliación a los diferentes regímenes del Sistema Nacional de Seguridad Social. Así, el 87,42% de la población joven trabajadora se encuentra afiliada en el Régimen General (RG), el 10,59% al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), el 1,87% al Régimen Especial Agrario (REA) y, por último, el 0,12% al Régimen Especial de Empleados del Hogar (REEH).

Gráfico 6.1 Distribución de la población joven (16 a 29 años) de Castilla y León afiliada en alta por Régimen de afiliación (año 2008)



Fuente: Dirección General de Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INSS.

En lo que respecta a las provincias Castellano y leonesas:

Valladolid es la provincia con mayor número de afiliados en alta en el Régimen General de la Seguridad Social, (35.324), seguida de León (28.786), Burgos (23.516) y Salamanca (20.934). En el otro extremo, con las menores cifras se encuentran Soria (5.955), Ávila (8.902) y Segovia (9.848).

Tabla 6. 6

Afiliados en alta en Castilla y León. Régimen General				
	16-19 años	20-24 años	25-29 años	Total
Ávila	671	3.201	5.030	8.902
Burgos	1.231	7.770	14.515	23.516
León	1.679	10.051	17.056	28.786
Palencia	672	4.016	6.692	11.380
Salamanca	1.435	7.258	12.241	20.934
Segovia	786	3.445	5.617	9.848
Soria	459	2.037	3.459	5.955
Valladolid	1.763	11.460	22.101	35.324
Zamora	739	3.641	6.051	10.431

Fuente: Dirección General de Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INSS.

¹ A partir de este momento y en lo sucesivo: Régimen General (RG), Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), Régimen Especial Agrario (REA) y, Régimen Especial de Empleados de Hogar (REEH).

En el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, aparece una nueva diferenciación la de los afiliados con domicilio en otras provincias, cuyas cifras (22) no son representativas para nuestra exposición.

Asimismo, se mantiene la distribución de la afiliación en alta del anterior, situándose el mayor número en Valladolid (3.714) y, el menor en Soria (686).

Tabla 6. 7

Afiliados en alta en Castilla y León. Régimen Especial de Trabajadores autónomos				
	16-19 años	20-24 años	25-29 años	Total
Ávila	45	463	1.018	1.526
Burgos	95	686	1.828	2.609
León	85	935	2.516	3.536
Palencia	37	356	899	1.292
Salamanca	50	631	1.642	2.323
Segovia	43	429	1.106	1.578
Soria	16	170	500	686
Valladolid	82	950	2.682	3.714
Zamora	47	370	1.076	1.493
Con domicilio en otras provincias	0	5	17	22

Fuente: Dirección General de Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INSS.

Los afiliados en el Régimen Especial Agrario de las provincias de Valladolid (887), Zamora (468) y Segovia (419) suponen las mayores cifras a este nivel, mientras que Soria (51), Palencia (251) y Ávila (251) las menores.

Tabla 6. 8

Afiliados en alta en Castilla y León. Régimen Especial Agrario.				
	16-19 años	20-24 años	25-29 años	Total
Ávila	28	99	124	251
Burgos	33	112	163	308
León	62	169	164	395
Palencia	27	111	113	251
Salamanca	34	99	162	295
Segovia	61	149	209	419
Soria	5	17	29	51
Valladolid	107	344	436	887
Zamora	63	196	209	468

Fuente: Dirección General de Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INSS.

Los jóvenes afiliados en alta en el Régimen Especial de Empleados del Hogar presentan también a nivel provincial cifras poco significativas respecto del resto de regímenes.

Así, los trabajadores menores de 30 años con domicilio en León y Valladolid son los que ostentan el mayor número de afiliaciones (50 y 48); mientras que el menor, los domiciliados en otras provincias y en Ávila (2 y 4 respectivamente).

Tabla 6. 8

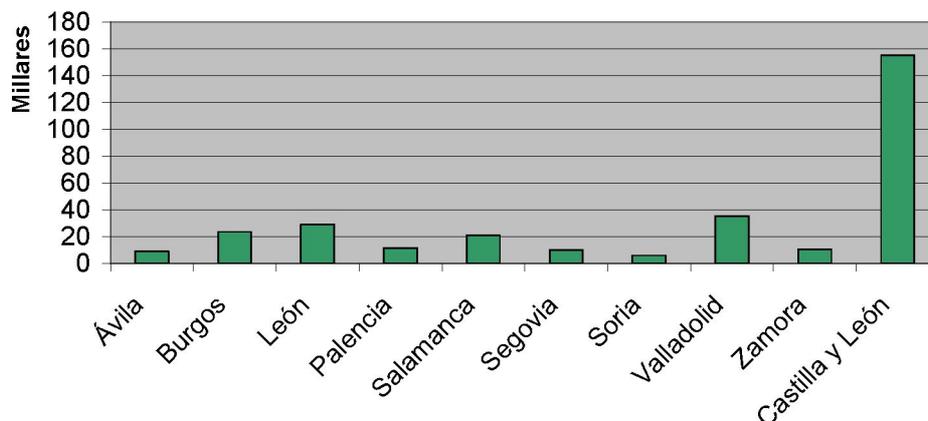
Afiliados en alta en Castilla y León. Régimen Especial de Empleados de Hogar (discontinuos).				
	16-19 años	20-24 años	25-29 años	Total
Ávila	0	0	4	4
Burgos	0	9	20	29
León	2	8	40	50
Palencia	0	2	4	6
Salamanca	0	9	24	33
Segovia	1	7	19	27
Soria	2	2	1	5
Valladolid	0	18	30	48
Zamora	0	1	5	6
Con domicilio en otras provincias	0	0	2	2

Nota: En el primer grupo no hay varones afiliados.

Fuente: Dirección General de Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INSS.

Por tanto, el Régimen General del Sistema Nacional de Seguridad Social es en el que se concentra la mayoría de los trabajadores jóvenes (gráfico 6. 2), mientras que el Régimen Especial de Empleados de Hogar es el que registra las menores cifras.

Gráfico 6.2 Jóvenes (16 a 29 años) Castellano y Leoneses afiliados en alta en el Régimen General de la Seguridad Social (año 2008)



Fuente: Dirección General de Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INSS.

Por último, a pesar de que en este apartado no se han considerado los trabajadores afiliados en alta al Régimen Especial de la Minería del Carbón, en total 2.758² trabajadores adultos y jóvenes en la Comunidad de Castilla y León durante el año 2008; si que se les prestará una especial atención a la hora de analizar los datos de siniestralidad laboral al tratarse de una actividad de las catalogadas como especialmente peligrosas por el Anexo I del *Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997 de 17 de enero)*.

Una vez conocidos los datos de los trabajadores jóvenes menores de 30 años protegidos por el Sistema Nacional de Seguridad Social, podemos comenzar con el análisis de los accidentes laborales de los que este grupo de edad es sujeto.

El tipo de materialización del riesgo laboral que vamos a considerar principalmente es el accidente con baja, sin perjuicio de que durante el desarrollo de su estudio podamos hacer alguna referencia tanto a accidentes sin baja como a incidentes. La razón de ello, la encontramos en que para poder obtener de los accidentes de trabajo la información que deseamos se debe cumplir su notificación como condición previa, ya que sólo es posible estudiar y analizar aquellos accidentes que se conocen.

La notificación de accidentes³ consiste en “la cumplimentación de una serie de datos, considerados como los factores clave de los accidentes. Consiste en la descripción literal o utilizando un sistema de códigos conocidos y aplicados con carácter universal de los hechos más remarcables del accidente, que será necesario tener recopilados, tanto para el desarrollo del proceso de investigación, como para un posterior análisis estadístico de los mismos que nos permita conocer cuales son los factores de riesgo predominantes en la empresa o centro de trabajo (...)”

Así, el artículo 23 de la Ley 31/1995 contempla la obligatoriedad del empresario de "notificar por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud de los trabajadores a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo" y para ello remite al procedimiento contemplado en la Orden de 16.12.87 (sustituido por los modelos y menciones indicadas en la ORDEN TAS/2926/2002, de 19 de noviembre) que establece distintos modelos para la notificación de accidentes de trabajo y dicta instrucciones para su cumplimentación y tramitación.

El Parte Oficial de Accidentes de Trabajo establecido por la ORDEN TAS/2926/2002, de 19 de noviembre (figura 6.1) es el documento de obligado cumplimiento por parte del empresario para la notificación de accidentes. Asimismo, el Sistema de Declaración Electrónica de Accidentes de Trabajo (Delt@) es el conjunto de medios que permiten su presentación por vía electrónica.

² Estadísticas de afiliación del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), 2008. No consta división en grupos de edades.

³ NTP 592: La gestión integral de los accidentes de trabajo (I): tratamiento documental e investigación de accidentes. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

6.1 Modelo de Parte de Accidente de Trabajo.⁴

PARTE DE ACCIDENTE DE TRABAJO
(Por favor, antes de cumplimentar, lea las instrucciones y no escriba en los espacios sombreados)

Accidente 1 Recaída 2

PAT

1.- DATOS DEL TRABAJADOR

Apellido 1º Apellido 2º Nombre Sexo: Varón 1 Mujer 2

Nº Afiliación Seguridad Social (NAF) (1) Fecha ingreso en la empresa Fecha nacimiento Nacionalidad (2)
 (día/mes/año) Española Otra

Identificador Persona Física (IPF) (3) Ocupación del trabajador: (4) CNO-94 Antigüedad puesto trabajo (5) meses días Tipo contrato (6)

Situación profesional (marque con una X la que corresponda):
 Asalariado sector privado Autónomo sin asalariados
 Asalariado sector público Autónomo con asalariados

Régimen Seguridad Social (7) Convenio aplicable Epígrafe de AT y EP

Domicilio: Teléfono: Provincia: Municipio: Código Postal:

2.- EMPRESA EN LA QUE EL TRABAJADOR ESTÁ DADO DE ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Nombre o Razón Social: CIF o NIF (8) Código C. Cotización en la que está el trabajador (9)

Domicilio que corresponde a esa Cuenta de Cotización (C.C.): Provincia:
 Municipio: Código Postal: Teléfono:

Actividad económica principal correspondiente a esa C.C. (10) CNAE-93 Plantilla correspondiente a esa C.C. (11)

Marque si actuaba en el momento del accidente como: Contrata o subcontrata Empresa de Trabajo Temporal

¿Cuál o cuales de las siguientes son las modalidades de organización preventiva adoptadas por la empresa? :

Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva de la empresa Servicio de prevención propio Servicio de prevención ajeno
 Trabajador(es) designado(s) Servicio de prevención mancomunado Ninguna

3.- LUGAR Y/O CENTRO DE TRABAJO DONDE HA OCURRIDO EL ACCIDENTE

LUGAR

Lugar del accidente: En el centro o lugar de trabajo habitual En otro centro o lugar de trabajo En desplazamiento en su jornada laboral (*) Al ir o al volver del trabajo, "in itinere" (*)
 (*) En estos casos, los datos del centro se cumplimentarán con los correspondientes al centro de trabajo habitual

Además, marque si ha sido accidente de tráfico

Si el accidente se ha producido en un lugar ubicado fuera de un centro de trabajo, indicar su situación exacta (país, provincia, municipio, calle y número, vía pública o punto kilométrico), otro lugar:

País: Provincia: Municipio:
 Calle y número: Vía pública y punto kilométrico:
 Otro lugar (especificar) :

CENTRO DE TRABAJO

Marque si el centro de trabajo pertenece a la empresa en la que está dado de alta el trabajador (empresa del apartado 2)

Marque si el centro pertenece a otra empresa (en este caso indicar a continuación su relación con la empresa del apartado 2)

Contrata o subcontrata →Cumplimentar CIF o NIF

Usuario de ETT →Cumplimentar CIF o NIF

Otra →Cumplimentar CIF o NIF

⁴ Modelo oficial establecido por la ORDEN TAS/2926/2002 de 19 de noviembre.

Además del Parte Oficial de Accidentes de Trabajo, deben remitirse a la Entidad gestora o colaboradora, a la Dirección General de Informática y Estadística del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y a la Autoridad Laboral las relaciones de accidentes de trabajo ocurridos sin baja médica y de altas o fallecimientos de accidentados.

Teniendo en cuenta todo esto, en nuestro análisis vamos a centrarnos en los accidentes de trabajo con baja, puesto que son el siniestro laboral del que disponemos de mayor información.

Sin embargo, cabe destacar que junto a los accidentes de trabajo con y sin baja, en el centro de trabajo se produce otro tipo de manifestación de la no suficiencia o corrección de una situación de riesgo, el incidente.

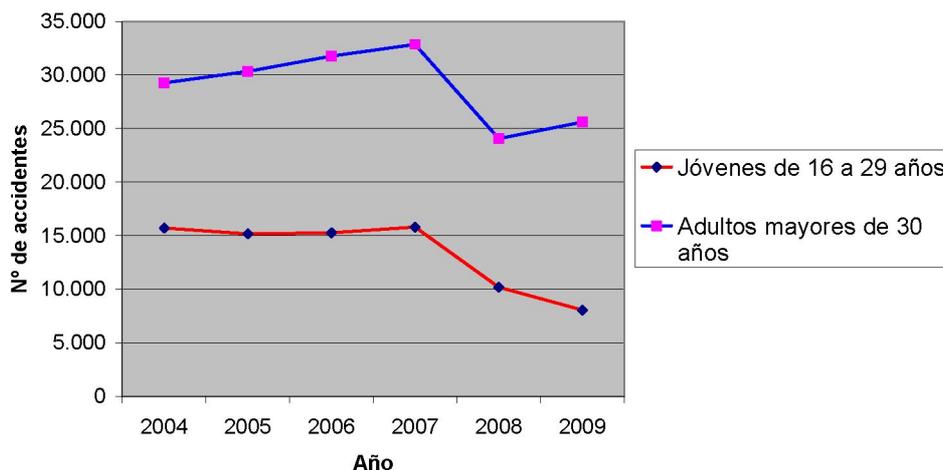
Desde el punto de vista legal no es necesaria la remisión de los incidentes ocurridos en el centro de trabajo a las autoridades competentes en la materia, siendo solamente obligatoria su investigación. Razón por la que no existen datos oficiales de los mismos y por lo que no los vamos a tener en cuenta en nuestro análisis.

No obstante, aunque un incidente no produzca daño alguno para el trabajador, no puede ser despreciado frente a la manifestación que si lo hace. Su importancia recae en el conocimiento de la situación de riesgo que lo generó y en la posibilidad de eliminarla o corregirla evitando que se vuelva a manifestar provocando un accidente de trabajo.

6.1 ANÁLISIS DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES CASTELLANO Y LEONESES

En el período 2004 a 2009 se produjeron en la Comunidad de Castilla y León 254.056 accidentes de trabajo con baja, de los cuales el 31,6% (80.198) corresponden a trabajadores jóvenes de entre 16 y 29 años y el 68,4 % (173.858) restante a trabajadores mayores de 30 años o adultos.

Gráfico 6.1.1 Evolución del nº de accidentes laborales según grupo de edad (período 2004-2009)

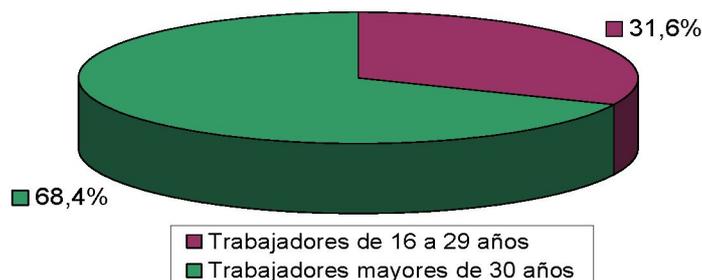


Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos por el Sistema DELT@

El gráfico 6. 1. 1 nos muestra una tendencia a la baja del número de accidentes laborales de la población joven a partir de 2008 que se mantiene durante el año 2009, produciéndose en este último año 8.061 accidentes. Mientras, el número de siniestros laborales sufridos por el grupo de trabajadores adultos, que a lo largo de 2008 descendió de manera considerable, 24.058 frente a los 32.853 de 2007, sufre un repunte al alza en el año 2009.

En este sentido, cabe destacar que los datos analizados son de carácter absoluto por lo que hay que tener en cuenta las diferencias poblacionales entre un grupo y otro. Consideración que realizaremos más adelante cuando desarrollemos los índices de incidencia.

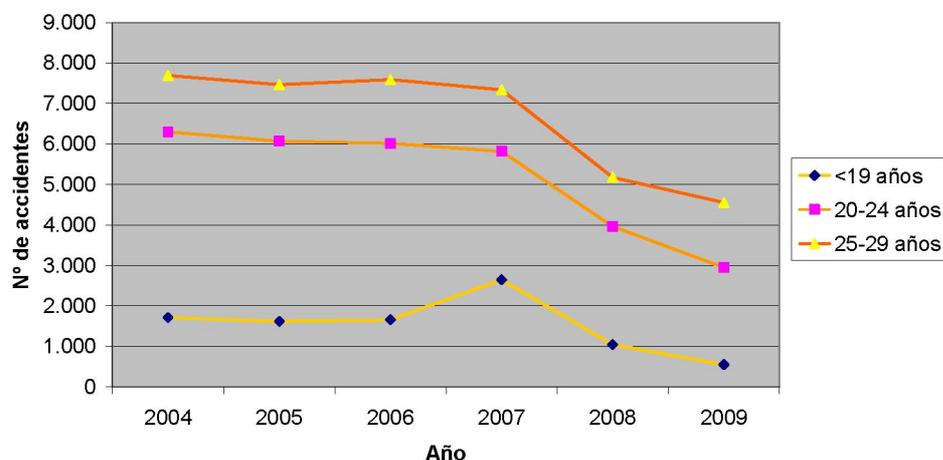
Gráfico 6.1.2 Distribución de los accidentes laborales con baja por grupo de edad (período 2004-2009)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos por el Sistema DELT@

Porcentualmente, los trabajadores jóvenes sufrieron el 31,6% del total de accidentes registrados a lo largo del período 2004 – 2009, y los adultos el 68,4%; tal y como se observa en el gráfico 6. 1. 2.

Gráfico 6.1.3 Evolución del Nº de accidentes laborales sufridos por jóvenes según grupo de edad (período 2004-2009)



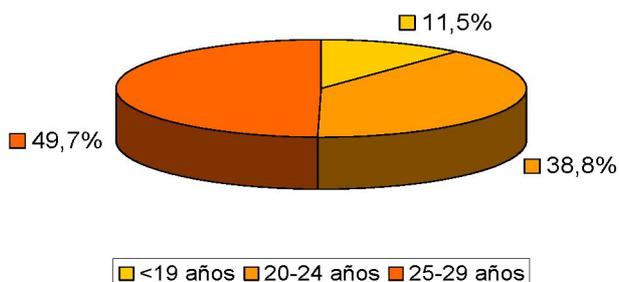
Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos por el Sistema DELT@

Si nos centramos en el colectivo de trabajadores jóvenes, todos los intervalos de edad tienen como característica común el descenso de la cifra de accidentes a partir del año 2008.

En la representación del gráfico 6.1.3 destaca la tendencia del grupo de edad de menores de 19 años, ya que a diferencia de los otros grupos durante el año 2007 sufrió un incremento del número de accidentes laborales, si bien al año siguiente volvió a descender.

De manera más gráfica, los accidentes laborales sufridos por trabajadores menores de 30 años durante el período 2004-2009 se distribuyen de acuerdo a lo dispuesto en el gráfico 6. 1. 4.

Gráfico 6.1.4 Distribución de los accidentes laborales con baja de trabajadores jóvenes por grupo de edad (período 2004-2009)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos por el Sistema DELT@

Así, los trabajadores jóvenes de hasta 19 años suponen el 11,5% del total de accidentes laborales sufridos por el colectivo; los de 20 a 24, el 38,8% y los de 25 a 29 años, el 49,7%.

Las cifras de accidentes en cada conjunto de edades son función de los volúmenes de empleo. Por ello, realizaremos a continuación su análisis en términos de índices estadísticos⁵:

- Índice de incidencia: representa el número de accidentes ocurridos por cada mil personas expuestas.

$$\text{Índice de incidencia} = \text{N}^\circ \text{ de accidentes} / \text{N}^\circ \text{ de trabajadores} \times 1000$$

Para calcular el índice de incidencia de cada grupo de edad vamos a considerar al año 2008 como año base, tal y como hemos venido haciendo en los puntos anteriores en los que analizábamos las características de cada una de las poblaciones⁶ que estamos analizando.

Tabla 6. 1. 1

Índices de incidencia de la accidentabilidad laboral de los Trabajadores Castellano y leoneses (año 2008)	
Jóvenes de 16 a 29 años	47,03
Adultos mayores de 30 años	28,25

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos por el Sistema DELT@ y la D. G. de Estadística de la Junta de Castilla y León a partir de datos del INE.

El índice de incidencia⁷ nos da a conocer la situación real de la siniestralidad de la población joven con respecto a la adulta, ya que los hace comparables al corregir las diferencias poblacionales entre un grupo y otro.

⁵ Definiciones de acuerdo con el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

⁶ Datos obtenidos de la Dirección General de Estadística de la Junta de Castilla y León a partir de datos del INE.

⁷ Aclaración a todos los índices de incidencias expuestos en este punto: pueden producirse diferencias con los índices declarados por las estadísticas oficiales, ya que en nuestro estudio hemos partido de series de datos distintas a las utilizadas por éstas. La razón de ello, se encuentra en la problemática a la que hemos venido haciendo referencia (la dificultad de encontrar datos poblacionales definitivos que correspondan a los distintos intervalos de edad en los que hemos dividido el grupo de ocupados objeto de estudio). Por lo tanto, aclaramos que para el cálculo de nuestros índices de incidencia hemos tenido en cuenta los totales de población ocupada (trabajadores autónomos incluidos), y los datos de accidentados recogidos por el Sistema DELT@ (sólo registra los datos de accidentes de aquéllos ocupados que tienen cubiertas las contingencias profesionales, es decir, de trabajadores por cuenta ajena, régimen especial agrario y régimen especial de la minería del carbón); siendo ésta consideración la causante de las diferencias existentes con respecto a las publicadas oficialmente.

Así, podemos observar como a nivel autonómico son los jóvenes con un índice de incidencia de 47,03, frente al 28,25 del grupo de adultos quienes ostentan las mayores tasas de siniestralidad. La diferencia entre ambos grupos se sitúa en los 18,78 puntos.

Tabla 6. 1. 2

Índices de incidencia de la accidentabilidad laboral de los Trabajadores Castellano y leoneses por provincias (año 2008)		
Provincia	Jóvenes de 16 a 29 años	Adultos mayores de 30 años
Ávila	33,36	19,78
Burgos	46,42	34,18
León	59,63	35,44
Palencia	63,83	31,40
Salamanca	50,93	24,00
Segovia	34,34	24,04
Soria	52,64	31,98
Valladolid	43,22	25,42
Zamora	46,53	26,01

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos por el Sistema DELT@ y la D. G. de Estadística de la Junta de Castilla y León a partir de datos del INE.

Los resultados de la tabla 6. 1. 2 nos permiten comprobar la distribución de la siniestralidad laboral a nivel provincial. Así, Palencia y León son las provincias que poseen los mayores índices de incidencia, la primera para los trabajadores jóvenes con un 63,83, y la segunda, para los mayores de 30 años con un 35, 44; mientras que Ávila los menores para ambos grupos con un 33,36 en el caso del grupo de ocupados de 16 a 29 años y, un 19,78 en el de adultos.

La nota común a todas las provincias, al igual que veíamos a nivel regional, es la superioridad del índice de incidencia de la siniestralidad laboral de los jóvenes frente a la de los mayores de 30 años.

Tabla 6. 1. 3

Índices de incidencia de la siniestralidad laboral de los Trabajadores Castellano y leoneses por sector de actividad (año 2008)		
Sector de actividad	Jóvenes de 16 a 29 años	Adultos mayores de 30 años
Agricultura	38,37	17,84
Industria	83,98	53,16
Construcción	86,85	62,57
Servicios	28,72	17,83

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos por el Sistema DELT@ y la D. G. de Estadística de la Junta de Castilla y León a partir de datos del INE.

La tabla 6. 1. 3 nos muestra los índices de incidencia tanto del grupo de jóvenes como del de adultos a nivel de comunidad autónoma de acuerdo con el sector de actividad de procedencia. De su estudio extraemos que los dos sectores en los que se producen más accidentados son la construcción y la industria, con unos índices de incidencia para los trabajadores de 16 a 29 años de 86,85 y 83,98 respectivamente y, de 53,16 y 62,57 para los mayores de esta edad.

Tabla 6. 1. 4

Índices de incidencia de la siniestralidad laboral de los Trabajadores Castellano y leoneses por grado de la lesión (año 2008)		
Grado de la lesión	Jóvenes de 16 a 29 años	Adultos mayores de 30 años
Leve	47,67	28,28
Grave	0,39	0,36
Mortal	0,06	0,06

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos por el Sistema DELT@ y la D. G. de Estadística de la Junta de Castilla y León a partir de datos del INE.

Por último, los datos de la tabla 6. 1. 4 nos indican que de acuerdo con el grado de la lesión las diferencias entre los índices de incidencia de jóvenes y de adultos se acercan, hasta llegar a compartir la misma cifra en el caso de las lesiones mortales. La excepción la marcan las lesiones leves en las que el índice de los ocupados de entre 16 y 29 años (47,67) supera casi en el doble al de los mayores de 30 (28,28).

La conclusión que podemos extraer de este primer acercamiento a las características de la accidentabilidad de los trabajadores jóvenes y de los adultos es la gran diferencia existente entre ambos grupos. A pesar de suponer la menor parte de la población trabajadora, los menores de 30 años sufren las mayores cifras de siniestralidad laboral, situándose en algunos casos cerca del doble de las soportadas por los ocupados adultos, hecho que nos lleva de nuevo a nuestro punto de partida: la edad como posible factor de riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

6. 2 ANÁLISIS DEL ACCIDENTE TIPO⁸ DE LOS TRABAJADORES CASTELLANO Y LEONESES.

A partir de los campos del modelo de Parte Oficial de Accidente de Trabajo⁹ vamos a clasificar los datos que disponemos sobre los accidentes de trabajo con baja que sufrieron tanto los trabajadores jóvenes de 16 a 29 años como los mayores de esta edad, con el objetivo de conocer el “accidente tipo” de estos grupos poblacionales y poder efectuar una comparación de ambos.

El período que vamos a tomar como referencia en este análisis es el que va del año 2004 al 2009.

1. Datos referentes a las personas accidentadas.

En este apartado tendremos en cuenta las características personales de los trabajadores accidentados (edad, sexo, situación profesional, antigüedad, tipo de contrato, etc.).

Tabla 6. 2. 1. 1

Distribución por porcentajes de los accidentes laborales ocurridos en Castilla y León según datos referentes a la persona accidentada (período 2004-2009)					
Edad	Trabajadores jóvenes				Trabajadores adultos
	16-19 años	20-24 años	25-29 años	16 -29 años	>30 años
	3,7	12,2	15,7	31,6	68,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos por el Sistema DELT@

Si tenemos en cuenta la edad, el mayor porcentaje de accidentes lo encontramos en los trabajadores adultos con un 68,4% frente al 31,6% de los jóvenes. Dentro de este último grupo, el intervalo de edad de 25 a 29 años es el que presenta la mayor cifra, un 15,7%.

Tabla 6. 2. 1. 2

Distribución por porcentajes de los accidentes laborales ocurridos en Castilla y León según datos referentes a la persona accidentada (período 2004-2009)					
Sexo	Trabajadores jóvenes				Trabajadores adultos
	16-19 años	20-24 años	25-29 años	16 -29 años	>30 años
Hombre	85,5	80,5	77,3	79,5	77,6
Mujer	14,5	19,5	22,7	20,5	22,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos por el Sistema DELT@

⁸ Por accidente tipo entendemos aquel en el que se concentran los valores mayores de trabajadores lesionados.

⁹ ORDEN TAS/2926/2002 de 19 de noviembre.

Con respecto al sexo, las mujeres sufrieron menos accidentes que los hombres en todos los tramos de edad, el 22,4% frente al 77,6% de los hombres en el caso de los adultos, y el 20,5% frente al 79,5% en los jóvenes. Entre los trabajadores jóvenes, destacan los hombres del intervalo de edad de 16 a 19 años al poseer el mayor porcentaje de accidentes, un 85,5%.

Asimismo, de los resultados de la tabla anterior se extrae un hecho importante en lo que respecta a diferencias de accidentabilidad laboral entre sexos, mientras que en los hombres se produce una disminución de los siniestros conforme avanza la edad, a mayor edad menor porcentaje de accidentes laborales; en las mujeres se produce el efecto contrario, a mayor edad mayor porcentaje de accidentes en el trabajo.

Tabla 6. 2. 1. 3

Distribución por porcentajes de los accidentes laborales ocurridos en Castilla y León según datos referentes a la persona accidentada (período 2004-2009)					
Situación profesional del trabajador	Trabajadores jóvenes				Trabajadores adultos
	16-19 años	20-24 años	25-29 años	16 -29 años	>30 años
Asalariado sector privado	95,3	97,3	95,8	96,3	87,3
Asalariado sector público	4,1	2,1	3,2	2,9	10,2
Autónomo sin asalariados	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2
Autónomo con asalariados	0,5	0,5	0,9	0,7	2,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos por el Sistema DELT@

Si tenemos en cuenta la situación profesional del trabajador, destacan los asalariados del sector privado con un 87,3% de los accidentes para los adultos y un 96,3% para los jóvenes. Dentro de este último grupo, el intervalo de edad de 20 a 24 años asalariado en el sector privado es el que presenta un mayor porcentaje de accidentes laborales, un 97,3%.

Tabla 6. 2. 1. 4

Distribución por porcentajes de los accidentes laborales ocurridos en Castilla y León según datos referentes a la persona accidentada (período 2004-2009)					
Antigüedad en el puesto	Trabajadores jóvenes				Trabajadores adultos
	16-19 años	20-24 años	25-29 años	16 -29 años	>30 años
Menor de 3 meses	42,7	31,4	22,8	28,4	13,9
Entre 3 y 6 meses	24,4	21,8	16,8	19,6	11,1
Entre 7 y 12 meses	15,2	16,8	14,4	15,4	9,6
Entre 13 y 24 meses	10,1	15,3	15,3	14,7	11,2
Entre 25 y 48 meses	3,3	11,5	16	12,8	13
Más de 48 meses	4,4	3,2	14,7	9	41,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos por el Sistema DELT@

De acuerdo con la antigüedad en el puesto, el mayor porcentaje de accidentes en los trabajadores adultos lo encontramos en aquellos que llevan más de 48 meses en la empresa (41,2%) mientras que en el caso de los jóvenes, en aquellos que tienen una antigüedad menor de 3 meses (28,4%). En este sentido, destacan los grupos poblacionales de jóvenes de 16 a 19 años y de 20 a 24 años con una antigüedad menor de 3 meses al soportar los mayores porcentajes de accidentes de trabajo, un 42,7% y un 31,4% respectivamente.

Tabla 6. 2. 1. 5

Distribución por porcentajes de los accidentes laborales ocurridos en Castilla y León según datos referentes a la persona accidentada (período 2004-2009)					
Tipo de contrato	Trabajadores jóvenes				Trabajadores adultos
	16-19 años	20-24 años	25-29 años	16 -29 años	>30 años
Indefinido a tiempo completo	15,4%	26,0%	40,6%	32,0%	55,4%
Indefinido a tiempo parcial	3,4%	3,6%	3,1%	3,3%	3,4%
Fijo / discontinuo	0,4%	0,3%	0,4%	0,3%	0,7%
Obra o servicio a tiempo completo	34,2%	35,9%	31,3%	33,4%	24,1%
Otros duración determinada a tiempo completo	39,4%	28,7%	20,1%	25,7%	11,3%
Obra o servicio a tiempo parcial	1,9%	1,9%	1,7%	1,8%	1,8%
Duración determinada a tiempo parcial	4,8%	3,4%	2,2%	2,9%	1,4%
Otros no contemplados en categorías anteriores	0,5%	0,4%	0,7%	0,5%	1,9%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos por el Sistema DELT@

Por último, según el tipo de contrato, la mayor parte de los trabajadores adultos que sufrieron un accidente laboral (55,4%) tenían suscrito un contrato indefinido a tiempo completo; mientras que en el caso de los jóvenes, el 33,4% de los accidentados tenía un contrato de obra o servicio a tiempo completo. En este último grupo destacan los intervalos de edad de 25 a 29 años con contratos indefinidos a tiempo completo y el de 16 a 29 años con otro tipo de contratos de duración determinada, al representar el 40,6% y el 39,4% de los accidentes laborales.

2. Datos de las empresas en las que tuvo lugar algún accidente relacionado con la actividad laboral de la misma.

En este apartado tendremos en cuenta las características de las empresas a la que pertenecían los trabajadores accidentados. Asimismo, haremos referencia al hecho de la pertenencia o no a las mismas de los centros de trabajo en los que se produjo un accidente de trabajo y, si se trataba de contratistas o empresas de trabajo temporal (ETT) (sector de actividad, tamaño, contrata, empresa de trabajo temporal, centro de trabajo, modalidad preventiva, etc.).

Tabla 6. 2. 2. 1

Distribución por porcentajes de los accidentes laborales ocurridos en Castilla y León según datos referentes a la empresa en la que se produjeron (período 2004-2009)					
Sector actividad	Trabajadores jóvenes				Trabajadores adultos
	16-19 años	20-24 años	25-29 años	16 -29 años	>30 años
Agricultura	3,7%	3,4%	3,2%	3,3%	5,2%
Industria (incluida la minería)	30,7%	33,1%	34,7%	33,6%	31,4%
Construcción	31,0%	28,2%	25,7%	27,3%	23,9%
Servicios	34,6%	35,3%	36,4%	35,8%	39,5%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos por el Sistema DELT@

A la vista de la tabla anterior, el sector de actividad al que pertenecían la mayoría de los trabajadores mayores de 30 años accidentados es el servicios con un 39,5%, al igual que ocurre en el caso de los jóvenes de 16 a 29 años, en este caso con un 35,8%. Dentro de este último grupo destaca el intervalo de edad de 25 a 29 años ocupados en el sector servicios con el mayor porcentaje de accidentes de trabajo, un 36,4%.

Otro aspecto a tener en cuenta de los resultados de la tabla 6. 2. 2. 1 es la tendencia a la baja del porcentaje de accidentes conforme es mayor la edad de los trabajadores en el sector de la construcción y de la agricultura, aunque este último sufre un repunte al alza a partir de los 30 años. En el resto de sectores el efecto es el contrario, según aumenta la edad aumenta el porcentaje de accidentes.

Tabla 6. 2. 2. 2

Distribución por porcentajes de los accidentes laborales ocurridos en Castilla y León según datos referentes a la empresa en la que se produjeron (período 2004-2009)					
Tamaño de la empresa	Trabajadores jóvenes				Trabajadores adultos
	16-19 años	20-24 años	25-29 años	16 -29 años	>30 años
Menos de 6 trabajadores	24,4%	18,3%	16,3%	18,0%	16,0%
Entre 6 y 25 trabajadores	33,5%	32,0%	30,4%	31,3%	27,8%
Entre 26 y 50 trabajadores	16,3%	17,7%	16,7%	17,0%	15,3%
Entre 51 y 100 trabajadores	10,6%	12,0%	12,7%	12,2%	11,9%
Entre 101 y 250 trabajadores	9,5%	11,8%	12,9%	12,1%	12,8%
Entre 251 y 500 trabajadores	3,6%	4,9%	5,9%	5,3%	7,7%
Entre 501 y 1000 trabajadores	1,3%	1,9%	3,6%	2,7%	5,0%
Más de 1000 trabajadores	1,0%	1,3%	1,6%	1,4%	3,4%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos por el Sistema DELT@

Si tenemos en cuenta el tamaño de la empresa en la que prestaban servicio los trabajadores accidentados, podemos comprobar como cuanto mayor es el tamaño menor es el porcentaje de siniestros laborales y, como éstos se concentran en las empresas de entre 6 y 25 trabajadores, tanto para el grupo de adultos (27,8%) como para el de jóvenes (31,3%) en todos sus intervalos de edad.

Asimismo, aunque el porcentaje de accidentes de trabajo de los trabajadores jóvenes es superior al de los adultos en las empresas de hasta 100 trabajadores, el intervalo de edad de 16 a 19 años que desarrollan su actividad laboral en empresas de entre 6 y 25 trabajadores es el que ostenta el mayor porcentaje, un 33,5%.

Tabla 6. 2. 2. 3

Distribución por porcentajes de los accidentes laborales ocurridos en Castilla y León según datos referentes a la empresa en la que se produjeron (período 2004-2009)					
Modalidad empresarial	Trabajadores jóvenes				Trabajadores adultos
	16-19 años	20-24 años	25-29 años	16 -29 años	>30 años
Contrata	10,4%	11,7%	11,3%	11,4%	10,9%
Empresa de Trabajo Temporal	6,3%	6,4%	4,6%	5,5%	1,8%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos por el Sistema DELT@

De acuerdo con la modalidad empresarial, distinguimos entre contrata y empresa de trabajo temporal al representar organizaciones especiales de prestación de servicios en las que bien se prestan servicios a una empresa principal como sucede en el primer caso, o bien se ceden trabajadores a una empresa usuaria, en el segundo caso. En ambos casos la ley establece requisitos especiales a seguir en materia de seguridad y salud en el trabajo con el objetivo de que no exista desprotección de los trabajadores al no pertenecer a la empresa en la que van a desarrollar la actividad productiva.

La prevención de riesgos laborales en las empresas de trabajo temporal se encuentra regulada en el artículo 28 de la *Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales* cuando dice que: *“Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios (...)”*. Para las contratas, debemos tener en cuenta el artículo 24 de la misma Ley *“Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores (...)”* y, el *Real Decreto 171/2004, de 30 enero*, en tanto que desarrolla el artículo anterior, *en materia de coordinación de actividades empresariales*.

Comenzando por las contratas, los resultados de la tabla 6.2.2.3 nos permiten comprobar como el mayor porcentaje de trabajadores accidentados en empresas de esta modalidad es soportado por los jóvenes, un 11,4% frente a un 10,9% de los adultos. Dentro del primer grupo la cifra mayor recae en el intervalo de edad de 20 a 24 años con un 11,7% de accidentados que prestaban servicios en este tipo de empresas.

En el caso de las empresas temporales (ETT), podemos observar como el porcentajes de accidentados disminuye conforme aumenta la edad. Así, mientras que el 5,5% de los

trabajadores accidentados de entre 16 y 29 años pertenecía a una empresa de trabajo temporal, en los mayores de 30 años sólo era el 1,8%.

Tabla 6. 2. 2. 4

Distribución por porcentajes de los accidentes laborales ocurridos en Castilla y León según datos referentes a la empresa en la que se produjeron (período 2004-2009)					
Centro de trabajo perteneciente a la empresa	Trabajadores jóvenes				Trabajadores adultos
	16-19 años	20-24 años	25-29 años	16 -29 años	>30 años
SI	88,3%	87,1%	88,8%	88,1%	91,7%
NO	11,7%	12,9%	11,2%	11,9%	8,3%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos por el Sistema DELT@

Los trabajadores desarrollan su actividad en un centro de trabajo, “*unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral*”. Artículo 1. 5 del *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. En la mayoría de los casos, el centro de trabajo coincide con la sede de la empresa sobre todo en las pequeñas y medianas empresas, pero puede no coincidir.

En este sentido, es importante conocer si el centro de trabajo en el que prestan servicios los trabajadores pertenece o no a la empresa por la que han sido contratados, ya que el régimen de responsabilidades empresariales en materia de seguridad y salud depende de ello. Así, si el centro de trabajo corresponde a la empresa con la que el trabajador o trabajadores mantienen una relación laboral será el empresario de ésta el obligado a garantizar y adoptar todas las medidas necesarias para la consecución de unas condiciones seguras y saludables en el mismo, mientras que en el caso contrario habría que estar a lo dispuesto para la coordinación de actividades empresariales.

Teniendo en cuenta lo comentado anteriormente, la tabla 6.2.2.4 muestra el porcentaje de trabajadores accidentados que desempeñaban su puesto de trabajo en centros de trabajo pertenecientes o no a la empresa que les había contratado. Destaca el caso de los trabajadores jóvenes accidentados ya que su porcentaje es el mayor en los centros de trabajo que no pertenecían a la empresa, un 11,9% frente a un 8,3% de los adultos. Dentro de los intervalos de edad que conforman el primer grupo, el que presenta el mayor porcentaje de trabajadores lesionados es el de 20 a 24 años.

Tabla 6. 2. 2. 5

Distribución por porcentajes de los accidentes laborales ocurridos en Castilla y León según datos referentes a la empresa en la que se produjeron (período 2004-2009)					
Modalidad preventiva	Trabajadores jóvenes				Trabajadores adultos
	16-19 años	20-24 años	25-29 años	16 -29 años	>30 años
Asunción personal	3,1%	2,5%	2,7%	2,7%	3,4%
Trabajador designado	2,6%	2,6%	2,8%	2,7%	2,5%
Servicio de prevención propio (SPP)	7,9%	10,7%	13,4%	11,7%	18,3%
Servicio de prevención mancomunado (SPM)	10,2%	11,8%	11,3%	11,4%	9,3%
Servicio de prevención ajeno (SPA)	80,7%	77,5%	74,6%	76,4%	70,3%
Ninguna modalidad preventiva	2,5%	2,4%	2,6%	2,5%	3,2%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos por el Sistema DELT@

El artículo 10.1 del RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención de desarrollo de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, establece que *“la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se realizará por el empresario con arreglo a alguna de las modalidades siguientes: asumiendo personalmente tal actividad, designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo, constituyendo un servicio de prevención propio o recurriendo a un servicio de prevención ajeno”*. De lo que se extrae la correspondiente obligación del empresario de contar con alguna de las modalidades preventivas anteriores, teniendo en cuenta las características propias de su organización y de la actividad productiva que en ella se desarrolla, para garantizar la seguridad y salud de todos y cada uno de sus trabajadores.

La tabla 6.2.2.4 recoge las modalidades preventivas de las que estaban dotadas las diferentes empresas en las que los trabajadores accidentados desarrollaban su puesto de trabajo. Sus resultados nos permiten comprobar como la modalidad preventiva a la que más se recurrió en nuestro período de referencia fue el servicio de prevención ajeno, ya que el 70,3% de los accidentados adultos y el 76,4% de los jóvenes prestaban servicios bajo esta organización de los recursos preventivos de la empresa. Lo que nos indica la enorme importancia que tiene este tipo de servicios de prevención en la seguridad y salud de los trabajadores.

Asimismo, cabe destacar que la modalidad menos utilizada es la del trabajador designado, que alcanza en cifras a la inexistencia de alguna organización de los recursos preventivos. En cifras, bajo la primera modalidad se encontraban las organizaciones empresariales a las que pertenecían el 2,5% de los trabajadores lesionados mayores de 30 años, y el 2,7% de las que ocupaban a los accidentados de entre 16 y 29 años; bajo la segunda, cometiendo una infracción grave¹⁰ de la normativa vigente en prevención de riesgos laborales, se hallaban las empresas del 3,2% de los trabajadores adultos accidentados y del 2,5% de los jóvenes.

3. Datos referentes al accidente de trabajo ocurrido.

En este apartado conoceremos las características de los accidentes laborales sufridos tanto por los trabajadores jóvenes de entre 16 y 29 años, como por los trabajadores adultos de más de 30 años. Ello nos permitirá descubrir el accidente tipo de cada uno de estos grupos y, posteriormente desarrollar las medidas de actuación y de mejora más adecuadas frente a ellos. Comenzaremos por los datos cronológicos (hora, día, lugar, tipo de trabajo,...), para seguir con los referentes a la descripción del accidente (agente, forma,...) y, finalizar con las consecuencias del mismo (grado de la lesión, naturaleza de la lesión, ubicación de la lesión,...).

Tabla 6. 2. 3. 1

Distribución por porcentajes de los accidentes laborales ocurridos en Castilla y León según datos referentes al accidente ocurrido (período 2004-2009)					
Hora del accidente	Trabajadores jóvenes				Trabajadores adultos
	16-19 años	20-24 años	25-29 años	16 -29 años	>30 años
Al ir al trabajo	5,88%	5,54%	5,52%	5,57%	4,33%
1ª	10,35%	11,29%	11,44%	11,26%	11,99%
2ª	18,30%	17,56%	17,42%	17,58%	17,50%
3ª	15,34%	15,11%	15,03%	15,10%	15,64%
4ª	13,04%	13,26%	13,29%	13,25%	13,73%
5ª	8,61%	8,63%	8,98%	8,80%	9,29%
6ª	10,35%	9,99%	9,89%	9,98%	10,15%
7ª	8,15%	9,04%	8,70%	8,77%	8,63%
8ª	5,51%	5,61%	5,58%	5,58%	5,07%

¹⁰ Artículo 12.15 del 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.

Tabla 6. 2. 3. 1

Distribución por porcentajes de los accidentes laborales ocurridos en Castilla y León según datos referentes al accidente ocurrido (período 2004-2009)					
Hora del accidente	Trabajadores jóvenes			Trabajadores adultos	
	16-19 años	20-24 años	25-29 años	16 -29 años	>30 años
9ª	0,58%	0,55%	0,53%	0,54%	0,58%
10ª	0,42%	0,31%	0,39%	0,36%	0,38%
11ª	0,23%	0,26%	0,23%	0,24%	0,30%
12ª	0,23%	0,27%	0,29%	0,28%	0,34%
Al volver del trabajo	2,83%	2,49%	2,58%	2,58%	1,94%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos por el Sistema DELT@

De acuerdo con el porcentaje de trabajadores que fueron sujetos de un siniestro laboral podemos observar como la segunda hora de la jornada es la más accidentada, tanto para los trabajadores jóvenes como para los adultos con un 17,58% y un 17,50% respectivamente. Dentro del primer grupo, el intervalo de edad de 16 a 19 años es el que posee el mayor porcentaje de lesionados, un 18,30%.

Asimismo, podemos comprobar como a partir de esa segunda hora se produce un descenso del porcentaje de accidentados hasta la sexta hora en la que sufre un repunte al alza para volver a disminuir a partir de la séptima. También es destacable que el porcentaje de lesionados es mayor al ir al trabajo que al volver de él, siendo mayor en el grupo de jóvenes que en el de adultos, un 5,57% y un 4,33% respectivamente, en el primer caso y un 2,58% y un 1,94% en el segundo.

Las menores cifras de accidentados las encontramos en la última hora y en las horas extras. Según el grupo de edad del trabajador accidentado, el 5,07% de los lesionados en este período de tiempo pertenecía a los ocupados adultos y el 5,58% a los jóvenes. De éstos, los trabajadores pertenecientes a edades entre 20 y 24 años son los que aportan la cifra más negativa, con un 5,61% de los accidentados.

Salvo en el caso de las horas extraordinarias (9ª, 10ª, 11ª y 12ª) el porcentaje de trabajadores accidentados jóvenes entre 16 y 29 años es superior al de los adultos mayores de 30 años.

Tabla 6. 2. 3. 2

Distribución por porcentajes de los accidentes laborales ocurridos en Castilla y León según datos referentes al accidente ocurrido (período 2004-2009)					
Día de la semana del accidente	Trabajadores jóvenes				Trabajadores adultos
	16-19 años	20-24 años	25-29 años	16 -29 años	>30 años
lunes	23,63%	23,53%	23,09%	23,32%	22,77%
martes	19,29%	19,88%	19,78%	19,76%	19,20%
miércoles	19,41%	18,59%	18,94%	18,86%	18,31%
jueves	15,97%	16,02%	16,18%	16,10%	16,65%
viernes	15,04%	14,76%	15,08%	14,95%	15,94%
sábado	4,45%	4,82%	4,69%	4,71%	4,65%
domingo	2,22%	2,40%	2,23%	2,30%	2,48%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos por el Sistema DELT@

El lunes es el día de la semana en el que se accidentaron más trabajadores, tanto menores de 30 años como mayores de esta edad, un 23,32% y un 22,77% respectivamente. Dentro del grupo de los jóvenes, son los ocupados de entre 16 y 19 años quienes ostentan el mayor porcentaje de lesionados en este día de la semana.

El menor dato de trabajadores accidentados es el del viernes, un 14,95% en el caso de los trabajadores jóvenes y un 15,94% en el de los adultos, seguido del sábado y del domingo, o lo que es lo mismo, cuanto más cercano está el fin de semana, menor es el porcentaje de accidentados en ambos grupos.

En el caso del fin de semana (sábado y domingo) los porcentajes de lesionados de uno y otro grupo son semejantes (4,71% y 2,30% de jóvenes; 4,65% y 2,48% de adultos).

Tabla 6. 2. 3. 3

Distribución por porcentajes de los accidentes laborales ocurridos en Castilla y León según datos referentes al accidente ocurrido (período 2004-2009)					
Lugar del accidente	Trabajadores jóvenes				Trabajadores adultos
	16-19 años	20-24 años	25-29 años	16 -29 años	>30 años
centro de trabajo habitual	78,94%	80,71%	80,84%	80,57%	83,35%
desplazamiento en jornada laboral	6,35%	4,52%	4,36%	4,66%	4,29%
in itinere	9,33%	8,59%	8,62%	8,69%	6,56%
en otro centro	5,38%	6,18%	6,17%	6,08%	5,80%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos por el Sistema DELT@

La tabla 6.2.3.3 muestra el lugar en el que tuvieron lugar los diversos accidentes de los que fueron sujetos tanto los trabajadores de entre 16 y 29 años como los mayores de 30. En ella podemos comprobar como la mayoría de estos sucesos no deseados se produce en el centro de trabajo habitual, más en el caso de los trabajadores adultos (83,35%) que en el de los jóvenes (80,57%).

Asimismo, también son destacables los accidentes ocurridos “in itinere”, puesto que el 6,56% de los adultos y el 8,69% de los trabajadores jóvenes sufrieron un siniestro de estas características. Además, dentro de este último grupo, los ocupados de entre 16 y 19 años son quienes poseen el porcentaje más elevado de accidentados, un 9,33%.

En este sentido, existe otro tipo de accidentes muy relacionado con el anterior, los accidentes “en misión”, cuyo porcentaje de trabajadores accidentados no es nada despreciable, sobretodo en el caso de los trabajadores jóvenes de 16 a 19 años que poseen el más elevado, un 6,35%; mientras que el del total del grupo de ocupados de 16 a 29 años es de un 4,66% y el de los adultos mayores de 30 años, de un 4,29%.

Común a los accidentes “in itinere” y “en misión” es la disminución de los porcentajes de trabajadores accidentados conforme avanza la edad de los sujetos.

A pesar de ello, no podemos confundir el accidente “in itinere” con el acontecido durante un desplazamiento dentro de la jornada laboral o “en misión” debido a que tienen una concepción distinta. El accidente “en misión” se encuentra definido como *“aquel sufrido por el trabajador en el trayecto que tenga que realizar para el cumplimiento de la misión, así como el acaecido en el desempeño de la misma dentro de su jornada laboral”*¹¹; mientras que el accidente “in itinere” (Art. 115.2d del RDL 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social) es *“aquel que sufre el trabajador/a al ir al trabajo o al volver de éste, no existiendo limitación horaria. Requiere de los elementos siguientes: que ocurra en el camino de ida o vuelta, que no se produzcan interrupciones entre el trabajo y el accidente y, que se emplee el itinerario habitual.”*

Una vez tenidos en cuenta los accidentes “in itinere” y “en misión” vamos a prestar una atención especial a los accidentes de tráfico producidos con ocasión del trabajo, de los estos dos tipos pueden formar parte.

La definición legal de accidente laboral de tráfico es *“aquel que sufre un trabajador durante su jornada de trabajo o en la incorporación o retorno al centro de trabajo y siempre que intervenga un vehículo en circulación”*. A este respecto, hemos de señalar que “se considerarán accidentes laborales viales tanto aquellos en los que el empleado accidentado es el sujeto activo del accidente, es decir, es conductor de un vehículo, como aquellos en los que es el

¹¹ Definición recogida por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).

sujeto pasivo, es decir, es víctima de un accidente en el que interviene un vehículo conducido por un tercero¹². Ejemplos de ellos son los que se relacionan a continuación:

- Desplazamientos dentro de la jornada laboral en vehículo como consecuencia de la profesión del trabajador, conduzca un vehículo de la empresa o particular.
- Desplazamientos “in itinere”, cuando el empleado se desplaza al trabajo o vuelve del mismo conduciendo su vehículo particular o el de empresa (se incluye la bicicleta).
- Desplazamientos “in itinere”, cuando el empleado se desplaza al trabajo o regresa del mismo en transporte público conducido por un tercero.
- Desplazamientos “in itinere”, cuando el empleado se desplaza al trabajo o vuelve del mismo en un vehículo compartido por otros trabajadores de la misma o diferente empresa, tanto si dicho empleado es el conductor como si es un ocupante.
- Desplazamientos “in itinere”, cuando dichos desplazamientos los realiza a pie.

La tabla 6.2.3.4 nos muestra los porcentajes de trabajadores lesionados en un accidente de tráfico laboral según el grupo de edad de pertenencia.

Tabla 6. 2. 3. 4

Distribución por porcentajes de los accidentes laborales ocurridos en Castilla y León según datos referentes al accidente ocurrido (período 2004-2009)					
Accidente de tráfico	Trabajadores jóvenes				Trabajadores adultos
	16-19 años	20-24 años	25-29 años	16 -29 años	>30 años
	10,18%	9,20%	8,75%	9,09%	5,58%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos por el Sistema DELT@

Si observamos detenidamente la tabla anterior podemos observar como los jóvenes de 16 a 29 años son el grupo de edad que posee el mayor porcentaje de trabajadores accidentados en un siniestro vial, un 9,09%; mientras que para los ocupados adultos es de un 5,58%. Más negativo es aún el soportado por los trabajadores jóvenes pertenecientes al intervalo de edad de 16 a 19 años, un 10,18%, cifra que supone casi el doble de la de los trabajadores mayores de 30 años.

Al igual que veíamos en el análisis de los accidentes “in itinere” y “en misión” el porcentaje de accidentados por causas atribuidas al tráfico disminuye a medida que aumenta la edad del trabajador.

¹² Prevención de los Riesgos Laborales Viales. Instituto de Seguridad Vial de la FUNDACIÓN MAPFRE. 2009

Para finalizar con este punto, destacamos que el principal motivo que nos ha llevado a destacar este tipo de accidentes laborales frente al resto es el elevado porcentaje de trabajadores que han sido sujetos de los mismos, sobretodo en el caso de los trabajadores jóvenes de entre 16 y 29 años, y la escasa importancia que desde las empresas se les otorga. En este sentido, y conscientes de la necesidad de actuación e implicación de las empresas para conseguir una reducción de este tipo de siniestros, los poderes públicos con la colaboración de los agentes sociales, han desarrollado el *RD 404/2010 de 31 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de incentivos a las empresas que contribuyan especialmente y de manera contrastable a la disminución y a la prevención de la siniestralidad laboral*; que recoge en el punto 6 como requisito para acceder a los incentivos, entre otros, la implantación de planes de movilidad vial en la empresa como medida para prevenir los accidentes de trabajo “en misión “ e “in itinere”.

Tabla 6. 2. 3. 5

Distribución por porcentajes de los accidentes laborales ocurridos en Castilla y León según datos referentes al accidente ocurrido (período 2004-2009)					
Tipo de trabajo realizado	Trabajadores jóvenes				Trabajadores adultos
	16-19 años	20-24 años	25-29 años	16 -29 años	>30 años
Ninguna información	0,80%	0,79%	0,85%	0,82%	1,05%
Tareas de producción, transformación, tratamiento, almacenamiento...	38,94%	41,36%	40,86%	40,83%	36,11%
Labores de mov. De tierras, construcción, mantenimiento...	19,71%	16,68%	16,10%	16,75%	16,65%
Labores de tipo agrícola, forestal, hortícola...	3,69%	3,12%	3,08%	3,16%	5,22%
Actividades de servicios y trabajos intelectuales	7,21%	8,40%	9,76%	8,93%	11,02%
Trabajos relacionados con tareas anteriores	13,52%	14,62%	14,53%	14,44%	17,15%
Circulación, actividades deportivas y artísticas	13,17%	12,20%	11,89%	12,16%	9,50%
Otros tipos no codificados en esta clasificación	2,97%	2,84%	2,94%	2,91%	3,30%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos por el Sistema DELT@

Otro aspecto a tener en cuenta a la hora de analizar la siniestralidad laboral es el tipo de trabajo que desempeñaban los trabajadores accidentados. Así, de acuerdo con los datos registrados por el Sistema Delt@, la mayoría de los ocupados que sufrió un accidente de trabajo en el período de referencia estaba desarrollando una tarea de producción, transformación, tratamiento o almacenamiento, un 36,11% en el grupo de los trabajadores

adultos y un 40,83% en el de los jóvenes. Dentro de este último, el intervalo de edad de 20 a 24 años es el que posee el mayor porcentaje de lesionados, un 41,36%.

Del resto de tareas desempeñadas por los trabajadores lesionados destacan también en cuanto a mayores porcentajes, las tareas relacionadas con el movimiento de tierras, construcción o mantenimiento y los casos de multitareas o combinaciones de diferentes tipos de tareas. En el desempeño del primer tipo de tareas, se accidentó un 16,65% de los trabajadores adultos y un 16,75% de los jóvenes; el porcentaje más elevado de lesionados en este tipo de tareas lo encontramos en los ocupados de entre 16 y 19 años, un 19,71%. Al segundo caso, corresponden el 17,15% de los trabajadores lesionados mayores de 30 años y el 14,44% de los menores de esta edad. Situándose el porcentaje mayor de accidentados de este último grupo de edad en el intervalo de edad de 20 a 24 años, con un 14,62%.

Las menores cifras de trabajadores accidentados las encontramos en la realización de labores de tipo agrícola, forestal y hortícola, un 5,22% en el caso de los mayores de 30 años y un 3,16% en los menores de esta edad. Dentro del grupo de los ocupados de entre 16 y 29 años, la población con una edad comprendida entre los 16 y los 19 años es la que ostenta el mayor porcentaje de trabajadores accidentados en el desarrollo de este tipo de tarea, un 3,69%.

La nota predominante en la accidentabilidad laboral atendiendo al tipo de trabajo realizado es la concentración de las cifras mayores de trabajadores lesionados en el grupo de trabajadores jóvenes en la mayoría de las tareas salvo en las relacionadas con labores de tipo agrícola, forestal u hortícola, actividades de servicios y labores intelectuales, combinaciones de tareas y en aquellas no codificadas en la clasificación anterior.

Tabla 6. 2. 3. 6

Distribución por porcentajes de los accidentes laborales ocurridos en Castilla y León según datos referentes al accidente ocurrido (período 2004-2009)					
¿Era el trabajo habitual del trabajador?	Trabajadores jóvenes				Trabajadores adultos
	16-19 años	20-24 años	25-29 años	16 -29 años	>30 años
SI	94,7%	94,9%	95,3%	95,1%	96,1%
NO	5,26%	5,12%	4,69%	4,92%	3,91%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos por el Sistema DELT@

La habitualidad o no del trabajo es otro de los condicionantes de la accidentabilidad, ya que permite al trabajador conocer las características y los riesgos principales de su puesto de trabajo y, lo que es más importante, actuar sobre ello. Por esta razón, hemos querido hacer, en este momento en el que acabamos de conocer los diversos tipos de tareas que realizaban los

ocupados accidentados, una pequeña referencia a si el trabajo del trabajador lesionado era o no el habitual.

En el caso de los trabajadores adultos, el 96,1% de los accidentados estaban desempeñando su trabajo habitual; mientras que en el de los jóvenes lo hacía el 95,1%. Los trabajadores con la menor cifra de desarrollo de la tarea habitual son los que tenían una edad comprendida entre los 16 y los 19 años con un 94,7%.

Muy directamente relacionada con la habitualidad en el desarrollo del puesto de trabajo encontramos la evaluación de riesgos del mismo.

En este sentido, no debemos olvidar que la evaluación de riesgos de un puesto de trabajo y su actualización es una obligación empresarial recogida por el artículo 16.2 de la *L 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales* “*El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo (...). La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido (...).*”

Tabla 6. 2. 3. 7

Distribución por porcentajes de los accidentes laborales ocurridos en Castilla y León según datos referentes al accidente ocurrido (período 2004-2009)					
¿Se había realizado la evaluación de riesgos del puesto?	Trabajadores jóvenes				Trabajadores adultos
	16-19 años	20-24 años	25-29 años	16 -29 años	>30 años
SI	67,5%	70,3%	69,8%	69,7%	68,8%
NO	32,50%	29,67%	30,23%	30,28%	31,24%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos por el Sistema DELT@

De los resultados que se muestran en la tabla 6.2.3.7 destaca que el mayor porcentaje de puestos de trabajo evaluados en los que se produjo un accidente corresponde al grupo de trabajadores jóvenes, un 69,7% frente al 68,8% de trabajadores adultos. Asimismo, los ocupados lesionados con una edad comprendida en el intervalo de 16 a 19 años son quienes poseen el menor porcentaje, un 67,5%.

Una vez conocidos los datos cronológicos del accidente de trabajo, vamos a centrarnos en estudiar aquéllos referentes a su descripción. El primer aspecto a analizar es el agente material, el objeto, sustancia o condición del trabajo que originó el accidente.

Tabla 6. 2. 3. 8

Distribución por porcentajes de los accidentes laborales ocurridos en Castilla y León según datos referentes al accidente ocurrido (período 2004-2009)					
Grupo de agentes que causó la lesión	Trabajadores jóvenes				Trabajadores adultos
	16-19 años	20-24 años	25-29 años	16 -29 años	>30 años
Ningún agente o ninguna información	5,60%	6,48%	7,41%	6,84%	8,43%
Edificios, superficies al mismo nivel	16,07%	14,40%	14,72%	14,75%	16,69%
Edificio, construcciones, superficies en altura	5,34%	5,54%	5,61%	5,55%	6,00%
Edificios construcciones, superficies bajo nivel del suelo	0,30%	0,34%	0,37%	0,35%	0,71%
Distribución de materia, alimentación, canalizaciones	0,77%	0,96%	0,89%	0,90%	0,97%
Motores, transmisión y almacenamiento de energía	0,57%	0,70%	0,73%	0,70%	0,75%
Herramientas manuales sin motor	9,14%	8,59%	7,58%	8,16%	7,03%
Herramientas mecánicas sostenidas o guiadas con las manos	3,36%	3,43%	2,89%	3,16%	2,66%
Herramientas manuales sin especificación de motorización	1,56%	1,25%	1,17%	1,25%	1,04%
Máquinas y equipos portátiles o móviles	1,78%	1,95%	2,27%	2,09%	2,65%
Máquinas y equipos fijos	3,87%	4,36%	4,01%	4,13%	3,92%
Dispositivos de transporte y almacenamiento	7,13%	7,29%	7,34%	7,29%	6,62%
Vehículos terrestres	11,79%	10,83%	10,65%	10,85%	8,41%
Otros vehículos de transporte	0,44%	0,43%	0,43%	0,43%	0,52%
Materiales, objetos, productos, etc.	25,18%	25,02%	24,51%	24,79%	22,27%
Sustancias químicas, explosivas, radiactivas, biológicas	0,86%	0,94%	0,96%	0,94%	1,04%
Dispositivos y equipos de protección	0,12%	0,20%	0,21%	0,19%	0,22%
Equipos de oficina y personales, material de deporte, etc.	1,08%	1,07%	1,49%	1,28%	1,76%
Organismos vivos y seres humanos	1,67%	2,39%	3,13%	2,68%	4,07%
Residuos	0,16%	0,14%	0,18%	0,16%	0,23%
Fenómenos físicos y elementos naturales	0,60%	0,50%	0,57%	0,54%	0,59%
Otros agentes no citados	2,60%	3,16%	2,88%	2,96%	3,43%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos por el Sistema DELT@

El grupo de agentes que causó un mayor número de trabajadores accidentados es el compuesto por materiales, objetos o productos, con un 22,27% de los lesionados adultos y el 24,79% de los jóvenes; destacando dentro de este último grupo los ocupados con edades entre 16 y 19 años con el porcentaje más alto de accidentados, un 25,18%.

Al anterior, le siguen los edificios y las superficies al mismo nivel, con un 19,69% de trabajadores lesionados mayores de 30 años y un 14,75% de los menores de esta edad; el mayor porcentaje de accidentados, por este agente causante, lo ostenta el grupo de ocupados de entre 16 y 19 años, un 16,07%.

En tercer lugar, encontramos los vehículos terrestres, de gran importancia debido al gran número de trabajadores que los utiliza, bien para desarrollar su actividad productiva o bien para ir y volver del centro de trabajo. Así, este agente estuvo implicado en el 8,41% de los siniestros de trabajadores adultos y en el 10,85% de jóvenes. Estando el valor más elevado en el intervalo de edad de 16 a 19 años, del grupo de ocupados menores de 30 años, con un 11,79%. En este caso, el porcentaje de lesionados a causa de la acción de un vehículo terrestre disminuye según aumenta la edad del individuo.

Con los valores más bajos de lesionados, encontramos los grupos de agentes formados por los dispositivos y equipos de protección, y por residuos de diverso tipo. El primer grupo de agentes fue el causante del 0,22% de los siniestros en los que se accidentó un trabajador adulto, y del 0,19% de los que el lesionado fue un ocupado joven; de entre este grupo, aquellos con una edad comprendida entre los 25 y los 29 años son los que poseen el porcentaje más alto de accidentados, un 0,21%. La nota que obtenemos de este grupo de agentes es que el número de lesionados aumenta conforme es mayor la edad del sujeto.

El segundo grupo, formado por residuos provocó el 0,23% de los accidentes en los que se vio implicado un trabajador adulto y el 0,16% de los que el sujeto fue un trabajador joven. El mayor porcentaje de lesionados jóvenes es el soportado por el intervalo de edad de 25 a 29 años con un 0,18%.

Con la forma del accidente, hacemos referencia a la manera de producirse el accidente al entrar en contacto el agente material con la persona accidentada.

Tabla 6. 2. 3. 9

Distribución por porcentajes de los accidentes laborales ocurridos en Castilla y León según datos referentes al accidente ocurrido (período 2004-2009)					
Forma en la que se lesionó el sujeto	Trabajadores jóvenes				Trabajadores adultos
	16-19 años	20-24 años	25-29 años	16 -29 años	>30 años
Ninguna información	0,83%	0,87%	0,91%	0,88%	1,02%
Contacto con electricidad, fuego, temperatura o sustancias peligrosas	2,71%	3,18%	2,88%	2,98%	2,64%
Ahogamiento, quedar sepultado, quedar envuelto	0,34%	0,27%	0,27%	0,28%	0,25%
Aplastamiento sobre o contra un objeto inmóvil	21,76%	19,89%	20,02%	20,17%	22,58%
Choque o golpe contra un objeto en movimiento	27,26%	26,34%	24,11%	25,34%	20,75%
Contacto con agente cortante, punzante, duro o rugoso	14,68%	13,56%	11,69%	12,76%	9,97%
Quedar atrapado, ser aplastado, sufrir una amputación	3,68%	3,30%	3,24%	3,32%	3,14%
Sobreesfuerzo físico, trauma psíquico, exposición a Agentes Físicos.	25,66%	29,38%	33,66%	31,06%	35,99%
Mordeduras, patadas, picaduras	0,58%	0,75%	0,86%	0,79%	1,07%
Infartos, derrames cerebrales y otras no traumáticas	0,04%	0,03%	0,03%	0,03%	0,22%
Otros no codificados	2,46%	2,42%	2,33%	2,38%	2,38%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos por el Sistema DELT@

Si tenemos en cuenta la forma en la que se lesionaron los trabajadores de ambos grupos de edad, podemos comprobar como el conjunto formado por los sobreesfuerzos físicos, los traumas psíquicos y la exposición a agentes físicos, es el que concentra el mayor porcentaje de trabajadores accidentados en uno y otro grupo de edad. El 35,99% de los ocupados adultos y el 31,06% de los jóvenes se lesionaron de este modo; de éstos, el mayor porcentaje de accidentados de esta forma es el soportado por aquéllos pertenecientes al intervalo de edad de 25 a 29 años con un 33,66%. La característica que podemos extraer de esta forma de lesión, atendiendo a los resultados mostrados en la tabla 6.2.3.9, es que su manifestación aumenta conforme mayor es la edad del sujeto.

Los aplastamientos sobre o contra un objeto inmóvil, son las formas de lesión con los siguientes porcentajes mayores de accidentados en el caso de los trabajadores adultos con un 22,58%; mientras que para los jóvenes lo son los choques o golpes contra un objeto en movimiento con un 25,34%. En ambos casos, de entre los ocupados jóvenes, el grupo de 16 a

19 años es en el que se concentra el mayor número de accidentados, un 21,76% por la primera causa y un 27,26% por la segunda.

En el lado opuesto, pero con unas previsibles consecuencias más graves, encontramos, con los menores valores de trabajadores accidentados, las formas de lesión consistentes en infartos, derrames cerebrales y otras no traumáticas, y los ahogamientos, situaciones en las que el sujeto se queda sepultado o envuelto. Así, podemos comprobar como la primera forma de siniestro afecta fundamentalmente a los trabajadores mayores de 30 años, con un 0,22% de los casos, mientras que para los menores de esta edad sólo representa el 0,03%.

En lo que respecta a la segunda forma, las posiciones se intercambian. Los jóvenes son sujeto del 0,28% de los accidentes de este tipo, mientras que los adultos del 0,25%. El porcentaje más elevado recae, una vez más, en el colectivo de trabajadores de 16 a 19 años con un 0,34%.

Finalmente, vamos a estudiar la parte más gravosa de cualquier tipo de accidente, sus consecuencias.

Los accidentes de trabajo con baja producen lesiones que impiden al trabajador incorporarse a su puesto de trabajo en las 24 horas siguientes al mismo, por encontrarse bajo tratamiento médico y en situación de incapacidad temporal. De acuerdo a la gravedad de la lesión que producen, se clasifican¹³ en:

- Accidente de trabajo leve, lesión corporal que sufre el trabajador con ocasión o a consecuencia del trabajo que efectúa por cuenta ajena, que se caracteriza por una baja gravedad para su integridad física y por la inexistencia de secuelas.
- Accidente de trabajo grave, lesión corporal que sufre el trabajador con ocasión o a consecuencia del trabajo que efectúa por cuenta ajena, que se caracteriza por comprometer seriamente su integridad física
- Accidente de trabajo muy grave, lesión corporal que sufre el trabajador con ocasión o a consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena y cuyas consecuencias para la integridad física revisten especial gravedad (invalidez, amputación, paraplejia, etc.)
- Accidente de trabajo mortal, incidencia sufrida por el trabajador, con resultado de muerte, en el desarrollo de las labores propias del trabajo que efectúa por cuenta ajena.

¹³ Glosario de términos del sector de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

Tabla 6. 2. 3. 10

Distribución por porcentajes de los accidentes laborales ocurridos en Castilla y León según datos referentes al accidente ocurrido (período 2004-2009)					
Gravedad de la lesión	Trabajadores jóvenes				Trabajadores adultos
	16-19 años	20-24 años	25-29 años	16 -29 años	>30 años
leve	98,96%	99,14%	99,11%	99,10%	98,42%
grave	0,95%	0,68%	0,72%	0,73%	1,29%
muy grave	0,03%	0,06%	0,05%	0,05%	0,08%
fallecimiento	0,05%	0,12%	0,12%	0,11%	0,21%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos por el Sistema DELT@

Como podemos observar en la tabla 6.2.3.10, la mayoría de los trabajadores accidentados en el período 2004-2009 en Castilla y León tuvieron lesiones leves. Así, el 98,42% de los trabajadores adultos sufrieron lesiones de este tipo; mientras que en los jóvenes fue el 99,10%. En este último grupo, los ocupados de 20 a 24 años son los que poseen el mayor porcentaje de accidentados de esta clase, un 99,14%.

Las lesiones graves y muy graves son el siguiente punto a tener en cuenta. El 1,29% de los trabajadores mayores de 30 años y el 0,73% de los menores de esta edad soportaron lesiones del primer tipo, y dentro del grupo de jóvenes, aquellos ocupados con edades comprendidas entre los 16 y los 19 años soportaron el porcentaje más elevado de accidentados con este tipo de lesiones, un 0,95%. En lo que respecta al segundo tipo, las lesiones muy graves, cuya diferenciación de las graves es a veces discutida, representan los menores porcentajes de trabajadores accidentados de uno y otro grupo. El 0,08% de los trabajadores adultos y el 0,05% de los jóvenes tuvieron una lesión de este tipo. En el caso de los jóvenes, los ocupados del intervalo de edad de 20 a 24 años son los que ostentan el porcentaje más elevado, un 0,06%.

Por último, las lesiones mortales afectaron más a los trabajadores mayores de 30 años que a los jóvenes de 16 a 29 años, un 0,21% en el primer caso y un 0,11% en el segundo. En el grupo de menores de 30 años, los porcentajes más elevados se concentran en los ocupados de los intervalos de edad de 20 a 24 años y de 25 a 29 años, mientras que los menores de 20 años ostentan el valor más bajo de accidentados de este tipo, con un 0,05%.

La naturaleza de la lesión indica el tipo de acción traumática producida por el accidente.

Tabla 6. 2. 3. 11

Distribución por porcentajes de los accidentes laborales ocurridos en Castilla y León según datos referentes al accidente ocurrido (período 2004-2009)					
Naturaleza de la lesión	Trabajadores jóvenes				Trabajadores adultos
	16-19 años	20-24 años	25-29 años	16 -29 años	>30 años
Tipo de lesión desconocida o sin especificar	0,90%	0,93%	0,98%	0,95%	1,10%
Heridas y lesiones superficiales	42,40%	39,44%	36,06%	38,11%	33,52%
Fracturas de huesos	6,22%	5,54%	5,98%	5,84%	7,89%
Dislocaciones, esguinces y torceduras	38,97%	42,04%	44,32%	42,81%	43,59%
Amputaciones traumáticas	0,24%	0,19%	0,17%	0,19%	0,29%
Conmociones y lesiones internas	4,41%	4,56%	5,23%	4,88%	5,79%
Quemaduras, escaldaduras y congelación	1,48%	1,66%	1,40%	1,51%	1,26%
Envenenamientos e infecciones	0,08%	0,10%	0,08%	0,09%	0,10%
Ahogamiento y asfixias	0,00%	0,06%	0,04%	0,04%	0,07%
Efectos del ruido, la vibración y la presión	0,20%	0,26%	0,25%	0,25%	0,31%
Efectos de las temperaturas extremas, luz y radiación	0,16%	0,13%	0,06%	0,10%	0,07%
Trauma psíquico, choques traumáticos	0,41%	0,42%	0,39%	0,41%	0,42%
Lesiones múltiples	1,98%	1,49%	1,55%	1,58%	1,61%
Infartos, derrames cerebrales y otras no traumáticas	0,03%	0,01%	0,02%	0,02%	0,25%
Otras lesiones no incluidas en otros apartados	2,52%	3,16%	3,43%	3,22%	3,72%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos por el Sistema DELT@

Las dislocaciones, esguinces y torceduras son las lesiones más padecidas por la población ocupada, independientemente de su grupo de edad de procedencia. El 43,59% de los trabajadores mayores de 30 años y el 42,81% de los jóvenes sufrieron un daño de este tipo. De los menores de 30 años, el intervalo de edad de 24 a 29 años es el que ostenta el mayor porcentaje de accidentados con lesiones de este tipo, un 44,32%. Asimismo, si observamos los resultados que de esta clase de daños al trabajador presenta la tabla 6.2.3.11 obtenemos que los valores de lesionados se incrementan conforme avanza la edad del sujeto.

Otras de las lesiones que soportan los mayores porcentajes de trabajadores accidentados son las heridas y lesiones superficiales, aunque más en el caso de los ocupados jóvenes que en los adultos. Así, mientras que el valor de los trabajadores mayores de 30 años sujetos de un daño de este tipo es del 32,52%, el de los menores de esta edad es del 38,11%. De este tipo de accidentados destaca claramente el grupo de jóvenes de entre 16 y 19 años con un 42,40%. En este caso, el porcentaje de dañados disminuye según mayor es la edad del trabajador.

En lo que respecta a los valores menores de lesionados, existen diferencias en cuanto al grupo de edad de procedencia del trabajador salvo en el caso de ahogamientos y asfixias. Este tipo de daño lo sufrió el 0,07% de los adultos y el 0,04% de los jóvenes; dentro de éstos los ocupados de 20 a 24 años son los que presentan el porcentaje mayor de accidentados de este tipo, un 0,06%.

Junto al daño anterior, los trabajadores mayores de 30 años presentan también valores menores de lesionados en los casos de lesiones producidas por efectos de temperaturas extremas, luz y calor, con un 0,07%. En cambio, los ocupados de entre 16 y 29 años tienen su menor cifra de accidentados en los daños causados por infartos, derrames cerebrales y otras lesiones no traumáticas, con un 0,02%.

Finalmente, el estudio de la ubicación de la lesión nos permitirá conocer la parte del cuerpo en la que se localiza la acción traumática.

Tabla 6. 2. 3. 12

Distribución por porcentajes de los accidentes laborales ocurridos en Castilla y León según datos referentes al accidente ocurrido (período 2004-2009)					
Ubicación de la lesión	Trabajadores jóvenes				Trabajadores adultos
	16-19 años	20-24 años	25-29 años	16 -29 años	>30 años
Parte del cuerpo afectada, sin especificar	0,31%	0,28%	0,28%	0,28%	0,28%
Cabeza	5,94%	6,59%	6,20%	6,32%	6,27%
Cuello, incluida la columna y las vértebras cervicales	4,62%	7,07%	7,87%	7,18%	4,87%
Espalda incluida la columna y las vértebras dorso-lumbares	12,13%	15,45%	18,27%	16,46%	19,66%
Tronco y órganos	2,40%	2,31%	2,91%	2,61%	4,74%
Extremidades superiores	42,56%	38,44%	34,80%	37,11%	33,16%
Extremidades inferiores	28,08%	26,47%	26,58%	26,71%	27,62%
Todo el cuerpo y múltiples partes	3,51%	2,93%	2,70%	2,88%	2,86%
Otras partes no mencionadas anteriormente	0,46%	0,47%	0,39%	0,43%	0,54%

Las partes del cuerpo en las que se lesionaron la mayoría de los trabajadores de uno y otro grupo de edad fueron las extremidades superiores seguidas de las inferiores. Un 33,16% de los trabajadores adultos sufrió una lesión del primer tipo y un 27,62% del segundo. En los jóvenes fue de un 37,11% y de un 26,71% respectivamente. Si tenemos en cuenta los intervalos de edad que conforman este último grupo observamos que aquellos trabajadores con edades comprendidas entre los 16 y los 19 años son quienes ostentan las mayores cifras de lesionados, un 42,56% en extremidades superiores y un 28,08% en inferiores. La nota común en ambos tipos de lesiones es su reducción de acuerdo con el aumento de la edad del sujeto.

Excluyendo los casos en los que no se especifica la parte del cuerpo afectada, las partes no incluidas en la relación establecida en la tabla 6.2.3.12 son las que presentan los porcentajes menores de trabajadores afectados, con un 0,54% en el caso de los trabajadores mayores de 30 años y un 0,43% en los menores de esta edad. Dentro de los jóvenes, el grupo de edad de 20 a 24 años es el que posee el mayor porcentaje de lesionados, un 0,47%, seguido muy de cerca por su grupo predecesor, de 16 a 19 años, con un 0,46%.

Asimismo, considerando el resto de partes del cuerpo en las que los trabajadores accidentados tuvieron lesiones, es necesario hacer mención a la espalda (incluida la columna y las vértebras dorso-lumbares) debido al porcentaje de lesionados que supone y al aumento de casos conforme mayor es la edad del trabajador. Así, el 19,66% de los ocupados adultos sufrió un daño de este tipo y el 16,46% de los jóvenes. De éstos, aquellos con edades comprendidas entre los 25 y los 29 años son los que ostentan el mayor porcentaje de afectados, un 18,27%.

6. 3 RESULTADOS Y COMPARACIÓN DEL ACCIDENTE TIPO¹⁴ DE TRABAJADORES MAYORES DE 30 AÑOS Y ENTRE 16 Y 29.

En este apartado conoceremos el accidente tipo tanto de los trabajadores adultos como de los jóvenes de 16 a 29 años. Su conocimiento nos permitirá compararlos y extraer las diferencias de siniestralidad existentes entre ambos grupos de edad.

Para el establecimiento del accidente tipo tendremos en cuenta los datos que hemos obtenido en el apartado anterior referentes a:

- Las personas accidentadas (edad, sexo, situación profesional, antigüedad, tipo de contrato, etc.).
- Las empresas en las que tuvo lugar algún accidente relacionado con la actividad laboral de la misma (sector de actividad, tamaño, contrata, empresa de trabajo temporal, centro de trabajo, modalidad preventiva, etc.).
- Los accidentes de trabajo ocurridos (datos cronológicos (hora, día, lugar, tipo de trabajo,...), descripción del accidente (agente, forma,...) y consecuencias del mismo (grado de la lesión, naturaleza de la lesión, ubicación de la lesión,...).

Los grupos de trabajadores a considerar son los mismos que venimos estudiando hasta este momento, mayores de 30 años y menores de esta edad. De estos últimos se distinguirán tres intervalos de edad, de 16 a 19, de 20 a 24 y de 25 a 29 años.

Seguimos manteniendo el período de referencia (2004-2009) y el origen de los datos (explotación del parte de accidentes a través del Sistema DELT@).

El procedimiento a seguir es el siguiente: tendremos en cuenta los mayores porcentajes de cada grupo de edad en cada una de las divisiones en las que organicemos el análisis del punto 6. 2 del accidente tipo.

Comenzamos por el grupo de trabajadores adultos para seguir con el de jóvenes y sus diferentes intervalos de edad.

1. El accidente tipo en los trabajadores adultos (mayores de 30 años).

De acuerdo con los datos referentes a la persona accidentada obtenemos que el trabajador tipo lesionado mayor de 30 años es: hombre, asalariado del sector privado, con más de 48 meses de antigüedad, con un contrato indefinido a tiempo completo.

¹⁴ Por accidente tipo entendemos aquel en el que se concentran los valores mayores de trabajadores lesionados.

Según la empresa en la que tuvo lugar el accidente: se encontraba ocupado en un centro de trabajo de una empresa de entre 6 y 25 trabajadores del sector servicios, no perteneciente a alguna de las modalidades empresariales especiales (contrata o empresa de trabajo temporal) y que había recurrido al servicio de prevención ajeno como modalidad preventiva.

Por último, atendiendo a las características del accidente de trabajo ocurrido: el trabajador se accidentó en la segunda hora de la jornada laboral del lunes, en el centro de trabajo habitual, realizando sus tareas habituales consistentes en labores de producción, transformación, tratamiento o almacenamiento, y habiéndose evaluado el puesto de trabajo.

La lesión fue calificada como leve y consistió en una dislocación, esguince o torcedura en alguna/s de las extremidades superiores debido a un sobreesfuerzo físico, un trauma psíquico o una exposición a Agentes Físicos, siendo el agente causante un material, objeto o producto.

2. El accidente tipo en los trabajadores jóvenes (de entre 16 y 29 años).

Antes de diferenciar a los trabajadores jóvenes por intervalos de edad vamos a estudiarlos en su conjunto.

Así, teniendo en cuenta los datos referentes a la persona accidentada observamos que el trabajador tipo lesionado entre 16 y 29 años es: hombre, asalariado del sector privado, con menos de 3 meses de antigüedad, con un contrato de obra o servicio a tiempo completo.

De acuerdo a las particularidades de la empresa en la que tuvo lugar el accidente: se encontraba ocupado en un centro de trabajo de una empresa de entre 6 y 25 trabajadores del sector servicios, no perteneciente a alguna de las modalidades empresariales especiales (contrata o empresa de trabajo temporal) y que había recurrido al servicio de prevención ajeno como modalidad preventiva.

Por último, atendiendo a las características del accidente de trabajo ocurrido: el trabajador se accidentó en la segunda hora de la jornada laboral del lunes, en el centro de trabajo habitual, realizando sus tareas habituales consistentes en labores de producción, transformación, tratamiento o almacenamiento, y habiéndose evaluado el puesto de trabajo.

La lesión fue calificada como leve y consistió en una dislocación, esguince o torcedura en alguna/s de las extremidades superiores debido a un sobreesfuerzo físico, un trauma psíquico o una exposición a Agentes Físicos, siendo el agente causante un material, objeto o producto.

- Trabajadores jóvenes del primer intervalo de edad (de 16 a 19 años)

Según los datos referentes a la persona accidentada obtenemos que el trabajador tipo lesionado con una edad comprendida entre los 16 y los 19 años es: hombre, asalariado del sector privado, con menos de 3 meses de antigüedad, con un contrato de duración determinada a tiempo completo distinto del de obra o servicio.

Atendiendo a las características de empresa en la que tuvo lugar el accidente: se encontraba ocupado en un centro de trabajo de una empresa de entre 6 y 25 trabajadores del sector servicios, no perteneciente a alguna de las modalidades empresariales especiales (contrata o empresa de trabajo temporal) y que había recurrido al servicio de prevención ajeno como modalidad preventiva.

Por último, teniendo en cuenta las peculiaridades del accidente de trabajo ocurrido: el trabajador se accidentó en la segunda hora de la jornada laboral del lunes, en el centro de trabajo habitual, realizando sus tareas habituales consistentes en labores de producción, transformación, tratamiento o almacenamiento, y habiéndose evaluado el puesto de trabajo.

La lesión fue calificada como leve y consistió en una herida o lesión superficial en alguna/s de las extremidades superiores debido a un choque o golpe contra un objeto en movimiento, siendo el agente causante un material, objeto o producto.

- Trabajadores jóvenes del segundo intervalo de edad (de 20 a 24 años)

De acuerdo con los datos referentes a la persona accidentada observamos que el trabajador tipo lesionado con una edad comprendida entre los 20 y los 24 años es: hombre, asalariado del sector privado, con menos de 3 meses de antigüedad, con un contrato de obra o servicio a tiempo completo.

Según la empresa en la que tuvo lugar el accidente: se encontraba ocupado en un centro de trabajo de una empresa de entre 6 y 25 trabajadores del sector servicios, no perteneciente a alguna de las modalidades empresariales especiales (contrata o empresa de trabajo temporal) y que había recurrido al servicio de prevención ajeno como modalidad preventiva.

Por último, atendiendo a las características del accidente de trabajo ocurrido: el trabajador se accidentó en la segunda hora de la jornada laboral del lunes, en el centro de trabajo habitual, realizando sus tareas habituales consistentes en labores de producción, transformación, tratamiento o almacenamiento, y habiéndose evaluado el puesto de trabajo.

La lesión fue calificada como leve y consistió en una dislocación, esguince o torcedura en alguna/s de las extremidades superiores debido a un sobreesfuerzo físico, un trauma psíquico o una exposición a Agentes Físicos, siendo el agente causante un material, objeto o producto.

- Trabajadores jóvenes del tercer intervalo de edad (de 25 a 29 años)

Teniendo en cuenta los datos referentes a la persona accidentada obtenemos que el trabajador tipo lesionado entre 25 y 29 años es: hombre, asalariado del sector privado, con menos de 3 meses de antigüedad, con un contrato indefinido a tiempo completo.

De acuerdo a las particularidades de la empresa en la que tuvo lugar el accidente: se encontraba ocupado en un centro de trabajo de una empresa de entre 6 y 25 trabajadores del sector servicios, no perteneciente a alguna de las modalidades empresariales especiales (contrata o empresa de trabajo temporal) y que había recurrido al servicio de prevención ajeno como modalidad preventiva.

Por último, según las características del accidente de trabajo ocurrido: el trabajador se accidentó en la segunda hora de la jornada laboral del lunes, en el centro de trabajo habitual, realizando sus tareas habituales consistentes en labores de producción, transformación, tratamiento o almacenamiento, y habiéndose evaluado el puesto de trabajo.

La lesión fue calificada como leve y consistió en una dislocación, esguince o torcedura en alguna/s de las extremidades superiores debido a un sobreesfuerzo físico, un trauma psíquico o una exposición a Agentes Físicos, siendo el agente causante un material, objeto o producto.

Finalmente, para concluir con este epígrafe vamos a considerar los accidentes tipo anteriores en su conjunto con el objetivo de hacer hincapié en las diferencias existentes entre todos ellos. Lo que nos permitirá obtener otro argumento a la hora de establecer si la edad del sujeto constituye o no un riesgo laboral añadido para el trabajador.

De este modo, si atendemos a las peculiaridades del trabajador accidentado, observamos como el sexo del sujeto (hombre) y la situación profesional (asalariado del sector privado) se repite en todos los grupos de edad. Cosa distinta ocurre en el caso de la antigüedad y el tipo de contrato, ya que mientras los ocupados mayores de 30 años que sufrieron una lesión laboral tenían una antigüedad superior a 48 meses y un contrato de trabajo indefinido a tiempo completo, los trabajadores jóvenes de 16 a 29 años presentaban, mayoritariamente, una relación con la empresa menor de 3 meses y un contrato de duración determinada a tiempo completo. Únicamente los ocupados del intervalo de edad de 25 a 29 años tenían suscrito un tipo contractual diferente al resto de jóvenes (indefinido a tiempo completo).

En lo que respecta a la empresa en la que prestaban servicio los trabajadores accidentados presenta las mismas peculiaridades en todos los grupos de ocupados lesionados: plantilla de 6 a 25 trabajadores del sector servicios y que para la organización de la actividad preventiva había recurrido al Servicio de Prevención Ajeno.

Igual que ocurre en el caso anterior, las características del accidente de trabajo ocurrido se repiten en todos los trabajadores lesionados independientemente de su grupo de procedencia. El accidente laboral se produjo en la segunda hora de la jornada laboral del lunes, en el centro de trabajo habitual, durante la realización de las tareas habituales, consistentes en labores de producción, transformación, tratamiento o almacenamiento, y habiéndose evaluado el puesto de trabajo.

Finalmente, aunque la calificación de la lesión sufrida (grado leve) se mantiene en todos los grupos de trabajadores, en el resto de consecuencias del accidente de trabajo se producen diferencias.

Los ocupados lesionados mayores de 30 años y los jóvenes con edades comprendidas entre los 20 y los 29 años sufrieron una dislocación, esguince o torcedura en alguna/s de las extremidades superiores debido a un sobreesfuerzo físico, un trauma psíquico o una exposición a Agentes Físicos, siendo el agente causante un material, objeto o producto; mientras que tanto este último como la ubicación de la lesión se mantienen también en los trabajadores de 16 a 29 años, cambian la forma del accidente y la naturaleza de los efectos. Esto es, las lesiones sufridas por los ocupados del intervalo de menor edad sufrieron heridas o lesiones superficiales en alguna/s de las extremidades superiores debido a choques o golpes contra un objeto en movimiento.

7. La formación en materia preventiva de los futuros trabajadores, mandos y empresarios.

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012) pretende *“dotar de coherencia y racionalidad las actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo desarrolladas por todos los actores relevantes en la prevención de riesgos laborales”*, razón por la que vamos a tomarla como referencia principal a la hora de desarrollar este epígrafe acerca de la formación en materia de seguridad y salud laboral que están recibiendo en la actualidad los jóvenes de 16 a 29 años.

Dentro de los distintos objetivos operativos que en ella se marcan encontramos, dentro de los relativos a las políticas públicas, el número 6: *“Potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales.”*

La Estrategia entiende la formación como uno de sus pilares esenciales, ya que es una condición *“sine qua non”* para la consecución de uno de sus objetivos fundamentales: la consolidación de una auténtica cultura de la prevención.

De acuerdo con Jaime Llacuna Morena¹ *“toda cultura es un conjunto de saberes, procedimientos y actitudes producto de una interpretación subjetiva de la realidad, identificada y transmitida por medio de signos y valores”*. Definición que nos permite poder establecer una interrelación entre cultura y valores que dota de una gran importancia al conocimiento de los valores de los jóvenes actuales con el fin de conocer en que aspectos podemos actuar para favorecer el desarrollo de la cultura preventiva. A este tema hacíamos referencia en el epígrafe 4 de este estudio.

Así, tal y como ocurre en cualquier proceso de asimilación de una cultura, debemos actuar prioritariamente sobre las diferentes modalidades de aprendizaje: formal, no formal e informal. Con formal nos referimos al desarrollado dentro del sistema educativo reglado, mientras que el no formal es el adquirido fuera o paralelamente al anterior en centros de trabajo o en programas de formación impartidos por organizaciones de diverso tipo distintas a las educativas. Por último, el informal es el adquirido a través de experiencias vitales complementando a los dos anteriores y cuya eficacia es discutida al no ser reconocido en la mayoría de las ocasiones como positivo por los propios sujetos.

En este sentido, si seguimos analizando la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012) nos encontramos dos necesidades a las que se debe hacer frente

¹ Jefe de Área de Información y Documentación CNCT-INSHT

mediante la actuación sobre el sistema educativo para la consecución de su objetivo principal, la consolidación de una cultura preventiva:

- Que el mercado laboral español cuente con trabajadores cualificados y, que parte de esa cualificación consista en una sólida formación en materia de prevención de riesgos laborales, tanto teórica como práctica.

- Que el sistema educativo proporcione profesionales adecuados en capacidad y suficientes en número para el desempeño de funciones preventivas en las empresas.

Para superar estos objetivos, la Estrategia Española propone las siguientes líneas de actuación:

- En materia de actuaciones educativas y de sensibilización en el ámbito de la enseñanza obligatoria:

- Se elaborarán medidas concretas para potenciar la incorporación de esta materia en los programas oficiales ya desde la Educación Infantil, así como la elaboración de guías para el profesor y formación teórica y práctica de docentes.

- En materia de formación profesional reglada:

- Se profundizará en la transversalidad de la prevención de riesgos laborales en la totalidad de los títulos de Formación Profesional reglada, modernizando el tratamiento de los contenidos preventivos y dedicando una atención reforzada a aquellos que no son de rama industrial (administrativos, sanitarios, agroalimentarios...).

- Se mejorará la capacitación del profesorado para impartir los contenidos preventivos de las diferentes titulaciones.

- En materia de formación universitaria:

- Se perfeccionará la integración de los contenidos preventivos en las “currícula” de las titulaciones universitarias más directamente relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

- Se promoverá la formación universitaria de postgrado en materia de prevención de riesgos laborales en el marco del proceso de Bolonia, como forma exclusiva.

La situación actual de estas líneas de actuación es la que exponemos a continuación:

En relación con la Integración de la prevención en la educación obligatoria, con fecha de 3 de noviembre de 2009, la mesa de trabajo de la Estrategia Española aprobó las siguientes acciones a desarrollar por los poderes públicos:

- Velar por la integración de la prevención en el sistema de gestión del centro y asegurar unas adecuadas condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- Promover la actualización del profesorado en materia de prevención.
- Apoyar la elaboración de recursos didácticos para profesores y alumnos.
- Promover la experimentación e innovación didáctica que permita evolucionar la enseñanza en este ámbito

En esta misma fecha, se señalaron para formación profesional del sistema educativo las actuaciones que exponemos a continuación:

- Velar por la integración de la prevención en el sistema de gestión del centro y asegurar unas adecuadas condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- Promover la introducción de contenidos de prevención de riesgos laborales en los cursos máster en formación del profesorado de Educación Secundaria, así como la actualización del profesorado en materia de prevención.
- Apoyar la elaboración de recursos didácticos para profesores y alumnos.
- Promover la experimentación e innovación didáctica que permita evolucionar la enseñanza en este ámbito.

Y finalmente, el 25 de mayo de 2010 se aprobaron las medidas relativas a la integración de la prevención en la formación universitaria:

- Promover la cultura preventiva en la formación universitaria mediante la integración transversal de la prevención de riesgos laborales en los planes de estudio² de todas las titulaciones³ y considerar dicha integración como un requisito a valorar en los procesos de acreditación y verificación de los títulos universitarios, en su caso.
- Asegurar que las actividades de los alumnos y en particular, las prácticas de laboratorio, talleres y trabajos de campo, se realizan de forma que se respetan los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

² Entendiendo por "integración de la prevención en los planes de estudio" la inclusión en éstos de la formación necesaria para que el futuro profesional, cuando tenga que tomar decisiones o desarrollar actividades propias de su campo de competencia, sea capaz de identificar y evaluar los riesgos más habituales que pueden generarse (para sí mismo o para terceros) y de conocer las medidas preventivas que conviene adoptar frente a los mismos.

³ Incluido, en particular, en relación con los másteres, el Máster de Profesorado de Secundaria.

- Valorar como méritos, en los procesos selectivos de acceso y en los de promoción del personal, la formación recibida y, en su caso, la actividad docente e investigadora en prevención de riesgos laborales.

- Facilitar la formación en prevención del personal docente.

Cabe destacar que la Estrategia Española no hace ninguna una referencia expresa al bachillerato. Sin embargo, si tenemos en cuenta su naturaleza de “paso previo” al sistema formativo universitario podemos extrapolar a él las acciones y actuaciones marcadas para la educación secundaria y la formación profesional.

Con la exposición que hemos realizado en los párrafos anteriores, pretendemos poder efectuar un análisis comparativo entre lo dispuesto normativamente y la realidad, mediante el estudio de los planes formativos de los niveles educativos inmediatamente anteriores o coetáneos a la entrada en el mercado laboral. El objetivo es conocer, al menos teóricamente, la base preventiva de la que parten los trabajadores de 16 a 29 años en el desempeño de su “primer” puesto de trabajo.

Para ello, vamos a analizar los currículos obligatorios a seguir por todas las instituciones educativas de la Comunidad de Castilla y León en relación con los estudios de educación secundaria, bachillerato y formación profesional haciendo hincapié en sus objetivos y en las capacidades que el alumnado debería adquirir tras su seguimiento. Asimismo, haremos una especial mención a los estudios universitarios de forma diferenciada de los anteriores debido al principio de Autonomía del que son sujetos, de acuerdo con lo establecido en la Constitución y su desarrollo por la *Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades*.

*En este sentido, debemos señalar que sin perjuicio de que las administraciones educativas competentes establezcan el currículo de los distintos niveles, etapas, ciclos, grados y modalidades del sistema educativo, los elementos básicos del mismo a incluir en todo caso, con el fin de garantizar una formación común a todos los alumnos y la validez de los títulos correspondientes, serán fijados por el Gobierno junto con las Comunidades Autónomas*⁴

Así, en la Educación Obligatoria, el artículo 4 del *Decreto 52/2007, de 17 de mayo, por el que se establece el currículo de la Educación Secundaria Obligatoria en la Comunidad de Castilla y León* regulador de los objetivos de la Educación Secundaria no contempla en ninguno de sus supuestos la seguridad y salud en el trabajo. Materia que podría integrarse en el contenido de su apartado m) cuando dice *“Valorar los hábitos sociales relacionados con la salud, el consumo, el cuidado de los seres vivos y el medio ambiente, contribuyendo a su conservación y mejora.”*

⁴ Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación y Estatuto de Autonomía de Castilla y León, aprobado por la Ley Orgánica 4/1983, de 25 de febrero.

En cuanto al bachillerato, el *Decreto 42/2008, de 5 de junio, por el que se establece el currículo de bachillerato en la Comunidad de Castilla y León* desarrolla, también, en su artículo 4 las capacidades que debería adquirir el alumnado que cursa este nivel educativo. Su análisis nos ha permitido determinar que no existe mención alguna a la prevención de riesgos laborales, a pesar de que en su apartado n) recoge la capacidad de *“afianzar actitudes de respeto y prevención en el ámbito de la seguridad vial”*.

Finalmente, en lo respecta a los objetivos de la formación profesional debemos acudir al artículo 40 del capítulo V de la *Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación*, debido a la Comunidad Autónoma de Castilla y León se ha remitido a ésta en lo referente a los elementos básicos de esta enseñanza. Artículo, en cuyo apartado d establece dentro de las capacidades a desarrollar por el alumnado *“Trabajar en condiciones de seguridad y salud, así como prevenir los posibles riesgos derivados del trabajo”*. Por tanto, a diferencia de los niveles educativos señalados anteriormente, la seguridad y salud en el trabajo si es una materia del currículo de la formación profesional.

7. 1 LA FORMACIÓN PREVENTIVA EN LAS UNIVERSIDADES DE CASTILLA Y LEÓN.

La Constitución y la *Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades* consagran la autonomía de las Universidades, garantizando de esta manera las libertades de cátedra, de estudio y de investigación; así como la gestión y administración de sus recursos propios.

En el caso de Castilla y León, *la Ley 3/2003, de 28 de marzo, de Universidades de Castilla y León* recoge, de acuerdo con el artículo 35 *del Estatuto de Autonomía*, las competencias reservadas a la Comunidad Autónoma en materia educativa (desarrollo legislativo y ejecución de la enseñanza en toda su extensión, niveles y grados, modalidades y especialidades)

Una vez considerada la autonomía de la Universidad y las competencias de gestión y coordinación de las mismas de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, nos vamos a centrar en lo dispuesto en el artículo 2. 2. d de la *LO 6/2001*, mediante el que, en virtud del principio de autonomía, se faculta a cada una de las Universidades para que *“elabore y apruebe los planes de estudio e investigación y las enseñanzas específicas de formación a lo largo de toda la vida”*.

Asimismo, señalamos en este momento que para la realización de nuestro análisis de la formación preventiva en el nivel universitario vamos a tomar como referencia los planes de estudio no adaptados al Espacio Europeo de Educación Superior vigentes en las Universidades Públicas de la región castellano y leonesa. Las razones que nos han llevado a efectuar esta elección las encontramos en el proceso de adaptación en el que se encuentran los nuevos títulos y el hecho de que aún no se ha producido una incorporación al mercado laboral de los nuevos graduados.

Junto a ello, tendremos en cuenta principalmente las titulaciones pertenecientes a las ramas de ciencias sociales y jurídicas y económicas y empresariales⁵ debido a la posibilidad de que el alumnado de esta rama acabe formando parte de los sujetos principalmente obligados a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores (empresarios, responsables o mandos) y, a la consideración de mínima presencia o inexistencia de la materia preventiva en sus planes de estudios al estar dirigidos al desarrollo de tareas fundamentalmente intelectuales “sin riesgos”.

⁵ No tendremos en cuenta:

Las asignaturas de libre elección, al entenderse como materias o actividades académicas que la Universidad ofrece dentro o fuera de sus planes de estudio y que el alumno puede elegir en orden a la flexible configuración de su currículum.

Los programas de estudio de carácter conjunto o combinado, al analizar individualmente los planes de estudios de las titulaciones que los conforman.

Los masteres y doctorados, al tratarse de formación especializada de postgrado.

Sin embargo, tal y como podemos comprobar en la tabla 7. 1. 1 esta apreciación no es real. Tanto es así, que de los trabajadores adultos accidentados durante el año 2008, el 11,2% realizaba actividades de servicios y trabajos intelectuales y el 8,93% de los jóvenes.

Tabla 7. 1. 1

Distribución por porcentajes de los accidentes laborales ocurridos en Castilla y León según datos referentes al accidente ocurrido (período 2004-2009)					
Tipo de trabajo realizado	Trabajadores jóvenes				Trabajadores adultos
	16-19 años	20-24 años	25-29 años	16 -29 años	>30 años
Actividades de servicios y trabajos intelectuales	7,21%	8,40%	9,76%	8,93%	11,02%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos por el Sistema DELT@

Asimismo, independientemente del grupo de edad de procedencia, los trabajadores accidentados que desarrollaban ese tipo de tareas sufrió lesiones de diversa naturaleza, siendo las más usuales las dislocaciones, esguinces y torceduras que afectaron a un 52, 50% de los ocupados y, las heridas y lesiones superficiales con un 27,12% (tabla 7. 1. 2).

Tabla 7. 1. 2

Tipología por porcentajes de las lesiones sufridas por los trabajadores castellano y leoneses que realizaban actividades de servicios y trabajos intelectuales (año 2008)	
Tipo de lesión desconocida o sin especificar	0,61%
Heridas y lesiones superficiales	27,12%
Fracturas de huesos	5,58%
Dislocaciones, esguinces y torceduras	52,50%
Amputaciones traumáticas	0,06%
Conmociones y lesiones internas	6,79%
Quemaduras, escaldaduras y congelación	0,96%
Envenenamientos e infecciones	0,14%
Ahogamiento y asfixias	0,00%
Efectos del ruido, la vibración y la presión	0,77%
Efectos de las temperaturas extremas, luz y radiación	0,00%
Trauma psíquico, choques traumáticos	0,47%
Lesiones múltiples	1,71%
Infartos, derrames cerebrales y otras no traumáticas	0,63%
Otras lesiones no incluidas en otros apartados	2,67%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recogidos por el Sistema DELT@

Por lo tanto, no es cierto que no tengan riesgos, si no que éstos son de una naturaleza menos “visible” que los derivados de la realización de otro tipo de actividades productivas. De ahí, la enorme importancia de concienciar a este tipo de trabajadores y a los futuros, así como a los responsables de su seguridad y salud, de la necesidad de conocer y actuar en materia de prevención de riesgos laborales.

En lo que respecta a los datos y el orden a seguir en este estudio, seguiremos considerando el 2008 como año base y desarrollaremos nuestra exposición atendiendo al orden alfabético de las diferentes Universidades.

7. 1. 1 LA FORMACIÓN PREVENTIVA EN LA UNIVERSIDAD DE BURGOS



Las titulaciones de las ramas de ciencias sociales y jurídicas y económicas y empresariales impartidas por la Universidad de Burgos⁶, cuyos planes de estudios vamos a comenzar analizando, son las que se relacionan a continuación:

- Licenciatura en Derecho (Plan 2003)
- Licenciatura en Ciencias Políticas y de la Administración
- Licenciatura en Ciencias del Trabajo
- Licenciatura en Comunicación Audiovisual
- Diplomatura en Gestión y Administración Pública
- Diplomatura en Relaciones Laborales
- Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas
- Diplomatura en Ciencias Empresariales

El plan de estudios de la Licenciatura en Derecho (plan de 2003) no contempla ninguna materia relacionada con la seguridad y salud en el trabajo, pero si recoge un “practicum” (14 créditos) como asignatura troncal. Lo que nos lleva a destacar que a pesar de que los alumnos no tienen, en principio, ningún conocimiento de la materia preventiva van a desarrollar parte de su formación en un centro de trabajo; eso si bajo la supervisión de un tutor.

La situación anterior se repite en las Licenciaturas en Ciencias Políticas y de la Administración, Comunicación Audiovisual y en Administración y Dirección de Empresas, y en las Diplomaturas en Gestión y Administración Pública y en Dirección de empresas; salvo que en estos casos no se contemplan prácticas formativas dentro del plan de estudios.

Señalamos de manera diferenciada los casos de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo y la Diplomatura en Relaciones Laborales, titulaciones en cuyo plan de estudios si se recoge o se hace referencia a la prevención de riesgos laborales.

Así, en la Licenciatura en Ciencias del Trabajo se hace únicamente una referencia expresa al estrés como riesgo laboral de carácter psicosocial, a través de la asignatura obligatoria (4,5 créditos) “Bienestar psicosocial, empleo y desempleo”, cuyos objetivos son los que se desarrollan a continuación:

- Conocimientos disciplinares (Saber)

Facilitar la adquisición de conocimientos sobre:

⁶ Los planes de estudios a los que aquí hacemos referencia se pueden consultar en la página web de la Universidad de Burgos (www.ubu.es).

- Conceptos de bienestar psicosocial y calidad de vida.
- Bases teóricas sobre empleo y situaciones de estrés laboral.
- Efectos del desempleo en la personalidad.
- Factores desencadenantes de estrés en las organizaciones.
- Estrategias para la prevención del estrés en el trabajo.
 - Habilidades profesionales (Saber hacer)
 - Promover la adquisición de las consecuencias psico-sociales del empleo y desempleo.
 - Facilitar mecanismos para prevenir, manejar y afrontar el estrés laboral.
 - Saber diagnosticar diferentes síndromes asociados al estrés en el trabajo.
 - Saber proponer estrategias para la mitigación de los efectos negativos del estrés en el trabajo.
 - Otras competencias específicas
 - Desarrollar actitudes positivas que faciliten el desarrollo de técnicas para prevenir y manejar el estrés laboral.
 - Otros objetivos
 - Conocer las consecuencias psico-sociales del empleo y del desempleo.
 - Estudiar los efectos y formas del estrés laboral en la desestabilización del bienestar psico social del trabajador.
 - Aprender mecanismos para manejar, prevenir y afrontar el estrés laboral

Finalmente, el tratamiento mayor de la disciplina de seguridad y salud en el trabajo lo encontramos en la Diplomatura en Relaciones Laborales, con la asignatura troncal (11 créditos) “Seguridad e higiene en el trabajo y acción social en la empresa”. Los objetivos de esta materia son los siguientes:

- Conocimientos disciplinares (Saber)
 - Se estudiará la Normativa General Preventiva, distinguiendo las distintas obligaciones que dicho marco jurídico conlleva.
- Habilidades profesionales (Saber hacer)
 - Es imprescindible que el alumno priorice la resolución de problemas jurídicos, utilizando las distintas herramientas que un profesional tiene a su alcance: Normativa, Jurisprudencia, etc.
- Otras competencias específicas
 - El alumno deberá saber aplicar la Teoría sobre los asuntos prácticos que el mundo laboral exige.

7. 1. 2 LA FORMACIÓN PREVENTIVA EN LA UNIVERSIDAD DE LEÓN



En este apartado vamos a analizar los planes de estudio correspondientes a las titulaciones de las ramas de ciencias sociales y jurídicas y, económicas y empresariales impartidas por la Universidad de León⁷. Éstas son:

- Licenciatura en Derecho
- Licenciatura en Ciencias del Trabajo
- Diplomatura en Gestión y Administración Pública
- Diplomatura en Relaciones Laborales
- Diplomatura en Trabajo Social
- Diplomatura en Turismo
- Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas
- Diplomatura en Ciencias Empresariales
- Licenciatura en Ciencias Actuariales y Financieras
- Licenciatura en Economía
- Licenciatura en Investigación y Técnicas de Mercado

La disciplina preventiva no se encuentra incorporada en la gran mayoría de las titulaciones de la rama de ciencias sociales y jurídicas. Esto es, en la Licenciatura en Derecho y en las Diplomaturas en Gestión y Administración Pública y en Trabajo Social.

La situación no es diferente en el caso de la Diplomatura en Turismo, puesto que tampoco contempla la prevención de riesgos laborales en su plan de estudios. Sin embargo, introduce una variante con respecto a las titulaciones anteriormente analizadas, la asignatura troncal “practicum” (10 créditos), o lo que es lo mismo, el desarrollo de un período de prácticas tuteladas en un centro de trabajo; circunstancia en la que el alumno debería poseer al menos unas nociones mínimas sobre la seguridad y salud en el trabajo.

A diferencia de las titulaciones anteriores la Licenciatura en Ciencias del Trabajo y la Diplomatura en Relaciones Laborales contemplan la prevención de riesgos laborales en su plan de estudios.

Las asignaturas con contenido preventivo en la Licenciatura en Ciencias del Trabajo son de carácter optativo, lo que quiere decir que puede haber alumnos que no las cursen y no tengan formación preventiva alguna, con lo que nos encontraríamos en la misma situación que el resto de titulaciones de esta rama socio-jurídica. Asimismo, también recoge la asignatura “Practicum” (12 créditos) de carácter obligatorio, consistente en el desarrollo de un período de

⁷ Los planes de estudios a los que aquí hacemos referencia se pueden consultar en la página web de la Universidad de León (www.unileon.es)

prácticas en un centro de trabajo bajo la supervisión de un tutor. En este caso, sería importante que el alumno poseyera una formación, previa y al menos de carácter básico, en la disciplina de seguridad y salud en el trabajo.

A continuación vamos a desarrollar brevemente los objetivos⁸ de éstas asignaturas con contenido preventivo:

- “Inadaptación laboral”, Optativa (6 créditos)
 - Objetivos de la asignatura

Un conocimiento mejor por parte de los alumnos de los factores que resultan determinantes en el campo de la salud y bienestar psicológicos dentro del ámbito del trabajo humano. Para lo que se hará énfasis en la prevención de posibles problemas psicológicos derivados del estrés laboral y de las condiciones de trabajo.

- “Prevención de riesgos laborales I”, Optativa (6 créditos)
 - Objetivos de la asignatura

Que el alumno conozca la norma española básica en materia de seguridad y salud en el trabajo, a saber: la *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales*, analizando en profundidad las principales obligaciones que dicha norma impone al empresario, así como los deberes exigidos al trabajador en dicho texto. Asimismo, que pueda aplicar los conocimientos teóricos adquiridos a la resolución de casos prácticos sobre la materia y conozca como acceder a la documentación relativa a la prevención de riesgos laborales, en especial las normas técnicas elaboradas por los diferentes Institutos que tienen competencia en esta materia. La adquisición de estos conocimientos servirá al objetivo general de formar un experto en el marco de las relaciones laborales que le permita desenvolverse con soltura en su futuro bagaje laboral.

- “Prevención de riesgos laborales II”, Optativa (6 créditos)
 - Objetivos de la asignatura

Se pretende dotar a los alumnos de los instrumentos necesarios para el ejercicio práctico de esta materia y un adecuado conocimiento de los derechos laborales que ostentan antes del acaecimiento de un siniestro así como de las medidas a adoptar con posterioridad.

⁸ La exposición de los objetivos a conseguir mediante el seguimiento de las diferentes asignaturas con contenido preventivo puede variar atendiendo al contenido del programa publicado por la Universidad correspondiente.

- “Prevención de riesgos laborales III”, Optativa (6 créditos)

- Objetivos de la asignatura

Ofrecer a los alumnos conocimientos teórico-prácticos sobre la prevención de riesgos laborales así como su implantación e integración en el sistema de gestión empresarial.

Asimismo, se pretende que el alumno adquiriera conocimientos técnicos sobre los siguientes aspectos:

- Evaluaciones de riesgos y medidas para el control y reducción de los mismos.
- Planificación de la actividad preventiva.
- Programas de información y formación.
- Promover con carácter general la prevención en el ámbito empresarial.

- “Psicopatología laboral”, Optativa (6 créditos)

- Objetivos de la asignatura

- Conocer los principales riesgos psicológicos y trastornos que se originan en situaciones relacionadas con el trabajo. Conocer las causas y las consecuencias con el fin de que poderlas prevenir, atenuar o eliminar.
- Capacitar para el diseño y creación de ambientes de trabajo saludables, donde la gente pueda desarrollar su trabajo y crecer profesional y humanamente.
- Preparar al alumno para la investigación en el campo de la psicopatología laboral, con el fin de poder llegar a conclusiones válidas para la mejora de la calidad de vida de los trabajadores.

En la Diplomatura en Relaciones Laborales, el contenido en materia de seguridad y salud en el trabajo es más reducido, predominando las asignaturas de carácter optativo, tal y como lo describimos a continuación.

- “Ergonomía I”, Optativa (6 créditos)

- Objetivos de la asignatura

- Adquirir los conceptos y principios básicos de la Ergonomía
- Fomentar el uso práctico de la ergonomía en el ámbito laboral y cotidiano
- Conocer los distintos ambientes laborales y las repercusiones en el individuo

- “Ergonomía II”, Optativa (6 créditos)

- Objetivos de la asignatura

A través de la materia se pretende que el alumno descubra la relación entre el hombre y su trabajo, en cuanto a equipamiento y su ambiente, y especialmente la aplicación de los conocimientos anatómicos, fisiológicos y psicológicos a los problemas engendrados por esa relación.

- “Salud y seguridad en el trabajo”, Troncal (8 créditos)

- Objetivos de la asignatura

Se pretende que los alumnos accedan a un conocimiento suficiente de la disciplina, centrando su estudio en el análisis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y algunos Reglamentos de desarrollo de tan importante texto; señaladamente, el Reglamento de los Servicios de Prevención. El objetivo final es que sepan cuales son los derechos y obligaciones de los implicados y cuales son las respuestas que ofrece el ordenamiento frente a los eventuales incumplimientos.

Por último, cabe destacar que en el caso de las titulaciones de la rama de ciencias económicas y empresariales: Licenciaturas en Administración y Dirección de Empresas, en Ciencias Actuariales y Financieras, en Economía y en Investigación y Técnicas de Mercado y, Diplomatura en Ciencias Empresariales, tampoco existe en sus planes de estudios una participación de la materia de seguridad y salud en el trabajo.

7. 1. 3 LA FORMACIÓN PREVENTIVA EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA



La Universidad Nacional de Educación a Distancia se ha convertido a lo largo de los últimos años en “la primera universidad de España por número de estudiantes, por oferta académica, por experiencia y prestigio en enseñanza a distancia, por materiales virtualizados, incluso por cercanía y proximidad”, por esta razón y por estar presente en nuestra Comunidad, hemos decidido incluirla en nuestro análisis sobre el contenido en materia preventiva de los planes de estudio de las diferentes titulaciones. Las ramas de ciencias sociales y jurídicas y, económicas y empresariales impartidas por esta Universidad recogen las titulaciones siguientes⁹:

- Licenciatura en Derecho (plan de 2000)

⁹ Los planes de estudios a los que aquí hacemos referencia se pueden consultar en la página web de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (www.uned.es)

- Licenciatura en Ciencias Políticas y Sociología Secc. Ciencias Políticas
- Licenciatura en Ciencias Políticas y Sociología Secc. Sociología
- Diplomatura en Trabajo Social
- Diplomatura en Turismo
- Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas
- Diplomatura en Ciencias Empresariales
- Licenciatura en Economía

Una vez revisados los planes de estudios de cada una de las titulaciones anteriores, podemos señalar que en ninguno de ellos se hace referencia a la disciplina preventiva laboral. Asimismo, destacamos los planes correspondientes a las Diplomaturas en Trabajo Social y en Turismo puesto que contemplan la asignatura “practicum” de carácter troncal (8 y 10 créditos respectivamente).

La importancia del “practicum” en lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo recae en el hecho de que el alumno va a participar en un contexto profesional sin haber recibido, en principio, ninguna formación en materia de seguridad y salud laboral.

7. 1. 4 LA FORMACIÓN PREVENTIVA EN LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA



La Universidad de Salamanca¹⁰ imparte las titulaciones, correspondientes a las ramas de ciencias sociales y jurídicas y, económicas y empresariales, que señalamos a continuación:

- Licenciatura en Derecho
- Licenciatura en Ciencias Políticas y de la Administración
- Licenciatura en Comunicación audiovisual
- Licenciatura en sociología
- Diplomatura en Gestión y Administración Pública
- Diplomatura en Trabajo Social
- Diplomatura en Turismo
- Diplomatura en Relaciones Laborales
- Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas
- Diplomatura en Ciencias Empresariales
- Licenciatura en Economía

¹⁰ Los planes de estudios a los que aquí hacemos referencia se pueden consultar en la página web de la Universidad de Salamanca (www.usal.es)

Una vez conocidos los estudios ofrecidos por esta Institución Académica, vamos a analizar sus planes de estudios, con el objeto de conocer la situación de la disciplina preventiva en los mismos.

La ausencia de referencia alguna a la materia de seguridad y salud en el trabajo, la encontramos en las Licenciaturas en derecho, en Ciencias Políticas y de la Administración, en sociología, en Administración y Dirección de Empresas y en Economía, y en las Diplomaturas en Gestión y Administración Pública y en Ciencias Empresariales.

Junto a las anteriores, tenemos que hacer mención a la Licenciatura en Comunicación audiovisual y a la Diplomatura en Trabajo Social, puesto que aunque en sus planes de estudio no se recoge la prevención de riesgos laborales, si se hace referencia a las asignaturas “prácticas laborales tuteladas” (obligatoria de 15 créditos para la primera), y “prácticas de trabajo social II” (troncal de 14 créditos para la segunda) de desarrollo formativo del alumno en un centro de trabajo.

Finalmente, la única titulación de estas ramas que recoge la materia en seguridad y salud en el trabajo es la Diplomatura en Relaciones Laborales, a través de la asignatura: “Seguridad en el trabajo y seguridad laboral”, cuyos fundamentos son los que desarrollamos a continuación.

“Seguridad y Salud en el Trabajo y Seguridad Laboral”, Obligatoria (12 créditos)

- Papel de la asignatura dentro del bloque formativo y del plan de estudios.

Esta asignatura es de carácter troncal, por lo que su aprendizaje resulta esencial dentro del actual Plan de Estudios de la Diplomatura en Relaciones Laborales en la que se imparte. Conviene resaltar, además, que la materia de la seguridad y salud en el trabajo constituye un componente formativo indispensable de cualquier futuro trabajador y empresario y que, conforme a la legislación actual, debe formar parte de todos los niveles del sistema educativo español.

- Perfil profesional.

Sus contenidos resultan imprescindibles para cualquiera de las salidas profesionales que ofrece la Diplomatura en Relaciones Laborales, puesto que se refiere a un aspecto esencial de las relaciones laborales, que incumbe tanto a los empresarios como a los trabajadores. A este respecto cabe destacar que el programa de la asignatura incorpora gran parte de los conocimientos requeridos para el ejercicio de las funciones de NIVEL BÁSICO en prevención de riesgos laborales, a los efectos de lo dispuesto en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Por otro

lado, esta materia proporciona a los alumnos de la Diplomatura en Relaciones Laborales los conocimientos básicos que les permitan, en su caso, continuar su formación académica mediante Másteres Universitarios en materia de prevención de riesgos laborales que son el único modo que en la actualidad, permite obtener la habilitación profesional para ejercer las funciones de nivel superior en materia de prevención de riesgos laborales. Finalmente reseñar que desde 2010, esta formación especializada sólo puede ser ofrecida por las Universidades, entre las cuales se encuentra la Universidad de Salamanca.

- Objetivos de la asignatura.

- Que los estudiantes adquieran una sólida cultura sobre la necesidad y la conveniencia de la prevención de los riesgos laborales en el trabajo.

- Que los estudiantes sean conocedores y comprendan las diversas razones (humanas, económicas, etc.) que justifican la actuación a favor de la seguridad y salud en el trabajo.

- Que los estudiantes conozcan y sepan interpretar la normativa vigente en cada momento de la materia de la seguridad y salud en el trabajo.

- Que los estudiantes conozcan y asimilen cuáles son las claves imprescindibles para conseguir que todos los trabajadores puedan desarrollar su prestación profesional de servicios en unas condiciones de trabajo seguras y saludables.

- Que los estudiantes sean capaces de aplicar en la práctica la normativa vigente en cada momento de la materia de la seguridad y salud en el trabajo.

- Que los estudiantes conozcan los riesgos derivados del trabajo y de las principales técnicas y medidas para prevenirlos de manera eficaz, incidiendo especialmente en los “*nuevos riesgos profesionales*” derivados de las nuevas formas de trabajar y de organización del trabajo.

- Que los estudiantes sean capaces de aplicar las principales técnicas y medidas para conseguir prevenir de manera eficaz los distintos riesgos laborales a los que se pueden encontrar expuestos en el trabajo.

- Que los estudiantes, en cuanto, potenciales trabajadores y empresarios en un futuro próximo, conozcan cuáles son los principales derechos y obligaciones de unos y otros en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- Que los estudiantes, futuros trabajadores y/o empresarios en el mercado de trabajo, sepan cómo ejercer los derechos y cumplir adecuadamente las obligaciones que en cada caso les corresponda en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- Que los estudiantes sean conocedores de cuáles son los distintos tipos de responsabilidades jurídicas que se pueden derivar para los distintos sujetos a los que la normativa de seguridad y salud en el trabajo impone obligaciones al respecto, del incumplimiento de las mismas.

- Competencias a adquirir.

- Específicas.

- Conocer y localizar las principales fuentes del derecho de la prevención de riesgos laborales y examinar las relaciones entre ellas.
- Identificar y familiarizarse con las instituciones, organismos, entidades y agentes sociales que contribuyen al diseño, elaboración, aplicación y evaluación de las políticas en materia de prevención de riesgos laborales.
- Comprender la muy distinta posición jurídica de ambos contratantes, empresario y trabajador por cuenta ajena, en materia de prevención de riesgos laborales en el seno del contrato de trabajo (derecho-deber de seguridad) y sus consecuencias (imposición de múltiples deberes específicos al empresario).
- Delimitar las distintas modalidades de organización de la actividad preventiva por las que puede optar el empresario y adquirir las habilidades necesarias para asesorar en el proceso de toma de decisiones sobre esta cuestión.
- Identificar los órganos y los medios habilitados legalmente para propiciar la consulta y participación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.
- Delimitar y diferenciar los distintos elementos que conforman el sistema de gestión de la prevención en la empresa y adquirir las habilidades necesarias para asesorar en el proceso de toma de decisiones sobre esta cuestión.
- Identificar los sujetos responsables, los órganos, los medios y los procedimientos habilitados legalmente para exigir las responsabilidades de muy diversa naturaleza derivadas del incumplimiento de las obligaciones en materia preventiva.

- o Transversales.

Incorporar a sus modos de trabajo las rutinas metodológicas necesarias, con apoyo imprescindible en las nuevas tecnologías, en dos operaciones básicas:

- Actualizar los conocimientos y destrezas adquiridos,
- Aplicar de forma coordinada la normativa de prevención de riesgos laborales para la resolución de problemas jurídicos que se les planteen en su futura actividad profesional,
- Incardinar los conocimientos específicos vinculados a esta materia en la globalidad del ordenamiento jurídico y, en especial, con el resto de la normativa jurídico-laboral.

7. 1. 5 LA FORMACIÓN PREVENTIVA EN LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID



Las titulaciones de las ramas de ciencias sociales y jurídicas y, económicas y empresariales impartidas por la Universidad de Valladolid¹¹, cuyos planes de estudio vamos a analizar, son las que señalamos a continuación:

¹¹ Los planes de estudios a los que aquí hacemos referencia se pueden consultar en la página web de la Universidad de Valladolid (www.uva.es)

- Licenciatura en Derecho
- Licenciatura en Periodismo
- Licenciatura en Publicidad y Relaciones Públicas
- Licenciatura en Ciencias del Trabajo
- Diplomatura en Trabajo Social
- Diplomatura en Turismo
- Diplomatura en Relaciones Laborales
- Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas
- Licenciatura en Ciencias Actuariales y Financieras
- Licenciatura en Investigación y Técnicas de Mercado
- Licenciatura en Economía
- Diplomatura en Ciencias Empresariales

El plan de estudios de la Licenciatura en Derecho no contempla ninguna materia relacionada con la seguridad y salud en el trabajo, pero si recoge un “practicum” (15 créditos) como asignatura obligatoria. Es decir, a pesar de no hacer referencia en ningún momento a la materia preventiva establece que los alumnos deben desarrollar parte de su formación en un centro de trabajo.

La situación anterior se repite en las Licenciaturas en Periodismo, en Publicidad y Relaciones Públicas, en Administración y Dirección de Empresas, en Ciencias Actuariales y Financieras, en Economía, y en Investigación y Técnicas de Mercado, pero en este caso sin programas de prácticas oficialmente recogidos en los correspondientes planes de estudios.

La excepción a esta situación la encontramos en la Licenciatura en Ciencias del Trabajo, en la que encontramos dos asignaturas en las que se recoge la disciplina preventiva. Sin embargo, cabe destacar que son de carácter optativo, por lo que los alumnos eligen cursarla o no de acuerdo con sus prioridades. Estas son:

- “Ergonomía y condiciones de trabajo”, Optativa (4,5 créditos)
 - Objetivos.

Con esta asignatura se pretende introducir a los alumnos en el campo de la ergonomía, de manera que obtengan los conocimientos y perspectivas de interpretación esenciales para la comprensión y determinación de los elementos que intervienen en la relación entre la gestión de la producción y el factor humano, que se desarrolla en las empresas y en los centros de trabajo. Todo ello relacionado con el diseño de las condiciones de trabajo y con la finalidad de garantizar, al mismo tiempo, tanto resultados productivos como

la salud del trabajador. Para adaptar los objetivos a la realidad del aula, los conocimientos teóricos son expuestos por la profesora en el aula. Asimismo, se entrega material bibliográfico a los alumnos que, posteriormente, ellos revisan y exponen en clase

- “Prevención de Riesgos Laborales”, Optativa (4,5 créditos)

- Descriptor.

Disciplinas de prevención de riesgos laborales. Normativa de prevención de riesgos laborales. Sectores de riesgo

- Objetivos.

Dar al alumno los conocimientos teóricos y prácticos sobre prevención de riesgos laborales, con una especial dedicación a los sectores de riesgo, sobre todo al sector de la construcción.

Asimismo, en los planes de estudio de las Diplomaturas en Ciencias empresariales, en trabajo social y en turismo, la presencia de la disciplina preventiva vuelve a ser nula. Repitiéndose, en los casos de las dos últimas titulaciones, la existencia de la asignatura “practicum” de carácter troncal (9 créditos) en la primera y, “practicum I” y “practicum II” (5 créditos cada una), de las mismas características, en la segunda.

La única Diplomatura de las ramas de ciencias sociales y jurídicas y, económicas y empresariales, cuyo plan de estudios recoge el desarrollo de la materia de seguridad y salud laboral, es la de Relaciones Laborales. Sin embargo, sólo lo hace en una de sus asignaturas.

- “Seguridad e higiene en el trabajo y acción social”, Troncal (11 créditos)

- Descriptor.

Salud y seguridad en el trabajo. Enfermedades y accidentes laborales. Normas técnicas de seguridad y medidas de protección. Responsabilidad por falta de prevención. La acción social y el plan de acción social en la empresa.

- Objetivos.

Dar al alumno los conocimientos teóricos básicos sobre salud, seguridad e higiene en el lugar de trabajo y ayudarle a la puesta en práctica de los mismos; todo ello en el marco de la actual política de prevención de riesgos laborales, surgida a raíz de la aprobación de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre.

Finalmente, presentamos las conclusiones a las hemos llegado tras haber realizado el análisis de los planes de estudios de las diferentes titulaciones pertenecientes a la rama de ciencias sociales y jurídicas y, de económicas y empresariales, de las Universidades castellano y leonesas.

La nota predominante en todos los planes de estudio analizados es la ausencia de cualquier referencia a la materia preventiva, salvo en los casos de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo y la Diplomatura en Relaciones laborales. En este sentido cabe destacar, que estas titulaciones se encuentran claramente orientadas a la disciplina laboral y de recursos humanos; por lo que quizás esta orientación sea la razón de la incorporación en sus planes de estudio de la seguridad y salud en el trabajo.

Así, si bien en ambas titulaciones se hace referencia a la prevención de riesgos laborales, su tratamiento es distinto. Si tenemos en cuenta la Licenciatura en Ciencias del Trabajo, las asignaturas referentes a la seguridad y salud en el trabajo son de carácter optativo, lo que quiere decir que pueden ser cursadas o no a elección del alumno. En cambio, en la Diplomatura en Relaciones Laborales, las asignaturas son de carácter troncal, por lo que deben ser seguidas por todos sus alumnos.

Una vez realizadas las aclaraciones anteriores, si nos centramos en los programas o contenidos de las asignaturas de las que forma parte la disciplina preventiva, podemos darnos cuenta que su tratamiento es muy dispar atendiendo a la Universidad en la que se imparte. A pesar de este hecho, debido al ejercicio del principio de Autonomía, existe una característica común, el desarrollo fundamentalmente jurídico y teórico de la seguridad y salud en el trabajo.

Para finalizar con este apartado, vamos a considerar especialmente el contenido del programa de la asignatura “Seguridad y Salud en el Trabajo y Seguridad Laboral” impartida en la Universidad de Salamanca en la Diplomatura en Relaciones Laborales.

La razón de esta apreciación, se encuentra en el hecho de que es en el único caso en el que encontramos una referencia clara a la importancia de que los futuros trabajadores y empresarios cuenten con una formación preventiva. Lo cual se puede comprobar en los apartados del programa “papel de la asignatura” y “objetivos”, cuando dice que: *“(…) la materia de la seguridad y salud en el trabajo constituye un componente formativo indispensable de cualquier futuro trabajador y empresario (…)*”.

7. 2. LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y LA ASIGNATURA "PRACTICUM"

Si tomamos como referencia la definición que hace de la asignatura "Prácticum" la Universidad Nacional a Distancia, obtenemos que "se trata de una asignatura que permite al alumno adquirir una parte esencial de su formación, completando la formación de los estudiantes, situándoles en entornos reales para que desempeñen las actividades y funciones propias de los puestos de trabajo de la profesión correspondiente, aplicando los conocimientos adquiridos en el resto de materias que conforman el plan de estudios de la titulación."

La realización del "Practicum" tiene como principal propósito el preparar al alumno para su inserción laboral y en concreto:

- Permitir que ponga en práctica sus conocimientos teóricos.
- Facilitar la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el desempeño de su trabajo.
 - Situar al alumno en contacto con la realidad laboral.
 - Identificar los principios de la deontología profesional.
 - Captar la dimensión ética del ejercicio profesional.
 - Conocer las empresas mediante la orientación de un experto.
 - Acceder a las últimas novedades en el terreno profesional.
 - Evaluar la realidad conocida en el "Practicum" y la propia práctica realizada.

Mediante esta exposición queremos hacer hincapié en que muchos de los alumnos de las titulaciones de las ramas de ciencias sociales y jurídicas y, económicas y empresariales, tienen su primera experiencia profesional durante su período formativo a través de la asignatura "practicum" o a través de otros procedimientos de naturaleza semejante.

De esta manera, la importancia del "practicum", en lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo, recae en el hecho de que mediante su seguimiento los alumnos universitarios se van a convertir en "figuras afines" a la del trabajador.

Decimos que "figuras afines" puesto que, en la mayoría de los casos, estos alumnos van a desarrollar una labor equivalente a la del profesional correspondiente, bajo un régimen distinto de derechos y deberes, basado en un convenio de colaboración empresa-Universidad.

Asimismo, si tenemos en cuenta las observaciones anteriores podemos destacar el importante papel que juega esta asignatura en el desarrollo del alumno, al aportarle unos conocimientos básicos sobre su futura profesión que le favorecerán a la hora de incorporarse al mercado laboral.

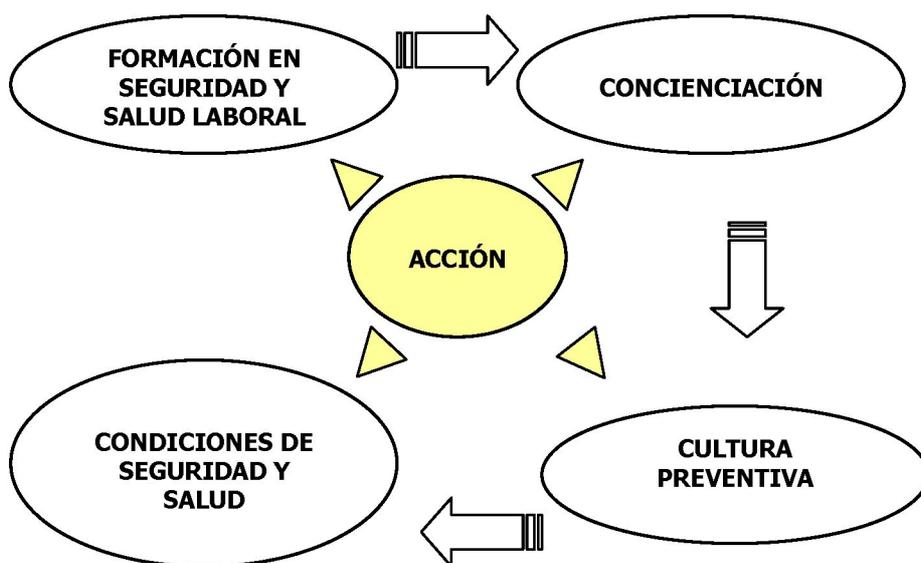
Sin embargo, a pesar de su acierto, este sistema presenta inconvenientes en lo relativo a la seguridad y salud laboral, debidos al desconocimiento y a la falta de concienciación derivada de ello que presenta la mayoría de los alumnos en esta materia. Tal y como hemos podido comprobar en el apartado anterior cuando analizábamos los planes de estudios de las titulaciones de las Universidades de la región.

Así, si tenemos en cuenta esta apreciación y, situándonos en el peor de los casos, nos encontramos con que los alumnos se enfrentan a un puesto de trabajo, bajo la “supervisión” de un tutor, sin conocer los riesgos que presentan y sin poder exigir las medidas correctivas o preventivas necesarias, en su caso, al carecer de cualquier tipo de formación en materia de seguridad y salud laboral.

Para finalizar, queremos exponer la cuestión a la que dan lugar las consideraciones anteriores, si la universidad faculta a los jóvenes para el desarrollo de una profesión, ¿no debería aportar los conocimientos necesarios para que ésta se realice con las mayores garantías de seguridad y salud?, la realidad nos dice que si y que actualmente no lo está llevando a cabo de manera general.

Como últimas aclaraciones, señalamos que en los planes de estudio de las titulaciones técnicas si se contempla, en mayor o menor medida, la seguridad y salud en el trabajo; al igual que existe una formación específica en estudios de Posgrado. Y que el objetivo de esta exposición es la concienciación de que la materia de la seguridad y salud en el trabajo constituye un componente formativo indispensable de cualquier futuro trabajador y empresario, independientemente de su titulación o nivel de estudios de procedencia.

Figura 7. 1



Fuente: Elaboración propia.

8. CONCLUSIONES

El estudio de la relación de los jóvenes de 16 a 29 años con el mercado laboral y de las características de siniestralidad que presentan, nos ha permitido poder desarrollar las conclusiones que se van a exponer en este epígrafe.

En primer lugar, volvemos a hacer referencia a la necesidad de actuar sobre este colectivo de trabajadores jóvenes por dos razones fundamentales:

1. Son los trabajadores, mandos y empresarios del futuro; lo que quiere decir que si no actuamos sobre ellos no podremos conseguir ni una mejora de las condiciones de trabajo, ni una reducción de la siniestralidad laboral que actualmente padecemos.

2. La juventud es una etapa de transición en la que se adquieren los conocimientos y los valores que marcarán las conductas que se manifestarán posteriormente en la adultez. Lo que nos lleva a hacer hincapié en la necesidad de desarrollar durante este período experiencias laborales sanas y saludables con el objeto de que se repitan en el futuro, posibilitando la eliminación de posibles conductas de riesgo.

En segundo lugar, recordamos el contexto laboral en el que se encuentran los jóvenes castellanos y leoneses de 16 a 29 años.

En el año de referencia (2008), los jóvenes castellanos y leoneses de entre 16 y 29 años suponían el 25,66% de la población en edad de trabajar, 419.770 en cifras. De ellos, 216.580 se encontraban ocupados, 43.170 parados y 149.110 inactivos.

Los jóvenes ocupados, 216.580, representaban aproximadamente un tercio de la población ocupada total. Además, su presencia en cualquiera de los sectores económicos era mucho menor que la que poseían los trabajadores mayores de 30 años.

Junto a ello, si consideramos de manera porcentual los datos ofrecidos por la Dirección General de Estadística de la Junta de Castilla y León que nos han servido de base para el desarrollo de nuestro análisis, obtenemos que la construcción y la industria son los sectores en los que la presencia de trabajadores de 16 a 29 años, respecto de la de los trabajadores, adultos es mayor, con un 25,28% y un 25,35% correspondientemente. Sin embargo, si tenemos en cuenta las cifras absolutas, el sector económico en el que más participan los jóvenes es el servicios o terciario, con 135.510 (62,57%) de ocupados pertenecientes a este grupo de edad.

En lo que respecta a las tasas medias de actividad, empleo y paro de los jóvenes de nuestra comunidad en 2008, 63,53%, 52,97% y 16,62% respectivamente, eran menores que las nacionales. Lo que, sin considerar la menor tasa de actividad, los situaba en una posición más favorable con respecto al mercado laboral. Sin embargo, esta posición no puede concebirse como positiva, ya que la tasa de desempleo seguía siendo elevada, al encontrarse en torno al 20%.

El tipo de relación contractual del que eran sujetos la mayoría de los ocupados de 16 a 29 años es la temporal, formalizada a través de contratos de duración determinada en detrimento de los formativos, más acordes con este período de incorporación al mercado de trabajo. En total, durante 2008, los ocupados pertenecientes a este grupo de edad suscribieron 148.273 contratos eventuales por circunstancias de la producción, 115.065 por obra y servicio, y solamente 11.319 indefinidos de carácter ordinario (tipo contractual que ofrece mayores garantías y cierta “estabilidad”).

Otro punto a tener en cuenta es la afiliación al Sistema Nacional de Seguridad Social de los jóvenes, puesto que nos indica el número de trabajadores que se encuentran protegidos por él en todas las contingencias o en parte de ellas¹. Así, sin tener en cuenta el Régimen Especial de la minería del carbón al no constar cifras a él referentes en ninguno de los registros utilizados² en la elaboración del presente estudio, durante el año 2008, 155.076 jóvenes de entre 16 y 29 años se encontraban afiliados en alta en el Régimen General, 18.779 en el Especial de Trabajadores por Cuenta Ajena o Autónomos y, 3.325 en el Especial Agrario. Por tanto, 158.401 ocupados jóvenes se encontraban protegidos tanto por Contingencias Comunes como Profesionales.

En tercer lugar, volvemos a hacer referencia a la elevada siniestralidad laboral de los trabajadores con edades comprendidas entre los 16 y los 29 años y a su accidente “tipo”³.

Los datos a partir de los cuales hemos desarrollado nuestro análisis son los recogidos por el Sistema de Declaración Electrónica de Trabajadores Accidentados (DELTA) durante los años 2004 y 2009. Asimismo, tenemos que mencionar el hecho de que este Sistema exclusivamente recoge “detallados” los accidentes laborales con baja, de acuerdo con los campos del parte oficial de accidentes; de los sin baja solamente registra una relación nominal de los trabajadores accidentados; mientras que no hace mención en ningún caso a los

¹ “La protección por contingencias profesionales tendrá carácter voluntario para los afiliados en el Régimen Especial de Trabajadores por cuenta ajena o autónomos, excepto para los Trabajadores autónomos dependientes y para aquellos que estén obligados a formalizar su cobertura por desempeñar una actividad profesional con un elevado riesgo de siniestralidad.” Artículo 26 de la *Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo*.

² Salvo en los datos relativos a la siniestralidad laboral recogidos a través del sistema Delta, a los que haremos referencia a lo largo de esta exposición.

³ Por accidente tipo entendemos aquel en el que se concentran los valores mayores de trabajadores lesionados.

incidentes sobre los que únicamente existe la obligación de investigación por parte de los responsables empresariales.

De los 254.056 accidentes de trabajo que se produjeron en el período 2004-2009, 80.198 tuvieron como sujeto a un ocupado menor de 30 años. De los cuales, en cifras porcentuales, el 11,5% lo sufrieron trabajadores de 16 a 19 años, el 38,8% de entre 20 y 24 y, el 49,7 % de 25 a 29. Sin embargo, para poder comparar estos datos con los ostentados por el grupo de ocupados adultos tenemos que acudir al índice de incidencia puesto que elimina las diferencias poblacionales existentes entre uno y otro grupo. De esta manera, el índice de incidencia de los accidentes de trabajo en los jóvenes, calculado con datos referentes a 2008, es de 47,03, valor muy próximo al doble del soportado por los ocupados adultos, un 28,25⁴.

A este dato hay que añadir que la construcción y la industria (minería incluida) son los sectores con los mayores índices de incidencia de siniestralidad laboral en los trabajadores jóvenes, con un 86,85 y un 83,98 respectivamente; mientras que la agricultura y los servicios presentan valores menores, pero todavía inaceptables, de 38,37 y 28,72.

En lo relativo al grado de lesión, los jóvenes soportan unos índices de incidencia de accidentes leves y graves de 47,67 y 0,39 respectivamente; suponiendo el primero casi el doble del valor del índice correspondiente a los trabajadores adultos, un 28,28. Por último, en lo que respecta a los accidentes mortales, ocupados de entre 16 y 29 años y mayores comparten el mismo índice de incidencia, un 0,06.

El accidente “tipo” de los trabajadores jóvenes, realizado a través de los datos recogidos por el Sistema DELT@ durante el periodo 2004-2009, se encuentra caracterizado por varias variables: la edad del trabajador (25 a 29 años), el sexo (varón), el sector (privado), la antigüedad (menos de 3 meses), el tipo contractual (duración determinada), el sector de actividad (servicios e industria), tamaño de la empresa (entre 6 y 25 trabajadores), la modalidad preventiva (servicio de prevención ajeno), la hora de trabajo (segunda hora), día de la semana (lunes), el lugar (en el centro de trabajo), las tareas (producción, transformación, tratamiento y almacenamiento), el agente desencadenante (materiales, objetos y productos), la forma de la lesión (sobreesfuerzo físico, psíquico, exposición a agentes físicos), gravedad de la lesión

⁴ Aclaración a todos los índices de incidencias expuestos en este punto: pueden producirse diferencias con los índices declarados por las estadísticas oficiales, ya que en nuestro estudio hemos partido de series de datos distintas a las utilizadas por éstas. La razón de ello, se encuentra en la problemática a la que hemos venido haciendo referencia (la dificultad de encontrar datos poblacionales definitivos que correspondan a los distintos intervalos de edad en los que hemos dividido el grupo de ocupados objeto de estudio). Por lo tanto, aclaramos que para el cálculo de nuestros índices de incidencia hemos tenido en cuenta los totales de población ocupada (trabajadores autónomos incluidos), y los datos de accidentados recogidos por el Sistema DELT@ (sólo registra los datos de accidentes de aquéllos ocupados que tienen cubiertas las contingencias profesionales, es decir, de trabajadores por cuenta ajena, régimen especial agrario y régimen especial de la minería del carbón); siendo ésta consideración la causante de las diferencias existentes con respecto a las publicadas oficialmente.

(leve), naturaleza de la lesión (dislocaciones, esguinces y torceduras), y ubicación de la lesión (extremidades superiores).

En cuarto lugar, vamos a exponer, de nuevo, el hecho de que la formación en materia de seguridad y salud es inexistente en la mayoría de los niveles educativos próximos a la entrada al mercado laboral o en los que se están produciendo las primeras experiencias: Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato o Universidad; siendo éste último caso el más alarmante debido a que de él van a salir muchos de los futuros mandos y empresarios. Aunque, en este sentido tenemos que señalar que la Formación Profesional si que incorpora la prevención de riesgos laborales en su currículo formativo, al igual que determinadas Titulaciones universitarias técnicas.

En quinto lugar, presentamos las conclusiones a las nos ha permitido llegar el análisis de la edad como posible factor de riesgo laboral.

Si tenemos en cuenta la situación de los jóvenes ante el mercado de trabajo y la siniestralidad de la que son sujetos podemos darnos cuenta de que la edad es el factor común de toda una serie de variables, que unidas pueden originar un accidente de trabajo; no constituyendo por si solo un desencadenante del mismo.

Los trabajadores jóvenes concentran las mayores tasas de desempleo y temporalidad que los hace más vulnerables frente al poder del empresario, en el sentido de poder exigir mejores condiciones de trabajo. Además, su menor peso en todos los sectores que conforman el mercado de trabajo y su escaso poder de negociación, los convierten en muchas ocasiones en “olvidados” en las políticas de actuación de los agentes sociales.

La inexperiencia y la falta de responsabilidad atribuida a los primeros grupos de edades de los trabajadores jóvenes (16 a 24 años) pueden ofrecernos otra variable explicatoria de la siniestralidad laboral juvenil, al implicar una falta de compromiso con las tareas a realizar y la posibilidad de efectuar una conducta de riesgo. A ello hacemos referencia a través de la reproducción de un fragmento correspondiente a una entrevista realizada a Jorge Lorenzo (piloto de motociclismo), publicada en El Periódico de Catalunya:

“Cuando tenía 15 o 16 años me creía que lo hacía todo bien, que cuando fallaba era por culpa de la moto. Ahora sé que, muchas veces, el culpable de lo que me ocurre soy yo, fuera y dentro de la pista”⁵.

⁵ Jorge Lorenzo, piloto de motociclismo. Entrevista publicada por “El Periódico de Catalunya” el 9 de abril de 2005.

Si extrapolamos la afirmación anterior al mundo laboral, destaca la implicación de la experiencia en el conocimiento de las conductas de riesgo o erróneas. Sin embargo, ésta puede ser suplida mediante acciones formativas de carácter continuo, con el objeto de afianzar los conocimientos derivados de ellas.

Para finalizar con las posibles variables desencadenantes de los accidentes de trabajo en los jóvenes de 16 a 29 años, es necesario que hagamos mención a la falta de formación en materia de seguridad y salud y de la consiguiente concienciación de la importancia de tomar y seguir medidas preventivas en el desarrollo de cualquier actividad productiva.

En este sentido, cabe destacar que la formación es básica para la adquisición de la tan deseada cultura preventiva, por lo que el sistema educativo ostenta la mayor parte de la responsabilidad que se deriva de la necesidad de la consecución de este fin, aunque no la totalidad. Junto a él, deben participar tanto los Agentes sociales (Gobierno y las Organizaciones Empresariales y Sindicales), como la sociedad en su conjunto. El objetivo es la integración de la seguridad y salud laboral en todos los aspectos relacionados directa o indirectamente con el trabajo.

Todas las razones expuestas hasta este momento presentan un denominador común, el hecho de que son conocidas y que han sido y son materia de multitud de estudios e informes. Un ejemplo de ello es el informe "*Young workers in figures*" publicado en 2008 por la *Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo*, que señala cuatro ámbitos clave en el análisis de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los jóvenes europeos:

- La vulnerabilidad derivada de los contratos a los que acceden.
- El tipo de riesgos a los que hacen frente.
- El tipo de jornada laboral que tienen los jóvenes trabajadores.
- Las diferencias de género en el trabajo⁶

Lo que nos lleva necesariamente a reflexionar sobre la eficacia de las diversas acciones que se están desarrollando en esta materia, al menos teóricamente, ya que no se ha observado ningún cambio importante en las condiciones de trabajo de la población joven. No obstante, las estadísticas ponen de manifiesto que a partir del año 2008 se está produciendo una disminución del número de trabajadores accidentados de 16 a 29 años, dato que debe ser tenido en cuenta junto con la situación de destrucción de empleo en la que nos encontramos actualmente.

⁶ No hemos referenciado en nuestro estudio a esta variable debido a que el objetivo principal de nuestro estudio es la consideración de la edad como posible factor o no de riesgo laboral.

A continuación vamos a considerar las características más representativas de la siniestralidad laboral de los trabajadores jóvenes.

Los ocupados menores de 30 años ostentan, tal y como hemos podido comprobar, unos índices de siniestralidad cercanos al doble de los de los adultos, a pesar de que a simple vista supongan una minoría con respecto a éstos. Las lesiones que sufren son en su gran mayoría lesiones leves consistentes en dislocaciones esguinces y torceduras en las extremidades superiores debidas a materiales, objetos o productos; lo que quiere decir que se puede actuar fácilmente sobre sus agentes causantes evitando el desarrollo de accidentes con consecuencias más graves e incluso mortales. El tamaño de las empresas en las que más se accidentan es de 6 a 25 trabajadores, que además tienen contratada la actividad preventiva con servicios de prevención ajenos; es decir, la prevención no se encuentra integrada en el conjunto de la organización empresarial.

Otro hecho característico es que la mayoría de los puestos en los que se produjo un accidente laboral había sido evaluado, lo que nos puede indicar que no se había informado-formado a los trabajadores acerca de los riesgos derivados de su desempeño y de las medidas preventivas a aplicar. Lo que constata el hecho de que una evaluación de riesgos no tiene ninguna utilidad, salvo el cumplimiento legal, si no se produce la acción de información a los trabajadores correspondientes.

A todo ello, tenemos que añadir en último lugar, los tipos de accidentes que están experimentando un mayor aumento: los accidentes laborales de tráfico, cuyos sujetos principales son los trabajadores jóvenes de 16 a 19 años y cuya característica principal es la disminución de su materialización conforme avanza la edad y, las lesiones de espalda, incluida la columna y las vértebras dorso-lumbares, que presentan un desarrollo al contrario, aumentan con el avance de la edad del sujeto.

Finalmente, concluimos reiterando la importancia de la información-formación preventiva, como medio imprescindible para el logro de una cultura en seguridad y salud fundamentada en la concienciación de que el trabajo es solamente un *“conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”*⁷ para cuya ejecución no debemos ni podemos “jugarnos” nuestra vida o integridad física.

⁷ Definición ofrecida por el Tesoro de la Organización Internacional del Trabajo.

9. MEDIDAS Y PROPUESTAS DE MEJORA EN LA RELACIÓN JÓVENES Y TRABAJO

Como última parte de nuestro estudio, exponemos a continuación una relación de medidas y propuestas de mejora, que tienen como objeto poder contribuir a la consecución de un cambio en la posición actual de la materia preventiva, como paso imprescindible para el desarrollo de una cultura preventiva que permita sentar las bases para la obtención de unas condiciones de trabajo sanas y saludables.

Así, hemos diferenciado dos campos básicos de actuación:

1. El inmediatamente anterior a la entrada de los jóvenes al mercado laboral, coetáneo con el sistema educativo.

2. El concurrente con la incorporación y desarrollo del puesto de trabajo.

Las acciones dirigidas al primer campo deben ser fundamentalmente de carácter formativo y duradero. Es decir, no basta solamente con programas informativos-formativos puntuales. El motivo de ello lo encontramos en que para que una conducta sea asimilada y asumida es necesario que la acción que la da lugar se desarrolle de forma continuada.

De este modo, el sistema educativo es el medio más adecuado para desarrollar la acción formativa en materia de seguridad y salud laboral. Lo se debe principalmente a varios motivos: estar en posición de los recursos necesarios para su desempeño, ostentar el objetivo de "fomentar el aprendizaje a lo largo de la vida" y, estar dotado de "una garantía de regularidad y continuidad y de adaptación progresiva a los cambios sociales" (*Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (BOE nº 106 de 4/5/2006)*).

Sin embargo, no basta con la simple implantación teórica de la disciplina preventiva en cada uno de los diferentes niveles educativos, sino que es también necesaria la formación, tanto en conocimientos como en valores, de estos profesionales encargados de transmitir la necesidad de llevar a cabo comportamientos seguros en el trabajo, evitar riesgos y exigir las medidas de protección correspondientes. Esta reflexión gira en torno al hecho de que los mismos profesores o, el currículo de la titulación en sí, menosprecian esta materia, otorgándola un menor peso y consideración; provocando de esta forma, que los alumnos de las pocas titulaciones que la contemplan la consideren como una asignatura sin apenas importancia práctica.

Una medida encaminada a la consecución de este objetivo sería la organización de cursos de formación continua para profesores en seguridad y salud laboral.

Asimismo, cabe destacar que cualquier actividad formativa en materia de seguridad y salud laboral debe tener un amplio contenido práctico, debido a que el conocimiento de la normativa aplicable no basta para alcanzar unas condiciones de trabajo seguras y saludables.

Continuando con la formación de los futuros trabajadores, mandos y empresarios, es necesario que, tal y como comentábamos anteriormente, presente predominantemente un contenido de carácter práctico, mediante el cual podamos conseguir una participación activa del alumnado. El fin es poder concienciar a los jóvenes de prevenir los riesgos derivados del desarrollo de un puesto de trabajo. En este sentido, los programas de estas acciones considerarán especialmente el caso de las actividades en las que los riesgos derivados de su ejercicio no son tan “visibles” (actividades de servicios y trabajos intelectuales), de manera que los alumnos comprendan que los riesgos laborales están presentes en mayor o menor medida en todas las actividades productivas.

Las acciones informativas son otro de los aspectos relevantes a tener en cuenta si queremos lograr una cultura preventiva. Sin embargo, a diferencia de la formación, se caracterizan por tener un desarrollo puntual y por ser eficaces en el espacio temporalmente cercano al momento de su seguimiento. Por ello, deben considerarse como un complemento a la formación y no como un sustituto.

Acciones informativas serían: el desarrollo de talleres de prevención, de semanas temáticas o, incluso, concursos de ideas.

Si unimos acciones formativas con informativas dentro del ámbito educativo, encontramos al “delegado de prevención en el aula”¹, figura a cuya creación se hizo referencia en un estudio previo que no tuvo una aplicación real. Por este motivo, y debido a que la consideramos como una medida cuya relevancia práctica puede ser importante, volvemos a retomarla a través de una nueva concepción.

El “delegado de prevención en el aula” se presenta como un cargo similar al del delegado de clase pero con funciones preventivas específicas y de carácter rotatorio; lo que permite que al finalizar el año académico todos los alumnos lo hayan desempeñado.

Sus funciones principales serían de análisis de conductas de riesgo y de la adecuación o no de las condiciones del entorno del centro de estudios (aulas, laboratorios, gimnasio, pistas deportivas, pasillos...) para el desarrollo de las diferentes actividades que en él se llevan a cabo. Para lo cual podría valerse de elementos gráficos (fotos) si se cumplen los requisitos legales al respecto.

¹Figura a la que se hace referencia en: Martín Fernández, Laura, Estudio Monográfico: “Elaboración de un plan de educación y formación en prevención de riesgos laborales en la formación reglada”, Centro de Seguridad y Salud laboral de la Junta de Castilla y León, Dirección General de Trabajo y Riesgos Laborales, Junta de Castilla y León, 2004.

Como paso previo al inicio de su desarrollo, se realizaría una sesión informativa por parte del responsable en la que se expondrían los objetivos a alcanzar, los pasos a seguir, los materiales necesarios y, los derechos y responsabilidades de los que sería sujeto.

Una vez concluido el "mandato preventivo", el alumno elaborará un informe o presentación con los resultados principales de su análisis; proponiendo de acuerdo a los resultados obtenidos las medidas correctivas o de mejora en materia preventiva que considere necesarias.

Al finalizar cada trimestre, se pondrá en común el contenido de cada uno de los informes llevados a cabo hasta ese momento, valorándose numéricamente (0-5) cada una de las propuestas, atendiendo a su aplicabilidad y efectividad; de manera que al final del año académico se extraerán las dos medidas preventivas del centro de estudios con mayor puntuación, recibiendo el alumno o alumnos que las hubiese propuesto un refuerzo positivo adecuado.

El objetivo principal de este programa es la adquisición y asimilación de valores preventivos, en todos los aspectos de la vida cotidiana, por parte de todos los alumnos, aumentando las posibilidades de impacto de la materia de seguridad y salud en la comunidad y, de generación de una cultura preventiva.

Otra medida destacable, que podría incorporarse dentro de la Responsabilidad Social Corporativa o Empresarial, sería la colaboración entre empresas y centros escolares de la zona, con el fin de que los alumnos conozcan a través de la experiencia, la realidad de la actividad preventiva en un entorno conocido.

Finalmente, en relación a la formación e información tenemos que destacar que, aunque es cierto que en el ámbito empresarial se están llevando a cabo actuaciones en este sentido, sus resultados no son importantes para la consecución de unas condiciones de trabajo sanas y seguras. Ello se debe a que los programas formativos en los que se basan estas acciones y, bajo los que se esta formando la mayoría de los trabajadores, tienen como única misión el mero cumplimiento de la normativa vigente en el menor tiempo posible. A lo que queremos hacer referencia con este argumento es en la necesidad de tener en cuenta, por los responsables correspondientes, la efectividad de estas acciones formativas e informativas. La razón de ello la encontramos en que en la mayoría de los accidentes analizados los trabajadores habían sido informados y formados, al menos legalmente.

En relación al segundo campo, el concurrente con la incorporación y desarrollo del puesto de trabajo, sería interesante que se fomentara el desarrollo de acciones de acogida a nuevos empleados, especialmente si se trata de trabajadores jóvenes, en las que interviniera

un trabajador veterano del puesto de trabajo correspondiente. El objeto es que el trabajador de nueva incorporación conozca de primera mano los riesgos derivados del ejercicio de la tarea que le va a ser encomendada y las medidas o acciones preventivas a tener en cuenta; evitando de este modo las posibles conductas inadecuadas que podría desarrollar, fruto de su entusiasmo y de su no percepción real de los riesgos.

La actuación sobre los riesgos derivados de los desplazamientos de los trabajadores estaría principalmente encaminada al desarrollo y aplicación de planes de movilidad. Esta medida implicaría el establecimiento de las rutas más adecuadas, actividades formativas e informativas sobre seguridad vial o, el fomento del transporte colectivo. Con relación a este último aspecto, la empresa debería valorar la posibilidad de instaurar un servicio propio de transporte, fundamentalmente en aquellos casos en los que el trayecto a seguir por los trabajadores no este cubierto por el servicio de transporte público o su utilización presente dificultades.

En el caso de que la utilización de un medio de transporte sea inherente a la ejecución del puesto de trabajo, además de las indicaciones anteriores, la empresa debería tener en cuenta la seguridad y salud de los trabajadores en la programación de sus servicios, tiempos y rutas, además de evitar, en la medida de lo posible, la incentivación de la realización de conductas de riesgo o contrarias a las normas a través de la eliminación de determinados pluses que son otorgados de acuerdo a la rapidez en la que el trabajador presta el servicio.

Otro aspecto a tener en cuenta a la hora de proponer medidas de acción es el tipo de lesión sufrida por los trabajadores. La mayoría de los accidentes laborales de cualquier grupos de edad, que han sido objeto de estudio, tuvo unas consecuencias de carácter leve, consistentes principalmente en dislocaciones, esguinces o torceduras en alguna/s de las extremidades superiores debido a sobreesfuerzos físicos, traumas psíquicos o exposiciones a Agentes Físicos. La excepción, la marca el grupo de ocupados de 16 a 19 años al presentar como primera forma de lesión los choques o golpes contra objetos en movimiento. Así, teniendo en cuenta estos resultados y el hecho de que el día y la hora de la semana en la que se concentra el mayor número de accidentes es el lunes en la segunda hora de la jornada laboral, podemos pensar en la posibilidad de instaurar un sistema de detección de la fatiga o la somnolencia², similar al que ya se está implantando en los vehículos en relación a la seguridad vial, mediante el cual poder evitar los accidentes laborales debidos a la falta de atención.

Este sistema aperibiría al trabajador de su idoneidad o no para ejecutar un puesto de trabajo que requiera un cierto grado de atención o concentración debido a los riesgos que

² La fatiga es una sensación de falta de energía, de agotamiento o de cansancio, mientras que la somnolencia se refiere al estado en el que se percibe una fuerte necesidad de dormir, llegándose, incluso, a producir el sueño.

presenta y que se podrían materializar a través de la realización de una conducta inadecuada y, al superior inmediato para que, en su caso, asigne al trabajador correspondiente a otra tarea o equipo de trabajo en el que su estado no suponga un riesgo añadido. De esta manera estaríamos eliminando un factor de riesgo. Sin embargo, esta acción tendría que ser analizada y consensuada con los representantes de los trabajadores o con ellos directamente en cada caso en concreto, debido a que podría presentar graves inconvenientes si su tratamiento no es adecuado, llegando a producir situaciones de indefensión del trabajador frente al mando o al empresario.

Asimismo, sería de gran interés que los medios de comunicación de masas hicieran referencia a las medidas que deberían haber observado los responsables y que podrían haber evitado el accidente cuando den a conocer la ocurrencia de un siniestro laboral, al igual que se viene haciendo con el uso del cinturón de seguridad en los accidentes de tráfico. Asimismo, teniendo en cuenta la situación actual sería importante llevar a cabo campañas informativas en las que se haga un especial hincapié en el ahorro en costes que supone la aplicación y seguimiento de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

Con todo ello queremos hacer referencia a que la consecución de unas condiciones de trabajo seguras y saludables en el trabajo es cosa de todos, debido a que:

(...) Todos estamos expuestos a los accidentes, aunque muchas veces no seamos conscientes de ello y, por tanto, los esfuerzos que hagamos en su prevención y los beneficios que obtengamos de ello también recaerán sobre todos (...)³

Finalmente, concluimos estas medidas y propuestas de mejora haciendo un especial hincapié a la necesidad de evaluar y mantener lo conseguido en materia de prevención de riesgos laborales; bien para conocer si realmente tienen sentido las actuaciones que estamos llevando a cabo, su nivel de eficiencia y eficacia y, quizás lo más importante, su persistencia en el tiempo. La razón de ello, se encuentra en el hecho de que las medidas y propuestas que hemos realizado están destinadas o encuentran su base en acciones que muy posiblemente ya están en marcha.

³ Junyent, Joan, El Gran Silencio, Abadía Editors, 2005/2008.