



¿NECESITA ALGO MÁS QUE UNA FOTOCOPIADORA?  
CREERÁ QUE LE HEMOS LEÍDO LA MENTE.

Sabemos exactamente lo que ha estado buscando: una gama de equipos que ofrezcan costes de impresión y copiado, bajos y flexibles, con contratos sin sorpresas. Esto es precisamente lo que la amplia gama de multifuncionales HP le ofrece. Bajo Coste Total de Propiedad, contratos basados en el uso y una atractiva gama de opciones de compra. Todo respaldado por la legendaria reputación de fiabilidad de HP LaserJet. Los equipos que se ajustan a sus planes financieros tan bien como al entorno laboral de su oficina. Son las soluciones de impresión y copiado que siempre ha tenido en mente. Ahora lo tiene todo en su mano.

LAS NUEVAS IMPRESORAS MULTIFUNCIÓN HP.

Para más información:

Llame al 902 10 14 14

Entre en [www.hp.com/eur/mfp](http://www.hp.com/eur/mfp)



HP LaserJet  
M3035xs MFP



HP LaserJet  
M4345xm MFP



HP LaserJet  
M5035xs MFP

# SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Revista del:  
 INSTITUTO NACIONAL  
DE SEGURIDAD E HIGIENE  
EN EL TRABAJO

Nº 39  
Octubre 2006

SEMANA EUROPEA 23-27 DE OCTUBRE DE 2006

## CRECER CON SEGURIDAD



Subvencionado por:



Agencia Europea para  
la Seguridad y la Salud  
en el Trabajo

<http://osha.eu.int>

<http://ew2006.osha.eu.int>



3650K06673



## EDITA

Instituto Nacional de Seguridad  
e Higiene en el Trabajo (INSHT)  
C/Torrelaguna, 73  
28027 Madrid  
Tfno: 91 363 43 21  
Fax: 91 363 43 27  
E-mail: [subdireccioninsht@mtas.es](mailto:subdireccioninsht@mtas.es)  
Web: <http://www.mtas.es/insht>

## DIRECTOR

Ángel Rubio Ruiz

## CONSEJO EDITORIAL

Ángel Rubio Ruiz  
Antonio Morales Sánchez  
Mario Grau Ríos  
Javier Pinilla García  
Beatriz Losada Crespo  
Luis Miguel Urbán Fernández  
José Yanes Coloma  
Jose Carlos Fernández Arahuetes  
Antonio Carmona Benjumea  
Alejo Fraile Cantalejo  
Juan Guasch Farrás  
Antonio Rodríguez de Prada

## CONSEJO DE REDACCIÓN

Pilar Arroyo De Diego  
Rafael Denia Candel  
Asunción Cañizares Garrido  
Pilar Casla Benito  
Mercedes Tejedor Aibar  
Marta Urrutia de Diego  
Jose Carlos Fernández Arahuetes  
Mery Varona Rojas

## DOCUMENTACIÓN FOTOGRÁFICA

Pedro Martínez Mahamud  
M.T.A.S.

## REALIZACIÓN EDITORIAL PUBLICIDAD Y SUSCRIPCIONES

Especial Directivos  
Grupo Wolters Kluwer  
C/Orense, 16; 28020 Madrid  
[www.edirectivos.com](http://www.edirectivos.com)

## GESTIÓN DE LA PUBLICIDAD:

Antonio Aguayo (Director)  
[aaguayo@edirectivos.com](mailto:aaguayo@edirectivos.com)  
Carlos González (Jefe)  
[cgonzalezp@edirectivos.com](mailto:cgonzalezp@edirectivos.com)  
Tfno: 91 556 64 11 Fax: 91 555 41 18

## INFORMACIÓN SOBRE SUSCRIPCIONES:

Tfno: 902 250 520 Fax: 902 250 530  
[clientes@edirectivos.com](mailto:clientes@edirectivos.com)

## IMPRIME

Gráficas Muriel, S.A.

DEPÓSITO LEGAL: M-15773-1999  
N.I.P.O.: 211-06-047-4  
I.S.S.N.: 1886-6123

La responsabilidad de las opiniones emitidas en "Seguridad y Salud en el Trabajo" corresponde exclusivamente a los autores. Queda prohibida la reproducción total o parcial con ánimo de lucro de los textos e ilustraciones si previa autorización (R.D. Legislativo 1/1996, de 12 de abril de Propiedad Intelectual).



## 04 FUE NOTICIA



## 05 EDITORIAL



## 06 SEGURIDAD Y SALUD AL DÍA



## 09 SEMANA EUROPEA: Crecer con Seguridad



## 37 NOTICIAS



## 43 ACTUALIDAD SOCIOLABORAL



## 46 PUBLICACIONES DE INTERÉS



## 47 INFORMACIONES ÚTILES



## 48 FICHAS PRÁCTICAS



## 60 NORMATIVA





Avui  
28-7-2006

## Cinc obrers moren al caure un mur de contenci3 al Poblenou

■ L'accident és un dels més greus que hi ha hagut a Catalunya en el sector de la construcci3 ■ Un treballador està ingressat a l'Hospital del Mar de Barcelona en estat greu ■ Quatre de les víctimes eren immigrants, tres pakistanesos i un equatorià

El treballador que quedava penjat del mur, després de caure, va ser rescatat amb dificultat. Els socorristes van haver de tallar el mur amb dinamita per poder arribar a ell.

El treballador que quedava penjat del mur, després de caure, va ser rescatat amb dificultat. Els socorristes van haver de tallar el mur amb dinamita per poder arribar a ell.

### Un 21% més d'accidents en els sis primers mesos

En aquest primer semestre de 2006, la taxa d'accidents de treball a Catalunya ha augmentat un 21% respecte al mateix període de l'any anterior.

El nombre d'accidents de treball a Catalunya ha augmentat un 21% respecte al mateix període de l'any anterior.

El nombre d'accidents de treball a Catalunya ha augmentat un 21% respecte al mateix període de l'any anterior.

El nombre d'accidents de treball a Catalunya ha augmentat un 21% respecte al mateix període de l'any anterior.

## Un albañil de Murcia, la primera víctima del calor

El obrero, de 53 años, estuvo el viernes trabajando al sol y falleció al día siguiente tras sufrir una fiebre muy alta y entrar en un coma profundo

El albañil falleció tras sufrir una fiebre muy alta y entrar en un coma profundo.

El albañil falleció tras sufrir una fiebre muy alta y entrar en un coma profundo.

El albañil falleció tras sufrir una fiebre muy alta y entrar en un coma profundo.

20 minutos  
17-7-2006

## El ochenta por ciento de los profesores de ESO padecen estrés laboral

El Correo Gallego  
1-8-2006

por de cabeza y trastornos gastrointestinales son los que recoge un informe elaborado por la USC

## Los siniestros laborales mortales descendieron un 36% desde el pasado enero

Hubo más accidentes, pero diez muertes menos

Si en el mes de abril de 2005 se registró un accidente por cada 205 afiliados, en el cuarto mes del año en curso la comparativa se sitúa en uno por cada 235

Trabajo destacó por la disminución de los siniestros mortales, que alcanza el 36 por ciento. Según informó este departamento, en el primer trimestre de 2006, la tasa de siniestros mortales por cada 100.000 trabajadores ha descendido un 36% respecto al mismo período de 2005.



El Correo  
28-6-2006

## El Parlamento vasco pide que todas las obras de Euskadi tengan delegados de prevención

## Campaña de inspección para el control del amianto en la UE

En este segundo semestre de 2006, la Comisión Europea ha puesto en marcha una campaña de inspección para controlar el uso de los diferentes materiales de la Unión Europea en los trabajos de mantenimiento.

de prevención y control del ambiente. Esta campaña se centrará en la inspección de los trabajos de mantenimiento y reparación, por lo que el departamento de medio ambiente y control del ambiente.



Gara  
31-7-2006

UGT REALIZA UN ESTUDIO EN CASI 800 EMPRESAS EXTREMENAS Y CONCLUYE QUE LA SINIESTRALIDAD ES "PREOCUPANTE"

## La mitad de los accidentes laborales que hay en la región no se investigan

UGT denuncia que hay evaluaciones de riesgo que se hacen por teléfono sin visitar el lugar de trabajo

La región, en la que el 25% de las empresas no tienen planes de prevención, registra 2.500 siniestros al mes

La siniestralidad laboral en Extremadura es preocupante, según un estudio realizado por UGT en casi 800 empresas de la región.

### Siniestralidad laboral en Extremadura

ACCIDENTES	INFORMACIÓN DE LOS ACCIDENTES	INFORMACIÓN DE LOS ACCIDENTES
11.949	96	371
6.676	89	371
6.577	89	371
6.273	89	371

La siniestralidad laboral en Extremadura es preocupante, según un estudio realizado por UGT en casi 800 empresas de la región.

La siniestralidad laboral en Extremadura es preocupante, según un estudio realizado por UGT en casi 800 empresas de la región.

La siniestralidad laboral en Extremadura es preocupante, según un estudio realizado por UGT en casi 800 empresas de la región.

La siniestralidad laboral en Extremadura es preocupante, según un estudio realizado por UGT en casi 800 empresas de la región.

La siniestralidad laboral en Extremadura es preocupante, según un estudio realizado por UGT en casi 800 empresas de la región.

La siniestralidad laboral en Extremadura es preocupante, según un estudio realizado por UGT en casi 800 empresas de la región.

La siniestralidad laboral en Extremadura es preocupante, según un estudio realizado por UGT en casi 800 empresas de la región.

La siniestralidad laboral en Extremadura es preocupante, según un estudio realizado por UGT en casi 800 empresas de la región.

La siniestralidad laboral en Extremadura es preocupante, según un estudio realizado por UGT en casi 800 empresas de la región.

La siniestralidad laboral en Extremadura es preocupante, según un estudio realizado por UGT en casi 800 empresas de la región.

La siniestralidad laboral en Extremadura es preocupante, según un estudio realizado por UGT en casi 800 empresas de la región.

La siniestralidad laboral en Extremadura es preocupante, según un estudio realizado por UGT en casi 800 empresas de la región.

La siniestralidad laboral en Extremadura es preocupante, según un estudio realizado por UGT en casi 800 empresas de la región.

La siniestralidad laboral en Extremadura es preocupante, según un estudio realizado por UGT en casi 800 empresas de la región.

La siniestralidad laboral en Extremadura es preocupante, según un estudio realizado por UGT en casi 800 empresas de la región.

La siniestralidad laboral en Extremadura es preocupante, según un estudio realizado por UGT en casi 800 empresas de la región.

La siniestralidad laboral en Extremadura es preocupante, según un estudio realizado por UGT en casi 800 empresas de la región.

La siniestralidad laboral en Extremadura es preocupante, según un estudio realizado por UGT en casi 800 empresas de la región.

La siniestralidad laboral en Extremadura es preocupante, según un estudio realizado por UGT en casi 800 empresas de la región.

La siniestralidad laboral en Extremadura es preocupante, según un estudio realizado por UGT en casi 800 empresas de la región.

La siniestralidad laboral en Extremadura es preocupante, según un estudio realizado por UGT en casi 800 empresas de la región.

La siniestralidad laboral en Extremadura es preocupante, según un estudio realizado por UGT en casi 800 empresas de la región.

La siniestralidad laboral en Extremadura es preocupante, según un estudio realizado por UGT en casi 800 empresas de la región.

La siniestralidad laboral en Extremadura es preocupante, según un estudio realizado por UGT en casi 800 empresas de la región.

La siniestralidad laboral en Extremadura es preocupante, según un estudio realizado por UGT en casi 800 empresas de la región.

La siniestralidad laboral en Extremadura es preocupante, según un estudio realizado por UGT en casi 800 empresas de la región.

La siniestralidad laboral en Extremadura es preocupante, según un estudio realizado por UGT en casi 800 empresas de la región.

La siniestralidad laboral en Extremadura es preocupante, según un estudio realizado por UGT en casi 800 empresas de la región.

La siniestralidad laboral en Extremadura es preocupante, según un estudio realizado por UGT en casi 800 empresas de la región.

La siniestralidad laboral en Extremadura es preocupante, según un estudio realizado por UGT en casi 800 empresas de la región.

La siniestralidad laboral en Extremadura es preocupante, según un estudio realizado por UGT en casi 800 empresas de la región.

La siniestralidad laboral en Extremadura es preocupante, según un estudio realizado por UGT en casi 800 empresas de la región.

La siniestralidad laboral en Extremadura es preocupante, según un estudio realizado por UGT en casi 800 empresas de la región.

La siniestralidad laboral en Extremadura es preocupante, según un estudio realizado por UGT en casi 800 empresas de la región.

La siniestralidad laboral en Extremadura es preocupante, según un estudio realizado por UGT en casi 800 empresas de la región.

La siniestralidad laboral en Extremadura es preocupante, según un estudio realizado por UGT en casi 800 empresas de la región.

La siniestralidad laboral en Extremadura es preocupante, según un estudio realizado por UGT en casi 800 empresas de la región.

La siniestralidad laboral en Extremadura es preocupante, según un estudio realizado por UGT en casi 800 empresas de la región.

La siniestralidad laboral en Extremadura es preocupante, según un estudio realizado por UGT en casi 800 empresas de la región.

## Condenados por "delito de riesgo"

El Juzgado de lo Penal número 15 acaba de dictar una novedosa sentencia — la primera de este tipo que se produce en Madrid, según fuentes judiciales — en la que se condena a tres meses de cárcel, por un "delito de riesgo", a los responsables de las obras de velar por que los trabajadores cumplan con las normas de seguridad.

### Un juez impone penas de cárcel por la falta de seguridad en una obra, aunque no hubo siniestro

de "un cinturón de seguridad con anclaje", pero éste no estaba enclavado "a la cuerda salvavidas". El teñido estaba a un metro de la obra, lo que provocó que el trabajador cayera.

El teñido estaba a un metro de la obra, lo que provocó que el trabajador cayera.

## Un tribunal declara el párkinson como enfermedad profesional

ST. TRIBUNAL SUPERIOR DE CATALUÑA DE 14 DE JULIO DE 2006

La Gaceta de los Negocios  
31-7-2006

### Luz verde al fiscal especialista en accidentes laborales

EUROPA PRESS Madrid



be por enfermedad común.

Exceso de plomo. Así las cosas, el Instituto Nacional de la Seguridad Social recurrió la sentencia porque debía calificarse como enfermedad común. El tribunal autonómico catalán reconoció que "la ciencia médica es una ciencia exacta en el sentido de poder determinar, sin lugar a dudas, el origen de determinadas manifestaciones o enfermedades". Ahora bien, la sentencia señala que, ante las afirmaciones coincidentes de los prestigiosos médicos, el Tribunal Supremo debe por enfermedad común.

Cinco Días  
19-5-2006

## Crecer con seguridad

**Este año, como en los años** precedentes desde 2000, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, en sus diez años de actividad coincidentes con los de vigencia de nuestra Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ha organizado una campaña europea que en esta ocasión está dedicada a los jóvenes con el fin de garantizar un crecimiento laboral seguro y saludable, con el lema "*CRECER CON SEGURIDAD*". Como ya viene siendo tradicional, esta Campaña culminará con la celebración en octubre de 2006 de la Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, en todos los Estados miembros de la Unión Europea, en los países candidatos y en los de la AELC (EFTA), con el mismo lema. La mayor parte de los diversos actos programados se desarrollarán en la Semana del 23 al 27 de octubre.

En esta ocasión, aunque el objetivo esencial es fomentar la seguridad y la salud en el trabajo de los jóvenes, en particular los de edades comprendidas entre 18 y 24 años, sin olvidar a los menores de 18 años que, en el marco legal de cada Estado, puedan realizar un trabajo, se pretende ir más allá desde una perspectiva de integración a todos los niveles, en especial los educativos y formativos implicados desde las edades más tempranas, con el fin de promover desde el mismo inicio del aprendizaje en los niños los hábitos y cultura esencialmente preventivos en todos los aspectos de la vida, tal y como quiere transmitir el lema de *crecer con seguridad*, enlazando los niveles iniciales de la enseñanza infantil y secundaria, de la formación profesional y de la universitaria con la continuada durante toda la vida activa. Esto requiere sin duda la extensión a otros ámbitos más allá de lo laboral: lo educativo, la formación profesional, las universidades y las organizaciones de la juventud.

Se trata, pues, de preparar a los futuros trabajadores para el amplio y diverso mundo laboral en todos los aspectos con inclusión de los relativos a los riesgos para su seguridad y salud en el trabajo, a la par que intensificar tal preparación previamente a su primera incorporación a un puesto de trabajo e insistir de manera específica no sólo respecto de las características, incluidas las relacionadas con los riesgos específicos, de su puesto de trabajo sino también y especialmente adaptando tal formación a las peculiaridades relativas a su propia condición de ser jóvenes.

**Porque los jóvenes constituyen un grupo de riesgo** especialmente vulnerable, al carecer de una mínima experiencia y con una insuficiente formación y sensibilización respecto de la prevención, con lo que la percepción de los peligros y los riesgos asociados resulta ser más limitada que la de los trabajadores más experimentados. Lo que se acentúa aún más en el caso de los menores cuando realizan algunas prácticas o algunos trabajos ocasionales mientras completan sus estudios, a los que, además de aplicarles la legislación específica más restrictiva en cuanto a condiciones de trabajo y horarios, hay que extremar las medidas de prevención y protección, con inclusión de las adaptaciones correspondientes y las de asesoramiento, formación específica y sensibilización.

En este marco, en España se han ido desarrollando diversas campañas por parte de las Administraciones de las Comunidades Autónomas así como por la General del Estado, concentrándose numerosos actos con jornadas técnicas, talleres, seminarios y actividades de sensibilización para la prevención que se extenderán a colegios e institutos los próximos días 23 a 27 de octubre en la celebración de la Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Se pretende sensibilizar sobre los riesgos y la prevención de los mismos, no sólo a los empresarios respecto de este colectivo especialmente vulnerable y a los mismos jóvenes, futuros trabajadores, y a los que ya hayan iniciado su vida laboral, sino también a los educadores, a los profesores, a las autoridades educativas de todos los niveles del Sistema, a las organizaciones juveniles y, en general, a toda la sociedad, con el fin de que entre todos inculquemos y afiancemos una cultura de la prevención para que *creciendo con seguridad* se garantice un futuro cada vez mejor en seguridad y salud en el trabajo para todos.

**El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo**, como centro de referencia de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo en España, colabora activamente en la campaña "Crece con seguridad", no sólo para mejorar las condiciones de seguridad y salud de los jóvenes ya incorporados a la vida laboral, sino también para concienciar y preparar a los futuros trabajadores sobre los riesgos y las medidas de prevención, una tarea colectiva que como tal el Instituto promueve con el apoyo de todas aquellas actividades que persigan este objetivo común.

Avance de siniestralidad laboral julio 2005-junio 2006

## Se mantiene el descenso en los índices de incidencia de los accidentes de trabajo

**E**l informe sobre siniestralidad laboral correspondiente al periodo comprendido entre julio de 2005 y junio de 2006 corrobora la tendencia a la baja que viene apuntándose en los últimos años. El último informe, elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), arroja un descenso del 3,4% en los índices de incidencia de los accidentes de trabajo totales, descenso que es más destacado en los graves (-18,1%) y en los mortales (-5%).

El análisis de la siniestralidad se elabora trimestralmente tomando como referencia periodos completos de doce meses mediante el estudio del índice de incidencia, que establece la relación del número de accidentes de trabajo por cada 100.000 trabajadores asalariados y autónomos con cobertura de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

El balance del último trimestre resulta especialmente alentador ya que refleja un descenso prácticamente total en todos los sectores y en todos los segmentos de accidentalidad, excepto en los accidentes de trabajo mortales en la industria, cuyo índice sube ligeramente (2,1%). La caída es rotunda en el sector de la construcción, que baja un 5,6%, con caídas muy apreciables en el índice de accidentes graves (-19,5%) y el de mortales (-10,6%). En el segmento de accidentes leves la bajada fue de 5,4%.

También en el sector servicios se aprecia un descenso del índice de incidencia, de 5,1%, con una rotunda bajada del 21,6% del índice de accidentes graves, del 5,7% en mortales y del 4,9% en leves. También disminuyó el índice de incidencia total en el

sector agrario (-2,1%), descenso que alcanzó el 21% en el índice de accidentes graves, el 5,5% en el de mortales y el 1,7% en leves. En industria, cayó el 11,6% el índice en accidentes graves y el 0,2% en leves.

En cifras absolutas, el número de accidentes registrados durante el último año fue de 927.853 para una población afiliada de 15.191.530 trabajadores. El volumen de accidentes aumentó el 1,5% respecto al mismo periodo anterior pero fue inferior al incremento de la población trabajadora con las contingencias por accidente de trabajo cubiertas en el mismo periodo analizado, que fue de 5,1%. Esta relación arroja una caída del índice de incidencia de 3,4%. El número total de accidentes de trabajo graves en el periodo analizado fue de 8.952, el 13,9 % menos que en el periodo anterior. El número de accidentes mortales fue de 972 (-0,1%) y el de leves de 917.929 (1,7%).

Durante el año 2005 las principales formas de accidentalidad se atribuyeron a sobreesfuerzos (32,4%), caídas y golpes contra objetos inmóviles (18,3%), choque o golpe contra un objeto en movimiento (17,3%), contacto con "agente material" cortante, punzante, duro (13,5%), contacto con corriente eléctrica, fuego, temperatura, sustancias peligrosas (3,3%), quedar atrapado, aplastamiento, amputación (2,8%), tráfico (2,4%), y otras (10%).

Del análisis de la siniestralidad elaborado por el INSHT se desprende que la mitad de los accidentes mortales ocurridos durante el pasado año se produjeron por patologías no traumáticas (infartos, derrames...) en un porcentaje del 28,8% y por causa del tráfico en un 21,6%. El 15,6% de accidentes morta-





## La mitad de los accidentes mortales ocurridos durante el pasado año se produjeron por patologías no traumáticas

les se produjeron por caídas del trabajador, el 13,7% al quedar atrapado, ser aplastado o sufrir una amputación, el 7,8% por choque o golpe contra un objeto en movimiento o colisión, el 4,6% por contacto con corriente eléctrica, fuego, sustancias peligrosas y el 4,2% por ahogamiento o sepultamiento.

### Inmigrantes, más riesgos

El análisis de siniestralidad refleja algunas variaciones en el caso de los trabajadores extranjeros. Con una población afiliada de 1.149.117 trabajadores, los inmigrantes sufrieron, durante el año 2005, 78.395 accidentes de trabajo, 96 de ellos mortales y 838 graves. El índice de incidencia de siniestralidad fue de 6.822, por encima del índice de incidencia total, que fue de 6.012.

En los distintos sectores laborales, se aprecia que los trabajadores extranjeros superan los índices de incidencia generales en industria (15.009 frente al 10.174 del total); en servicios (4.437 frente a 3.953) y están casi equilibrados en el sector agrario (2.983 frente a 2.945). Por el contrario, el índice de incidencia es notablemente inferior en la construcción (11.362 frente a 13.498 del total).

En el segmento de accidentes mortales, se observa que los trabajadores extranjeros superan el índice de incidencia total en más de dos puntos: el 8,4 frente al 6,3 del cómputo total. Esta situación se repite en todos los sectores laborales, excepto en el agrario donde el índice de incidencia es ligeramente menor (5,1 para los trabajadores inmigrantes frente al 5,7 del total). En el sector de la construcción el índice de incidencia durante 2005 fue de 18,2 para los inmigrantes para un 17,5 total; en industria la relación fue de 13,4 y 8,1 y en servicios de 4,2 y 3,9.

Por nacionalidades, los marroquíes sufrieron el 23,02 % de los accidentes de trabajo con baja en jornada laboral; el 17,13 los ecuatorianos; el 9,12 los colombianos; 6,98 rumanos. El resto de nacionalidades quedó por debajo del 5%.

Ello vendría a demostrar que los trabajadores extranjeros no sólo asumen los puestos menos remunerados que, por lo general, desechan los trabajadores nacionales, sino también los de mayor riesgo, según observó el secretario general de Empleo, Valeriano Gómez, en la presentación del análisis de siniestralidad correspondiente al último trimestre.

### Comunidades autónomas

Todas las comunidades autónomas, excepto Baleares y Rioja, arrojaron caídas notables en el índice de incidencia en el periodo comprendido entre julio de 2005 y junio de 2006, caídas especialmente significativas en los casos de la Comunidad Valenciana (-8,6%) y Melilla (-8,1%). En el epígrafe de accidentes mortales se registraron grandes descensos en Melilla (-50%), Rioja (-40%), País Vasco (-28,6%) o Aragón (-25,6%); se apreciaron aumentos porcentuales en los accidentes mortales en Castilla-La Mancha (37,5%) la Comunidad Valenciana (31,3%), Navarra (30,8%) o Canarias (22,9%).

Andalucía, Baleares, Canarias, Castilla-La Mancha, Comunidad Valenciana y País Vasco superaron la media de los índices de incidencia de accidentes en jornada laboral.



# Crecer con seguridad





# Total, son de goma

**M. Isabel de Arquer**

Centro Nacional de Nuevas Tecnologías. INSHT

**Paloma de Arquer**

Consultora de empresas

*Los accidentes son la primera causa de muerte y discapacidad en la infancia. Los adultos deben lograr que la información acerca de la prevención de accidentes se traduzca en implementación de sistemas que hagan del mundo un lugar seguro para los más pequeños. Abordando la educación de sus hábitos, se puede evitar que los menores se conviertan en adultos propensos a padecer determinadas lesiones.*

“**T**otal, son de goma”. Es una frase que se oye cada vez que un niño sufre un accidente. O cualquiera de estas otras frases: “Es increíble lo pronto que se recuperan”, “Si a un adulto le pasara lo mismo, tardaría mucho más en recuperarse”, “Eso no es nada, verás qué pronto se te olvida”. En la mayoría de las ocasiones los accidentes que sufren los menores no tienen graves consecuencias: una tirita y el beso de papá o mamá suelen ser suficientes.

Hace no mucho tiempo un equipo de publicistas elaboró el anuncio de un producto reduciendo a la mamá a la estatura de 1 metro y mostrándola al público enfrentada a lo que ahora era para ella un gigantesco lavabo o una inmensa silla. Tenía su gracia. Y es que desde el mundo de los adultos rara vez adoptamos el punto de vista de un niño, y es importante tenerlo en cuenta.

Permitan que yo también, en esta ocasión, haya empleado el punto de vista de un niño que a continuación expongo. Me he encontrado con muchas contradicciones.

“Hola. Me llamo Paula y soy una niña de tres años y medio. Hoy es mi primer día de colegio y me llevará papá. Me he levantado temprano y he tomado el de-

sayuno sentada en un asiento especial que me permite estar cómoda frente a la mesa. Mi mamá dice que es un gran invento y que cuando ella era pequeña la abuela ponía un cojín sobre la silla de la cocina y que se cayó de allí varias veces. Yo siempre tengo sillas especiales: tenía una cuando era un bebé y ahora ésta. Seguro que en el colegio también hay sillas especiales para mi tamaño.

Después de vestirme, papá y yo salimos rápido: no podemos llegar tarde el primer día. En el portal hay unos escalones y papá y mamá siempre me dan la mano para bajarlos o subirlos. Dicen que para mí esos peldaños es como si los mayores tuvieran que subir peldaños de 30 centímetros. Seguro que en el colegio han tenido en cuenta mi tamaño para los peldaños.

Papá me dejará en el cole de camino a su trabajo. Vamos hasta el coche y mientras nos acercamos esquivo como puedo los espejos retrovisores de los coches aparcados ¿Por qué los hacen así? Quedan a la altura de mi frente y ya me he dado algún coscorrón con ellos. Pasa un autobús. Menos mal que ya mido más de un metro y me llega menos el humo de los tubos de escape. Cuando era bebé y me llevaban en la silla mi cara quedaba más abajo y tragaba más humo. Estoy

algo hecha un lío porque mi mamá dejó de fumar para que no me molestase el humo de sus cigarros y desde que nací he tragado un montón de humo de camiones, autobuses y coches. Menos mal que cada vez mi cara queda más arriba. ¿A cuántos cigarros equivaldrá el humo de los camiones, coches y autobuses que tragamos los niños hasta que medimos más de un metro? ¿No podrían girar los tubos de escape para que nunca echen el humo hacia las aceras?

¡Y este ruido! Casi no oigo a papá que me está diciendo no sé qué de que no me tropiece ¿se pensará que lo hago a propósito?, ¿no se da cuenta de que el suelo es muy irregular y mis pies muy pequeños? Seguro que en el colegio se puede oír siempre a las profesoras.

Papá me ayuda a subir al coche, me sienta en una silla especial y me pone el cinturón de forma que me sujete bien pero no me haga daño. Seguro que los niños que van en el autobús al colegio también tienen unas sillas y unos cinturones especiales para ellos.

Llegamos al colegio. ¡Vaya! ¡cuántos coches! Papá deja el coche en segunda fila y cuando baja para abrirme la puerta casi le atropellan. Abre mi puerta y mientras está



agachado soltándome del asiento pasa un autobús que ¡otra vez! casi le atropella. Me coge en brazos y sale corriendo ¡cruzando a lo loco! Pienso: ¡Papá! ¿Qué haré cuando vaya sola? ¿Cruzaré a lo loco, que es lo que te veo hacer siempre? ¿O cruzo por el semáforo o el paso de peatones que es lo que dices que haga? Creo que cruzaré a lo loco, sí: me resulta más fácil recordar lo que te veo hacer. Pero, claro: no sé expresar este pensamiento pues solo tengo tres años.

Papá y mamá han leído muchos libros sobre el comienzo del colegio. Me han explicado una serie de cosas que hacen que me sienta tranquila y segura. No tengo miedo de quedarme aquí, en el cole, cuando cruzo la oxidada verja del patio. ¡Qué raro! Una verja oxidada en el patio de un colegio.

¡Vaya! En el patio del cole el suelo tampoco está bien plano: creo que me tocará caerme también aquí. ¡Anda! ¡Si hay una fuente en el medio del patio! Supongo que cuando eche una carrera tendré que correr lejos por si me caigo, para no abrirme la cabeza con ella, pero está bien para beber.

En el vestíbulo espera la profesora. Papá me deja con ella y con otros niños y se va. La profesora nos coloca en fila para ir a la clase y nos dice: "que cada uno se agarre con una mano a la ropa del que tiene delante". Empezamos a caminar detrás de ella y llegamos a unas escaleras. ¡Qué raro! Son tan altas como las del portal de mi casa, pero no hay nadie que me dé la mano. La barandilla está muy alta para mí y, además, un niño me tira de la ropa por detrás.

En la clase, ¡menos mal!, las sillas son de mi tamaño.

La profesora es muy simpática. Nos quedamos muy tranquilos cuando nos cuenta qué es lo que vamos a hacer en el cole y que ella va a cuidar de nosotros. Nos ha enseñado donde están los aseos y nos ha dicho que tenemos que tener cuidado de no resbalar. También nos ha dicho que es mejor que no vayamos corriendo por los pasillos y las escaleras. Ha dicho que nos va a enseñar los colores, los números, las letras y muchas cosas más. Creo que a los pequeños nos han puesto con la mejor profesora del colegio. Cuando venga mamá a buscarme le daré un gran beso por traerme a este cole.

Han pasado seis años. Estamos a mitad de curso y hoy tengo examen de "mates". Papá y mamá me apuntaron a desayunar y comer en el cole cuando empecé primaria. Llego al colegio a las ocho de la mañana, salgo a las cuatro y media de la tarde y voy a la academia de inglés unos días y a la de música otros días. Total que para cuando llego a casa son las seis de la tarde. Si lo pienso, es como una jornada laboral de diez horas. Cincuenta horas a la semana. Me parece haber oído por algún lado que la jornada laboral es de 38 horas o algo así. Pero los mayores tienen mucho morro: creen que lo que hacemos los niños es jugar todo el tiempo y no se

dan cuenta de que nos cansamos. Yo no me quejo: algunos de mis compañeros no llegan a casa hasta las ocho.

Desde el colegio hasta la academia voy yo sola. A veces me hago un lío porque los mayores dicen que se cruza en verde y, cuando estoy esperando en el semáforo, veo a la gente cruzando en rojo y entonces me acuerdo de que, cuando voy con papá o mamá, a veces cruzamos en rojo y me pongo a cruzar yo también en rojo. No entiendo a los mayores que dicen una cosa y hacen otra.

A lo mejor podían poner un policía organizando a los que van al colegio en coche y a los que van caminando, como en las películas. Una vez vi en la tele que en un colegio de otra ciudad los niños habían hecho una actividad de organizar la salida del colegio para que lo aprendieran, aunque total no sé para qué lo tienen que aprender si es un trabajo que de mayores no van a tener que hacer. Será por si tienen que salir en una de esas películas haciéndolo.

Ya me he acostumbrado a subir y bajar todo el tiempo las escaleras del cole. Menos mal que crezco rápido y cada vez me resulta menos difícil subir o bajar. A lo que no acabo de acostumbrarme es a esta mochila. Me compraron el trolley para que no tuviera que cargar el peso de los libros sobre mi espalda, así que llevo a rastras los cuatro kilos de libros y cuadernos. Mamá dice que cuando ella era pequeña llevaban los libros en una mochila y que era malo para la espalda. Yo creo que tampoco puede ser bueno para los brazos arrastrar tres o cuatro kilos todos los días. Además, cuando llego al cole tengo que levantar el trolley para subir los dos pisos de escaleras hasta llegar a la clase. Yo peso 35 kilos. Tengo que preguntarle a

papá si todos los días sube dos pisos cargado con nueve kilos de informes.

La clase no está mal. Lo malo son los asientos: soy bastante alta para mi edad y mi silla es del mismo tamaño que la de Luis, que mide 20 centímetros menos que yo. El jefe de mi mamá debe ser supermillonario porque mi mamá en la oficina



dice que tiene una silla astronómica, o algo así, que se adapta a la altura del que se sienta ¿No debería tener cada niño del colegio una de esas? ¡Todos somos diferentes! Y mi silla es igual que la que tenía cuando iba a segundo y que la que tendré en sexto y en esos cuatro años creceré unos cuarenta centímetros. Cuando sea mayor quiero trabajar en una empresa como la de mi mamá, aunque supongo que será difícil encontrar una empresa que tenga esas sillas tan especiales.

Una de las cosas que más me gustan de mi colegio es que casi no se oye ruido de la calle. Dice mi prima Lucía, que tiene 10 años, que en su colegio se oye mucho el ruido de la calle y que los profesores tienen que hablar muy alto para que los niños les oigan y ¡claro! en invierno, en cuanto hace un poco de frío, se ponen malos de la garganta. Y entonces viene un sustituto que no sabe que tiene que hablar alto y el primer día no se enteran de nada, hasta que el sustituto se da cuenta y empieza también a hablar alto. Dice que el curso pasado hizo frío tanto tiempo que incluso tuvo que venir

un sustituto del sustituto que también se puso malo ¡Qué risa!

Los niños estamos acostumbrados a estar malos de la garganta. Dice mamá que es porque somos unos gritones y yo le digo que en el comedor tengo que gritar porque, si no lo hago, nadie me oye. Y mamá dice que en algunos lugares ponen música suave que relaja y anima a hablar más bajito, pero debe ser un secreto porque en mi colegio no lo saben y como mi mamá sabe guardar secretos tampoco se lo dice.

Hoy estoy muy contenta porque a primera hora de la tarde tengo clase de gimnasia: me encanta hacer el pino y la voltereta lateral me sale bastante bien. Por cierto, ¿qué toca hoy de comida? ¡Ah, sí! ¡Hay alubias! ¡Me encantan las alubias! Pero creo que comeré pocas porque la última vez casi vomito al hacer el pino.

El otro día un niño resbaló sobre un papel que había en el suelo y se golpeó con el cristal de la ventana. El cristal se rompió y cayeron trozos al suelo de la clase y a la calle: menos mal que no pasaba nadie por abajo. Lo malo fue que el niño se hizo un corte en la frente. Pero estamos acostumbrados a este tipo de accidentes.

Y mira que los profesores nos lo recuerdan cada poco: "[...] que no corráis, que no os empujéis, que no bajéis las escaleras a lo loco...". Pobres profesores: ellos insisten cada curso, una vez y otra vez, pero a nosotros se nos olvida porque estamos tan concentrados aprendiendo todo que cuando salimos de la clase, sólo queremos jugar.

También hay resbalones en los aseos del colegio. Mamá dice que el baño y la cocina son los lugares más peligrosos de la casa. Los niños a veces salpicamos sin querer agua al suelo al lavarnos las manos. A veces salpicamos queriendo: después de todo somos niños y sabemos

apreciar la parte divertida de las cosas. Lo malo es que luego el suelo queda mojado y hay que entrar con mucho cuidado de no resbalar. De mayor no quiero trabajar en lugares donde haya agua porque casi siempre resbalo, aunque a lo mejor a los trabajadores les ponen suelo que no resbale... No, no. No creo que exista un suelo así, porque los mayores no dejarían que los niños corriéramos peligros en el colegio pudiendo evitarlos.

A veces hay accidentes en el patio. Muchas veces son por balonazos y siempre son sin querer, aunque a veces el susto es gordo. Como cuando le dieron a Javi en primero de primaria y vomitó y tuvo que estar en el hospital toda la noche. Recuerdo que aquel día mis padres discutieron: mamá decía que no deberían dejar jugar a fútbol en los patios de los colegios y papá decía que es el deporte nacional y al final estuvieron de acuerdo en que los niños tendrían que jugar con balones blanditos y no con balones de cuero, pero no se lo dijeron a nadie y los niños en el patio siguen jugando con balones de reglamento. De vez en cuando le pasa a algún niño o niña lo que a Javi y entonces prohíben jugar al fútbol un tiempo, hasta que se olvida.

El otro día hubo un simulacro de incendio. Todos los niños y niñas salimos tranquilos porque hemos ensayado muchas veces y sabemos qué hay que hacer. Para hacer bien el simulacro el director quitó la luz de todo el colegio y hubo muchas risas porque nos pisábamos y algunos andaban despistados porque no veían nada. Este año la profesora se ha hecho un poco de lío porque la puerta de la clase se abre para adentro. Ella, que es nueva en el cole, dice que eso es peligroso y que lo sabe porque fue a un curso de seguridad. Nosotros no sabemos qué contestarle, pero yo creo que ella tiene razón y que si tengo que escapar es más fácil hacerlo empujando la puerta que tirando de ella.



También dice que deberían quitar las rejas de las ventanas. Así que cuando sea mayor buscaré trabajo en un lugar que tenga las puertas como dice mi profesora y que no tenga rejas en las ventanas. No sé si lo encontraré.

¿Tendrán en cuenta los mayores esas cosas en los lugares de trabajo? Yo creo que deberían pensar en esas cosas por lo menos cuando hacen un colegio, porque los niños somos más frágiles que los mayores. Y cuando vieran que nosotros crecemos más seguros se darían cuenta de lo importante que es también para ellos y lo pondrían en sus trabajos. Y ellos, que tienen el dinero y han estudiado muchas cosas, podrían inventarse un suelo que no resbale para los baños, unos cristales resistentes para las ventanas, unas luces que funcionen cuando no haya electricidad. Podrían inventarse unas sillas para niños como la que tiene mi mamá en su trabajo. Si pensasen en estas cosas, seguramente se les ocurriría poner dos barandillas en los colegios: la normal y una más baja para los pequeños. Y también se les ocurriría hacer más bajitos los peldaños por donde van a ir los pequeños. A los que hacen los libros se les ocurriría hacerlos como la colección de "Decora con legumbres" que compra mamá que es un cuadernito pequeño cada semana y así no tendríamos que llevar todo el libro cada día a casa sino sólo la lección que tenemos que estudiar.

Seguro que se les ocurrirían muchas cosas. Qué pena que estén tan ocupados."

El testimonio de Paula debería ser suficiente para suscitar una preocupación ante las contradicciones en que viven los menores. Sin embargo, hemos querido aportar datos concretos que corroboren la existencia de riesgos.

Resulta bastante laborioso encontrar estudios estadísticos sobre los acciden-

■ **Tabla 1** ■ **Alumnos matriculados sin seguro escolar obligat.**

Año	< 16 años	% s/total	> 16 años	% s/total	TOTAL
2002	5.366.348	63,71%	3.056.434	36,29%	8.422.782
2003	5.411.002	64,23%	3.012.764	35,77%	8.423.766
2004	5.482.498	64,74%	2.986.630	35,26%	8.469.128

Fuente: Ministerio de Educación y Ciencia

■ **Tabla 2** ■ **Estudiantes menores de 23 años sin seguro escolar obligatorio**

Año	< 16 años	% s/total	16-23 años	% s/total	TOTAL
2002	5.366.348	70,31%	2.265.837	29,69%	7.632.185
2003	5.411.002	70,84%	2.227.481	29,16%	7.638.483
2004	5.482.498	71,37%	2.199.597	28,63%	7.682.095

Fuente: Ministerio de Educación y Ciencia

■ **Tabla 3** ■ **Coste de los accidentes escolares y el gasto total en asistencia sanitaria con cargo al seguro escolar obligatorio**

Año	Accidente escolar	Gasto Sanitario
2005	2.401.358,78 €	9.746.787,89 €
2004	2.478.510,61 €	8.229.262,43 €
2003	2.708.141,76 €	7.342.634,43 €
2002	2.974.742,78 €	6.785.081,99 €

Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social

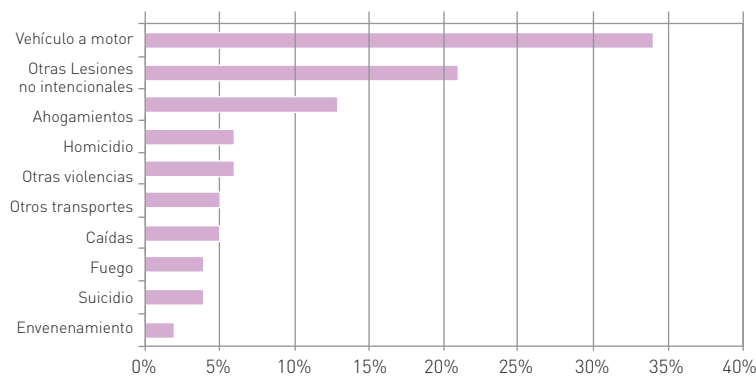
tes escolares que se tramitan mediante el seguro escolar obligatorio, lo cual ya es reflejo del interés sobre dicha temática. Ni siquiera los datos encontrados son buenos indicadores, pues el seguro escolar obligatorio no existe como tal hasta tercer curso de la Educación Secundaria Obligatoria (ESO), para los estudiantes de 14 o 15 años de edad aproximadamente, con lo cual los accidentes ocurridos hasta esa edad forman parte del grueso de gastos de asistencia sanitaria. Como muestra la **tabla 1**, alrededor del 64 % de la población escolar no tiene un seguro escolar obligatorio. Téngase en cuenta que los datos incluyen al total de alumnos matriculados desde la enseñanza infantil hasta el postgrado universitario.

Si tomamos únicamente a los estudiantes menores de 23 años, las cifras se revelan aún menos favorables para el colectivo de menores de 16 años (**tabla 2**).

El coste de los accidentes escolares y el gasto total de asistencia sanitaria con cargo al seguro escolar obligatorio (alumnos desde 3º de ESO hasta tercer ciclo de estudios universitarios, con el límite de edad de 28 años) es el que se muestra en la **tabla 3**.

Saliendo del ámbito escolar, tampoco es mucha la información que se puede obtener ni en cantidad de datos, ni en clasificación de lesiones.

**■ Tabla 4 ■ Distribución de principales causas de muerte por lesiones infantiles (entre los 0 y los 14 años de edad) en la Unión Europea**



Fuente: Organización Mundial de la Salud, datos 1996-2000

En Holanda, país con el índice de lesiones más bajo de la UE, existe un estudio que revela que por cada muerte de un niño se producen 160 ingresos hospitalarios por lesiones graves y 2.000 asistencias en servicio de Urgencias. No tiene en cuenta los niños atendidos por sus pediatras en centros de salud ni por sus padres o profesores.

En el año 2003, según datos del Ministerio de Sanidad, fallecieron en España 666 niños por accidente.

Según la Organización Mundial de Salud, las muertes por lesiones infantiles (entre los 0 y los 14 años) en la Unión Europea, se distribuyen según los gráficos de la **tabla 4**.

Resulta muy difícil acceder a estadísticas sobre causas de muerte en la infancia, pero aplicando estos porcentajes podemos deducir que en el año 2003 murieron en España 33 niños por caídas. Más allá del frío dato estadístico esto significa la muerte de 33 niños concretos, con nombres y apellidos, con amigos, con familia. Niños como Paula que un día salen de su casa y no vuelven.

Es algo en lo que parecen coincidir los escasos estudios existentes: los acciden-

tes son la primera causa de muerte y discapacidad en la infancia.

Pero debemos ir incluso más allá de los propios accidentes y analizar hasta qué punto los menores adquieren hábitos de vida saludables. Tras campañas de sensibilización acerca de la alimentación sana y variada, la vacunación o la salud dental, deberíamos abordar la educación en hábitos que eviten que los menores se conviertan en adultos propensos a padecer determinadas lesiones. Si observamos la forma en que se sienta un niño de un año de edad, vemos cómo su espalda se mantiene recta. Ese mismo niño flexionará las rodillas para coger el objeto que se le ha caído al suelo una vez que está de pie. Esos gestos tan sencillos que en el ser humano son naturales al inicio de la vida no se convierten en hábitos porque, en algún momento de la educación, se pierde de vista la importancia de preservarlos y nos vemos obligados a volver a aprenderlos cuando somos adultos.

Si ni siquiera cuidamos que no se olviden posturas y movimientos saludables que poseemos de forma innata, ¿cómo podemos pretender que nuestros menores adopten medidas adicionales de salud y seguridad? ¿Cómo podemos pretender que los adultos de mañana adopten me-

didias de seguridad en su trabajo si desde que son niños les estamos demostrando que eso no es importante? ¿Cómo hemos olvidado que aprendemos de lo que vivimos y no de lo que nos cuentan?

No obstante, debemos afrontar la cuestión desde un punto de vista positivo: nunca hasta ahora hemos tenido más información acerca de la prevención de accidentes. Nuestra obligación como adultos es que esa información se traduzca en formación a todos los niveles para evitar nuevos accidentes y en implementación de sistemas que hagan del mundo un lugar más seguro para los más pequeños, por ejemplo:

- Siendo escrupulosos en el cumplimiento de medidas de seguridad vial: somos ejemplo para ellos.
- Velando por la integridad física y psíquica de los menores de nuestro entorno para evitar en la medida de lo posible que sean víctimas de violencia.
- Insistiendo en la necesidad de adoptar hábitos saludables en todos los ámbitos.
- Promoviendo y alentando el rediseño de los espacios en que los menores son los protagonistas para adecuarlos a sus características físicas y a su actividad.
- Elaborando información adecuada y accesible a los niños y a las personas a cuyo cargo están en cada momento.
- Formando a aquellos que conviven y/o trabajan con menores para que sean capaces de identificar riesgos y prevenirlos.

Y, sobre todo, escuchando activamente a los menores para establecer una buena comunicación, que permita seguir avanzando en el bienestar de lo más preciado que tiene una sociedad: su futuro. ●

## Agradecimientos:

Goicoechea, I. (10 años), Goicoechea, N. (5 años), Criado, P. (10 años), Criado, D. (11 años), Sánchez, E. (11 años), Sánchez, N. (9 años), Sánchez, R. (4 años), Fernández, L. (3 años), y otros 14 niños y niñas que, desde su diversidad, aportaron sus experiencias para elaborar la historia de Paula.

## ■ Referencias informativas, bibliográficas y normativas ■

Casado Muñoz, R., Lezcano Barbero, F. Programa Integral de Educación para la Salud de jóvenes con discapacidad intelectual. Madrid: Comunidad de Madrid, Madrid, 2006, ISBN: 84-451-2848-5.

European Child Safety Alliance <http://child-safetyeurope.org> documento en español: "Prioridades para la seguridad infantil en la Unión Europea", European Child Safety Alliance, PO Box 75169, 1070 AD Amsterdam, Países Bajos, 2004.

Instituto Nacional de Estadística <http://www.ine.es/>

Ley de 17 de julio de 1953, por la que se establece el seguro escolar obligatorio (BOE de 18/07/1953).

Ley 14/1970 General de Educación, de 4 de agosto (BOE de 6 y 7 de agosto, artículo 126, apartado 4, artículo 46, apartado 4).

Mackay M., Vincenten J., Brussoni M., Towner L. Child Safety Good Practice Guide: Good investments in unintentional child injury prevention and safety promotion. Amsterdam: European Child Safety Alliance, Eurosafe; 2006.

<http://www.eurosafe.eu.com/csi/eurosafe2006.nsf/wwwVwContent/L4goodpracticeguide.htm>

Ministerio de Educación y Ciencia <http://www.mec.es/>

Ministerio de Sanidad y Consumo <http://www.msc.es/>

Orden de 20 de agosto de 1954, por la que se establecen las normas para la implantación del seguro escolar (BOE de 31/8/1954).

Real Decreto 270/1990, de 16 de febrero, por el que se incluye dentro del régimen del seguro escolar a los alumnos que cursen el tercer ciclo de estudios universitarios conducentes al título de Doctor (BOE de 2/03/1990).

Vincenten, J. Prioridades para la seguridad infantil en la Unión Europea. Alianza Europea para la seguridad infantil. Junio, 2004. <http://www.msc.es/profesionales/saludPublica/pre-vPromocion/docs/seguridadInfantilUE.pdf>

# FORMACIÓN EN SEGURIDAD

20<sup>06</sup>  
07

## FORMACIÓN PRESENCIAL

- XII Master Universitario en Prevención de Riesgos Laborales (en colaboración con la Universidad Politécnica de Madrid).  
*Duración: octubre 2006-mayo 2007.*
- X Curso de Especialización en Dirección de Seguridad Privada (en colaboración con la Universidad Politécnica de Madrid).  
*Duración: octubre 2006-diciembre 2006.*
- XIX Curso superior de Dirección y Gestión de la Seguridad Integral.  
*Duración: octubre 2006-noviembre 2006.*

## FORMACIÓN ON-LINE

- Master e-learning en Prevención de Riesgos Laborales.  
*Duración: octubre 2006-julio 2007.*
- Curso e-learning de Formación de Formadores en Seguridad.  
*Duración: octubre 2006-diciembre 2006.*
- Curso e-learning de Sistemas de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales (OHSAS 18000).  
*Duración: octubre 2006-diciembre 2006.*

Infórmate en:

Tels.: 91 581 23 53 / 26 03 / 23 36 • e-mail: [fundacion.prevencion@mapfre.com](mailto:fundacion.prevencion@mapfre.com)

Instituto de Prevención, Salud y Medio Ambiente

Monte del Pilar, s/n • 28023 El Plantío (Madrid)

Tels.: (+34) 91 581 23 36 / (+34) 91 581 23 53 • Fax: (+34) 91 581 60 70  
[fundacion.prevencion@mapfre.com](http://fundacion.prevencion@mapfre.com) • [www.fundacionmapfre.com](http://www.fundacionmapfre.com)



FUNDACIÓN  
**MAPFRE**

**BECAS DE ESTUDIOS  
Y DESCUENTOS**



Hacia una enseñanza de la seguridad, especialmente de los jóvenes, capaz de modificar actitudes y conductas

## Proscribir el cumplimiento meramente formal de la enseñanza

**Jaime Llacuna Morera**

Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. INSHT

*A través de la enseñanza transversal, se pretende integrar la seguridad y la salud laboral de manera natural en las actitudes de los alumnos. Para lograrlo, es necesario brindar a los docentes herramientas que les permitan incorporar una actitud positiva hacia la cultura de la prevención, tanto en las diversas materias que determina el currículo, como en la vida escolar en general.*

### 1.- La palabra y la realidad no mienten

El filósofo francés del siglo XVII La Rochefoucaud aseguraba que *es más fácil predicar la virtud que practicarla*. Eso mismo podríamos decir de una gran cantidad de aseveraciones expresadas que, pese a su argumentación teórica, tienen poca materialización en el mundo de las conductas. Desde un punto de vista estrictamente lingüístico, podríamos decir que las manifestaciones verbales (codificadas a través de signos y manifestadas al exterior) no tienen que provenir de creencias intrínsecas ni menos ser consideradas como estímulos generadores de una respuesta conductual. En otras palabras: hablar (*decir*), como aseguraba Humberto Eco, es el privilegio del que dispone el hombre para mentir. La palabra es el mecanismo más sofisticado para transmitir una mentira o para, como todos sabemos, transmitir un mensaje aceptado socialmente que no pretende más que valorar al emisor sin tener en

cuenta el efecto que pueda producir sobre los posibles receptores.

Contrariamente a lo dicho, existen teorías de la comunicación (Watzlawick-Palo Alto. Programación Neurolingüística), que asegurarían la incapacidad de mentir del proceso comunicativo a través de signos, en tanto éstos son inseparables de las “formas” emocionales que sustentan su transmisión. Ekman (2002) explicó claramente lo que el neurólogo Duchenne había querido mostrar con su famosa “sonrisa”, al aceptar que la manifestación facial con la que se comunicaba con otra persona era diferente en tanto el emisor tuviera una u otra interpretación subjetiva del otro o bien deseara transmitirle algo que no creía íntimamente.

Esta manifestación, fundamentalmente inconsciente, nos impediría transmitir una mentira (una expresión de la que no estuviéramos convencidos y de la que no deseáramos su asertividad) sin que el receptor se percatara de ello y, en consecuencia, sin que la

comunicación, a modo de estímulo, no ejerciera ninguna operatividad sobre él. Podríamos “predicar la virtud” pero, dicho en *román paladino*, nadie nos haría el menor caso dado que todos “verían” con claridad meridiana que se trataba de algo falso, de algo que no pretendía una respuesta concreta, que era *hablar por hablar*.

### 2.- Hablar es repercutir sobre el receptor

Hablar, tanto desde el punto de vista cognitivo como emocional, no es únicamente la transmisión de un mensaje, sino el intento de repercutir sobre el receptor. Esto es: el intento de influir, de una manera u otra, en su conducta o en la interpretación que se tenga de determinado fenómeno. Casi podríamos decir que, debajo del complejo mundo de la comunicación, existe siempre una intención “docente” (en el sentido que damos al término docente en tanto presunto modificador de interpretaciones de la realidad).

Quiere esto decir que “hablar es enseñar” y que “lo hablado” (lo *dicho*) sí implica una forma de actuar sobre el receptor y, en consecuencia, sería una *práctica de la virtud* si, por supuesto, el mensaje fuera sincero y verídico. El “hablante-enseñante” no podría mentir con la facilidad que suponíamos y su palabra se convertiría en práctica, en realidad, en tanto afectaría inmediatamente la respuesta del receptor. De ahí la importancia de transmitir mensajes prudentemente sabiendo hasta qué punto puede influir una expresión en la conducta de quien la recibe.

Hablar es importante. Decir es importante, sobre todo si “decimos” a receptores que están en un nivel de recepción elevado, sea por una concreta motivación, sea porque su edad les determina como receptores idóneos, consciente e inconscientemente, tanto de la realidad percibida directamente como de la transmitida a través de signos.

### 3.- La realidad y la palabra en la escuela

Esto es determinante en el contexto escolar, por ejemplo, en el que se da una percepción por parte del alumno tanto de la realidad vivida como de la *realidad* transmitida verbalmente. Los procesos comunicativos en edad escolar podrían ser estudiados de una manera efectiva desde la óptica de la



*pragmática*, en tanto dichos procesos son considerados a través de los factores extralingüísticos que determinan el uso del lenguaje. Lo que se dice, la forma de decirlo, el lugar en el que se transmite el mensaje, las razones emocionales que lo implican, la materialización o no (verdad-mentira) de lo manifestado en la percepción de la conducta cotidiana, etc. Todos ellos son factores contextuales del mensaje emitido que, junto a él, determinan el carácter pragmático del mensaje. Esto es la *relación del significado gramatical con el hablante y con los hechos y objetos del mundo que intenta describir*, Escandell Vidal (1996).

Lo que nos interesa de todo ello, especialmente por lo que supone de modificación de conductas (hacia la consolidación de conductas *seguras*), es que la persona se halle inmersa en un *continuum* comunicativo que le permita el análisis de la realidad, su discusión,

su confrontación con otras situaciones vividas o imaginadas, la interacción con el grupo en la transmisión de formas de interpretar la realidad. Se trata de que lo que ve, oye y siente (Programación Neurolingüística) se difunda permanentemente en las actuaciones cotidianas de las personas posibilitando siempre, por supuesto, el análisis crítico de lo percibido y el contraste con otras realidades.

No se trata de una *inmersión* ciega, sino de una percepción múltiple que, de manera crítica, se ofrece a los receptores para generar una interpretación de la realidad que le rodea. Especialmente esto es así si el grupo está formado por personas jóvenes en edad de adquirir lo que será la base de su actuación adulta. En jóvenes que están creando su mundo de actitudes a partir de lo que ven y de lo que oyen. Y, como decíamos y excepto situaciones de gran habilidad comunicativa, el

emisor *no puede mentir*. El mundo, el contexto que presentamos al joven (los aspectos cognitivos y emocionales), no miente, es el que es (ni más ni menos). En el conjunto de contradicciones, valores, errores, grandezas y miserias que forman parte de su esencia.

## 4.- El “desacuerdo modular” lleva a la duda, a la confusión o al olvido

Lo que decimos con la boca (lo que hablamos) lo contradice lo que dicen nuestros ojos (nuestro rostro) y lo que hace nuestro cuerpo. Se produce un *desacuerdo modular* cuando nuestro cerebro interacciona de manera rutinaria con el resto de elementos del grupo y percibe, inconscientemente de manera inicial, que se nos está intentando engañar o que lo dicho no preocupa excesivamente al emisor. Está *hablando por hablar*, como decíamos, o está simplemente cubriendo el expediente de contar algo porque lo dice alguna normativa sin que pretenda con ello modificar conducta alguna: lo dicho no le importa en su realidad íntima

y personal. El resultado es la duda, inicialmente y, a la larga, el olvido, el desprecio, la negación o, incluso, la oposición decidida al mensaje recibido. *Se necesita un esmerado entrenamiento, o una enorme distracción, para que nuestra mente no infiera los estados mentales de otras personas mientras hablamos con ellas* (Jonson, 2004).

Lo que queremos apuntar es que una transmisión se convertirá en operativa, y el receptor la entenderá y podría (en su caso) influir en su conducta, cuando el emisor “hable” desde la realidad y desde el convencimiento total de que lo dicho es “importante”, es verídico, no se trata de una simple divagación con ánimo de impresionar al receptor, no es un mensaje vacío, no es un “trámite” indicado por una normativa, cuando la transmisión se produzca desde la sinceridad y la prudencia entendiendo la capacidad de repercusión que puede tener en el otro (sobre todo si el receptor es un joven o si la credibilidad del emisor es, por una razón u otra, muy alta). En caso contrario, la transmisión “desinteresada” (propia de dicha), vacía de contenido, contradictoria con las situaciones extralingüísticas en las que se da, puramente “formal” carecerá de repercusión y podría incluso generar rechazos o actuaciones contrarias a lo deseado. En todo caso, la contradicción entre la manifestación verbal y los aspectos contextuales de la misma (forma concreta de transmitir, lugares y tonos inadecuados, repetida tradición en la no materialización de lo dicho, aspectos amenazantes o estresantes, falta de credibilidad del emisor, etc.) pueden generar una profunda sensación de duda ¿Es real lo que se nos dice? ¿Sirve para algo? ¿Se lo cree el propio emisor? ¿No es simple “palabrera”? La duda estará siempre en la base de nuestra conducta como recep-

tores y, en el caso de los jóvenes, en la base de su formación (especialmente el mundo de las actitudes).

*Así como un proceso de comunicación bien logrado consiste en la correcta transmisión de información y ejerce sobre el receptor el efecto apetecido, la confusión es, por el contrario, la consecuencia de una comunicación defectuosa, que deja sumido al receptor en un estado de incertidumbre o de falsa comprensión*, Watzlawick (1986).

Lo interesante del fragmento transcrito es que, en la actualidad, podemos asegurar que la incorrecta transmisión de un mensaje se produce, fundamentalmente, cuando no existe “interés” en la transmisión del mismo, cuando se da, como decíamos, siendo producto de una mera formalidad (sin capacidad asertiva), lo que genera el llamado “desacuerdo modular” de nuestro cerebro y, en consecuencia, la duda, la confusión o el olvido.

## 5.- Transmitir emociones en la práctica docente para incidir en las conductas

Las decisiones no son posibles sin las emociones que han permitido asignar sensaciones y, por lo tanto, grados de motivación, posibilitando una línea de acción, Casacuberta (2001, siguiendo la obra de A. Damasio). El receptor de un mensaje correctamente transmitido actúa/responde, según vemos, a partir de la coherencia entre “fondo y forma” del mismo (la coherencia modular del cerebro) o, lo que es similar, los aspectos cognitivos y emocionales de la comunicación. Se decide una determinada conducta cuando la realización de la misma supone el recuerdo de una “sensación” positiva/agradable, Lang (2006), a través de la percepción

El docente puede contribuir a modificar las conductas de los jóvenes a través del proceso comunicativo, del mensaje



de imágenes, International Affective Picture System, de algo visto u oído anteriormente y que nos produjo satisfacción, nos fue agradable o constatamos que era útil para nuestros objetivos (tanto consciente como inconscientemente). La posible satisfacción o utilidad puede nacer de la credibilidad que el emisor tenga para nosotros o del deseo de compartir con él alguna experiencia concreta. La realidad es que la acción vendrá determinada por la sensación recibida o imaginada. Se trata de la motivación. Estamos motivados cuando deseamos llevar a cabo una acción que suponemos positiva y ello se basa en experiencias anteriores o en la "calidad" del mensaje recibido.

Ello presupone, si deseamos lograr *conductas seguras*, que tanto las posibles experiencias anteriores como la calidad del discurso elaborado y transmitido han sido capaces de crear emociones/sensaciones fundamentalmente útiles al receptor (en el sentido más biológico de la palabra). Las percepciones agresivas generarían conductas de defensa y huida (lo positivo de las mismas es su propio carácter de huida. El rechazo y la huida es lo "conveniente" a la persona para el mantenimiento de la situación deseada). Un accidente es una situación desagradable que puede, por supuesto, crear una emoción negativa capaz de derivar en el mantenimiento futuro de una conducta segura. Cualquier dato que conecte a la persona con las circunstancias del accidente creará una motivación capaz de determinar una línea de acción. Ello será más o menos perdurable en virtud de las características personales del individuo. Lo interesante (y lo destacable desde el punto de vista docente) es la creación de emociones/sensaciones (plano de lo inconsciente y de lo consciente, según Damasio), que provengan de un



proceso comunicativo, de un mensaje. La escuela no proporciona accidentes a los alumnos para que éstos modifiquen su conducta futura, transmite discursos verbales y no verbales que, a través de su asertividad, crean emociones/sensaciones (traducidas en motivaciones) para lograr el efecto deseado (la conducta segura). Nos movemos, por lo tanto, dentro del marco de la *su-gerencia* que un mensaje puede crear en un receptor y cómo ésta sería capaz de promover una conducta. Éste es el mecanismo docente: la modificación

de las conductas a través de mensajes y de los aspectos pragmáticos que le rodean (la interacción con la realidad).

## 6.- La transversalidad como método

En el sentido en el que estamos hablando, entendemos por "transversalidad": la manera de transmitir un mensaje contextual simultáneo a un mensaje "principal" diferente en cuanto a su contenido cognitivo. Esto es:

utilizar la capacidad de percepción de los aspectos colaterales del mensaje principal para transmitir casi subliminalmente otro mensaje que nos interesa derive en una conducta. Dicho de esta manera, podría parecer que estamos hablando de una clara manipulación del alumnado (si bien es cierto que el carácter peyorativo del término "manipulación" es tendencioso). Podríamos hacer creer que el alumno recibe una serie de mensajes de manera inconsciente que tienen por objetivo obligarle a realizar determinada conducta. Esto sería incorrecto (hasta cierto punto) si los mensajes se produjeran como una verdadera invasión y fueran incapaces de ser contestados. De hecho, algo de ello hay cuando hablamos de *impregnar* el mensaje principal (explicar matemáticas o geografía) de una serie programada de estímulos verbales y no verbales que tienen por objetivo un logro diferente del de la pertinente asignatura.

Sea a través de la utilización de ejemplos, de maneras de explicar, de tonos de voz, de "alertas" puntuales, de gestos, de maneras de comportarse en público, de pequeños comentarios al margen de la asignatura tratada, etc., el emisor transmite, simultáneamente al mensaje principal, una serie de estímulos comunicativos capaces de ser percibidos como formando parte de la vivencia del momento y no como datos que se han de recordar y entender. La comprensión y el recuerdo se producen porque despiertan en el receptor una emoción diferente del dato transmitido en la exposición de la asignatura. El emisor, en el momento de intervenir a modo transversal sobre la adquisición de una conducta o un valor, se muestra en su tono más empático con los alumnos, menos "académico", desarrollando los aspectos más personales que le conectan con el grupo. Está comentando algo "fuera" del contexto concreto de la materia que se ha de

impartir. Está actuando para ser percibido como *modelo* en la actuación que pretendemos transmitir.

Lo interesante de todo ello es que es aquí donde puede valorarse lo dicho anteriormente. El emisor *no puede mentir*, ni de forma verbal ni de forma no verbal, la palabra no puede ser desmentida por la mirada, el tono o la forma de transmisión. Es aquí donde necesitamos que la materialización comunicativa juegue más sus potencialidades de comunicación de la verdad, del interés, del deseo de participar, de "convencer". Es aquí, en la comunicación transversal de un valor, donde el emisor debe implicarse (estando convencido plenamente de lo que dice y hace, único mecanismo para no "mentir"). No se trata de exponer "de pasada" un dato sobre *seguridad*, se trata de penetrar en la vivencia del grupo a través de los aspectos más personales del mismo, desarrollando una conexión cómplice con el auditorio (propriadamente dicho).

El posible carácter "subliminal" del proceso quedaría eliminado (si es que es necesario eliminarlo) en la toma de conciencia posterior entre emisor y receptores. Es decir: quedaría claramente expuesto el objetivo perseguido en el comentario abierto y crítico de lo que se ha pretendido a lo largo de un determinado espacio de tiempo (por ejemplo, realizando un seminario de comentario y discusión sobre lo percibido en la asignatura de matemáticas o de geografía referente al valor *seguridad* transmitido de manera contextual). Periódicamente (y ello no implicaría una gran dedicación de tiempo) el emisor puede *hablar* con los receptores de los mensajes *ocultos* (por llamarles de alguna manera) que han sido lanzados en la clase y del efecto que han causado (especial-

## PREVENCIÓN DE LESIONES DE ESPALDA

### 1. EVITA ESFUERZOS INÚTILES:

- No muevas cargas a mano si no es imprescindible.
- Organiza tu espacio de trabajo para evitar movimientos forzados.
- Coloca los elementos y materiales de trabajo ordenados y al alcance de tus manos.



### 3. ANTES DE TRANSPORTAR CARGAS, INTENTA:

- Inspeccionar la carga, su forma, tamaño y peso.
- Solicitar ayuda, si el peso es excesivo o tienes que adoptar posturas incómodas.
- Utilizar en lo posible carretillas u otros medios mecánicos.
- Buscar un punto de carga cómodo.
- Utilizar las protecciones personales precisas (calzado, guantes, etc.).



### 2. AL MOVER CARGAS, PROCURA:

- Utilizar puntos de apoyo.
- Aprovechar el peso de tu cuerpo como contrapeso para empujar o tirar de la carga.
- No forzar tu cuerpo durante el movimiento de la carga.
- Evitar movimientos de torsión, girando los pies de forma adecuada.



### 4. AL LEVANTAR CARGAS, DEBES:

- Separar los pies y colocar uno en dirección al movimiento.
- Mantener la espalda recta.
- Flexionar las piernas.
- Colocar la carga cerca del cuerpo.
- Sujetar la carga firmemente.



### 5. EN MOMENTOS DE FATIGA O TENSION:

- Realiza una pausa y practica algún ejercicio de relajación.



mente en el sentido emocional de los mismos, en el grado de participación, de aplicación de lo dicho, de “agradabilidad” de los mensajes, de utilidad de los mismos). El emisor/profesor puede iniciar en ese momento un interesante proceso de evaluación del método a la vez que insiste y hace consciente el objetivo final del mismo con los propios alumnos y a través de sus subjetivas percepciones.

## 7.- Proscribir el cumplimiento meramente formal

La ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, manifiesta en su exposición de motivos lo que podría ser considerado la síntesis de lo explicado hasta este momento. Se dice: Uno de los objetivos básicos de la Ley es: *fomentar una auténtica cultura de prevención de los riesgos en el trabajo, que asegure el cumplimiento efectivo y real de las obligaciones preventivas y proscriba el cumplimiento meramente formal o documental de tales obligaciones* (exposición de motivos IV).

Del “cumplimiento meramente formal” es del que estamos hablando en las líneas anteriores, entendiendo por tal “formalidad” (especialmente en el campo de la enseñanza) la transmisión continua de mensajes sin ánimo real de provocar repercusiones observables, cambios en la conducta de los receptores, siendo simples expresiones carentes de habilidad pedagógica para que los contenidos transmitidos sean analizados, recordados y actualizados. *Hablar por hablar*, de manera que ni el discurso tiene la calidad que se espera para generar una motivación, ni viene sustentado por la capacidad emocional capaz de hacer perdurar el

mensaje y convertirlo en una vivencia. Mensajes que desconocen los rasgos elementales de la *Persuasión* (ver NTP nº 665 “La persuasión como técnica comunicativa en prevención de riesgos laborales”) y de la *Asertividad* (ver NTP nº 667 “La conducta asertiva como habilidad social”).

Mensajes y mensajeros (contenidos y transmisores) que, lamentablemente, cubren un mero “expediente” comunicando palabras, gestos, formas, espacios, conductas contradictorias con la realidad (como antes indicábamos) y, en consecuencia, infravalorados por los receptores que *perciben*

**transversal** (Guía para el profesorado de enseñanza primaria) y **La seguridad y la salud en el trabajo como materia transversal** (Guía para el profesorado de enseñanza secundaria).

## 8.- Objetivos y método del material docente para enseñanza primaria y secundaria del INSHT

El objetivo fundamental y primario del material citado es, precisamente, proporcionar al profesorado herramientas que le permitan mantener un

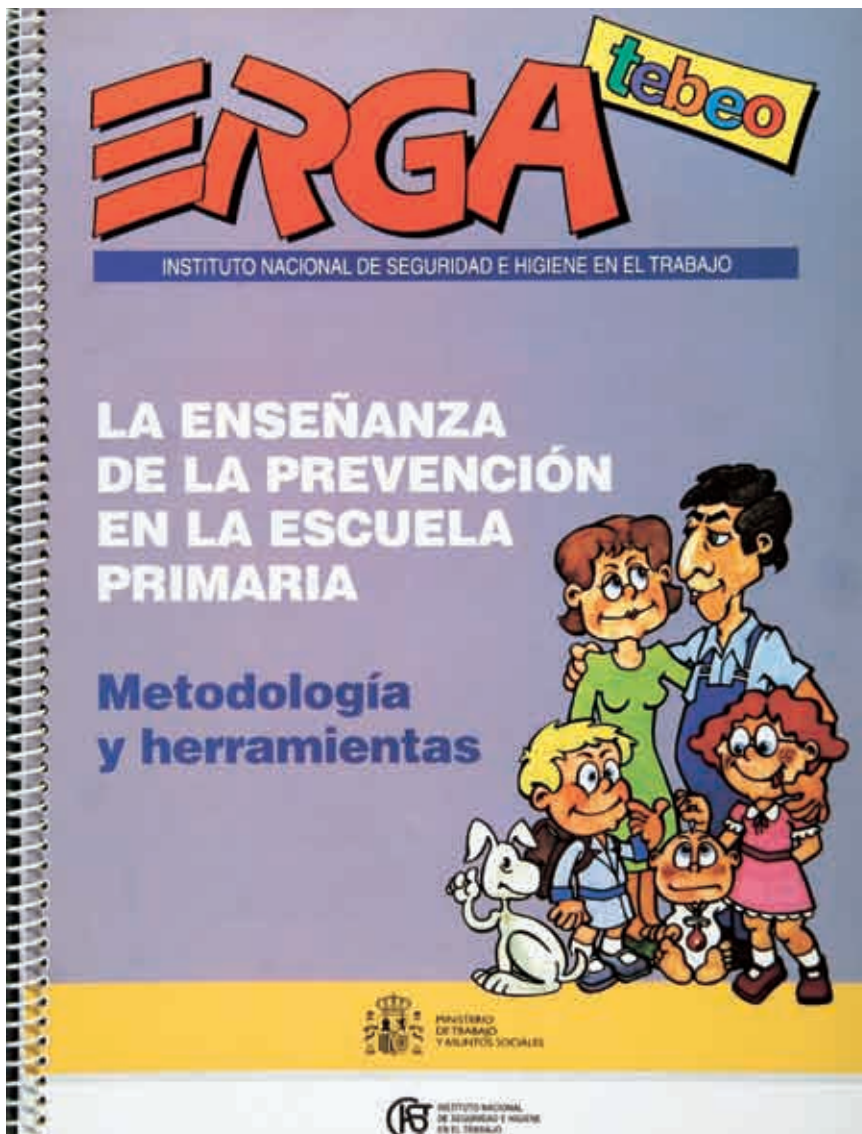
La “transversalidad” implica utilizar la capacidad de percepción del mensaje principal para transmitir subliminalmente otro, que derive en conducta

la falsedad consciente o inconsciente de lo comunicado (o el ínfimo interés del emisor en el discurso, que se manifiesta exactamente de la misma manera que la falsedad).

Para evitar esto o para ayudar a los profesores que desean verdaderamente transmitir un mensaje con capacidad de repercusión, el INSHT viene publicando, desde hace varios años, determinadas herramientas pedagógicas que podrían ser utilizadas a modo de ayuda para el objetivo propuesto. Se trata de simples ayudas que no pueden, en ningún momento, sustituir el discurso y la manifestación del profesor. Se trata de las publicaciones: **Erga / Formación Profesional, Erga / Primaria** y los libros: **La seguridad y la salud en el trabajo como materia**

*discurso* operativo en el aula referido a la seguridad y salud laboral. Se trata de llevar a cabo la herramienta capaz de aplicar la transversalidad como método de enseñanza tal como hemos contado anteriormente. Las publicaciones periódicas se presentan en un doble nivel: por una parte se proporcionan informaciones útiles a los profesores (legislación, bibliografía, cursos, noticias, etc.) y, por otra, la herramienta docente propiamente dicha, un “caso” que el profesor puede desarrollar a partir de una materia específica. La presentación del caso se ofrece acompañado de ejercicios, sugerencias, preguntas, etc. Se pretende que el caso incida directamente en las materias desarrolladas por los alumnos en el currículo académico, precisamente de eso se trata al intentar una ense-





ñanza transversal de la seguridad. No supone una “clase” en sí misma (que negaría el concepto de transversalidad como método) sino que se establece como una situación contextual de una materia principal. La publicación dedicada a la enseñanza primaria sigue la misma estructura pedagógica. Hasta el momento han aparecido 49 números de la publicación dedicada a Formación Profesional y 18 a la Formación Primaria. En la actualidad, las dos publicaciones aparecen en formato virtual y son “descargables” desde la web del INSHT: [www.mtas.es/insht](http://www.mtas.es/insht).

En lo que hace referencia a los libros publicados, se han realizado en colaboración con la Junta de Andalucía (Consejería de Trabajo e Industria y la colaboración de personal de la Consejería de Educación). Los libros van dirigidos a los profesores (enseñanza primaria y secundaria). El objetivo sigue siendo facilitar la enseñanza transversal. Para ello, los libros se estructuran en tres partes fundamentales: un análisis teórico/práctico de lo que supone la transversalidad como método en la escuela, una base esencial de los grandes temas tratados por la seguri-

dad y salud laboral (seguridad, higiene, psicosociología y ergonomía) y, finalmente, una serie de “fichas” de actuaciones transversales para insertarse dentro de las áreas curriculares de los dos grados. Áreas de *conocimiento del medio natural y social, matemáticas, lengua castellana, lengua extranjera, educación artística y educación física* (Enseñanza Primaria). Áreas de *ciencias de la naturaleza, ciencias sociales, geografía e historia, educación física, educación plástica y visual, lengua castellana y literatura, lengua extranjera, matemáticas, música y tecnología* (Enseñanza Secundaria). Las actividades transversales que se ofrecen a los profesores se presentan ubicadas para ser desarrolladas de manera primaria en un área de conocimiento y se complementan con otras áreas en las que pueden seguir desarrollándose desde otra materia. Se trata de generar actuaciones continuadas conectando, además, el tema de la seguridad con otros ejes transversales (*igualdad de oportunidades, educación ambiental, educación moral y cívica, educación para la paz, igualdad de sexos, educación del consumidor, educación sexual y educación vial*).

Con ello se da cumplimiento a la resolución de 7 de septiembre de 1994 del Ministerio de Educación y Ciencia, *por la que se dan orientaciones para el desarrollo de la educación en valores en las actividades educativas de los centros docentes*. El legislador muestra en dicha resolución que conoce perfectamente el concepto de “transversalidad” como método docente cuando dice: *Estos temas llamados transversales porque no corresponden de modo exclusivo a una única área educativa, sino que están presentes de manera global en los objetivos y contenidos de todas ellas, deben, por ello, ser responsabilidad del*

profesorado y, por extensión, de toda la comunidad educativa.

## 9.- A modo de conclusión. Hacia una enseñanza de los jóvenes que posibilite el cambio de actitudes y conductas

El resumen general de lo dicho podría ser (y supondría un programa de formación para el profesorado):

- Las personas emiten mensajes (verbales y no verbales). Dichos mensajes adquieren una determinada forma (es absolutamente necesario en su externalización). La forma es determinante para el receptor que "creará" o "no creará" en lo percibido según ella (fundamentalmente).
- El emisor, probablemente, no puede mentir en un proceso comunicativo. La incoherencia entre lo "pensado" y lo "dicho" es evidenciada inmediatamente por el receptor. Dicha incoherencia puede suponer una repercusión contraria a la deseada.
- No existe comunicación eficaz (que suponga una motivación, una repercusión y un cambio de conducta) si el discurso no viene dado a partir de mecanismos emocionales. Dichos mecanismos emocionales son la percepción de utilidad por parte del receptor (utilidad/agradabilidad). Si el mensaje resulta inútil, agresivo o estresante, podemos asegurar que los mecanismos de defensa de nuestro cerebro actuarán hacia la huida o el olvido.
- El objetivo transversal se presenta como un objetivo oculto de manera contextual al objetivo primero (académico). Se presenta como una

## El INSHT pretende proporcionar al profesorado herramientas que le permitan mantener en el aula un discurso operativo referido a seguridad y salud laboral

inmersión del receptor en el continuum percibido (en el tema que tratamos, dicho continuum se genera en la vivencia permanente y cotidiana de la escuela). Los ejes transversales se funden en la transmisión de las diversas materias con ellas mismas en forma de ejemplos, matizaciones, gestos, expresiones marginales, frases sueltas, conductas, interpretaciones de la realidad, etc.

- La habilidad docente del profesor y el desarrollo competente de su profesión son los que proporcionarán el éxito de la enseñanza de los valores. El profesor debe disponer de conocimientos y herramientas que le permitan realizar eficaz-

mente su tarea. Técnicas como la persuasión o la asertividad suponen exigencias del emisor para el logro de los objetivos.

- Finalmente, podemos asegurar que en un proceso de comunicación, y como conclusión prácticamente única de lo dicho, la percepción del receptor debe realizarse sobre experiencias verdaderas, sinceras, operativas, realizables. Dichas percepciones (conscientes o inconscientes, verbales o no verbales) deben provenir de un emisor que no quiera, simplemente, cubrir un expediente para quien la enseñanza no sea el cumplimiento meramente formal de una obligación. ●

### ■ Bibliografía ■

- (1) Casacuberta, David. La mente humana. Cinco enigmas y cien preguntas. Océano Grupo Editorial, S.A., Barcelona, 2001.
- (2) Ekman, Paul, y otros. Facial Action Coding System. Research Nexus division of Network Information Research Corporation, Salk Lake City (USA), 2002.
- (3) Escandell, M<sup>a</sup> Victoria. Introducción a la pragmática. Editorial Ariel, S.A., Barcelona, 1999.
- (4) Johnson, Steven. La mente de par en par. Nuestro cerebro y la neurociencia en la vida cotidiana. Fondo de Cultura Económica, México, 2006.
- (5) Lang, Peter, y otros. The International Affective Picture System. NIMH Center for the Study of Emotion and Attention, University of Florida, Gainesville (USA), 2006.
- (6) Llacuna, Jaime, y otros. Notas Técnicas de Prevención. Serie 19. N<sup>o</sup> 665: La persuasión como técnica comunicativa en prevención de riesgos laborales (I). N<sup>o</sup> 667: La conducta asertiva como habilidad social. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 2005.
- (7) Watzlawick, Paul. ¿Es real la realidad? Editorial Herder, S.A., Barcelona, 1986.

# Jóvenes, riesgos laborales y siniestralidad

Observatorio de la Juventud en España  
Instituto de la Juventud  
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

*El riesgo de que un joven sufra un accidente laboral en Europa es al menos un 50% más elevado que en el caso de los trabajadores experimentados. La Campaña “Crecer con Seguridad” brinda la oportunidad para impulsar acciones que nos permitan conocer mejor esta realidad y ampliar las actuaciones encaminadas a prevenir los accidentes y preservar la salud en el trabajo de los jóvenes.*

Con ocasión de la Campaña “Crecer con Seguridad”, lanzada con motivo de la Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, que se celebró del 23 al 27 de octubre de 2006, el Instituto de la Juventud (INJUVE) quiere sumarse a esta iniciativa y contribuir con su apoyo a la concienciación y difusión necesarias en el entorno educativo y laboral, para alcanzar mejores niveles de prevención de los riesgos laborales que afectan a los jóvenes en nuestro país.

En la presentación de la campaña se afirma que los jóvenes en Europa tienen un 50% más de probabilidades de sufrir un accidente no mortal en el lugar de trabajo que los trabajadores de otros grupos de edad. Es un dato suficientemente elocuente para que, desde las organizaciones sociales, las empresas, las administraciones públicas y las instituciones educativas nos tomemos muy en serio la responsabilidad que tenemos en prevenir los problemas relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo que desempeñan los jóvenes.

## Los jóvenes y el empleo. Datos del Sondeo sobre Juventud y Empleo

Desde hace varios años, el INJUVE viene llevando a cabo unos Sondeos de Opinión periódicos, a jóvenes entre 15 y 29 años, que permiten recoger datos e información de primera mano sobre los muchos temas y aspectos de la vida de los jóvenes que les interesan especialmente y que consecuentemente nos interesa al conjunto de la sociedad española. En esta línea seriada de encuestas, a principios de 2006 elaboramos un Sondeo sobre “juventud y empleo” (el trabajo de campo de la encuesta fue realizado por el Centro de Investigaciones Sociológicas [CIS], como se viene haciendo habitualmente) con el que pretendíamos obtener información sobre la situación, actitudes y opiniones de los jóvenes respecto del empleo.

Entre las muchas preguntas que componían el cuestionario, algunas pueden tener relación más o menos directa con la seguridad y los riesgos

laborales. Por ejemplo, sabemos a través de este Sondeo que la mitad de los jóvenes que se dedican exclusivamente a trabajar no tienen independencia económica suficiente, lo que les deja inermes ante la demanda empresarial de mayores esfuerzos y dedicación horaria con tal de disponer de recursos adicionales para poder adquirir la autonomía de la que carecen.

Además, dos de cada tres jóvenes en paro no perciben prestación por desempleo ni subsidio alguno, por lo que son candidatos idóneos a aceptar condiciones de trabajo abusivas.

Otro dato destacable, a efectos de seguridad y riesgos laborales, es el desajuste entre la formación que han recibido y el empleo en el que inician su actividad laboral: siete de cada diez jóvenes afirman que ese primer empleo no tiene o no tenía ninguna relación con los estudios realizados; esto exige al empresario habitualmente la necesidad de facilitar una formación de urgencia que puede pasar por alto aspectos básicos de evitación de ries-



gos en el desempeño de la actividad laboral. Si a ello sumamos el hecho de que el 20% de los jóvenes confiesa que esa actividad laboral inicial la ejercen o la ejercieron sin contrato alguno, es fácil deducir que, para ese sector de población juvenil, la protección ante las diversas eventualidades que pueden presentarse en el desarrollo de un trabajo es escasa o nula.

Es tal la necesidad de inserción en el mercado de trabajo que manifiestan los jóvenes que están en paro, que el 80% estaría dispuesto a cambiar de profesión con tal de encontrar un empleo, casi un 60% estaría dispuesto a aceptar un empleo con ingresos inferiores a lo que consideran adecuado para su cualificación, especialmente en el caso de las mujeres, y casi el 70% estaría dispuesto a trabajar en empleos que les supusieran rebajar su categoría profesional, también, ésta es una opinión más extendida entre las chicas que entre los chicos.

Estas condiciones de empleo precario y la necesidad de la juventud de experimentar y correr más riesgos que los adultos hacen que no sea extraño que los jóvenes tengan una tasa de siniestralidad bastante superior a la de los trabajadores adultos.

Pero, a pesar de todo, convendría destacar que lo que más valoran los jóvenes en general respecto de un empleo es, como cabía suponer, la seguridad y la estabilidad; así opina el 80% del conjunto. Cuando se refieren a la seguridad en esta respuesta, están pensando obviamente en la posibilidad de una per-

manencia suficientemente dilatada en el empleo que les permita proyectar su vida futura propia y familiar, no tanto en las condiciones de evitación de la siniestralidad; no obstante, esta valoración es tan mayoritariamente expresiva que cabe suponer que si quieren evitar jugarse el futuro, con tanto motivo o más querrán evitar jugarse su integridad física o su vida.

Por ello, aunque el Sondeo no ofrece datos directos sobre la opinión y la actitud de los jóvenes respecto del riesgo de enfermedad y siniestralidad en el empleo, parece confirmarse que, como dice la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, "hay pruebas de que los trabajadores jóvenes son receptivos a las informaciones sobre seguridad y salud en el trabajo, y de que están dispuestos a actuar para protegerse cuando conocen los riesgos potenciales y dónde encontrar ayuda".

## Algunos datos sobre la siniestralidad laboral de los jóvenes

Como se indica en la documentación de la Campaña "Crecer con Seguridad", el riesgo de que un joven con edad entre 18 y 24 años sufra un accidente laboral es en toda Europa al menos un 50% más elevado que en el caso de los trabajadores más experimentados.

Para corroborar esta afirmación aportamos un breve análisis de algunas cifras recogidas en el Avance del Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales de 2005.

En 2005, un 36% de los casi 900.000 accidentes ocurridos en jornada de trabajo en nuestro país, con consecuencia de baja por accidente leve, grave o mortal, correspondieron a trabajadores menores de 30 años, en tanto que la población ocupada entre 16 y 29 años, según la Encuesta de Población Activa, no pasa de ser aproximadamente una cuarta parte del total de ocupados.

En 2005, más de la mitad de los trabajadores accidentados en España durante la jornada laboral tenía una antigüedad menor de un año en su puesto de trabajo. Además, casi el 10% de los accidentados llevaba menos de un mes en el trabajo. También en cuanto a accidentes con consecuencia de muerte, de los 935 accidentes mortales registrados en España el año pasado, noventa y siete de los fallecidos, es decir, más de un 10% ¡llevaba menos de un mes en el puesto de trabajo!

Por otra parte, extraemos algunos datos del informe del Consejo Económico y Social de la Comunidad de Madrid sobre "La situación de la seguridad y la salud en el trabajo en el año 2000" que, aunque se refieren a una sola Comunidad Autónoma, son ilustrativos de los niveles de siniestralidad de los jóvenes. De dicho informe se desprenden cifras concluyentes: "En cuanto a los grupos de edad, el grueso de los accidentados se agrupa en los intervalos en los que están los más jóvenes. En el año 2000, el índice de incidencia de accidentes con baja en jornada por cada mil trabajadores, en el caso de los trabajadores menores de 30 años en la Comunidad de



## Es recomendable incrementar la capacidad de los jóvenes para hacer frente a los factores y situaciones que les generen estrés

Madrid, casi duplica el de los mayores de esta edad: 96,4 frente a 55,4”.

Respecto a la evolución experimentada entre 1995 y 2000, se aprecia un drástico aumento en términos absolutos en el volumen de accidentes de trabajo con baja en Madrid de los menores de 30 años que se ha incrementado, en este período, en 22.940 accidentes (un 82,2% en términos relativos), mientras que el de trabajadores de este grupo de edad expuestos a riesgos ha crecido sólo en un 34,5%.

En la distribución por edad de los trabajadores accidentados, la mayor incidencia se corresponde con el grupo de edades comprendidas entre los 16 y 19 años, con un índice de 212,2 accidentes por cada mil asalariados, mientras que para los grupos de edad correspondientes a trabajadores adultos las cifras no pasan de 60 accidentes por cada mil asalariados.

Además, es importante destacar ciertos aspectos que con frecuencia pasan inadvertidos en cuanto a la siniestralidad de los jóvenes en su relación con el mundo del trabajo. Alguno de los textos que hemos consultado indica que, entre los jóvenes que se dedican a la actividad de mensajería, un porcentaje muy alto (en torno al 60%) de los accidentes sufridos por los mensajeros son “in itinere”, en desplazamientos al lugar de trabajo o desde el lugar de trabajo, pero sobre todo en el desarrollo de su

tarea. En su mayoría son jóvenes varones entre 18 y 25 años y más de la mitad conducen un ciclomotor.

Al producirse estos accidentes fuera del ámbito físico de la empresa, al parecer se presta menos atención a la necesidad de formación de los trabajadores en la prevención de este tipo de riesgos. Si a ello añadimos que hay accidentes laborales en desplazamientos que se registran tan sólo como accidentes de tráfico por razones tales como que, al producirse fuera de la empresa, a veces es difícil relacionarlos con la propia actividad laboral, o porque el trabajador no tiene contrato o lo tiene en precario, nos encontramos ante un escenario en el que en realidad se desconocen con precisión las cifras y no hay una conciencia suficiente en cuanto a su gravedad. No obstante, cualquier aproximación a este fenómeno revela de inmediato que se trata de “otros accidentes laborales” y/o de tráfico que afectan especialmente a jóvenes, varones, con una relación laboral precaria con la empresa y con una escasa conciencia del riesgo que corren.

### El estrés laboral entre los jóvenes

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo propuso recientemente al Instituto de la Juventud -en el marco de la colaboración institucional de dos organismos autónomos que dependen del Ministerio de Trabajo y

Asuntos Sociales- la edición conjunta de un estudio sobre el estrés laboral de los jóvenes, elaborado por profesores de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (Osca, Segado y García, “Inclusión social, mercado de trabajo y salud laboral: perspectivas sobre el estrés laboral en los jóvenes españoles”, INSHT e INJUVE, 2006) que puede consultarse en la página web del INJUVE ([www.mtas.injuve.es](http://www.mtas.injuve.es)) y en la del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ([www.mtas.es/insht.es](http://www.mtas.es/insht.es)).

El interés de ambas instituciones por el fenómeno del estrés laboral entre los jóvenes, en el contexto de la prevención de los riesgos sobre la salud laboral, se fundamenta en la aparición de un nuevo modelo de riesgos de tipo psicosocial relacionados especialmente con la población joven trabajadora. Se trata de un modelo que se configura como consecuencia de las dificultades crecientes que encuentran los jóvenes para insertarse en el mercado del trabajo de manera estable y los requerimientos de sobreesfuerzo, de inseguridades e incluso peligrosidad que afrontan en ocasiones con tal de lograr la pretensión de un empleo fijo.

En el estudio indicado, los autores afirman que los riesgos de tipo psicosocial aumentan entre los jóvenes que han de afrontar un conjunto de factores que son objetivamente generadores de estrés, tales como el desempleo, la temporalidad, la rotación y la nocturnidad de los turnos, los accidentes leves laborales y los bajos salarios. Indican además que hasta ahora no se ha prestado especial atención al estrés de este grupo de población trabajadora, supuestamente porque experimentan menores niveles de estrés que el resto de la población. Sin embargo, las cifras que ofrece la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo de 2003 ponen de manifiesto un resultado opuesto, es

decir, que los niveles de estrés entre los jóvenes de 25 a 30 años son superiores a los de otros grupos de edad.

Los autores del estudio anticipan dos tipos de recomendaciones y estrategias para disminuir el estrés laboral en los jóvenes: por una parte, las dirigidas a las propias personas jóvenes con la finalidad de incrementar su capacidad para hacer frente a los factores y situaciones que les generan estrés y, por otra, "las que tienen como objetivo mejorar los elementos estructurales del mercado de trabajo, así como las políticas de empleo".

Entre las primeras proponen (siguiendo a la profesora israelí Liat Kulik) la necesidad de concienciar a los jóvenes sobre la conveniencia de aceptar, al iniciar su carrera laboral, un trabajo aunque sea de salario bajo (si no hay oportunidad de conseguir un empleo con salario más elevado) antes que permanecer en paro, "porque trabajar tiene más implicaciones que la percepción de un salario, como es la oportunidad de aprender, de relacionarse, de mejorar la autoestima, de superarse, etc". Además, los jóvenes deben saber "que hay una conexión entre el esfuerzo que se invierte en buscar un trabajo y la posibilidad de encontrarlo", por ello es necesario prepararles para su futura carrera laboral desde la escuela, como parte de su currículum escolar.

Respecto de las estrategias institucionales, los autores se remiten a las recomendaciones de la Guía europea sobre el estrés (2000) de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo: diseñar horarios de trabajo que no entren en conflicto con las exigencias y responsabilidades no relacionadas con el trabajo, horarios de turnos rotatorios estables y predecibles; permitir que los trabajadores tomen parte en las deci-



siones o actuaciones que afecten a sus puestos de trabajo; **asegurarse de que las tareas sean compatibles con las capacidades y los recursos del trabajador y prever un tiempo de recuperación en caso de tareas especialmente arduas, físicas o mentales**; diseñar las tareas para que tengan sentido, estimulen, aporten sentimientos de satisfacción y la oportunidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos; definir claramente los roles y las responsabilidades en el trabajo de cada empleado; potenciar el aprendizaje permanente y la empleabilidad; **incluir el estrés en el trabajo entre las causas de los accidentes y las enfermedades laborales y las relacionadas con el trabajo**.

Los datos que manejan los autores del estudio y este esbozo de sugerencias y recomendaciones requieren, efectivamente, una profundización en el análisis para un mayor conocimiento del impacto del estrés laboral entre la población joven trabajadora, de manera que puedan ser útiles a la hora de desarrollar medidas y estrategias de prevención que mejoren la salud laboral de nuestros jóvenes y su integración social.

## El INJUVE, el empleo juvenil y el Plan Interministerial de Juventud

El Estatuto del organismo autónomo Instituto de la Juventud (conocido también como INJUVE), aprobado por el Real Decreto 486/2005, de 4 de mayo, establece entre sus principios generales

"promover la igualdad de oportunidades entre los jóvenes" y "propiciar la participación libre y eficaz de la juventud en el desarrollo político, social, económico y cultural de España" y, en consecuencia, siguiendo estos principios, establece como fines del Organismo, entre otros, "el desarrollo de las condiciones sociales y políticas necesarias para la emancipación de los jóvenes", así como "la promoción de las acciones que redunden en el desarrollo sostenible y en hábitos de vida saludable de la juventud".

Uno de los instrumentos que se dirige al cumplimiento de estos principios y fines es el Plan Interministerial de Juventud 2005-2008, aprobado por el Consejo de Ministros el 1 de julio de 2005, con el que el ejecutivo quiere articular de forma coordinada y decidida la nueva política de juventud, conforme al compromiso que el gobierno adquirió con ellos, para que sean los protagonistas de dicha política.

El Plan Interministerial de Juventud va dirigido a los más de 9 millones de jóvenes de entre 15 y 29 años que viven en España, y, a diferencia de anteriores planes, no es fruto de un ministerio concreto, sino de una acción y un compromiso conjunto de distintos departamentos ministeriales.

Además, es fruto del trabajo y la dedicación de múltiples asociaciones juveniles, administraciones y miles de jóvenes que han participado directamente, como: el Consejo de la Juventud de España (CJE), más de 20.000 jóvenes

y un Foro de Debate integrado por más de 150 jóvenes, diversos ministerios, comunidades autónomas, municipios y provincias.

En el proceso de preparación y elaboración del Plan se realizó, en 2004, una amplia consulta mediante cuestionarios

## Es frecuente que los jóvenes trabajadores desconozcan sus derechos, o vean vulnerados los mismos

aplicados a varios millares de jóvenes, y se llevaron a cabo más de 60 grupos de discusión de los que salieron análisis y propuestas respecto de las áreas temáticas que se propusieron. Entre ellas, se dedicó un ámbito específico a los aspectos relacionados con el empleo juvenil.

De la tabulación de cuestionarios aplicados a participantes jóvenes en actividades del INJUVE y de organizaciones juveniles, se derivaron resultados novedosos unos y ya conocidos otros, tales como que el trabajo, el empleo y los múltiples aspectos vinculados a este ámbito es el problema que genera más inquietud entre los jóvenes y, especialmente, entre los de más edad.

La necesidad de encontrar trabajo, la ansiedad de buscar empleo, la falta de suficientes oportunidades para insertarse laboralmente, la estabilidad laboral una vez que se ha encontrado

un empleo, el deseo de que sea un trabajo que satisfaga **(que sea de calidad suficiente)**, que permita la promoción y el éxito profesional, que reconozca el esfuerzo en el trabajo), la cuantía del salario, la discriminación laboral, las pocas facilidades para crear empresas y, sobre todo, la sombra del paro, son algunos de los elementos que más desasosiego producen entre los jóvenes que se encuentran en situación activa.

En este sentido, casi la mitad hacen peticiones al gobierno y, por extensión, a los poderes públicos, relacionadas con el empleo, como, por ejemplo, en lo que se refiere a medidas generales y a que deberían desarrollarse políticas integrales de fomento del empleo para crear más y mejor trabajo (más contratos específicos para jóvenes, estabilidad en el empleo garantizando los contratos indefinidos, la conciliación de la vida laboral y familiar, ampliación de las prestaciones de maternidad/paternidad, **incremento de las dotaciones presupuestarias para la disminución de accidentes laborales**). En cuanto a la inserción laboral, se requiere un mayor esfuerzo para facilitar la entrada de los jóvenes en el mercado de trabajo y en el primer empleo más fácilmente, promoviendo una mayor adecuación entre la formación y el empleo a través de la mejora en la relación entre el sistema educativo y las demandas profesionales, así como desarrollando y mejorando los servicios de información y orientación sobre el mercado de trabajo, sobre ofertas de empleo público, sobre servicios integrales de empleo juvenil. Respecto de las condiciones de trabajo que tienen los jóvenes, se demanda que haya mejores salarios y que se incremente el salario mínimo interprofesional. Se requiere una mayor estabilidad en el empleo y que el empleo sea de mejor calidad. En definitiva, que se mejoren las condiciones de trabajo que tienen los jóvenes.

Finalmente, muchos de los jóvenes consultados detectan un vacío en cuanto a la difusión de los derechos laborales y su aplicación en el ámbito del empleo juvenil; **es frecuente que los jóvenes trabajadores desconozcan sus derechos, así como que expresen, con una cierta reiteración, la vulneración de los mismos**. En este sentido, se reclama un incremento de las inspecciones laborales y una mayor participación sindical de los jóvenes que vendría facilitada por contratos de más larga duración.

En consecuencia, la primera medida del Plan, dentro del Área de Emancipación, concierne precisamente a la seguridad en el trabajo, entre otras características [Medida 1.1. "Dignificar el empleo joven mejorando la accesibilidad, **seguridad**, estabilidad y calidad, y promocionando la contratación de jóvenes"]).

El Plan Interministerial de Juventud 2005-2008 pretende ser un plan realista y evaluable que atenderá a los problemas y demandas reales de la juventud, especialmente los relacionados con el empleo, la vivienda y la formación. En este sentido, incorpora una serie de herramientas que servirán para su desarrollo y permanente evaluación, entre las que destacamos, a efectos laborales, la Comisión Tripartita del Empleo Joven como mecanismo de seguimiento, análisis, consulta y propuestas de acción en materia laboral, formada por los agentes sociales implicados en el empleo joven, organizaciones juveniles de carácter sindical, organizaciones empresariales y administración pública **para velar por la calidad en el empleo**.

Se trata de un órgano para el análisis, discusión y evaluación de las políticas en materia de empleo joven, creado el pasado 7 de julio de 2006 por las organizaciones sindicales, las orga-

nizaciones empresariales y la administración pública.

La finalidad de este órgano es asesorar al Instituto de la Juventud en las materias específicamente relacionadas con el empleo joven, posibilitando la participación de los agentes sociales en este ámbito.

Es la primera vez que se constituye un órgano de estas características, con presencia activa de las organizaciones sindicales y empresariales que pretende conseguir que su actuación repercuta en la calidad del trabajo para los jóvenes, cumpliendo con ello las expectativas que estos vienen demandando en torno a los problemas a los que se enfrentan en materia de empleo.

Las funciones de esta Comisión son:

- Analizar y estudiar la realidad de los jóvenes residentes en el Estado Español en materia de empleo.
- Realizar un seguimiento de la evolución del empleo joven, haciendo un especial hincapié en la creación de un sistema permanente de observación para el empleo joven.

así como de las que pueda realizar el Consejo de la Juventud de España, u otros organismos, instituciones o entidades de naturaleza jurídica pública o privada.

- Proponer acciones para tratar de mejorar el empleo joven, la inserción sociolaboral, **el conocimiento y protección de sus derechos laborales**, así como la integración sociolaboral de los menos favorecidos, etc.
- Proponer acciones con el fin de mejorar la capacidad gubernamental en torno a la puesta en marcha de acciones que impulsen el espíritu emprendedor entre los jóvenes y que mejoren el desarrollo empresarial del país.
- Evaluar políticas públicas, programas y acciones gubernamentales referidas al empleo joven.

También, en el ámbito laboral, el INJUVE ha previsto el desarrollo de un Programa de Emancipación Joven, que se presentó el pasado 14 de julio de 2006, dentro del cual se acaba de poner en marcha, como una primera herramienta, la Oficina Virtual de Emancipa-

actualizada sobre empleo y vivienda, a través de aplicaciones dinámicas que permiten a los jóvenes obtener asesoramiento y respuesta a sus consultas. Además de este lugar virtual, el INJUVE está poniendo en marcha, con la colaboración de los responsables de Juventud de las Comunidades y Ciudades Autónomas, una red de Oficinas de Emancipación Joven que consolide muchas de las actuaciones de empleo y vivienda ya existentes, así como la apertura de nuevas Oficinas de Emancipación, allí donde no existan.

## Concluyendo

Tras los datos expuestos se revela una realidad no suficientemente conocida ni tan siquiera por los propios afectados en cuanto a los riesgos y la siniestralidad laboral que atañe a los jóvenes trabajadores.

La ocasión de la Campaña promovida por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y la celebración de la Semana Europea, dedicada a la seguridad y la salud en la vida laboral de los jóvenes, pueden ser un buen momento para impulsar acciones que nos permitan, por una parte, conocer mejor esta realidad específica que concierne a la población joven para ampliar, por otra, las medidas y actuaciones que vayan encaminadas a prevenir los accidentes y a preservar la salud en el trabajo de los jóvenes. Para ello, parece necesario involucrar inicialmente a los propios jóvenes, escuchando sus opiniones, sus experiencias laborales y sus demandas, y, a continuación, a familiares, educadores y organizaciones sindicales y empresariales. El INJUVE se compromete a hacer lo posible porque así sea, en el marco de las competencias que le conciernen. ●

## La Campaña “Crecer con Seguridad” ha puesto el acento en la necesidad de concienciación, para alcanzar mejores niveles de prevención de riesgos laborales

- Informar de las diferentes propuestas que lleguen a la Comisión de parte de la Administración General del Estado, o de los propios interlocutores sociales presentes en la misma,

ción Joven ([www.emancipacionjoven.es](http://www.emancipacionjoven.es)), con el objetivo de facilitar a los jóvenes, entre 16 y 35 años, el acceso a **un empleo y una vivienda dignos y de calidad**, mediante una información



# ENCUESTA

## Crece con seguridad



**Dolores Hernández Navarro**

Secretaría de Salud Laboral  
y Medio Ambiente  
Comisión Ejecutiva Confederal de UGT

**Pregunta 1. Los datos de accidentes referidos a trabajadores de entre 16 y 24 años muestran que éstos tienen una tasa de siniestralidad 1,5 veces superior a la de trabajadores de mayor edad. ¿Cuáles pueden ser las causas de ello y qué otros problemas de salud en el trabajo les pueden afectar de forma particular?**

**Pregunta 2. ¿Qué medidas preventivas y acciones específicas se deben tomar y cuáles están siendo desarrolladas en la actualidad por su organización?**

**Pregunta 3. La formación de los jóvenes en prevención de riesgos laborales no es algo que deba dejarse para el momento en que se incorporen al mundo del trabajo. ¿Qué acciones se deben llevar a cabo para promover la cultura preventiva desde la etapa escolar?**

**R 1** Existen varios factores que inciden directamente sobre la siniestralidad laboral entre jóvenes. La más importante, sin duda, es el desprecio que tienen algunos empresarios por el cumplimiento de sus obligaciones preventivas y las consecuencias que este incumplimiento tiene sobre la salud e integridad física de los trabajadores y, en particular, la de los jóvenes. Prueba de ello, son las estadísticas de accidentes de trabajo. De todos los accidentes de trabajo con baja en jornada laboral, en el 8,4% de los accidentes no existía ninguna modalidad preventiva y el 15% se produjeron en empresas con la organización preventiva totalmente externalizada. En el 57% de los accidentes registrados no se había realizado ninguna evaluación de riesgos (el 59% en los mortales). El 21% de los accidentes mortales se produjeron en empresas subcontratadas y empresas de trabajo temporal. De todos los accidentes mortales producidos en empresas donde se habían realizado evaluación de riesgos, en el 61% de los casos no se detectó el riesgo causante del accidente mortal. En aquellos casos en que sí se detectó, en el 21% de los casos no figuraba ninguna medida de prevención y en donde sí figuraban medidas de prevención, en el 79,4% de los casos no se aplicaron.

Otro factor importante es la elevadísima precariedad entre los jóvenes. La temporalidad es muy importante por la alta incidencia que tiene sobre la siniestralidad (de cada 11 contratos, más diez son temporales). Esta precariedad se pone de manifiesto

igualmente entre trabajadores jóvenes, el índice de incidencia por cada mil asalariados de los accidentes de trabajo con baja en jornada laboral durante 2004 entre trabajadores con menos de 24 años fue de 99 accidentes mientras que en el año 1996 fue de 92 accidentes, un 8% más. De todos los accidentes de trabajo ocurridos durante 2004 entre trabajadores con menos de 24 años, el 75,9% lo sufrieron trabajadores con contrato temporal y el 24,1%, con contrato indefinido. De los accidentes mortales ocurridos durante el año 2004, 542 (56%) ocurrieron en su centro habitual de trabajo y 426 (44%) ocurrieron fuera del lugar de trabajo habitual.

De todos los accidentes de trabajo con baja que se producen casi un 60% ocurre entre trabajadores temporales y de estos un tercio tienen menos de 24 años.

**R 2** Sin duda y puesto que tenemos un buen marco normativo, es que los empresarios cumplan con él y desarrollen en la negociación colectiva medidas complementarias al marco legal. Para ello hay que desarrollar e impulsar medidas coercitivas implicando a todas las autoridades incluida la Fiscalía y el Poder Judicial, aplicando de manera más efectiva el precepto del Código Penal que persigue los Delitos de Riesgo sin que tenga por qué haber concurrencia de lesiones.

Otra medida, que desde los sindicatos estamos impulsando, es la creación legal del Delegado Sectorial/Territorial, que permita, a través de estos, el ejercicio de los derechos contenidos en la norma a los trabajadores, fundamentalmente de la pequeña o muy pequeña empresa, sobre todo los derechos de información, formación y participación.

**R 3** La formación es clave para el conocimiento de los riesgos en el lugar de trabajo y poder actuar para la desaparición de los mismos. La V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, del INSHT, pone en evidencia la carencia de formación preventiva de los trabajadores, tan solo uno de cada tres trabajadores

recibió una charla o formación preventiva general.

Sin duda la labor educativa y de sensibilización debe iniciarse mucho antes de que los jóvenes se incorporen al mundo laboral. Para ello es imprescindible una formación preventiva adecuada a los diferentes ciclos educativos, culminado en ciclos superiores

y universitarios. Llama la atención la ausencia de módulos preventivos en casi la totalidad de las carreras universitarias y el ligero velo formativo en materia preventiva en las carreras técnicas. Esta tendencia hay que cambiarla radicalmente si queremos una fuerza de trabajo técnicamente bien preparada en todos los campos de la formación.



**Nuria Rico**  
Secretaria Confederal  
de la Juventud de CC OO

**R 1** La vulnerabilidad de los trabajadores jóvenes frente a la siniestralidad laboral se debe a que es uno de los colectivos que más sufre condiciones de trabajo precarias. Estas se caracterizan, entre otros elementos, por la temporalidad de sus relaciones contractuales. Una circunstancia que no solo abarata la sustitución de un trabajador por otro, sino que atomiza las relaciones laborales y resta al trabajador capacidad de participación, convirtiendo al capital humano en un factor mucho más maleable, y en consecuencia, se le expone en mayor medida a los riesgos derivados de trabajo. Otras situaciones como la alta rotación, la antigüedad inferior a un año, la falta de experiencia, la falta de formación e información en prevención de riesgos laborales, y, por último, el desconocimiento de los riesgos, completan el contexto laboral precario.

**R 2** En la medida que la precariedad laboral es uno de los principales factores que causan la siniestralidad laboral, el desarrollo de acciones orientadas a su erradicación garantiza, en gran medida, que podamos

atajar el problema de la salud en el trabajo, en general, y el de la siniestralidad en particular. En este sentido, la última reforma del mercado de trabajo, firmada por CC.OO., UGT, las organizaciones empresariales y el gobierno, supone una importante herramienta para reducir la temporalidad de los jóvenes y combatir el fraude y los abusos en la contratación. Junto con el diálogo social, la negociación colectiva y la acción sindical son las principales vías de actuación desde las que desarrollamos medidas orientadas a sensibilizar, informar y formar sobre la importancia de la prevención de los riesgos laborales mediante la realización de campañas, elaboración de guías y otros materiales, desarrollo de acciones formativas específicas dirigidas a nuestros delegados, afiliados y al conjunto de los trabajadores.

**R 3** Desde CC.OO. desarrollamos talleres en institutos y centros de formación profesional orientados a la formación de sus alumnos sobre aspectos globales como las condiciones de trabajo (contratos, salarios, etc.) y los derechos como futuros trabajadores (Estatuto de los Trabajadores, convenio colectivo, etc.). Este tipo de actuaciones garantiza una primera aproximación al mercado laboral y su problemática (ej. Riesgos laborales) y el acceso a material de utilidad para su vida laboral.



**Pilar Iglesias**  
CEOE

**R 1** Efectivamente, en 2005 los índices de incidencia para este grupo de edades son del orden de 2 veces el índice de incidencia medio en el caso de trabajadores de 16 a 18 años (aprox. 12.600), y 1,5 veces en el grupo de 19 a 24 años (aprox. 9.400).

Estadísticamente, no disponemos de información que pueda corroborar de forma inequívoca los factores causantes de este incremento en la siniestralidad. Sin embargo, nuestra experiencia en prevención de riesgos laborales nos permite señalar los siguientes:

- **Inmadurez**, en lo que se refiere a la forma de valorar los riesgos. Este hecho se confirma por el dato de que también los accidentes in itinere son más elevados en este grupo de edad. A título de curiosidad, recientes estudios neurológicos del cerebro han demostrado que la percepción del riesgo aumenta con la edad; por tanto, es lógico que en cualquier tipo de actividad las personas más jóvenes corran más riesgos que las de edad más madura.

- **Inexperiencia profesional**. La ausencia de experiencia profesional suficiente para llevar a cabo el trabajo de la mejor manera posible incluye también la realización de prácticas para conseguir que el trabajo sea seguro.

- **Carencias formativas**. Aunque este factor lo comparten con los demás grupos de edad, sin embargo los trabajadores con más experiencia han tenido oportunidad de llenar el hueco en sus conocimientos con la formación adquirida en el mero ejercicio profesional.

- **Competitividad**. Aunque no podemos demostrar este factor, queremos aportar la idea de que en los primeros años de trabajo es cuando una persona debe demostrar que es tan capaz como los trabajadores con más experiencia, lo cual puede llevarle a correr mayor nivel de riesgo en aras de aportar mejores resultados.

- **Cultura equivocada**. La sociedad occidental potencia valores inadecuados para aplicar un enfoque preventivo: juventud, riesgo, potencia, competitividad, transgresión, etc. son valores potenciados por la sociedad en los modelos transmitidos en la publicidad, la industria cinematográfica, la literatura del tipo best-seller y otros canales que, si bien llegan a toda la sociedad, son los jóvenes los más sensibles al tener menos desarrollado su espíritu crítico.

Por lo que se refiere a problemas de salud que pueden afectarles de forma particular, entendemos que sólo la franja comprendida entre 16 y 18 años puede estar en un riesgo superior al resto de los trabajadores, al no haber completado su desarrollo físico. Los problemas asociados serían los ya conocidos: exposición a agentes químicos que pudieran dejar secuelas futuras, manejo de cargas y posturas inadecuadas, que pudieran lesionar el sistema músculo-esquelético y radiaciones. En lo que respecta al conjunto, cabe indicar que cuanto antes se inicie la exposición a factores de riesgo, mayor será el periodo total de exposición y, por tanto, el riesgo de lesiones al final de la vida laboral.

**R 2 Las medidas preventivas** pueden dividirse en dos grupos:

- Medidas a aplicar sobre el individuo.
- Medidas a aplicar en la organización.

Entre las medidas a aplicar sobre el individuo se encuentran:

- Mejorar la formación de los nuevos trabajadores, no sólo de los jóvenes, sino también de los inmigrantes ha de ser prioritario en las estrategias y planes a desarrollar por las Administraciones responsables. No nos extendemos en este punto, ya que será desarrollado en el siguiente.

- Conseguir cuanto antes que el joven incorpore en sus valores el valor del trabajo seguro, dejando a un lado el riesgo como valor que, tal y como ya se ha comentado en el punto anterior, es potenciado por la sociedad.

Por lo que se refiere a las **medidas a aplicar en la organización** cabe señalar las siguientes:

- Elaboración y puesta en práctica de planes de incorporación de los jóvenes a los procesos de trabajo. Por ejemplo, se podría recuperar la figura del "aprendiz" que durante tantos años se aplicó en los oficios y que permitía, al joven que se incorporaba al trabajo, aprender de un trabajador con experiencia. La actualización de esta figura sería la existencia de una tutela por parte de trabajadores sobre los nuevos trabajadores, lo cual favorecería su incorporación y la creación y potenciación del valor de la experiencia unido a la calidad en el trabajo y la seguridad en su ejecución.

- Establecimiento de un Plan de formación para poder crear, aplicar y mantener actualizado un itinerario formativo en la empresa para todos los trabajadores, que, al mismo tiempo que les capacita profesionalmente para ser más productivos y competitivos, incluya las técnicas de ejecución segura del trabajo que son implantadas en la organización.

**R 3** Es evidente que las acciones a poner en práctica han de diferir en función de la etapa escolar en la que se apliquen. Así, en este documento se separan las acciones que pueden ser llevadas a cabo en la etapa preescolar, la escuela primaria y la escuela secundaria. No se entra en la formación profesional ni en la universitaria, ya que entendemos que se trata ya de adaptar los contenidos de los planes de estudio y los temarios de las distintas materias, de forma que incorporen los conocimientos de prevención necesarios.

En primer lugar, en la etapa preescolar hay que tener en cuenta que no todos los niños asisten a un centro en esta etapa. La obligación legal de llevar a un niño a la escuela se inicia en los 5-6 años, y, por tanto, se deberá prever que algunos niños no hayan asistido a ningún centro, aunque sea minoritaria esta opción.

En cualquier caso, los niños entre 3 y 6 años incorporan conocimientos a partir de

experiencias simples. Se debe valorar la edad a partir de la cual se puede iniciar la introducción de cultura preventiva (probablemente, posterior a P-3), e iniciarla con ejercicios integrados en la actividad escolar actual: simulacros de emergencia o seguridad vial.

En cuanto a la enseñanza primaria, se pueden incorporar conocimientos más complejos e incluso abstractos. Enumeramos a continuación los que creemos adecuados, sin entrar a indicar en qué ciclos se podrían introducir:

- **Educación postural.** Enseñar al niño a sentarse, explicarle la importancia de la postura en relación con el desarrollo correcto de la columna vertebral. Probablemente, estos conocimientos entren en conflicto con el mobiliario escolar. Se debería contemplar previamente la necesidad de adaptación del mobiliario (por ejemplo, la adjudicación de sillas de tamaños diferentes según la estatura).

- **Manejo de cargas.** Enseñar al niño qué cargas puede manejar sin peligro (por ejemplo, las que no excedan de 1/3 de su peso corporal), las posturas de levantamiento, transporte y descarga, cómo llevar cargas entre dos personas, etc. Se podría construir una batería de prácticas con objetos de distintas formas, tamaños, tipos de agarre, etc. Al igual que en el punto anterior, la escuela deberá revisar la organización de sus trabajos, de forma que no implique el transporte de grandes pesos diarios en las mochilas de los alumnos.

- **Evacuación en caso de emergencia.** Se trataría de continuar lo iniciado en la etapa preescolar, pero explicando en mayor profundidad cómo se debe evacuar el centro, cómo circular en vías con humo, cómo comprobar si puede abrirse una puerta, organizar responsables de evacuación, etc.

- **Seguridad vial.** Conocimientos básicos de seguridad vial, como peatones y como futuros conductores

También se podrían organizar actividades informativas para los padres, por ejemplo

sobre mochilas adecuadas, educación postural, cómo reconocer posibles desviaciones de columna, cómo prevenirlas y similares.

Los alumnos de centros de enseñanza secundaria, además de conocimientos abstractos, también pueden hacerse responsables de algunos temas, recibiendo para ello la formación y entrenamiento adecuados. Además, hay que tener en cuenta los contenidos que ya aportan algunas materias en prevención (por ejemplo, tecnología), como son:

- El mantenimiento de los conocimientos adquiridos en la etapa anterior. Se debería llevar a cabo algún tipo de reciclaje de los conocimientos adquiridos durante la enseñanza primaria, además de introducir los nuevos conocimientos que se sugieren a continuación.

- La extinción de incendios. Los alumnos de secundaria deberían recibir formación para manejar correctamente extintores y bocas de incendio equipadas. Para ello, podrían organizarse prácticas en colaboración con los Bomberos locales en las propias instalaciones de la escuela, o en campos de prácticas. También deberían programarse visitas a las instalaciones de los Bomberos, a empresas de la zona, etc.

- Los planes de autoprotección. En algunos municipios podría existir un plan de autoprotección en caso de emergencia en un polígono ocupado por industria peligrosa. En este caso, se trataría de explicarlo, organizar sesiones con Protección Civil para dar a conocer los riesgos específicos de la zona (no sólo los industriales, sino también los derivados de catástrofes naturales previsibles en la zona), hacer visitas a lugares de riesgo y participar en simulacros que se organicen con Protección Civil.

- Los primeros auxilios. Es la clase de conocimiento que todos deberíamos tener para poder actuar en caso de hallarnos presentes en el momento de un accidente. Se debería enseñar a reconocer cómo se debe actuar con un herido, a aplicar las técnicas PAS (proteger, asegurar, socorrer), a realizar una reanimación y los principales recursos en caso de emergencia (061, centros asistenciales, Policía, Cruz Roja...).





**José Ignacio Torres Marco**  
Cepyme

**R 1** Detrás de cada accidente laboral existen una serie de condicionantes particulares, simples o complejos, que al coincidir en un momento concreto producen un daño lamentable. En términos estrictamente técnicos, los jóvenes configuran un segmento de riesgo debido a diferentes circunstancias; entre otras, la inexperiencia, el exceso de confianza, la falsa sensación de seguridad, sobrevaloración de sus propias capacidades, etc. causas principales donde pudiera estar la explicación de esta específica siniestralidad laboral. Realidad que, por otro lado, también se corresponde con los accidentes de tráfico –según los estudios de la Dirección General de Tráfico– o los accidentes en el hogar –según el informe de “Detección de Accidentes Domésticos y de Ocio, 2004”, del Instituto Nacional del Consumo.

**R 2** Los jóvenes necesitan una formación para la seguridad en todos los ámbitos de su vida, una auténtica cultura preventiva que también incluya los aspectos laborales,

La formación e información preventiva de los jóvenes debe comenzar a impartirse en la infancia, continuando durante su adolescencia, para actualizarse durante su etapa adulta. La formación preventiva debe formar parte de la educación básica de la persona del mismo modo que se le enseña a tener hábitos correctos en otros aspectos de la vida, como los alimenticios o de aseo. Todo ello forma parte de la denominada CULTURA PREVENTIVA, entendiéndose esta como la asimilación y puesta en práctica de un conjunto de conocimientos, de modos de vida y costumbres para detectar los riesgos y, en consecuencia, actuar para eliminarlos, evitarlos o controlarlos.

Cada vez más los jóvenes estamos mejor preparados en cuanto a la parte técnica y teórica de nuestra profesión, sin embargo, también hay carencias en cuanto a la for-

mación preventiva de base. No puede recaer en el empresario en exclusiva la responsabilidad de enseñar a trabajar con seguridad. El empresario tiene una serie completa de obligaciones legales en materia de prevención, pero solo puede controlar la actividad en el ámbito interno de la empresa.

En el ámbito de la prevención de riesgos laborales, las acciones y las actuaciones tienen que ser integradas e integrales: hay ámbitos donde deben actuar las Administraciones Públicas, ámbitos de responsabilidad del propio empresario y ámbitos sociales o de comportamiento individual, que exceden del ámbito de la responsabilidad y control del propio empresario.

Estamos convencidos de que para vivir en una sociedad más segura, aparte de las medidas concretas para combatir la siniestralidad aplicadas en cada área, ya sea el tráfico, el trabajo o los accidentes domésticos, es imprescindible también llevar a cabo acciones de índole más general o global.

Por otro lado, las PYME tienen unas obligaciones en cuanto a la protección de los trabajadores que por Ley tienen que cumplir, pero se encuentran con importantes dificultades para poder aplicarlas, pues el marco normativo se corresponde más con modelos de empresas con cierta complejidad en su estructura interna para poder hacer una prevención realmente integrada. Hay que recordar que en España las empresas que tienen una plantilla de entre uno a cinco trabajadores representan el 78 % de las empresas con asalariados.

En España tenemos un marco jurídico en materia de prevención muy extenso, técnico y complicado, constituido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y numerosas disposiciones reglamentarias de desarrollo de ámbito nacional y autonómico, así como otras normas que, de manera indirecta, están relacionadas con los riesgos laborales. Todo ello supone una gran dificultad para su conocimiento y correcta aplicación por los destinatarios.

Por esta razón y a pesar del importante trabajo desarrollado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

elaborando guías, normas técnicas y la actualización de la información de su página WEB, para facilitar el cumplimiento de las leyes en las empresas, estas medidas no son suficientes para facilitar el conocimiento y la información práctica del empresario que no es un experto o especialista en prevención, sino un gestor generalista.

En esta línea y con el objeto de promover una mejor *integración de la prevención en el sistema de gestión empresarial*, en el que las particulares necesidades del colectivo de jóvenes se pongan de manifiesto, para CEPYME es preciso simplificar en la medida de lo posible la legislación actual, mejorando la calidad de las normas, hacer un mayor esfuerzo de sensibilización e información, y mejorar los mecanismos de asistencia técnica de las

administraciones públicas competentes posibilitando un mejor conocimiento.

**R3** En parte, esta pregunta ya se ha contestado en las preguntas precedentes. Tal y como recoge la "V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo" - publicado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales-, la principal causa de los accidentes laborales es el *exceso de confianza o de costumbre*, es decir, las conductas inseguras del propio individuo. Es aquí precisamente donde la CULTURA PREVENTIVA tiene un papel fundamental y debe abarcar todos los ámbitos sociales. Por ello, y como de lo que se habla es de educación, lo más acertado es inculcar la prevención en los más jóvenes.

Diversos estudios muestran una similitud entre los accidentes infantiles y los laborales, con importantes consecuencias sociales y económicas, y reflejan además la resistencia, entre los adultos, al cambio de adopción de hábitos preventivos. Por tanto, se hace necesario hacer un especial esfuerzo de actividad informativa y formativa a los niños y a sus educadores.

En este sentido CEPYME felicita y anima a que se continúe con todos aquellos esfuerzos e iniciativas que tanto el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través del INSHT, como muchas Administraciones Autonómicas, convencidas y comprometidas con esta necesidad, ya están llevando a cabo destinando importantes recursos personales y económicos con el fin de procurar y potenciar la cultura de la prevención de riesgos en edades tempranas.



**Ángel Rubio**  
Director del INSHT

**R1** Aunque los datos arrojan esos resultados, sin embargo la gravedad de los accidentes que sufren este grupo de trabajadores jóvenes es, en la mayoría de los casos, menor que en el resto de los grupos de edad.

Está generalmente admitido que las posibles causas específicas relacionadas con esta mayor siniestralidad en los trabajadores jóvenes están relacionadas con su escasa experiencia laboral y, en consecuencia, se agudizan los problemas existentes relacionados con una limitada o insuficiente formación específica unida a las deficiencias en materia preventiva que pueden haber aportado los años de educación y formación previos a su acceso al mundo laboral.

Esto trae consigo, en general, una deficiente y en muchos casos nula percepción de los peligros y los riesgos que pueden entrañar, así como una escasa sensibilidad hacia

lo esencial de la prevención y, por lo tanto, una poca comprensión acerca de las medidas que deben adoptarse para garantizar una eficaz protección de la seguridad y de la salud de todos los trabajadores.

También se aporta como posible causa la inmadurez, tanto física como mental, lo que puede llevar a falta de destreza y a un defecto o a un exceso de confianza en sí mismo, falta de información incluso de sus derechos en esta materia y de las obligaciones que corresponden a la propia empresa, precariedad, vulnerabilidad hacia las diferentes formas de acoso y otros aspectos de índole psicosocial, etc. Si esto se une a la alta rotación en distintos puestos de trabajo, agudizada por la temporalidad de los contratos, con una falta de adaptación a los diferentes puestos de trabajo e incluso la asunción de tareas que pueden no ser concordantes con sus capacidades, podremos encontrar una primera aproximación a este problema y unos primeros objetivos para diseñar medidas urgentes para solucionarlo del modo más eficaz.

Aparte de los aspectos psicosociales y organizativos ya mencionados, los más jóvenes, en general, son más

vulnerables a la exposición a agentes químicos, físicos y biológicos, a los sobreesfuerzos y trabajos repetitivos, y en muchas ocasiones necesitan una adaptación de los puestos de trabajo a sus propios parámetros antropométricos. No hay que olvidar que no han terminado de completar su desarrollo físico y mental.

**R 2** En primer lugar, el cumplimiento por parte de las empresas de sus obligaciones como responsables y garantes de la seguridad y de la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, tal y como expresamente se dispone en la Ley de Prevención de Riesgos laborales, reflejo a su vez de la legislación comunitaria de la Unión Europea al respecto. Este cumplimiento del deber de protección empresarial implica, entre otras cosas, la evaluación de los riesgos a los que puedan estar expuestos los trabajadores, teniendo en cuenta en particular la especial vulnerabilidad de los jóvenes. Esta evaluación, aunque antes se hubiera llevado a cabo, hay que realizarla de nuevo ante la incorporación de un trabajador joven como a cualquier otro trabajador que se vaya a incorporar que pueda resultar especialmente sensible a las condiciones del puesto de trabajo que se le pretende asignar, lo que además se debe hacer teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia y capacidades.

A la vista de los resultados de la evaluación efectuada y teniendo en cuenta las características del trabajador joven, se debe proceder a las medidas preventivas específicas, comenzando por la información, la formación y las instrucciones adecuadas que incluyen los aspectos preventivos, para realizar las tareas y funciones encomendadas, sin dejar de adaptar el trabajo a dicho trabajador en particular.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, como organis-

mo científico técnico especializado de la Administración General del Estado y centro de referencia nacional, tiene acumulada bastante experiencia y viene realizando diversos trabajos, tanto para conocer la realidad concreta de las condiciones de trabajo por medio de las Encuestas y otros estudios particulares, como para sensibilizar y promover la cultura preventiva mediante la divulgación por medios específicos entre los colectivos de estudiantes y jóvenes trabajadores, con la colaboración de las Administraciones de las Comunidades Autónomas y de entidades educativas.

Con ocasión de la campaña europea que este año está dedicada a los jóvenes como futuros trabajadores o como trabajadores de reciente incorporación al mundo laboral, bajo el lema "Crecer con Seguridad", el INSHT, conjuntamente con la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, ha colaborado con todos los Agentes Sociales y las Comunidades Autónomas para promover una integración de los aspectos preventivos en el Sistema educativo y sensibilizar a los jóvenes respecto de esta cultura, mediante todos los medios a su alcance, en particular con la culminación, en el mes de octubre, con la celebración de diversos actos y actividades con motivo de la Semana Europea dedicada a este objetivo. Merece la pena destacar el Programa de Galardones a las Buenas Prácticas dirigidas a los jóvenes, promovido por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, de la que este Instituto Nacional es el centro de referencia para todo el Estado.

**R 3** Puesto que la prevención es ante todo una tarea colectiva, dentro y fuera del trabajo, las administraciones, las organizaciones, particularmente las sindicales y empresariales, y todos, especialmente en el caso que nos ocupa, los profesionales y las instituciones educativas desde la edad

infantil hasta la adulta, en todos los niveles del Sistema educativo, debemos aportar nuestros conocimientos y esfuerzos para desarrollar los mecanismos y los medios más eficientes para inculcar los principios preventivos en cualquier actividad y no solo en la del futuro trabajo. Aprendiendo y adquiriendo hábitos preventivos en las actividades escolares, en los juegos, en el deporte, en casa, en la calle, etc., compartiendo inquietudes y habilidades con los demás, es como se alcanzará una sociedad mejor preparada y, desde luego, más responsable, y por lo tanto más segura y más saludable en todos los aspectos, incluidos los relacionados con las condiciones de trabajo, cualquiera que sea la ocupación y actividad que depare el destino.

Para ello es necesaria la mutua colaboración y cooperación entre las Administraciones, dirigidas a una mejor sensibilización y formación desde los niveles iniciales del Sistema educativo hasta los superiores universitarios y posteriormente la formación continuada de perfeccionamiento y actualización. No solo debe haber módulos e incluso titulaciones específicas. Se debe ir a más: a la integración de todos los aspectos preventivos en toda la actividad educativa, en la medida en que la índole de las materias así lo requiera. Por otra parte, además, se debe insistir en la sensibilización respecto de la prevención y la inculcación de hábitos preventivos. Para ello hay que hacer un esfuerzo inicial de formación y sensibilización previa de los agentes educativos, profesores y responsables a todos los niveles. Y, por supuesto, dotarles de todos los medios y apoyos necesarios. Para estos objetivos el INSHT está comprometido en la cooperación en estos aspectos y el ofrecimiento de los medios de que dispone para estos fines, para garantizar la seguridad y la salud de nuestros jóvenes, en el marco de lo que es un compromiso de toda la sociedad empeñada en la senda del progreso y la solidaridad. ●

# Pleno de la Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Todos los miembros del Pleno fueron informados sobre el Proyecto de Real Decreto por el que se actualiza el cuadro de enfermedades profesionales

**E**l día 17 de julio de 2006 tuvo lugar en la Sala de Plenarios del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) la 29ª reunión del Pleno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSHT).

Presidida por Valeriano Gómez Sánchez, Secretario General de Empleo, dicha reunión tuvo como temas centrales la información sobre: el Proyecto de Real Decreto por el que se aprueba el cuadro de Enfermedades Profesionales en el Sistema de la Seguridad Social, el Sistema de información pública de la siniestralidad laboral en el ámbito estatal, las actividades de los Grupos de Trabajo constituidos y el estado de los acuerdos en materia de Prevención de Riesgos Laborales de la Mesa de Diálogo Social.

Entre los diferentes aspectos abordados, cabe destacar lo siguiente:

## **Proyecto de Real Decreto por el que se aprueba el cuadro de Enfermedades Profesionales en el Sistema de la Seguridad Social**

Fue informado a todos los miembros del Pleno este nuevo Proyecto de Real Decreto

por el que se actualiza el cuadro de enfermedades profesionales, que, siguiendo la Recomendación Europea sobre Enfermedades Profesionales de 2003, adecuará la lista vigente a la realidad productiva actual, así como a los nuevos procesos productivos y de organización; modificando asimismo el sistema de notificación y registro, con la finalidad de hacer aflorar enfermedades profesionales ocultas y evitar su infradeclaración.

## **Aprobación del documento “Límites de Exposición Profesional para Agentes Químicos en España. 2007”**

Se aprobó el documento correspondiente al año 2007, presentado por el Grupo de Trabajo “Valores Límite” que incluye los valores límite de exposición profesional que se han de tomar como referencia para la evaluación y control de los riesgos originados por la exposición de los trabajadores a agentes químicos.

Asimismo, se ha encargado al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo la publicación y distribución del mismo y la realización de una jornada técnica para la presentación del Documento, en el primer trimestre de 2007.





## Actividades de los Grupos de Trabajo constituidos

Se aprobó el estudio presentado por el Grupo de Trabajo "Sector Agrario", referente a Trabajos Forestales. Este documento se añade a una serie de informes presentados por este grupo, relativos al estudio de la situación de la prevención de riesgos laborales en el Sector Agrario en materia de vigilancia de la salud, maquinaria agrícola, utilización de productos fitosanitarios, trabajos en invernaderos y ganadería.

De la misma manera, los asistentes al Pleno fueron informados sobre el estado de las actuaciones del Plan de Acciones Prioritarias 2006 correspondientes a:

- La realización de una campaña de sensibilización de ámbito estatal.
- El desarrollo de programas específicos de control y vigilancia del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, dirigidos a las empresas y/o actividades con más altos índices de siniestralidad laboral en cada Comunidad Autónoma, así como en empresas de ámbito supraautonómico.
- La realización de un estudio sobre los accidentes de trabajo que tienen el tráfico como agente causante, y la elaboración de un plan de medidas para promover su reducción, a elaborar por el INSHT y la Dirección General de Tráfico.
- La realización de un estudio y análisis anual sobre la siniestralidad laboral de carácter mortal, que permita extraer las conclusiones y prioridades de actuación a impulsar por la CNSST, a elaborar por el INSHT y las Comunidades Autónomas.
- El desarrollo de acciones específicas dirigidas a colectivos especiales y entre ellos los trabajadores inmigrantes, que permitan la aplicación eficaz de sus derechos a la protección de su seguridad y salud en el trabajo.

## Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales

El Director Gerente de la Fundación, Pedro Montero Lebrero, informó de los proyectos fi-

nanciados en 2005 correspondientes tanto a acciones directas como a acciones indirectas, y de las previsiones para el año 2006. Dichos proyectos y la convocatoria de asignación de recursos para el ejercicio 2006 pueden consultarse en la página web de la Fundación.

## Mesa de Diálogo Social

El Presidente de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo informó a los asistentes sobre el estado de la situación de los trabajos que desarrolla la Mesa de Diálogo Social en materia de prevención de riesgos laborales.

## Memoria de la CNSST. Año 2005

José Yanes Coloma, Jefe del Secretariado Permanente de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, presentó la Memoria de la CNSST correspondiente al ejercicio 2005, la cual fue aprobada por el Pleno y será, a su vez, incluida en la página web de la Comisión Nacional.

## Sistema de información pública de la siniestralidad laboral en el ámbito estatal

El Director del INSHT, Ángel Rubio Ruiz, presentó el Informe provisional de siniestralidad laboral, de abril 2005 a marzo 2006, que se refiere a un período de 12 meses, comparado con el mismo del año anterior.

Al respecto, indicó que analizar periodos temporales largos permite compensar posibles fluctuaciones de los procedimientos administrativos que afectan al número de declaraciones de accidente de trabajo, al tiempo que se siguen teniendo en cuenta las variaciones estacionales del ciclo económico.

Por otra parte, el análisis de la siniestralidad se realiza mediante el índice de incidencia, lo que permite relacionar el número de accidentes de trabajo con el número de trabajadores afiliados con las contingencias cubiertas, por lo que es un sistema más ajustado de seguimiento de la siniestralidad laboral que las cifras absolutas de accidentes de trabajo.

Este documento fue presentado a la prensa el 15 de junio de 2006 y puede consultarse en la sección de estadísticas de la página web del INSHT.

**Se ha aprobado  
el documento  
que incluye los  
valores límite  
de exposición  
profesional  
a agentes  
químicos en  
España**



## REUNIONES DEL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA

### Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

En reunión celebrada los días 1 y 2 de junio, y tras el debate del mes de diciembre de 2005, este Consejo ha mantenido de nuevo un amplio y pormenorizado debate sobre la propuesta modificada de Directiva del P.E. y del Consejo por la que se modifica la **Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo**, a partir de una serie de textos transaccionales presentados por la Presidencia en relación con

la controvertida cuestión de la exclusión voluntaria. (En el nº 38 de la Revista Prevención, Trabajo y Salud, se hacía referencia a esta propuesta).

Sin embargo, a pesar de los progresos realizados en la determinación de posibles elementos para un acuerdo, habida cuenta de las diferencias en la situaciones del mercado laboral y de los diferentes puntos de vista de los Estados miembros sobre la necesidad y las condiciones de mantenimiento de la cláusula de exclusión voluntarias, no ha sido posible por el momento alcanzar un acuerdo global.

Los objetivos de la propuesta modificada de la Comisión son dos:

En primer lugar, tener en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, en particular las sentencias en los asuntos SIMAP y Jaeger, según las cuales las funciones desempeñadas por un médico cuando se le exige que esté físicamente presente en el hospital deben considerarse como tiempo de trabajo.

En segundo lugar, revisar alguna de las disposiciones de la Directiva 2003/88/CE en relación con la posibilidad de no aplicar duración máxima del tiempo de trabajo semanal (48 horas) si el trabajador da su consentimiento para realizar dicho trabajo (cláusula de exclusión voluntaria).

Los principales aspectos que quedan por resolver se refieren a la cláusula de exclusión voluntaria y a la cuestión de determinar si la duración máxima del tiempo de trabajo semanal ha de calcularse por contrato de cada trabajador.



### Consejo de Medio Ambiente

Tras su acuerdo político de 13 de diciembre de 2005, este Consejo en la reunión que tuvo lugar el 27 de junio de este año, adoptó **dos posiciones comunes**:

- El **proyecto de Reglamento del P.E. y del Consejo relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de las sustancias y preparados químicos (REACH)**, por el que se crea la Agencia Europea de sustancias y preparados químicos.
- El **proyecto de Directiva por la que se modifica la Directiva 67/548/CEE del Consejo relativa a la clasificación, embalaje y etiquetado de las sustancias peligrosas** para adaptarla al proyecto de Reglamento sobre REACH.

Las posiciones comunes se remitirán al P.E. para su segunda lectura conforme al procedimiento de codecisión. (Más información sobre este tema en el nº 38 de la Revista Prevención, Trabajo y Salud).



### Noticias de la Semana Europea 2006 “Crecer con Seguridad” del 23 al 27 de octubre

#### La sección web de la Semana Europea más interactiva que nunca

La **zona RISQ**, destinada específicamente a los jóvenes, contiene seis cuestionarios diseñados para autocomprobación de conocimientos en materia de salud y seguridad, a la vez que permite pasar un rato divertido. Se trata de aprender sobre seguridad y salud laboral mediante el juego.

El DVD NAPO, también descargable desde la sección web de la Semana Europea, ofrece, como en ediciones anteriores, una herramienta de gran utilidad para trabajar los conceptos y las actitudes de seguridad y salud de manera sencilla en las aulas y los centros de trabajo que emplean jóvenes. Siguiendo las vicisitudes del personaje NAPO, se describen, con la ayuda exclusiva de imágenes y sonidos onomatopéyicos, situaciones habituales de riesgo y las soluciones preventivas adecuadas para los principiantes en el lugar de trabajo.

<http://ew2006.osha.europa.eu>



#### Algunas actividades planificadas para la campaña

Los centros de referencia de la Agencia en los Estados miembros son los responsables de organizar y coordinar el mayor número posible de actividades en el marco de la Semana Europea. Contando con una subvención de la Agencia, sus propios recursos y otras fuentes nacionales de cooperación, consiguen hacer llegar el mensaje de la campaña “Crecer con Seguridad” a miles de lugares de trabajo de toda la UE.

Entre las actividades organizadas para la semana de octubre figuran más de 100 seminarios, jornadas de puertas abiertas y talleres; se editarán cerca de 70 publicaciones diferentes sobre el tema de la seguridad y salud de los trabajadores jóvenes (guías de buenas prácticas, manuales, folletos divulgativos, DVD, videos, carteles informativos, etc...); se repartirán más de 30 productos promocionales con el eslogan de la campaña; la mayoría de los Estados miembros coordinarán también campañas informativas con los medios de comunicación nacionales, para ampliar la repercusión del mensaje “Crecer con Seguridad”; se organizarán competiciones de buenas prácticas y otros concursos a nivel nacional y numerosas páginas web temáticas se pondrán en marcha.

La Agencia tiene constancia de que también, como en ediciones anteriores, otras instituciones, organismos, sindicatos, asociaciones empresariales y empresas particulares coordinarán sus propias acciones nacionales, regionales y locales en el marco de la campaña europea.

En España, es el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) el que, como centro de referencia de la Agencia, coordina el mayor número de actividades, en colaboración con las comunidades autónomas.

#### Galardones a las buenas prácticas para empresas y competición de videos para centros educativos.

Los plazos para presentar candidaturas a nivel nacional a ambas competiciones ya han expirado. Ahora queda la ardua tarea de seleccionar desde la Agencia los mejores ejemplos, para darles la promoción que se merecen y posibilitar su conocimiento en el resto de la UE, y que puedan servir de modelo para nuevas iniciativas.

#### Carta on-line de adhesión a la campaña.

Más de 500 firmantes de la carta respaldan por el momento la campaña de la Agencia y garantizan que cientos de actividades para garantizar la seguridad y salud laboral de los jóvenes se pondrán en marcha a lo largo de la semana de octubre.



#### info

- Las actividades nacionales previstas en el marco de la Semana Europea 2006 se pueden consultar en la página 65.



## Iniciativa por un Lugar de Trabajo Saludable

**E**sta iniciativa, "Healthy Workplace Initiative", es parte de la estrategia de la Agencia para desarrollar una cultura de la prevención de riesgos laborales en Europa (específicamente en los 10 nuevos Estados miembros de la UE, junto con Rumanía y Bulgaria) y ha sido diseñada para aumentar la sensibilidad hacia los temas esenciales de la seguridad y la salud en el trabajo, como la necesidad de llevar a cabo una evaluación de riesgos involucrando a todas las partes en los planes de prevención. Igualmente, se pretende compartir el conocimiento y la experiencia de "buenas prácticas".

Este proyecto, que se inició en 2005, ya está en pleno funcionamiento y cosechando sus primeros resultados.

**El camino hacia una empresa más productiva y con más éxito es un entorno de trabajo seguro y saludable.** La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo presenta la Iniciativa por un Lugar de Trabajo Saludable, a fin de permitir a empresarios y trabajadores acceder a informaciones sobre la forma de mejorar su entorno profesional mediante una mejor salud y productividad.

En una serie de 36 seminarios en los 12 países participantes y la difusión de una guía práctica para la evaluación de riesgos, la Agencia pretende dar respuesta a las necesidades específicas de las pequeñas y medianas empresas de estos países.



## Acuerdo de la Agencia Europea con la Organización Panamericana de la Salud (OPS)

**L**a directora de la Organización Panamericana de la Salud (OPS), Mirta Roses Periago, y el entonces director de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Hans-Horst Konkolewsky, firmaron en el mes de julio un acuerdo de cooperación para el intercambio de información sobre la salud de los trabajadores. Un sitio web conjunto ofrecerá información detallada sobre seguridad y salud y la OPS funcionará como centro de referencia virtual para todos los temas relacionados con la salud en Panamérica.

A la ceremonia de la firma, que tuvo lugar en las oficinas de la Comisión Europea en Madrid, asistió José Luis Vallvé, director de la Oficina de representación de la Comisión Europea en España.

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) es un organismo internacional de salud pública del que son miembros los 36 países de las Américas. Las OPS tiene 100 años de experiencia dedicados a mejorar la salud y las condiciones de vida de sus asociados. Goza de reconocimiento internacional como parte del Sistema de las Naciones Unidas, y actúa como Oficina Regional para las Américas de la Organización Mundial de la Salud.

El acuerdo de cooperación con PAHO es la continuación de un acuerdo previo que la Agencia Europea firmó con la Organización de Estados Americanos (OEA) en 2003. En el marco de este nuevo acuerdo, la OEA participará como importante socio institucional para el desarrollo del sitio web conjunto.

*Para los usuarios de lengua española será, sin duda, un gran avance, puesto que, a las páginas web ya existentes en la red de la Agencia, se sumarán cada vez más informaciones de seguridad y salud en español.*

## Jukka Takala, nuevo director de la Agencia Europea ya en el cargo

**D**esde el 18 de septiembre, como ya anunciábamos en el número anterior de esta revista, el Sr. Jukka Takala ocupa el cargo de director de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Aporta una amplia experiencia profesional en el campo de la seguridad y la salud en el trabajo, adquirida, entre otros destinos, en la Organización Internacional de Trabajo (OIT), donde fue Director del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente (SafeWork).



D. Jukka Takala

## La página web de la Agencia, sometida a la evaluación de sus usuarios

**L**a Agencia presenta en su página web los resultados de su reciente encuesta en línea destinada a saber quiénes son sus lectores y qué piensan de su página.

El volumen de las respuestas facilitadas supera con mucho las expectativas iniciales y proporciona una valiosa percepción de los usuarios y de cómo se puede mejorar la página web de la Agencia. También demuestra que esta página web es visitada regularmente por un gran número de lectores en todo el mundo.



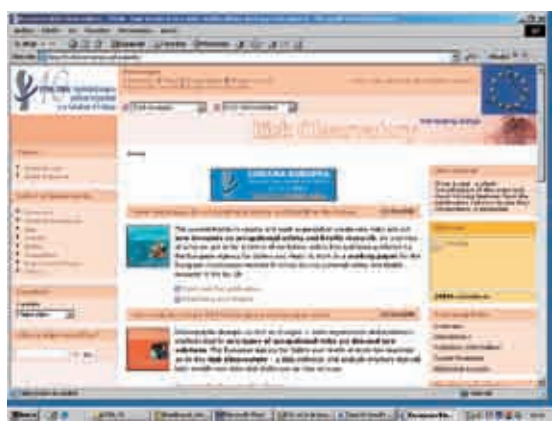
## Nuevas publicaciones de la Agencia Europea

### Nuevo informe del Observatorio de Riesgos: “El ruido en cifras”

Este informe, “Noise in figures”, describe la situación en Europa con respecto a la exposición laboral al ruido, identifica los grupos de riesgo y destaca las tendencias y los asuntos emergentes en este terreno.

Todo ello, como otros proyectos del Observatorio de Riesgos de la Agencia, con el objetivo de identificar tempranamente los riesgos, para buscar mejores y más rápidas intervenciones, así como escoger mejor los recursos adecuados.

Un número creciente de trabajadores está empleado en el sector servicios. Por esta razón, este informe no sólo incluye información sobre los sectores tradicionalmente reconocidos como expuestos a ruido, como la construcción, la industria manufacturera o la agricultura, sino también sobre ocupaciones del sector servicios predominantemente femeninas, como enseñanza y centros de llamadas (atención telefónica).



### Informe anual de la Agencia Europea 2005

La Agencia ya ha publicado su informe sobre las actividades desarrolladas el pasado año.

El informe recoge que la Agencia entra en su décimo año de existencia incrementando su red de asociados y centros de referencia y perfeccionado su página web, que ya ha recibido varios premios, a la vez que cosecha los primeros frutos de su nuevo **Observatorio de Riesgos**. La campaña anual 2005 de la Semana Europea se centró en los **riesgos del ruido en el trabajo y cómo combatirlo**. La Agencia también preparó el terreno para el lanzamiento de la nueva **Iniciativa por un Lugar de Trabajo Saludable**, que pretende fomentar la sensibilidad sobre los aspectos esenciales de la SST en los 10 Estados miembros más recientes de la UE, además de Rumanía y Bulgaria.

Un resumen del informe en castellano y el informe completo en inglés ya están disponibles en su página web.

### FÓRUM 15: Promoción de la investigación sobre seguridad y salud en el trabajo en la Unión Europea

Este Fórum recoge las conclusiones de un seminario de investigación celebrado en Bilbao en diciembre de 2005.

El seminario, de dos días de duración, se estructuró en torno a dos sesiones. El objetivo de la primera de ellas consistió en elaborar una lista de consenso de las principales prioridades de investigación en SST para el próximo quinquenio, sobre la base del informe antes mencionado y de las previsiones de expertos sobre riesgos de SST emergentes llevadas a cabo por la Agencia y su Centro Temático.

La segunda sesión brindó la oportunidad de reunir a representantes de redes existentes que operan en toda la Unión Europea (como «New OSH ERA», Perosh y los Centros Temáticos de la Agencia), para examinar maneras de lograr una cooperación más estrecha con el fin de promover la inclusión de las cuestiones de SST en el Séptimo Programa Marco de Investigación de la UE y coordinar posibles acciones en el marco de dicho programa.

#### Info

- Todas las informaciones y publicaciones mencionadas pueden consultarse en <http://osha.europa.eu>

## La reforma laboral triplica la conversión de contratos temporales a indefinidos

Un total de 124.259 trabajadores han transformado su contrato laboral de temporal a fijo en los dos primeros meses desde la entrada en vigor de la reforma laboral suscrita por el Gobierno y los interlocutores sociales. La cifra supone el 76,79% del total de contratos realizados y triplica el número de conversiones que se realizaron en el mismo periodo de 2005, que fue de 41.693 contratos.

A fecha de 30 de agosto, el total de contratos bonificados acogidos al Real Decreto Ley 5/2006, en el que se recogían las medidas previstas en el acuerdo para la mejora del crecimiento del empleo, se elevaba a 161.808, de los que 157.448 son indefinidos, lo que supone el 97,31% del total, y 4.360 temporales, el 2,69% del cómputo global.

Entre los principales colectivos a los que se dirigía la reforma, se han realizado 12.928 a mujeres (7,99%); 10.465 a jóvenes varones entre 16 y 30 años (6,47%); 7.439 a mayores de 45 años (4,60%); 5.497 a personas con discapacidad (3,40%); y 1.220 a otros colectivos (0,75%).

Por Comunidades Autónomas, el mayor número de contratos bonificados se han realizado en Cataluña (30.866) y Madrid (29.692), seguidas a distancia por Andalucía (19.395) y la Comunidad Valenciana (19.163).

No obstante, dado que el registro de contratos se realiza con cierta demora, el efecto estadístico de la reforma se reflejará con más claridad a partir del mes de septiembre.

### Crece el número de asalariados no agrarios

Los datos sobre contratación al amparo de la reforma vienen a corroborar el



buen momento del mercado laboral español. La Encuesta de Coyuntura Laboral correspondiente al segundo trimestre de 2006 arroja un balance de casi 13 millones de puestos de trabajo ocupados por asalariados no agrarios a finales de junio, lo que supone un crecimiento del 4,8% respecto al año anterior -con 588,7 mil puestos de trabajo más en cifras absolutas- y el 2% sobre el primer trimestre del año, con un aumento de 257,7 mil empleos.

De los 12.969,4 mil puestos de trabajo ocupados, el 64,1% correspondían a contratos de duración indefinida -8.315,9 mil en cifras absolutas- y el 35,9% restante a contratos temporales, con 4.653,6 mil empleos. En el segundo trimestre de 2006 se modificaron 238,9 contratos, de los que el 84,6% (202,1 mil) supusieron altas con contrato indefinido. El empleo indefinido creció un 4,3% (340,2 mil) y el temporal un 5,6% (248,6 mil), tomando

como referencia el mismo periodo de tiempo de 2005.

Por sectores de actividad, el de la construcción aumentó un 9% sus efectivos laborales (157,4 mil más), el de servicios un 5,3% (437,7 mil más); en la industria se registró un ligero descenso del 0,3% en el empleo (6,3 mil menos), respecto al mismo trimestre del año anterior. En relación al primer trimestre de 2006, en todos los sectores analizados se registraron incrementos en el número de efectivos: de un 0,8% en la industria, un 2,9% en la construcción y un 2,2% en el sector servicios.

Por comunidades autónomas, se produjeron incrementos interanuales del empleo por encima de la media nacional en Castilla-La Mancha (7,3%), Murcia (7,1%), Extremadura (6,3%), Madrid (5,8%), Andalucía (5,4%) y Comunidad Valenciana (5,2%). Respecto al primer trimestre de 2006, se produjeron

crecimientos en todas las comunidades autónomas excepto en Canarias, con un descenso del 0,4%. La variación más elevada se registró en Baleares con un incremento intertrimestral del 25,1%, de claro componente estacional.

La opinión de los empresarios respecto a la futura evolución del empleo

continúa siendo favorable, con una previsión de crecimiento del empleo del 1,2% para el próximo trimestre y del 1,5% para el mismo trimestre del año siguiente. Estas expectativas positivas sobre el comportamiento del empleo tienen lugar en todos los sectores analizados, especialmente en el sector de

la construcción, con una previsión de incremento del empleo del 1,9% para el próximo trimestre, y del 2,3% para el mismo trimestre del año próximo, y en servicios, con un crecimiento esperado del 1,4% para el trimestre siguiente y del 1,5% para el mismo trimestre del año próximo.

## Publicada la Guía Laboral y de Asuntos Sociales 2006

**L**os muchos usuarios de la Guía Laboral y de Asuntos Sociales tienen disponible ya la edición correspondiente a 2006 en su doble versión en papel y digital ([www.mtas.es](http://www.mtas.es)).

La Guía es una consolidada y reconocida publicación editada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en la que se informa a los ciudadanos y a los profesionales interesados en las materias que competen al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. En la edición 2006 se incluyen como novedades los cambios producidos en la estructura del Departamento, que se caracterizan por su contenido social.

El texto recoge las acciones dirigidas a la integración social de los inmigrantes y el procedimiento para reconocer las pensiones por ancianidad a emigrantes españoles. Se informa sobre los programas de ayuda a colectivos con necesidades especiales, como discapacitados y mayores, y, en lo que respecta al ámbito de la mujer, se regula la ayuda económica destinada a las víctimas de la violencia de género.

En materia de Seguridad Social se incluye la nueva regulación a las prestaciones familiares y, en asuntos laborales, el nuevo procedimiento de extensión de convenios colectivos y la relación laboral de carácter especial para los abogados que prestan servicios retribuidos por cuenta ajena en despachos profesionales.

Cuando se preparaba la impresión de la Guía el Gobierno y los interlocutores sociales alcanzaron, el 9 de mayo, el Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo, fruto del diálogo social. Como en esas fechas aún no se había plasmado en una norma se decidió reflejar las medidas del Acuerdo en aquellos apartados que se van a ver afectados por el mismo.

La edición de este año alcanza los 24.000 ejemplares, lo que supone superar el millón desde la publicación inicial, que se realizó en 1987. Por segundo año la Guía se publica en coedición con el Boletín oficial del Estado a través de un convenio de colaboración entre ambas instituciones.



## Las Comunidades Autónomas recibirán del Estado 280 millones de euros para el control de la incapacidad temporal

**E**l Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ha suscrito convenios de colaboración con las Comunidades Autónomas (excepto País Vasco y Navarra, que tienen diferente sistema) y Ceuta y Melilla para racionalizar costes y obtener una mayor eficacia en la gestión para mejorar el control de la incapacidad temporal.

El presupuesto previsto en los presupuestos generales del Estado de 2006 para esta actuación es

de 279.763.560 euros. La liquidación estará sujeta al cumplimiento de objetivos.

El reparto del fondo se hace en relación con la población protegida por el sistema de la Seguridad existente en cada Comunidad Autónoma.

La prestación de Incapacidad Temporal (IT) es reconocida y gestionada en el ámbito del Ministerio de Trabajo por las Entidades Gestoras de la Seguridad Social (esen-

cialmente el Instituto Nacional de la Seguridad Social) y por las entidades colaboradoras (Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales). En el ámbito de las Comunidades autónomas, los facultativos de atención primaria de los Servicios Públicos de Salud expiden los partes médicos de baja y de alta, que determinan el inicio, la permanencia y la finalización de los procesos de IT.

## Educación Vial y Ocio Creativo

58 niños, de entre 3 y 10 años, participaron en los primeros días de septiembre en la Semana de Educación Vial y Ocio Creativo, que se desarrolló en el jardín del Complejo de Nuevos Ministerios. El curso se enmarca en el proyecto de Conciliación de vida familiar y laboral, para ayudar a los empleados de los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales, Fomento, Medio Ambiente y Vivienda en las fechas no lectivas, y tiene como objetivo formar, a través del juego, a futuros conductores y peatones responsables.



## Gobierno, patronal y sindicatos suscriben la reforma de la Seguridad Social que asegura el futuro de las pensiones

**G**obierno, patronal y sindicatos firmaron el pasado 13 de julio un acuerdo sobre Seguridad Social, el primero que se firma por todas las instancias implicadas en la materia: gobierno, CEOE, CEPYME y los dos sindicatos mayoritarios, en el periodo democrático. El acuerdo consensuado supone una reforma global que asegura el futuro del sistema público de pensiones, mantiene el equilibrio entre la mejora de prestaciones y la salud financiera del sistema, aumenta la equidad y se adapta a los cambios sociales.

Los firmantes del documento realizarán un seguimiento periódico de la reforma y una evaluación de la marcha del sistema, para detectar posibles tendencias negativas y adoptar medidas necesarias en caso de necesidad para su consolidación.

El texto contempla actuaciones de consolidación del sistema, apoyo a la familia, prolongación de la vida laboral, incapacidad temporal y jubilación.

La reforma prevé también la aprobación de una nueva tarifa de cotización por contingencias profesionales que simplifique la actual – que data de 1979 – y mejore la relación prima-riesgo.

Introduce asimismo mejoras en la protección por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Anteriormente, en caso de pasar a la situación de desempleo, se percibía directamente la prestación de IT por el Instituto Nacional de la Seguridad Social en lugar del seguro de paro. En adelante, cuando se produzca cese de la relación laboral si la IT deriva de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, se sigue percibiendo la IT. Tras el alta médica, se pasa al desempleo.

## El Estatuto del Autónomo regulará los derechos y obligaciones de tres millones de trabajadores

**E**l secretario general de Empleo, Valeriano Gómez, presentó el pasado 24 de julio el borrador de anteproyecto de Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo en la XXX Conferencia Sectorial para Asuntos Laborales, en la que están representadas las Comunidades Autónomas.

El anteproyecto considera trabajadores autónomos a las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de un tercero, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena. Concreta las condiciones específicas que se requieren para ser considerados trabajadores autónomos económicamente depen-

dientes, distinguiéndolos del autónomo con carácter general y del asalariado; permite la firma de acuerdos de interés profesional entre asociaciones de autónomos y empresas, siempre que no vayan en contra de los postulados de la ley de defensa de la competencia; garantiza un mínimo de condiciones de régimen de descanso y la necesidad de que la extinción de su contrato esté justificada; y opta por procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos (mediación y arbitraje).

El Estatuto regulará las reglas de prevención de riesgos laborales, especialmente cuando el autónomo trabaja en locales de otro empresario o con materias primas o herramientas proporcionadas éste.



## Ha muerto GASTONE MARRI

Ha muerto **GASTONE MARRI**, el padre de la "medicina de los trabajadores" y creador del modelo sindical para el control del ambiente de trabajo, a partir del protagonismo de los trabajadores. Modelo obrero conocido y extendido por todo el mundo.

El modelo obrero italiano ideado por **GASTONE MARRI**, junto a **IVAR ODDONE**, **F. CARNEVALE** y otros estaba basado en el protagonismo y hegemonía de los trabajadores a través de una metodología sustentada en el "grupo homogéneo", la "no delegación", la "validación consensual", la "autonomía del conocimiento", "la no monetarización de la salud" (La

salud no se vende ni se delega, se defiende), y como instrumento de trabajo **EL MAPA DE RIESGOS**, basado en la experiencia de los trabajadores.

En 1965 Gastone fundó el Centro de investigación y documentación de riesgos y daños (CRD), organismo intersindical que se convirtió en el punto de referencia de la evolución política y cultural en salud laboral para todo el movimiento sindical.

En este período de unidad sindical en Italia, creó y dirigió la revista "Rassegna di Medicina dei Lavoratori" que durante más de diez años de existencia se convirtió en el instrumento científico

y sindical para trabajadores y comunidad científica.

Ejerció una fuerte influencia sobre los principios fundacionales del Servicio Nacional de Salud así como en la nueva cultura de la medicina del trabajo- de los trabajadores, junto a otros amigos como **Giovanni Berlinguer**, **Antonio Grieco**, etc.

Los trabajadores y la comunidad científica española expresamos nuestro profundo pesar por la muerte de un compañero, amigo, maestro, sindicalista, científico que puso todas sus energías al servicio de la mejora de las condiciones de trabajo.

## PUBLICACIONES DE INTERÉS



### Manual de coordinación de seguridad y salud en las obras de construcción

Juan Carlos Rubio Romero  
Mª del Carmen Rubio Gámez



**E**l sector de la Construcción ha adquirido gran importancia por el elevado número de trabajadores que emplea. A ello se suman las peculiaridades del sector (numerosa subcontratación, producción por destajo...), que lo convierten en uno de los principales objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En este marco se ha publicado esta obra para facilitar la programación de los cursos de Coordinador de Seguridad y Salud en las Obras de Construcción. En la confección del Manual han intervenido ingenieros, arqui-

tectos, licenciados en Derecho y Medicina, así como otros expertos y especialistas. Aborda el contenido temático de la formación necesaria para ejercer las tareas de Coordinador de Seguridad y Salud que se recoge en el anexo B de la Guía Técnica, elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), de aplicación del RD 1627/1997 y que se incluye entre los criterios y recomendaciones de la Ponencia General que fue aprobada por el Pleno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST).

Desde la creación de las figuras de los coordinadores se ha venido discutiendo, entre profesionales, expertos y autoridades laborales, la necesidad de dotar a dichas fi-

guras de un determinado perfil profesional, tanto en cuanto a su titulación y cualificación profesional, como respecto a la formación mínima que debe exigirse en materia de prevención de riesgos laborales. De ahí que se haya creído necesaria, a través de la CNSST y de la Guía Técnica el INSHT, la conveniencia de que dichos profesionales sigan un programa de formación específico de carácter especializado para ejercer la actividad de coordinador.

El Manual aborda todas las materias incluidas en el programa, estudiando riesgos, actividades y medidas de prevención, tanto de tipo general como de tipo específico y en las distintas clases de obras (edificación, obra industrial, carreteras, presas, etc.).

## OFERTA FORMATIVA DEL INSHT

Noviembre y Diciembre 2006

### BARCELONA: CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

C/ Dulcet, 2-10. - 08034 Barcelona. Tel: 93.280.01.02 - Fax: 93.280.00.42. [http://mtas.es/insht/formacion/act\\_prog.htm](http://mtas.es/insht/formacion/act_prog.htm)

ÁREA	ACTIVIDAD FORMATIVA	TÍTULO	FECHAS	DURACIÓN
SEGURIDAD	CURSO	ANÁLISIS DE OPERABILIDAD DE PROCESOS QUÍMICOS HAZOP	16 y 17/11	10 horas
SEGURIDAD	CURSO	SEGURIDAD EN EQUIPOS PARA TRABAJOS TEMPORALES EN ALTURA	23 y 24/11	10 horas
SEGURIDAD	CURSO	TRABAJOS EN ESPACIOS CONFINADOS	12 y 13/12	10 horas
SEGURIDAD	CURSO	OBSERVACIONES PLANEADAS DEL TRABAJO	14 y 15/12	10 horas
HIGIENE	CURSO	EXPOSICIÓN LABORAL AL RUIDO	6 al 9/11	20 horas
HIGIENE	CURSO	EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL FRENTE AL RIESGO BIOLÓGICO	13 y 14/11	10 horas
HIGIENE	CURSO	REGLAMENTO REACH Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	16 y 17/11	10 horas
HIGIENE	CURSO	EXPOSICIÓN LABORAL A CANCERÍGENOS Y MUTÁGENOS	20 y 21/11	10 horas
HIGIENE	CURSO	RIESGOS LABORALES Y RESIDUOS	27 y 28/11	10 horas
HIGIENE	CURSO	EXPOSICIÓN LABORAL A VIBRACIONES Y SU CONTROL	12 y 13/12	10 horas
ACTUALIZACIÓN	SEMINARIO	EXPOSICIÓN A CAMPOS ELECTROMAGNÉTICOS	1/12	5 horas

### MADRID: CENTRO NACIONAL DE NUEVAS TECNOLOGÍAS

C/ Torrelaguna, 73 - 28027 Madrid. Tel: 91.363.41.00 - Fax: 91.363.43.21. [http://mtas.es/insht/formacion/act\\_prog.htm](http://mtas.es/insht/formacion/act_prog.htm)

ÁREA	ACTIVIDAD FORMATIVA	TÍTULO	FECHAS	DURACIÓN
HIGIENE	CURSO	EVALUACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS POR EXPOSICIÓN LABORAL A VIBRACIONES	14 y 15/11	10 horas
HIGIENE	CURSO	CONTROL DE CONTAMINANTES QUÍMICOS MEDIANTE SISTEMAS DE VENTILACIÓN Y EXTRACCIÓN LOCALIZADA	14 al 17/11	20 horas
HIGIENE	CURSO	HIGIENE INDUSTRIAL: AGENTES QUÍMICOS Y BIOLÓGICOS	29 y 30/11	10 horas
ERGONOMÍA	CURSO	ERGONOMÍA DE LOS FACTORES AMBIENTALES (I): ILUMINACIÓN, RUIDO Y VIBRACIONES	28 al 30/11	15 horas
ACTUALIZACIÓN	SESIÓN TÉCNICA	EVALUACIÓN DE RIESGOS POR EXPOSICIÓN LABORAL AL FRÍO. PRESENTACIÓN DE LA APLICACIÓN INFORMÁTICA "EVALFRÍO"	7/11	
ACTUALIZACIÓN	SEMINARIO	MÉTODOS DE CONTROL DE CONTAMINANTES QUÍMICOS (VENTILACIÓN). ACTUALIZACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y RESOLUCIÓN DE CASOS PRÁCTICOS	21/11	
ACTUALIZACIÓN	SEMINARIO	RIESGOS DE CARÁCTER ERGONÓMICO Y PSICOSOCIAL EN COLECTIVOS ESPECÍFICOS: MUJERES, JÓVENES, ETC.	21/11	

### SEVILLA: CENTRO NACIONAL DE MEDIOS DE PROTECCIÓN

C/ Carabela la niña, 2 - 41007 Sevilla. Tel: 95.451.41.11 - Fax: 95.467.27.97. [http://mtas.es/insht/formacion/act\\_prog.htm](http://mtas.es/insht/formacion/act_prog.htm)

ÁREA	ACTIVIDAD FORMATIVA	TÍTULO	FECHAS	DURACIÓN
SEGURIDAD	CURSO	EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL CONTRA CAIDAS Y RIESGOS MECÁNICOS	6 y 7/11	10 horas
ERGONOMÍA	CURSO	EL TRABAJO CON PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN DE DATOS	28 al 30/11	15 horas
PSICOSOCIOLOGÍA	CURSO	FACTORES PSICOSOCIALES: METODOLOGÍAS DE EVALUACIÓN	20 y 21/11	10 horas
MEDICINA DEL TRABAJO	CURSO	MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS Y EFECTOS SOBRE LA SALUD	13 y 14/11	10 horas
ACTUALIZACIÓN	JORNADA TÉCNICA	EQUIPOS DE TRABAJO EN LA CONSTRUCCIÓN	27/11	
ACTUALIZACIÓN	JORNADA TÉCNICA	EXPOSICIÓN DÉRMICA A SUSTANCIAS QUÍMICAS	4/12	
ACTUALIZACIÓN	JORNADA TÉCNICA	TÉCNICAS DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	12/12	
ACTUALIZACIÓN	JORNADA TÉCNICA	PENETRACIÓN PERCUTÁNEA DE SUSTANCIAS QUÍMICAS	18/12	

### VIZCAYA: CENTRO NACIONAL DE VERIFICACIÓN DE MAQUINARIA

Camino de la dinamita s/n. Monte Basatxu - Cruces - 48903 Baracaldo (Vizcaya).  
Tel: 94.499.02.11 - Fax: 94.499.06.78. [http://mtas.es/insht/formacion/act\\_prog.htm](http://mtas.es/insht/formacion/act_prog.htm)

ÁREA	ACTIVIDAD FORMATIVA	TÍTULO	FECHAS	DURACIÓN
GENERAL	CURSO	RUIDO EMITIDO POR LAS MÁQUINAS	8 y 9/11	10 horas
HIGIENE	CURSO	ESTRATEGIA DE MUESTREO EN LA EXPOSICIÓN A AGENTES QUÍMICOS	7 al 9/11	15 horas
HIGIENE	CURSO	EL CONTROL BIOLÓGICO DE LOS TRABAJADORES EXPUESTOS A CONTAMINANTES QUÍMICOS	14 y 15/11	10 horas
ACTUALIZACIÓN	JORNADA TÉCNICA	SEGURIDAD DE LAS MÁQUINAS, PARTE DE LOS SISTEMAS DE MANDO RELATIVOS A LA SEGURIDAD	2 y 3/11	
ACTUALIZACIÓN	JORNADA TÉCNICA	NOVEDADES INTRODUCIDAS POR LA NUEVA DIRECTIVA DE MÁQUINAS (REVISIÓN DE LA DIRECTIVA 98/37/CE)	22/11	
ACTUALIZACIÓN	SEMINARIO	EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DE LA FORMACIÓN Y RECURSOS FORMATIVOS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	12/12	



61  
ES

# FACTS

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

## La seguridad de los trabajadores jóvenes — Consejos para los empresarios

Los jóvenes menores de 25 años constituyen nuestra próxima generación de trabajadores. La función que a ustedes les corresponde es garantizar que inicien su vida laboral de un modo seguro y productivo. Como empresario tiene usted la responsabilidad de garantizarles que trabajen con seguridad, proporcionándoles un buen sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo que proteja a todos. La presente hoja informativa ofrece asesoramiento sobre el papel que usted debe asumir. Otras hojas informativas incluyen más detalles sobre los requisitos jurídicos para proteger a los trabajadores jóvenes, así como consejos para los supervisores, para los jóvenes y para sus padres.

Los jóvenes pueden estar en una situación de especial riesgo porque les falta experiencia, formación y concienciación sobre esta materia. Necesitan buenos consejos, información y supervisión, además de puestos de trabajo adecuados, seguros y saludables.

### Resultados de prácticas inadecuadas

- Una joven de 17 años que trabajaba en una panadería durante sus vacaciones escolares perdió parte de un dedo en una máquina del horno. Llevaba solo trabajando una hora cuando la máquina le aplastó los dedos. Ya se había informado del defectuoso dispositivo de seguridad, pero no se había previsto un mantenimiento de la máquina. La joven no había recibido una formación adecuada sobre la máquina y su supervisor no sabía que estaba usándola...



- Un aprendiz de mecánico de 18 años de edad murió cuatro días después de quedar atrapado por las llamas de una explosión; ayudaba a su jefe a vaciar una mezcla de gasolina y gasóleo de un cubo a un depósito de residuos cuando la gasolina hizo explosión. Mientras aprendía el oficio era muy dependiente de su patrón para la supervisión y la formación, pero el propietario del garaje dejaba la salud y la seguridad en el trabajo al sentido común de los empleados...

En ambos casos las empresas fueron investigadas y multadas por sus fallos en materia de salud y seguridad. Las causas más frecuentes de los daños sufridos por jóvenes trabajadores se deben a que realizan trabajos para los que no están formados, a una supervisión inadecuada y al uso de maquinaria o sustancias peligrosas. Según una investigación canadiense, los trabajadores principiantes y jóvenes, sin experiencia en el puesto de trabajo, tienen una probabilidad cinco veces mayor de resultar heridos, durante las primeras cuatro semanas en el trabajo, que otros trabajadores (\*).

### Los beneficios de las buenas prácticas

Además de cumplir con la legislación vigente, los beneficios de prestar atención a la salud y seguridad de los trabajadores jóvenes son claros:

- Una buena gestión de la seguridad en el trabajo es buena para la empresa y es una característica de las organizaciones gestionadas con eficacia.
- Las medidas destinadas a mantener la seguridad de los jóvenes ayudarán a proteger a todos los empleados.
- Formando y educando adecuadamente a la gente joven la empresa puede beneficiarse de su energía, entusiasmo y voluntad de aprender, a la vez que garantiza su seguridad en el trabajo.
- Una buena supervisión les ayudará a evaluar los progresos de la gente joven en su puesto de trabajo y a evaluar la eficacia de su formación.
- Su reputación de buenos empresarios les ayudará a atraer a trabajadores jóvenes de buena calidad.

### Evaluación de riesgos, organización y prevención

Los empresarios deberán identificar los riesgos y llevar a cabo una evaluación para determinar los riesgos específicos para los jóvenes y las medidas de prevención necesarias (\*). En consecuencia, la evaluación de los riesgos y las medidas y disposiciones basadas en la evaluación deberán comprender:

- las tareas que los jóvenes NO deben realizar, identificando claramente las prohibiciones sobre el uso de equipos específicos y procesos de trabajo claramente definidos, áreas restringidas y actividades que solo pueden realizar bajo supervisión;

(\*) Para «evaluación de riesgos» véase el artículo 6 de la Directiva 91/39/CEE.

(\*) Por «peligro» se entiende todo aquello que puede causar daño o enfermedad. «Riesgo» es la probabilidad de que se materialice un peligro.



- las necesidades y disposiciones para la supervisión (véase más adelante el apartado «Disposiciones relativas a la supervisión»);
- las necesidades de información, instrucción y formación (véase más adelante el apartado «Formación»);
- la prevención del hostigamiento y del acoso sexual;
- las disposiciones para tener en cuenta cualquier requisito particular de los jóvenes con discapacidades o con necesidades especiales;
- la información a los padres y tutores sobre los riesgos y las medidas para controlarlos;
- los contactos con los organizadores de períodos de prácticas y de la formación profesional;
- las consultas con representantes de los trabajadores y con los propios trabajadores jóvenes sobre las disposiciones destinadas a estos últimos.

Si ustedes ofrecen a los jóvenes períodos de prácticas, deben proporcionarles un nivel de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo igual, como mínimo, al que ofrecen a sus propios empleados.

#### Jóvenes menores de 18 años

Si ustedes emplean a jóvenes menores de 18 años, incluidos los períodos de formación profesional y en prácticas, y a jóvenes que realizan trabajos ocasionales mientras estudian en la escuela o el instituto, les serán aplicables reglamentaciones más específicas que incluyen su exposición a los riesgos y los horarios de trabajo. Véase la hoja informativa «La protección de los jóvenes en el lugar de trabajo» para obtener más detalles sobre su deber de protección a los trabajadores y las disposiciones especiales aplicables a los jóvenes. Compruebe la legislación nacional de su país si desea conocer todas las condiciones y requisitos.

#### Disposiciones relativas a la supervisión

Los empresarios deben adoptar las disposiciones adecuadas para supervisar a los jóvenes en el trabajo; por ejemplo, algunos empresarios asignan mentores a los jóvenes.

Los supervisores deberán recibir la formación adecuada sobre los riesgos laborales y las medidas de control vinculadas con el trabajo de los jóvenes, y ser conscientes de cualquier restricción en las tareas que estos pueden desarrollar. Necesitan entender su función, lo que se les pide y cómo pueden desarrollar sus funciones. Deben contar también con el tiempo y la autoridad suficientes para desarrollar sus funciones de supervisión. Estas disposiciones deberán incluir:

- cómo debe supervisarse a los jóvenes; incluido el nivel de supervisión para diferentes tareas; identificar los trabajos que requieren supervisión constante; y nombrar a una persona con responsabilidad general sobre los jóvenes trabajadores;
- las competencias requeridas por los supervisores y su función;
- la formación de los supervisores sobre su función y los asuntos relativos a la salud y seguridad en el trabajo cuando supervisen a los jóvenes;
- el número de supervisores competentes y convenientemente formados, con los nombres de los responsables de los trabajadores jóvenes, incluidos los becarios y los estudiantes en prácticas;
- la comunicación de las disposiciones previstas para que los supervisores notifiquen cualquier problema relativo a la seguridad de los jóvenes.

#### Formación

Es esencial que los jóvenes reciban formación eficaz en materia de seguridad y salud antes de iniciar el trabajo, dedicando el tiempo suficiente, entre otros, a los siguientes temas:

- riesgos específicos relativos a su trabajo;
- riesgos frecuentes en el lugar de trabajo;
- qué hacer para protegerse a sí mismos;
- qué hacer si creen que algo es inseguro;
- a quién acudir para pedir consejo;
- qué hacer en caso de emergencia, si sufren un accidente o si necesitan primeros auxilios;
- sus responsabilidades para cooperar con ustedes en materia de seguridad laboral.

#### Hay que liderar con el ejemplo

Es importante que demuestren su compromiso en pro de la salud y la seguridad en el trabajo, establezcan procedimientos y medidas y los mantengan actualizados, pongan de relieve que las prácticas inseguras son inaceptables y respondan con prontitud a las preocupaciones en materia de salud y seguridad laboral.

Más información sobre la seguridad de los trabajadores jóvenes está disponible en la página web de la Agencia:

<http://www.osha.eu.int/>

Encontrará asesoramiento y enlaces sobre prevención en materia de buenas prácticas para riesgos y puestos de trabajo específicos en: <http://osha.eu.int/>

Las fuentes de asesoramiento incluyen a las autoridades nacionales, los sindicatos y las asociaciones profesionales.

Encontrarán un enlace al texto completo de la Directiva 94/33/CE del Consejo, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo, en: <http://www.osha.eu.int/data/legislation/>

La directiva establece unos estándares mínimos, por lo que es importante comprobar todos los requisitos de su legislación y orientaciones nacionales.

Más información sobre legislación española en:

<http://www.osha.eu.int/data/legislation/>

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Gran Vía, 33, E-48009 Bilbao

Tel. (34) 944 79 43 60, fax (34) 944 79 43 83

E-mail: [information@osha.eu.int](mailto:information@osha.eu.int)

© Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Reproducción autorizada siempre que se indique la fuente bibliográfica. Primer ed. febrero, 2006.

<http://osha.eu.int>





62  
ES

# FACTS

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

## La seguridad de los trabajadores jóvenes — Consejos para los supervisores

### Introducción

Según las estadísticas europeas, la tasa de siniestralidad laboral entre los jóvenes de entre 18 y 24 años es un 50 % superior a la de cualquier otra franja de edad. La falta de una supervisión adecuada contribuye a este elevado índice de accidentes.

En el trabajo, los jóvenes no están familiarizados con las tareas propias de su puesto de trabajo, el entorno y los riesgos que conlleva. La falta de experiencia implica que será poco probable que reconozcan los riesgos o les presten suficiente atención. También existen algunas restricciones específicas respecto del trabajo de los menores de 18 años. Así pues, además de formación, es probable que los jóvenes necesiten más supervisión que los adultos. Esto incluye a los estudiantes en prácticas o en periodos de formación y a los recién contratados.

Una joven de 17 años perdió parte de un dedo después de haber pasado únicamente una hora en su trabajo de vacaciones. Una máquina le aplastó los dedos en la panadería en la que trabajaba. La lista de fallos en materia de salud y seguridad laboral incluía el hecho de que su supervisor no estaba al corriente de que la joven estaba usando la máquina hasta que se produjo el accidente.

Un joven de 23 años sufrió importantes quemaduras por entrar en contacto con una sustancia inflamable empleada para lavar pistolas pulverizadoras de pintura. Los métodos inseguros de la empresa incluían transportar la sustancia peligrosa en cubos sin tapa y sin etiquetar y la falta de formación y supervisión.

Un trabajador de 16 años de edad se fracturó las piernas antes de que hubieran transcurrido dos horas de su primer día de trabajo, al caer de la plataforma de un camión de basura de 18 toneladas y ser anastrado bajo el vehículo. Había procedimientos de seguridad, pero el sistema que garantizaba su utilización era inadecuado. Especialmente problemática resultaba la falta de supervisión y formación.

### Criterios del empresario para la supervisión de jóvenes en el trabajo (\*)

El empresario debe tomar medidas adecuadas para supervisar a los jóvenes en el trabajo. También debe realizar una evaluación de los riesgos que permita identificar los riesgos para los jóvenes y las medidas preventivas que se precisan, incluyendo las necesidades de supervisión.

Para su labor como supervisor, su empresario debería:

- > formarle adecuadamente sobre los riesgos y las medidas de control relacionadas con el trabajo de los jóvenes, cualquier restricción en las tareas que estos pueden desempeñar y los niveles de supervisión requeridos, incluyendo qué operaciones precisan una supervisión constante;
- > formarle sobre los problemas de salud y seguridad laboral cuando trabaje con gente joven y sobre su labor como supervisor;



- > asegurarse de que entiende usted su función, qué se le exige y cómo debe desempeñar sus deberes de supervisión;
- > proporcionarle el tiempo y la autoridad necesarias para realizar sus tareas de supervisión;
- > asegurarse de que posee las competencias en materia de salud y seguridad necesarias para las operaciones que supervisa;
- > tomar las medidas necesarias para que comunique cualquier problema relativo a la seguridad y salud de los trabajadores jóvenes y para que haga sugerencias de mejoras, incluyendo los criterios para la supervisión.

### Supervisores: su papel es fundamental

Como supervisor, desempeña una importante labor a la hora de garantizar la salud y la seguridad de los jóvenes de muchas formas distintas, a saber:

- > garantizando que las medidas de seguridad en el trabajo son aplicadas;
- > explicando su importancia;
- > predicando con el ejemplo;
- > ayudando a fomentar una cultura de seguridad y
- > recompensando el comportamiento seguro.

Es posible que la gente joven carezca de experiencia, pero es importante pedirles su opinión de forma activa y fomentar su participación en los asuntos relacionados con la seguridad laboral. Deben existir disposiciones en materia de salud y seguridad de los trabajadores jóvenes basadas en una evaluación de los riesgos. Deben controlarse las medidas para verificar que se desarrollan conforme a lo esperado y es posible que estas deban revisarse si se produce cualquier cambio. Así pues, debe comunicar cualquier

(\*) Para más información, véase la hoja informativa «La seguridad de los trabajadores jóvenes. Consejos para los empresarios».



problema o cambio y animar a los jóvenes para que comuniquen también cualquier problema o preocupación.

#### Supervisar a trabajadores jóvenes implica (7):

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

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

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

**Mejorar** y simplificar continuamente las prácticas laborales seguras.

**Informar e instruir** sobre buenas prácticas.

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

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

**Comprobar** que comprenden el procedimiento correcto y las precauciones necesarias.

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

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

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

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

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

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

**Motivar**, amistosamente, facilitando las cosas y orientando.

**Controlar**, organizando y disciplinando si es necesario.

#### Necesidades especiales de los menores de 18 años (7)

Los supervisores deben ser conscientes de que hay ciertas tareas que las personas que están bajo su supervisión no deben estar autorizadas a realizar.

Como norma general, los menores de 18 años NO deben realizar trabajos que:

- > excedan sus capacidades físicas o mentales;
- > los expongan a sustancias tóxicas o cancerígenas;
- > los expongan a radiaciones;
- > impliquen temperaturas extremas, ruido o vibraciones;
- > conlleven riesgos que es improbable que reconozcan o eviten debido a su falta de experiencia o formación o a su insuficiente atención a la seguridad y salud en el trabajo.

La hoja informativa «La protección de los jóvenes en el lugar de trabajo» ofrece más detalles sobre restricciones de tareas y horarios en función de la edad, así como excepciones especiales para la formación profesional. Si tiene dudas sobre el trabajo de los jóvenes, coméntelas con su empresario. Consulte los requerimientos nacionales.

#### Sistema de tutoría

Algunos empresarios asignan tutores a los jóvenes. La función de un tutor consiste en cuidar y guiar de manera específica al joven que se le asigna. Esto implica (7):

- > enseñarles el camino correcto como base para su futura vida laboral (si usted toma atajos, es posible que posea el conocimiento y las habilidades para afrontar los problemas pero una persona joven no los tendrá);
- > animarles a participar, a que formulen preguntas sobre los riesgos y precauciones del trabajo, a que comenten y comuniquen cualquier riesgo que observen; canalizar sus deseos de agradecer;
- > garantizarles que está permitido decir «no» si no están seguros de lo que tienen que hacer;
- > hacer hincapié en la necesidad de llevar el equipamiento correcto y tomar las precauciones necesarias.

Un trabajador de 22 años, contratado a través de una agencia, fue atropellado mortalmente por un tren mientras trabajaba en una zona concurrida de las vías del ferrocarril. El estudiante sólo había hecho algunos turnos y había recibido únicamente un curso básico de seguridad en las vías. Los procedimientos de seguridad y supervisión eran insuficientes. Tras el accidente, la agencia de empleo introdujo numerosos cambios, incluido un sistema de tutoría para controlar el progreso del personal recién contratado.

**Para más información** sobre los trabajadores jóvenes puede consultar: <http://www.osha.eu.int/>

#### Información adicional

Más información sobre legislación española en: <http://www.dgales.mh.es/legislacion/index.htm>

(7) Adaptado de las recomendaciones del Learning Skills Council (Consejo sobre Actitudes de Aprendizaje) y la Royal Society for Prevention of Accidents (Real Sociedad para la Prevención de Accidentes (ROSPA)).

(7) La Directiva 94/33/CE del Consejo, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo, establece requisitos mínimos. La legislación de su Estado miembro puede ser más estricta, por ejemplo en lo que respecta a la edad mínima a partir de la cual los niños pueden trabajar y a las tareas prohibidas, por lo que es importante consultar la legislación nacional.

(7) Adaptado de las recomendaciones de la ROSPA.

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Gran Vía, 33, E-48009 Bilbao

Tel. (34) 944 79 43 60, fax (34) 944 79 43 83

E-mail: [information@osha.eu.int](mailto:information@osha.eu.int)

© Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Reproducción autorizada siempre que se indique la fuente bibliográfica. Printed in Belgium 2006

<http://osha.eu.int>





63  
ES

# FACTS

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

## La seguridad de los trabajadores jóvenes. — Consejos para los padres



¿Están seguros sus hijos en el trabajo? ¿Tiene la certeza de que alguien vela por su protección? Este documento le informará sobre las medidas que debe tomar el empresario para proteger la seguridad y la salud de los jóvenes en el trabajo y le ayudará a orientar el diálogo con sus hijos sobre cómo prevenir accidentes en el lugar de trabajo.

Cada año, millones de estudiantes de institutos y facultades se incorporan al mundo laboral con trabajos estacionales de verano o de media jornada para procurarse un dinero que subvenga a sus necesidades. **Muchos tomarán parte en cursos organizados y especializados.** Otros se inician por primera vez en el trabajo a tiempo completo. Esta temprana experiencia laboral puede ser provechosa y gratificante para los jóvenes, proporcionándoles la oportunidad de adquirir valiosas competencias profesionales. También debería ser una experiencia **segura y saludable.**

Al incorporarse por primera vez a un trabajo a jornada completa, los jóvenes deben hacerlo de manera segura y productiva, ya que trabajan para vivir. Por desgracia, no siempre es así. Las estadísticas europeas ponen de relieve que el índice de accidentes laborales entre los jóvenes de edades comprendidas entre los 18 y los 24 años de edad es un 50 % superior al de los trabajadores de cualquier otro grupo de edad (1).

Una joven de 17 años perdió parte de un dedo solo una hora después de incorporarse a su trabajo de vacaciones. Una máquina le aplastó los dedos en la panadería en la que trabajaba...

Un aprendiz de mecánico de 18 años de edad murió cuatro días después de quedar atrapado por las llamas de una explosión; ayudaba a su jefe a vaciar una mezcla de gasolina y gasóleo de un cubo a un depósito de residuos cuando la gasolina hizo explosión...

Los trabajadores están protegidos por la legislación laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo que obliga a los empresarios a evaluar los riesgos presentes en el lugar de trabajo y a tomar las medidas de prevención, instrucción y formación necesarias. Debido a sus carencias de formación, experiencia y concienciación, los empresarios deben velar con especial

### Seguridad de los jóvenes menores de 18 años. ¿Qué obligaciones tienen los empresarios?

La protección de los jóvenes en el trabajo está contemplada en las legislaciones nacionales, que a su vez dimanar de la normativa europea (2). Dichas normas tienen en cuenta el riesgo específico al que están expuestos los jóvenes como consecuencia de su falta de experiencia, madurez y concienciación.

Esta regulación obliga a los empresarios a:

- > tener en cuenta, en el momento de evaluar los riesgos para la seguridad y la salud de los jóvenes trabajadores, la falta de experiencia, de concienciación respecto a los riesgos que entraña su ocupación, la inmadurez física y mental, etc.;
- > efectuar la evaluación de riesgo ANTES de que el joven se incorpore al trabajo;
- > tener en cuenta la evaluación de riesgos a la hora de determinar si al joven se le prohíbe o no efectuar un determinado trabajo;
- > informar a los padres o a los representantes legales de los jóvenes en edad de escolarización sobre el resultado de las evaluaciones de riesgos y sobre las medidas de control aplicadas para reducir dichos riesgos.

Como norma general, los menores de 18 años NO podrán efectuar trabajos que:

- > superen sus capacidades físicas o psicológicas;
- > impliquen una exposición a agentes tóxicos o cancerígenos;
- > impliquen una exposición a radiaciones;
- > pongan en peligro su salud por exponerles a temperaturas extremas, ruido o vibraciones;
- > presenten riesgos que los jóvenes no sean capaces de identificar o de evitar, por falta de experiencia o formación o por no prestar suficiente atención a la seguridad.

La hoja informativa «La protección de los jóvenes en el lugar de trabajo» facilita información más detallada sobre las restricciones aplicadas en función del tipo de tarea, edad y horario de trabajo; las excepciones especiales para la formación profesional; y las limitaciones estrictas para el trabajo, en aquellos Estados miembros donde esté permitido, de los jóvenes cuya edad sea inferior a la edad mínima en la que concluye la escolarización obligatoria. Para verificar los requisitos precisos, consulte la legislación nacional.

(1) Eurostat: Acuerdo estadístico del trabajo y la salud en la UE (1994-2002).

(2) La Directiva 94/33/CE del Consejo, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo, establece requisitos mínimos. La legislación de su Estado miembro puede ser más estricta, por ejemplo en lo que respecta a la edad mínima a partir de la cual los niños pueden trabajar y a las tareas prohibidas.



cuidado por los jóvenes y por quienes desempeñan un trabajo por primera vez.

Debido a la falta de experiencia y a una posible carencia de madurez física y mental, la protección de los menores de 18 años incluye exigencias adicionales. También se aplican restricciones a su horario de trabajo. Los empresarios que ofrecen a los jóvenes períodos de prácticas para que adquieran experiencia laboral deben asegurarse un nivel de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo al menos igual que el que ofrecerían a sus propios empleados.

Cuando la edad del joven es inferior a la requerida para el abandono de la escolarización obligatoria, como paso previo al inicio de la actividad laboral, el empresario debe informar a los padres o tutores legales sobre los riesgos y las medidas de control.

### ¿Qué está en manos de los padres?

Los accidentes y los fallecimientos de jóvenes trabajadores pueden ocurrir, y de hecho ocurren, pese a que la mayoría de los accidentes laborales son evitables. El trabajo también puede comprometer la salud de los jóvenes de cara al futuro. Por ejemplo, si están expuestos en el lugar de trabajo a agentes que provocan alergias, a un ruido elevado o si trabajan en posturas forzadas. En suma, nunca debe minusvalorarse la importancia de la prevención y la formación en materia de seguridad y de salud en el trabajo.

He aquí algunas sugerencias para que pueda usted ayudar a sus hijos:

- > Dialogue con su hijo sobre el trabajo que efectúa en sus vacaciones, durante el fin de semana o durante su período de prácticas. ¿Qué tipos de trabajos y de lugares de trabajo existen?
- > Interésese por la naturaleza de sus tareas.
- > Pregúnteles qué formación han recibido y cómo se les supervisa. Insteles a no tener miedo de pedir formación y ayuda antes de trabajar con un equipo o de iniciar cualquier trabajo o tarea nuevos.
- > Hable regularmente con ellos sobre el trabajo que desempeñan. Anímelos a que hablen con usted sobre todo cuanto les preocupe en relación con el trabajo, la seguridad o la salud.
- > Hable con el empresario de sus hijos sobre las medidas y la formación en materia de seguridad y salud.
- > Advierta a sus hijos sobre el riesgo que entraña trabajar solos o trabajar de noche.

- > Anime a sus hijos a formular preguntas, a asesorarse para encontrar respuesta a las dudas que puedan albergar sobre prácticas o actividades laborales y a dar parte inmediatamente de todo riesgo, lesión o problema de salud, por insignificante que parezca.
- > Anímelos a que hablen con el médico, enfermera u otros profesionales especializados en salud laboral (si están presentes en el lugar de trabajo). Y si visitan al médico de cabecera con alguna queja, que le comuniquen en qué cómo y dónde trabajan.
- > Señádeles que ellos también tienen la posibilidad de hablar con el delegado de prevención, si lo hubiere, o con el representante sindical, sobre problemas de seguridad y salud en el trabajo.
- > Hábleles a sus hijos sobre sus propias experiencias en materia de seguridad y salud laboral —tanto en su trabajo actual como en anteriores—, sobre algo que ocurrió, medidas que se adoptaron, lo que hubiera hecho usted si hubiese sabido más.
- > Procure que en la escuela o el instituto de sus hijos se lleven a cabo actividades de sensibilización sobre riesgos laborales orientadas a los más jóvenes, así como actividades relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo para los mayores.
- > Hable con otros padres sobre esta materia.
- > Descubra qué se hace en su propio lugar de trabajo para proteger a los trabajadores jóvenes.
- > Anime a sus hijos a que conozcan, por ellos mismos, el papel que juegan en su trabajo diversos aspectos de la seguridad y la salud en el trabajo, por ejemplo a través de su autoridad nacional o mediante consultas a los recursos disponibles en la página web de la Agencia. ¡Descubre más por ti mismo!

Los jóvenes trabajadores, como todos los trabajadores, tienen tres **derechos** importantes en materia de seguridad y de salud.

1. Derecho a conocer
2. Derecho a participar
3. Derecho a rechazar un trabajo sin las debidas condiciones de seguridad

También tienen **responsabilidades**, incluidas:

1. Trabajar con seguridad
2. Informar sobre riesgos
3. Utilizar o llevar equipos de protección

Por deseo de agradar o por inseguridad pueden sentirse cohibidos. Hábleles de sus derechos, de la necesidad de trabajar con seguridad en todo momento y de respetar los protocolos de seguridad para protegerse a sí mismos y a sus compañeros de trabajo: el trabajo no es un juego.

Para más información consulte: <http://www.osha.europa.eu>. Las fuentes de asesoramiento incluyen a las autoridades nacionales, los sindicatos y las asociaciones profesionales.

### Información adicional

Más información sobre legislación española en: <http://www.msc.es/trabajo/legislacion/index.htm>

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Gran Vía, 33, E-48009 Bilbao  
Tel. (34) 944 79 43 60, fax (34) 944 79 43 83  
E-mail: [information@osha.eu.int](mailto:information@osha.eu.int)

© Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Reproducción autorizada siempre que se indique la fuente bibliográfica. Printed in Belgium, 2006.

<http://osha.eu.int>





64  
ES

# FACTS

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

## La protección de los jóvenes en el lugar de trabajo

Los jóvenes pueden verse especialmente expuestos a riesgos porque carecen de experiencia, formación y concienciación sobre el peligro. Necesitan un buen asesoramiento, información y supervisión, así como unos puestos de trabajo adecuados, seguros y saludables. A los menores de edad, incluidos los que reciben formación profesional o realizan prácticas para adquirir experiencia laboral, así como a los que trabajan ocasionalmente mientras estudian en el colegio o el instituto, se les aplican disposiciones más específicas, que prevén restricciones en la exposición a los riesgos y en los horarios de trabajo. En esta hoja informativa se ofrece un resumen de las disposiciones para garantizar la salud y la seguridad en el trabajo, en general, y de manera específica en lo que respecta a los jóvenes. En otras hojas informativas se incluye asesoramiento adicional para los empresarios, los supervisores, los jóvenes y los padres.

### Legislación: protección para todos

En cada lugar de trabajo debe aplicarse un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales adecuado que proteja a todos. En ese sistema, ha de prestarse especial atención a la vulnerabilidad de los trabajadores jóvenes y de los recién contratados.

Entre las obligaciones que tienen los empresarios con sus trabajadores, independientemente de la edad de estos, se incluyen:

- > identificar los peligros existentes y proceder a una evaluación de riesgos <sup>(1)</sup>, no solo en relación con los más jóvenes que trabajen a tiempo completo, sino también con cualesquiera trabajadores jóvenes con contratos temporales, como los contratados para ayudar en fines de semana o durante las vacaciones escolares, así como los alumnos de formación profesional y los que realicen prácticas para adquirir experiencia laboral;
- > poner en práctica las medidas de seguridad necesarias, basándose en los resultados de la evaluación de riesgos, para

garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores, incluyendo las medidas específicas aplicables a: los jóvenes o recién contratados, las agencias de contratación, los organizadores de programas de adquisición de experiencia profesional y prácticas laborales, los organizadores de actividades de formación profesional, etc.;

- > proporcionar la organización necesaria, incluyendo las directrices específicas para la supervisión, y designar supervisores con la competencia y el tiempo necesarios para llevar a cabo su función;
- > identificar las medidas especiales requeridas por los trabajadores especialmente vulnerables, como los jóvenes trabajadores y los recién contratados, y especificar de manera inequívoca las prohibiciones aplicables a los jóvenes, como por ejemplo el uso de equipos peligrosos;
- > facilitar información sobre los posibles riesgos en el lugar de trabajo y sobre las medidas de prevención adoptadas;
- > proporcionar la formación, instrucción e información adecuadas tras la contratación, así como después de un cambio de puesto o de modificaciones en el lugar de trabajo;
- > proteger específicamente a los trabajadores que sean especialmente sensibles a determinados riesgos, incluidos los jóvenes trabajadores;
- > consultar con los trabajadores y sus representantes, permitir que participen en las cuestiones de salud y seguridad laboral, incluyendo a los trabajadores jóvenes, y consultar con los representantes de los trabajadores sobre cualquier medida para los jóvenes.

### Legislación: protección especial para los menores de 18 años <sup>(2)</sup>

Antes de que un joven comience a trabajar, debe hacerse una evaluación de riesgos que comprenda: el lugar de trabajo; los agentes físicos, biológicos y químicos; los equipos de trabajo y su

<sup>(1)</sup> Por «peligro» se entiende todo aquello que puede causar daño o enfermedad. «Riesgo» es la probabilidad de que se materialice un peligro.

<sup>(2)</sup> La Directiva 94/33/CE del Consejo, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo, establece requisitos mínimos. La legislación de su Estado miembro puede ser más estricta, por ejemplo en lo que respecta a la edad mínima a partir de la cual los niños pueden trabajar y a las tareas prohibidas.



utilización: los procesos de trabajo, las operaciones y la organización de la actividad; y la formación y la instrucción.

Como norma general, los menores de 18 años NO deben realizar tareas que:

- > superen sus capacidades físicas o mentales;
- > les expongan a sustancias tóxicas o cancerígenas;
- > les expongan a radiaciones;
- > impliquen temperaturas extremas, ruido o vibraciones;
- > conlleven riesgos que es improbable que reconozcan o eviten debido a su falta de experiencia o formación o su insuficiente atención a la seguridad laboral.

Los menores de 18 años que hayan completado la escolaridad obligatoria podrán realizar las tareas antes referidas en circunstancias muy especiales, en las que:

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

No deberá permitirse que los trabajadores jóvenes realicen tareas en las que exista un riesgo significativo, por muchos esfuerzos que se hayan hecho por controlarlo.

Existen restricciones al horario de trabajo de los trabajadores jóvenes. Asimismo, se les conceden períodos de descanso más amplios que a otros trabajadores y, normalmente, no se les permiten los turnos de trabajo nocturnos.

*Escolares de más de 13 años de edad:* en aquellos Estados miembros en los que se permite trabajar a los niños que no han completado la escolaridad obligatoria, existen limitaciones estrictas relativas al horario laboral, al trabajo nocturno, a las categorías profesionales y a los períodos de descanso requeridos de acuerdo con la edad; y únicamente se les permite llevar a cabo tareas «ligeras», aun cuando tengan la edad mínima para trabajar según la legislación nacional. Los padres o tutores legales de los niños en edad escolar deben ser informados de los resultados de la evaluación de riesgos y de las medidas de control adoptadas para su seguridad antes de que se inicie el trabajo.

Consulte su legislación nacional para conocer los requisitos precisos en materia de seguridad, así como las prohibiciones que se aplican a determinados tipos de trabajo, la edad a la que los menores pueden trabajar, las limitaciones relativas al horario de trabajo y los requisitos de autorización.

### Derechos de los trabajadores

Todos los trabajadores, incluidos los jóvenes, tienen derecho a:

- > conocer los riesgos existentes en su lugar de trabajo, lo que deben hacer para mantener su seguridad, y las medidas que deben tomar en caso de accidente o emergencia;
- > recibir información, instrucción y formación sobre estas materias, que deberán ser específicas del puesto de trabajo desempeñado y gratuitas;
- > que se les facilite el equipo de protección necesario, sin cargo alguno;
- > participar, mediante la formulación de preguntas, la comunicación de prácticas o condiciones inseguras y la consulta por parte de sus empresarios, en cuestiones de seguridad y salud laboral.

Si un trabajador joven alberga alguna duda sobre la seguridad de cualquier aspecto de su trabajo y lo que se le pide que haga, tiene el derecho y el deber de comunicar sus inquietudes a su supervisor. En última instancia, le asiste el derecho a negarse a realizar tareas no seguras. Un joven no está obligado a hacer algo peligroso tan solo porque su jefe o un compañero lo hagan.

### Responsabilidades de los trabajadores

La gestión idónea de la prevención de riesgos laborales es fruto de la colaboración, lo que significa que, aunque las principales responsabilidades en materia de identificación de riesgos y adopción de medidas preventivas recaigan sobre el empresario, los trabajadores también deben asumir responsabilidades. Por ley, todos los trabajadores, incluidos los jóvenes, deben cuidar de sí mismos y de los que les rodean, y colaborar con su empresario en materia de salud y seguridad laboral. Por ejemplo, deben:

- > cumplir todas las instrucciones y normas de seguridad, y atenerse a la formación recibida, especialmente en lo que se refiere a la utilización de maquinaria y equipos, dispositivos de seguridad y equipos de protección individual, como guantes o máscaras; y
- > comunicar todos los peligros observados en materia de salud y seguridad laboral a su supervisor.

Para más información sobre seguridad de los trabajadores jóvenes, incluidas otras hojas informativas, puede visitarse el sitio web de la Agencia en la dirección: <http://www.osha.eu.int/facts/11/>. Pueden consultarse diversos consejos sobre prevención y enlaces a buenas prácticas relativas a riesgos y lugares de trabajo específicos en: <http://osha.eu.int/>

Las fuentes de asesoramiento incluyen a las autoridades nacionales, los sindicatos y las asociaciones profesionales.

Puede consultarse el texto completo de la Directiva 94/33/CE del Consejo, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo, en <http://osha.eu.int/data/legislation/94/>

En la directiva se establecen los requisitos mínimos, por lo que es importante comprobar todos los requisitos de la legislación y las recomendaciones de ámbito nacional:

<http://www.osha.eu.int/facts/11/legislation/index.htm>

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Gran Vía, 33, E-48009 Bilbao  
Tel. (34) 944 79 43 60, fax (34) 944 79 43 83  
E-mail: [information@osha.eu.int](mailto:information@osha.eu.int)

© Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Reproducción autorizada siempre que se indique la fuente bibliográfica. Printed in Belgium, 2006

<http://osha.eu.int>





65  
ES

# FACTS

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

## Tu derecho a un trabajo seguro y saludable Consejos para los jóvenes

Cuando se tiene un accidente laboral o cuando la salud se resiente como consecuencia de la actividad laboral, es posible que haya que arrastrar las consecuencias el resto de la vida. Esta hoja informativa proporciona información acerca de tus derechos y responsabilidades. En una hoja informativa aparte se exponen los riesgos que hay que prevenir.

### ¿Cuál es el problema?

Según estadísticas europeas, el índice de siniestralidad laboral entre los jóvenes de edades comprendidas entre los 18 y los 24 años de edad es un 50 % superior al de los trabajadores de cualquier otro grupo de edad. Cada año, en Europa cientos de miles de jóvenes padecen lesiones o enfermedades originadas en el trabajo. Y no son pocos los casos trágicos: algunos pierden la vida y otros no sobreviven siquiera a su primer día de trabajo. Otras enfermedades profesionales, como el cáncer, problemas osteomusculares o la pérdida auditiva, se desarrollan lentamente pasado cierto tiempo. La mayoría de estas tragedias podrían prevenirse.

El joven que empieza a trabajar puede tener un mayor riesgo por su posible inmadurez física o mental; y si es menor de 18 años, la ley le prohíbe realizar ciertos trabajos peligrosos.

Además, el joven es nuevo en la actividad y en el lugar de trabajo, por lo que carece de experiencia y no conoce los riesgos para la salud y la seguridad que pueden estar presentes en el lugar de trabajo, lo que debería hacer el empresario al respecto y lo que debería hacer él. La capacidad de reconocer peligros potenciales y trabajar con seguridad exige sentido común, pero también observación, formación y experiencia. Tiene derecho a poner en cuestión las cosas que no parecen seguras, pero puede no tener la seguridad necesaria para decirlo, o bien puede dejar las cosas como están para demostrar a su empresario y a sus compañeros que tiene interés y no tiene miedo.

### ¿Solo estadísticas?

Una joven de 17 años que trabajaba en una panadería durante sus vacaciones escolares perdió parte de un dedo por causa de una máquina. Solo llevaba una hora trabajando cuando la máquina le aplastó la mano. Ya se había informado del defectuoso dispositivo de seguridad, pero no se había previsto un mantenimiento de la máquina. La joven no había recibido una formación adecuada sobre la máquina y su supervisor no sabía que estaba usándola.

Un joven de 18 años que trabajaba en una obra falleció a consecuencia de sus lesiones cuando una grúa soltó su carga de 750 kg sobre él desde una altura de 5 m. Los jóvenes trabajadores no eran asignados adecuadamente a los puestos ni formados correctamente, y la empresa cumplía de manera laxa los procedimientos de seguridad adecuados.



### Asunto importante

La salud y la seguridad no son solo un montón de normas estúpidas y aburridas. Se trata de garantizar tu seguridad y tu salud en el presente y de proteger tu salud futura, para que puedas gozar al máximo de la vida. No deberías arriesgar la vida o la salud en el trabajo.

Además de estar seguro uno mismo, hay que saber trabajar sin crear riesgos para los compañeros. Piensa cómo te sentirías si le sucediese algo trágico a un compañero a causa de algo que has hecho, incluso si no fue culpa tuya.

Por lo tanto, debes informarte sobre la seguridad y la salud en el trabajo, sobre lo que debería hacer tu empresario para protegerte, lo que deberías hacer tú y cuáles son tus derechos.

### Tu jefe es responsable de tu seguridad

Todo empresario tiene la obligación legal y moral de protegerte. Debe identificar los riesgos para la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, evaluarlos e implantar medidas preventivas. Un peligro es todo aquello que puede causar un daño o enfermedad. El riesgo es la probabilidad de que esto ocurra. La mayoría de los accidentes se deben a una evaluación inadecuada de los riesgos o al fracaso de las acciones adoptadas para controlarlos. Los riesgos incluyen: el ruido, el manejo de sustancias químicas, las caídas, el tendido de cables, el permanecer sentado todo el día delante de la pantalla del ordenador y también el hostigamiento de los jefes o de los compañeros. Los empresarios están así mismo obligados a proporcionar una protección específica a los grupos de trabajadores que pueden ser más sensibles al riesgo, como los jóvenes. Por ejemplo, deben asignarles un trabajo acorde con sus capacidades y disponer de una supervisión adecuada.

<http://ew2006.osha.eu.int>



**Protección adicional a los menores de 18 años**

Para los jóvenes menores de 18 años, son precisas protecciones especiales. En particular, no podrán realizar trabajos que:

- > vayan más allá de sus capacidades físicas o psicológicas;
- > les expongan a sustancias tóxicas;
- > les expongan a radiaciones perjudiciales;
- > comporten un riesgo por temperaturas extremas, ruido o vibraciones;
- > puedan provocar accidentes por la falta de experiencia, formación o atención a la seguridad;

a menos que se haya superado la edad de escolarización, sea necesario para su formación profesional, tenga una supervisión competente y su empresario pueda garantizarle una protección adecuada.

La hoja informativa «La protección de los jóvenes en el lugar de trabajo» proporciona más detalles sobre las tareas, edades y restricciones de la jornada laboral, así como sobre las limitaciones estrictas en función de la edad en las vacaciones escolares y después de la jornada escolar si no se ha superado la edad de escolarización obligatoria y se tiene permiso de trabajo. Comprueba la legislación nacional para los requisitos precisos.

**Ponte a ello: conoce tus derechos**

Tienes derecho a:

- > conocer qué riesgos existen en el lugar de trabajo, qué debes hacer para estar seguro y qué hacer si se produce un accidente o una emergencia;
- > recibir información, instrucción y formación sobre estas materias, que deben ser específicas para el puesto de trabajo y gratuitas;
- > recibir el equipo de protección necesario, de manera gratuita;
- > participar formulando preguntas, informando de las prácticas o condiciones poco seguras y a ser consultado por el empresario en relación con las cuestiones de seguridad.

Si tienes dudas sobre la seguridad y salud laboral de cualquier aspecto de tu trabajo y sobre lo que te piden hacer, tienes el derecho y la responsabilidad de poner tus inquietudes en conocimiento de tu supervisor. En última instancia, tienes el derecho a negarte a hacer un trabajo que no sea seguro. No tienes que hacer algo peligroso solamente porque el jefe te diga que lo hagas o porque todos los demás lo hagan.

**Ponte a ello: actúa con responsabilidad**

La seguridad no es únicamente cosa de tu empresario, y el trabajo no es un juego. La ley exige que cuides de ti y de los demás, y que cooperes con tu empresario en el ámbito de la seguridad y de la salud. Por ejemplo, debes:

- > seguir todas las normas, instrucciones y formación de seguridad, incluso para el uso de equipos y maquinaria, dispositivos de seguridad o equipos de protección individual como guantes o máscaras;
- > informar a tu supervisor de los riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo.

**Obtener ayuda**

- > Habla con tu jefe sobre el problema.
- > Habla con el delegado de prevención, si existiese, o con el representante sindical.
- > Si hay un médico, enfermera o personal sanitario, habla con ellos. Si vas a ver al médico de cabecera porque tienes algún problema, indícale en qué trabajas.
- > Habla con tus padres.
- > Habla con tus profesores si estás aún en la escuela o informa a los organizadores del trabajo en prácticas.
- > Habla con un adulto de confianza.
- > Si es preciso, ponte en contacto con la inspección de trabajo para presentar una reclamación.

Para saber más: Información sobre los jóvenes y la seguridad laboral en <http://www.osha.europa.eu>; Información sobre peligros y riesgos en distintos lugares de trabajo en <http://osha.europa.eu>. Si deseas más información, ponte en contacto con la autoridad nacional competente en materia de seguridad y salud en el trabajo, con algún sindicato o con alguna asociación profesional.

**Información adicional**

Más información sobre legislación española en: <http://www.mtas.es/informacion/legislacion/espanola.htm>



Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Gran Vía, 33, E-48009 Bilbao

Tel. (34) 944 79 43 60, fax (34) 944 79 43 83

E-mail: [information@osha.eu.int](mailto:information@osha.eu.int)

© Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Reproducción autorizada siempre que se indique la fuente bibliográfica. Printed in Belgium, 2006.

<http://osha.eu.int>





66  
ES

# FACTS

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

## Cuidado con los riesgos laborales. Consejos para los jóvenes

### Podría ocurrirte a ti

Un accidente de trabajo o una enfermedad profesional como resultado de la actividad laboral pueden tener consecuencias para el resto de tu vida. A todo el mundo puede ocurrirle una desgracia, incluso el primer día de trabajo; pero la mayoría de estas desgracias podrían evitarse.

Como toda persona joven que empieza a trabajar, eres más vulnerable a los riesgos que tus compañeros con más experiencia en el trabajo. Nuevo en tu actividad laboral y en tu lugar de trabajo, careces de la experiencia necesaria y no eres consciente de los riesgos que se pueden presentar para la salud y la seguridad. No olvides que tienes derecho a trabajar en un entorno saludable y seguro, a recibir la formación y la supervisión necesarias, y a preguntar y denunciar todo aquello que te parezca poco seguro. Si tienes menos de 18 años, la ley prohíbe que realices determinados trabajos peligrosos, ya que todavía careces de la experiencia y, probablemente, de la madurez necesarias. Esta hoja informativa aborda los riesgos en el lugar de trabajo. Otra hoja recoge más información sobre tus derechos y responsabilidades.

Según estadísticas europeas, la siniestralidad entre los jóvenes de edades comprendidas entre los 18 y los 24 años de edad es un 50 % superior a la que se da en los trabajadores de cualquier otro grupo de edad.

- Un aprendiz de mecánico de 18 años murió cuatro días después de quedar atrapado por las llamas de una explosión; ayudaba a su jefe a vaciar una mezcla de gasolina y gasóleo de un cubo a un depósito de residuos cuando la gasolina hizo explosión.

Pero no solo son los riesgos de accidente los que pueden afectarte; sino que también puedes llegar a tener problemas de salud:

- Una aprendiz de peluquera tuvo una reacción alérgica a los productos que usaba; le salieron en las manos heridas y ampollas que le impedían incluso agarrar un cuchillo y un tenedor, y tuvo que dejar el trabajo.

Entre las causas de estos accidentes y enfermedades profesionales cabe destacar: equipos poco seguros, condiciones estresantes, ritmo de trabajo elevado, falta de formación y supervisión así como de procedimientos y controles. Además, las personas menores de 18 años tienen mayor probabilidad de tener un accidente si están desempeñando un trabajo de aquellos que, por razón de su peligrosidad, la ley prohíbe expresamente que realice un menor.

### Consejos para trabajar con seguridad (\*)

- No realices ninguna tarea hasta que se te haya dado la formación adecuada.
- Si tienes la sensación de que se te ha proporcionado demasiada información de manera rápida, pide a tu instructor que vaya más despacio y que repita las instrucciones.

- No abandones tu área de trabajo a menos que te hayan dicho que puedes hacerlo. Otras áreas pueden presentar riesgos de los que no eres consciente (cables eléctricos aéreos, suelos resbaladizos o sustancias químicas tóxicas).
- Si no estás seguro de algo, pregunta a alguien primero: consultar a un instructor o a un compañero puede impedir que ocurra un accidente.
- No tengas reparos en pedir más formación.
- Utiliza siempre los equipos de protección individual adecuados para las tareas (calzado de seguridad, cascos o guantes). Asegúrate de que sabes cuándo tienes que usar equipos de protección, dónde se encuentran, cómo utilizarlos y cómo mantenerlos.
- Asegúrate de que sabes cómo actuar ante una situación de emergencia, tanto si se trata de una alarma de incendio, como de un corte de electricidad o de cualquier otra situación.
- Comunica inmediatamente cualquier accidente a tu supervisor. Si lo hubiera, informa también al delegado de prevención.
- Presta atención a posibles síntomas (como dolores de cabeza; otros dolores y molestias; mareos; irritación de piel, ojos, nariz o garganta) y no les quites importancia. Si el centro de trabajo dispone de un médico, una enfermera o de personal sanitario, comenta la situación con ellos. Si vas a ver al médico de cabecera porque tienes algún problema, indícale en qué trabajas.
- Sigue los consejos y las instrucciones que se te han dado: hacer descansos, ajustar la silla a tus necesidades, llevar equipos de protección.



(\*) Consejos extraídos del sitio web <http://www.osha.eu.int>



## Preguntas que puedes hacer a tu jefe

- ¿Cuáles son los peligros y los riesgos (\*) de mi trabajo?
- ¿Se me va a dar algún curso de formación sobre seguridad y salud laboral? En caso afirmativo, ¿cuándo?
- ¿Qué tengo que hacer para protegerme? ¿Hay algún tipo de equipo de protección que debería utilizar?
- ¿Qué debería hacer en caso de emergencia? ¿Se me va a dar un curso de formación?
- ¿A quién debo dirigirme si tengo alguna pregunta sobre la seguridad? ¿A quién y cómo informar si se produce un accidente, hay problemas de salud o se detecta que algo no va bien?
- ¿Qué hago si resulto herido? ¿Quién es la persona encargada de los primeros auxilios?

## ¿A qué debo prestar especial atención? (\*)

- **Tropiezos y caídas.** Es la causa más común de accidentes debido a falta de espacio, desorden, derrames de líquidos en el suelo, cables sueltos o suelos en mal estado.
- **Máquinas y equipos.** Muchos accidentes son provocados por un mantenimiento insuficiente, falta de dispositivos o resguardos de seguridad, falta de formación, fallos eléctricos que pueden causar quemaduras o incendios o resultar mortales, intentar arreglar una máquina sin pararla primero y desenchufarla de la corriente eléctrica. Las máquinas que más peligro encierran se encuentran en las cocinas de los restaurantes y en las fábricas.
- **Levantamiento de cargas.** Levantar cargas pesadas o inestables, adoptar posturas forzadas o realizar levantamientos para los que no se han previsto medios adecuados como carretillas.
- **Trabajo rápido y repetitivo, especialmente en posturas forzadas y sin los suficientes periodos de descanso.** Este tipo de trabajo puede producir dolores, molestias y daños musculares y de articulaciones (trastornos osteomusculares). Entre los ejemplos se incluye el trabajo en cadenas de montaje, en puestos de cajero de supermercado o con teclados y ratones informáticos.
- **Ruido.** Los niveles de ruido demasiado elevados pueden dañar el oído sin que la persona afectada se dé cuenta, ya que el daño se produce lentamente. Este tipo de daño puede ser irreparable. Otros peligros físicos son las vibraciones y las radiaciones.
- **Productos químicos.** Incluidos los productos comunes de limpieza, las pinturas, los productos utilizados en peluquerías y el polvo. Algunas sustancias presentes en los centros de trabajo pueden causar reacciones alérgicas que atacan agresivamente la piel, asma crónico, cáncer o malformaciones en fetos y pueden afectar al hígado, al sistema nervioso y a la sangre.
- **Estrés.** Puede producirse debido a una mala organización del trabajo, a una carga de trabajo elevada, a responsabilidades poco definidas o a demasiada presión. El estrés también puede ser el resultado de un acoso moral por parte de los jefes o de los compañeros de trabajo.
- **Violencia.** Cuando el trabajo supone atención al público. Esta violencia incluye la violencia verbal y la física, que, a todas luces, no forman parte del trabajo.
- **Entorno laboral.** Malestar físico provocado por el frío o el calor y problemas más graves debidos a temperaturas extremas, mala iluminación, etc.

Tipo de trabajo	Ejemplos de peligros
Limpieza	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Sustancias químicas tóxicas en productos de limpieza</li> <li>➤ Objetos punzantes y afilados en las alfombras</li> <li>➤ Tropiezos y caídas</li> </ul>
Cleaning, restaurantes y comida rápida	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Suelos resbaladizos</li> <li>➤ Superficies y objetos de cocina calientes</li> <li>➤ Objetos punzantes y afilados</li> </ul>
Comercio/Ventas	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Violencia física y verbal ejercida por los clientes</li> <li>➤ Levantar cosas de carga</li> <li>➤ Largos periodos de pie</li> </ul>
Trabajo de oficina/Informático	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Diseño inadecuado del puesto de trabajo: colocación del ordenador y sus periféricos</li> <li>➤ Sillas inadecuadas</li> <li>➤ Estrés</li> <li>➤ Acoso</li> </ul>
Servicio al cliente y mantenido	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Suelos y líquidos resbaladizos contaminados</li> <li>➤ Levantamiento de cargas y posturas forzadas</li> <li>➤ Violencia verbal y física</li> <li>➤ Tropiezos y caídas</li> </ul>
Reparación	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Posturas forzadas</li> <li>➤ Largos periodos de pie</li> <li>➤ Producto para el cabello con sustancias químicas que producen alergias</li> </ul>
Trabajo en fábrica	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Máquinas peligrosas</li> <li>➤ Trabajo a un ritmo elevado</li> <li>➤ Tropiezos y caídas</li> <li>➤ Peligros relacionados con el transporte: por ejemplo, con carretillas elevadoras (transc.)</li> </ul>

## Haz uso de tus derechos y actúa con responsabilidad

## Derechos que tienes en el trabajo:

1. Derecho a conocer
2. Derecho a participar
3. Derecho a rechazar un trabajo sin las debidas condiciones de seguridad

## El trabajo no es un juego y conlleva responsabilidades:

- Colaborar con tu jefe en cuestiones de salud y seguridad laboral
- Seguir las instrucciones de seguridad para protegerte y proteger a tus compañeros
- Utilizar o llevar equipos de protección

Para saber más: información sobre los jóvenes y la seguridad laboral en <http://www.osha.europa.eu>; información sobre peligros y riesgos en distintos lugares de trabajo en <http://europa.eu>. Si deseas más información, ponte en contacto con la autoridad nacional competente en materia de seguridad y salud en el trabajo, con algún sindicato o con alguna asociación profesional.

## Información adicional

Más información sobre legislación española en: <http://www.mtas.es/mhiti/legislacion/legisla.htm>

(\*) Por «peligro» se entiende todo aquello que puede causar daño o enfermedad. «Riesgo» es la probabilidad de que se materialice un peligro.

(\*) Consejos extraídos del sitio web <http://www.osha.europa.eu>

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Gran Vía, 33, E-48009 Bilbao

Tel. (34) 944 79 43 60, fax (34) 944 79 43 83

E-mail: [information@osha.eu.int](mailto:information@osha.eu.int)

© Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Reproducción autorizada siempre que se indique la fuente bibliográfica. Printed in Belgium, 2006

<http://osha.eu.int>

## Normativa Comunitaria

ACTO	D.O.C.E.	REFERENCIA
Comunicación de la Comisión 2006/C57/07	Nº C57 9.3.06 pág. 17	Se publican títulos y referencias de <b>normas armonizadas</b> en el marco de la aplicación de la Directiva 94/9/CE del P.E. y del Consejo, de 23 de marzo de 1994, relativa a la aproximación de legislaciones de los Estados miembros sobre los aparatos y sistemas de protección para uso en <b>atmósferas potencialmente explosivas</b> .
Comunicación de la Comisión 2006/C91/03	Nº C91 19.4.06 pág. 3	Se publican títulos y referencias de <b>normas armonizadas</b> en el marco de la aplicación de la Directiva 89/686/CEE del Consejo, de 21 de diciembre de 1989, sobre aproximación de legislaciones de los Estados miembros relativas a los <b>equipos de protección individual</b> .
Directiva 2006/45/CE de la Comisión, de 16.5.06	Nº L130 18.5.06 pág. 27	Se modifica la Directiva 91/414/CEE del Consejo sobre <b>productos fitosanitarios</b> en cuanto a la especificación de la sustancia activa propoxycarbazona.
Reglamento (CE) nº 777/2006 de la Comisión, de 23.5.06	Nº L136 24.5.06 pág. 9	Se modifica el anexo I del Reglamento (CE) nº 304/2003 del P.E. y del Consejo relativo a la <b>exportación e importación de productos químicos peligrosos</b> .
Directiva 2006/50/CE, de 29.5.06	Nº L142 30.5.06 pág. 6	Se modifican los anexos IVA y IVB de la Directiva 98/8/CE del P.E. y del Consejo relativa a la <b>comercialización de biocidas</b> .
Directiva 2007/42/CE del P.E. y del Consejo, de 17.5.06	Nº L157 9.6.06 pág. 24	Relativa a las <b>máquinas</b> y por la que se modifica la Directiva 95/16/CE (refundición).
Corrección de errores de la Directiva 2005/88/CE del P.E. y del Consejo, de 14.12.05	Nº L165 17.6.06 pág. 35	Corrección de errores de la directiva 2005/88/CE del P.E. y del consejo, de 14.12.05, por la que se modifica la Directiva 2000/14/CE relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros sobre <b>emisiones sonoras</b> en el entorno debidas a las <b>máquinas de uso al aire libre</b> . (En el nº 38 de la Revista Prevención, Trabajo y Salud se publicó la referencia a esta Directiva).
Directiva 2006/41/CE de la Comisión, de 7.7.06	Nº L187 8.7.06 pág. 24	Se modifica la Directiva 91/414/CEE del Consejo relativa a <b>productos fitosanitarios</b> , para incluir las sustancias activas clotianidina y petoxamida.
Decisión de la Comisión 2006/517/CE, de 19.7.06	Nº L201 25.7.06 pág. 34	Se reconoce, en principio, la conformidad documental de los expedientes presentados para su examen detallado con vistas a la posible inclusión de la metaflumizona en el anexo I de la Directiva 91/414/CEE del Consejo relativa a <b>productos fitosanitarios</b> .
Directiva 2006/64/CE de la Comisión, de 18.7.06	Nº L206 27.7.06 pág. 107	Se modifica la Directiva 91/414/CEE del Consejo relativa a <b>productos fitosanitarios</b> , a fin de incluir las sustancias activas clopirralida, ciprodinil, fosetil y trinexapac.
Decisión de la Comisión 2006/584/CE, de 25.8.06	Nº L234 25.8.06 pág. 41	Se permite a los Estados miembros ampliar las autorizaciones provisionales concedidas a la <b>nueva sustancia activa beflubutamida</b> .
Directiva 2006/74/CE de la Comisión, de 21.8.06	Nº L235 30.8.06 pág. 107	Se modifica la Directiva 91/414/CEE del Consejo relativa a <b>productos fitosanitarios</b> , a fin de incluir las sustancias activas diclorprop-P, metconazol, pirimetanil y triclorpir.
Decisión de la Comisión 2006/589/CE, de 25.8.06	Nº L236 31.8.06 pág. 31	Se reconoce, en principio, la conformidad documental de los expedientes presentados para su examen detallado con vistas a la posible inclusión de la cromafenozida, el halosulfurón, el tembotrione, el valifenal y el virus del mosaico amarillo del calabacín, cepa débil, en el anexo I de la Directiva 91/414/CEE del Consejo relativa a <b>productos fitosanitarios</b> .

## Normativa Nacional

DISPOSICIÓN	B.O.E	REFERENCIA
Real Decreto 551/2006, de 5 de mayo, del Ministerio de la Presidencia	Nº 113 12.05.06 Pág. 18187	Por el que se regulan las operaciones de transporte de mercancías peligrosas por carretera en territorio español.
Orden APA/1500/2006, de 17 de mayo, del Ministerio DE Agricultura, Pesca y Alimentación	Nº 118 18.05.06 Pág. 18988	Por la que se modifica la Orden APA/571/2006, de 2 de marzo, por la que se establecen medidas específicas de protección en relación con la influenza aviar.
Corrección de errores del Real Decreto 227/2006, de 24 de febrero, del Ministerio de la Presidencia	Nº 118 18.05.06 Pág. 189898	Por el que se complementa el régimen jurídico sobre la limitación de las emisiones de compuestos orgánicos volátiles en determinadas pinturas y barnices y en productos de renovación del acabado de vehículos.
Real Decreto 635/2006, de 26 de mayo, del Ministerio de Fomento	Nº 126 27.05.06 Pág.19970	Sobre requisitos mínimos de seguridad en los túneles de carreteras del Estado.
Real Decreto 640/2006, de 26 de mayo, del Ministerio de la Presidencia	Nº 126 27.05.06 Pág.19999	Por el que se regulan determinadas condiciones de aplicación de las disposiciones comunitarias en materia de higiene, de la producción y comercialización de los productos alimenticios.
Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales	No 127 29.250.06 Pág. 20084	Por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.
Acuerdo Multilateral M-178 en virtud de la Sección 1.5.1 del Acuerdo Europeo, del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación	Nº 128 30.05.06 Pág. 2155	Sobre transporte internacional de mercancías peligrosas por carretera (ADR), publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 18, de 21 de enero de 2005, relativo al idioma de las indicaciones a introducir en el documento de transporte, hecho en Madrid el 1 de marzo de 2006.
Orden PRE/1702/2006, de 29 de mayo, del Ministerio de la Presidencia.	Nº 131 02.06.06 Pág. 20842	Por la que se incluyen en el anexo I del Real Decreto 2163/1994, de 4 de noviembre, por el que se implanta el sistema armonizado comunitario de autorización para comercializar y utilizar productos fitosanitarios, determinadas sustancias activas.
Real Decreto 679/2006, de 2 de junio, del Ministerio de Medio Ambiente	Nº 132 03.06.06 Pág. 21061	Por el que se regula la gestión de los aceites industriales usados.
Orden SCO/1730/2006, de 24 de mayo, del Ministerio de Sanidad y Consumo	Nº 133 05.06.06 Pág. 21126	Por la que se modifican los anexos II y III del Real Decreto 1599/1997, de 17 de octubre, sobre productos cosméticos.
Real Decreto 605/2006, de 19 de mayo, del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio	Nº 135 07.06.06 Pág. 21638	Por el que se aprueban los procedimientos para la aplicación de la norma UNE-EN 197-2:2000 a los cementos no sujetos al marcado CE y a los centros de distribución de cualquier tipo de cemento.
Real Decreto-Ley 5/2006, de Jefatura de Estado	Nº 14.06.06 Pág. 22670	De 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo.



## Normativa Nacional

DISPOSICIÓN	B.O.E	REFERENCIA
Orden ITC/1900/2006, de 13 de junio, del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio	Nº 141 16.06.06 Pág. 2982	Por la que se actualizan los anexos I y II del Real Decreto 2028/1986, de 6 junio, sobre las normas para la aplicación de determinadas directivas de la CE, relativas a la homologación de tipo de vehículos automóviles, remolques, semirremolques, motocicletas, ciclomotores y vehículos agrícolas, así como de partes y piezas de dichos vehículos.
Real Decreto 711/2006, de 9 de junio, de la Presidencia	Nº 147 21.06.06 Pág. 23387	Por el que se modifican determinados reales decretos relativos a la inspección técnica de vehículos (ITV) y a la homologación de vehículos, sus partes y piezas, y se modifica, asimismo, el Reglamento General de Vehículos, aprobado por Real Decreto 2822/1998, de 23 de diciembre.
LEY 21/2006, de 20 de junio, de Jefatura del Estado	Nº 147 21.06.06 Pág. 23385	Por la que se modifica la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
Orden PRE/1980/2006, de 19 de junio, del Ministerio de la Presidencia	Nº 149 23.06.06 Pág. 233772	Por la que se incluyen las sustancias activas warfarina, tolilfluánida, forclorfenurón, indoxacarb, oxamilo y 1-metilciclopropeno en el anexo I del Real Decreto 2163/1994, de 4 de noviembre, por el que se implanta el sistema armonizado comunitario de autorización para comercializar y utilizar productos fitosanitarios.
Providencia de 16/06/2006, dictada por la Sala 3ª del Tribunal Supremo	Nº 163 10.07.06 Pág. 25839	Por la que se admite a trámite la cuestión de ilegalidad planteada por el Juzgado Contencioso-Administrativo nº 2 de Almería sobre el artículo 2 párrafo 2º del RD 1254/1999 de 16 de julio, por el que se aprueban medidas de control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas.
Corrección de errores de la Orden ITC/1900/2006, de 13 de junio, del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio	Nº 167 14.07.06 Pág. 26496	Por la que se actualizan los anexos I y II del Real Decreto 2028/1986, de 6 de junio, sobre las normas para la aplicación de determinadas directivas de la CE, relativas a la homologación de tipo de vehículos automóviles, remolques, semirremolques, motocicletas, ciclomotores y vehículos agrícolas, así como de partes y piezas de dichos vehículos.
Real Decreto 807/2006, de 30 de junio, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales	Nº 168 15.07.06 Pág. 26496	Por el que se modifica el Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, y el Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero.
Real Decreto 864/2006, de 14 de julio, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales	Nº 168 15.07.06 Pág. 26774	Para la mejora del sistema de protección por desempleo de los trabajadores agrarios.
Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio, de Jefatura del Estado	Nº 172 20.07.06 Pág. 27269	De reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña.
Resolución de 14 de junio de 2006, de la Subsecretaría, del Ministerio del Interior	Nº 173 21.07.06 Pág. 27451	Por el que se dispone la publicación del acuerdo de Consejo de Ministros, de 9 de junio de 2006, por el que se aprueban los Planes Directores correspondientes a los Planes de Emergencia Nuclear Exteriores a las Centrales Nucleares.
Orden TAS/2350/2006, de 4 de julio, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales	Nº 173 21.07.06 Pág. 27478	Por la que se adjudican los puestos de trabajo ofertados en el concurso específico, convocado por Orden TAS/820/2006, de 3 de marzo, para la provisión de puestos de trabajo en el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

DISPOSICIÓN	B.O.E	REFERENCIA
Orden TAS/2383/2006, de 14 de julio, del Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales	Nº 175 24.07.06 Pág. 27656	Por la que se modifica la Orden TAS/1974/2005, de 15 de junio, por la que se crea el Consejo Tripartito para el seguimiento de las actividades a desarrollar por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Seguridad Social.
Resolución de 23 de mayo de 2006, de las Cortes Generales	Nº 175 24.07.06 Pág. 27690	Aprobada por la Comisión Mixta para las Relaciones con el Tribunal de Cuentas en relación al Informe de fiscalización de las actividades de colaboración en la gestión de la Seguridad Social de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y de Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en materia de prevención de riesgos laborales, durante los ejercicios 2001, 2002 y 2003.
Orden APA/2442/2006, de 27 de julio, del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación	Nº 179 28.07.06 Pág. 28336	Por la que se establecen medidas específicas de protección en relación con la influenza aviar.
Corrección de errores del Real Decreto 635/2006, de 26 de mayo, del Ministerio de Fomento	Nº 181 31.07.06 Pág. 28562	Sobre requisitos mínimos de seguridad en los túneles de carreteras del Estado.
Orden FOM/2520/2006, de 27 de julio, del Ministerio de Fomento	Nº 183 02.08.06 Pág. 28813	Por la que se determinan las condiciones para la obtención de títulos y habilitaciones que permiten el ejercicio de las funciones del personal ferroviario relacionadas con la seguridad, así como el régimen de los centros de formación de dicho personal y de los de valoración de su aptitud psicofísica.
Real Decreto 889/2006, de 21 de julio, del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio	Nº 183 02.08.06 Pág. 28844	Por el que se regula el control metrológico del Estado sobre instrumentos de medida.
Resolución de 7 de julio de 2006, de la Dirección General de Desarrollo Industrial,	Nº 183 02.08.06 Pág. 28951	Por la que se publica la relación de normas UNE anuladas durante el mes de junio de 2006.
Resolución de 7 de julio de 2006, de la Dirección General de Desarrollo Industrial,	Nº 183 02.08.06 Pág. 28952	Por la que se publica la relación de normas UNE aprobadas por AENOR durante el mes de junio de 2006.
Orden ITC/2536/2006, de 26 de julio, Del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio	Nº 184 03.08.06 Pág. 28994	Por la que se regula el soporte electrónico para la tarjeta ITV y se modifican los anexos 10 y 11 del Real Decreto 2140/1985, de 9 de octubre, por el que se dictan normas sobre homologación de tipos de vehículos, remolques, semirremolques, así como de partes y piezas de dichos vehículos.
Resolución de 7 de julio de 2006, de la Dirección General de Desarrollo Industrial, del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio	Nº 184 03.08.06 Pág. 29226	Por la que se publica la relación de normas europeas que han sido ratificadas durante el mes de junio de 2006 como normas españolas.

## Normativa Nacional

DISPOSICIÓN	B.O.E	REFERENCIA
Resolución de 7 de julio de 2006, de la Dirección General de Desarrollo Industrial, del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio	Nº 184 03.08.06 Pág. 29227	Por la que someten a información pública, los proyectos de norma UNE que AENOR tiene en tramitación, correspondientes al mes de junio de 2006.
Resolución de 7 de julio de 2006, de la Dirección General de Desarrollo Industrial, del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio	Nº 184 03.08.06 Pág. 29228	Por la que someten a información pública, los proyectos de normas europeas e internacionales que han sido tramitados como proyectos de norma UNE, correspondientes al mes de junio de 2006.
Orden APA/2556/2006, de 3 de agosto, del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación	Nº 185 04.08.06 Pág. 29229	Por la que se modifica la Orden APA/2442/2006, de 27 de julio, por la que se establecen medidas específicas de protección en relación con la influenza aviar.
Real Decreto 846/2006, de 7 de julio, del Ministerio de Industria, turismo y Comercio.	Nº 186 05.08.06 Pág. 29520	Por el que se derogan diferentes disposiciones en materia de normalización y homologación de productos industriales.
Orden ITC/2581/2006, de 28 de julio, del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio	Nº 186 05.08.06 Pág. 29521	Por la que se definen los patrones nacionales de las unidades derivadas, del sistema internacional de unidades, de capacidad eléctrica, concentración de ozono en aire, flujo luminoso, impedancia en alta frecuencia, par de torsión, potencia en alta frecuencia, resistencia eléctrica, ruido electromagnético en alta frecuencia, tensión eléctrica, actividad [de un radionucleido], kerma [rayos x y $\leftarrow 03B3 \rightarrow$ ], dosis absorbida, ángulo plano, densidad de sólidos, fuerza, presión, volumen, atenuación en alta frecuencia, humedad e intervalo de medida de alta tensión eléctrica (superior a 1000 V).
Ley 8/2006, de 5 de julio, de la Comunidad Autónoma de Cataluña.	Nº 188 08.08.06 Pág. 29705	De medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Cataluña.
Resolución de 27 de julio de 2006, de la Subsecretaría, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales	Nº 191 11.08.06 Pág. 30106	Por la que se aprueba la relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos y se anuncia la fecha, hora y lugar de celebración del primer ejercicio del proceso selectivo para ingreso, por los sistemas de acceso libre y de promoción interna, en la Escala de Titulados Superiores del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, convocado por Orden TAS/1838/2006, de 2 de junio.
Ley 10/2006, de 19 de julio, de la Comunidad Autónoma de Cataluña	Nº 197 18.08.06 Pág. 30685	De la Prestación de los Servicios de Inspección en Materia de Seguridad Industrial.
Real Decreto 888/2006, de 21 de julio, del Ministerio de Industria y Comercio	Nº 208 31.08.06 Pág. 31415	Por el que se aprueba el Reglamento sobre almacenamiento de fertilizantes a base de nitrato amónico con un contenido en nitrógeno igual o inferior al 28 por ciento en masa.

## Actividades nacionales previstas en el marco de la Semana Europea 2006

### Madrid

**Jornada de Clausura de la Semana Europea 2006** en la sede del INSHT en Madrid el **26 de octubre** en horario de mañana.



de Salud Laboral para el **mes de octubre** (fecha aún por determinar)

### Cantabria

**Taller de Primeros Auxilios**, organizado por la Escuela Taller de Rehabilitación del Patrimonio de Laredo. Se celebrará el **26 y 27 de octubre** en Laredo.

### Canarias

**Campaña de sensibilización en PRL en los centros de enseñanza primaria (públicos y privados) de la Comunidad Autónoma de Canarias.** Duración de la campaña de **mayo de 2006 a junio de 2007**. Organiza la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales en colaboración con la Consejería de Educación, Cultura y Deporte.

El Instituto Canario de Seguridad Laboral organizará un **Jornada técnica sobre prevención de riesgos laborales dirigida a los niños**. Tendrá lugar en la semana del **23 al 27 de octubre** (fecha aún por determinar).

### Cataluña

Barcelona

**Jornada técnica: "Juventud y riesgos laborales"**, organizada por el CNCT en Barcelona el día **24 de octubre**.

**La Semana de Cine y Trabajo**, organizada por el Departamento de Trabajo e Industria de la Generalidad de Cataluña. Tendrá lugar del **23 al 27 de octubre** en CaixaForum.

### Extremadura

**Jornada técnica: "Los jóvenes y la seguridad y salud en el trabajo"**, organizada por el Centro Extremeño de Seguridad y Salud Laboral en Badajoz el día **26 de octubre**. Asimismo, se hará coincidir la entrega de premios a trabajos sobre Prevención de riesgos laborales con la Semana Europea (día sin determinar)

**Campaña de sensibilización dirigida a centros escolares.** Visita a 33 centros educativos de toda Extremadura con un aula móvil (Prevebus).

### Navarra

**Jornada técnica** donde se presentará una página web dedicada al profesorado y alumnos de Formación Profesional, Talleres Profesionales y Escuelas Taller. Organizado por el Instituto Navarro

### Murcia

**Jornada Técnica: Accidentabilidad y formación en los jóvenes trabajadores**, organizado por el Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia. Tendrá lugar el **23 de octubre** en El Palmar, Murcia.





## Normas y procedimiento a seguir para la presentación de artículos y colaboraciones

Queda prohibida la reproducción total o parcial con ánimo de lucro de los textos e ilustraciones sin previa autorización (R.D. Legislativo 1/1996, de 12 de abril de Propiedad Intelectual). El autor cede, en el supuesto de publicación de su trabajo, de forma exclusiva al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo los derechos de reproducción, distribución, traducción y comunicación pública (por cualquier medio o soporte) de su trabajo. No se aceptarán trabajos publicados anteriormente o presentados al mismo tiempo en otra publicación.

## 1. NORMAS DE PRESENTACIÓN

- **Título:** Deberá ser conciso y claro. Irá acompañado de subtítulo si fuera necesario. (Norma UNE 50-133-94). El Consejo editorial se

reserva la facultad de modificar y adaptar los títulos.

- **Nombre y apellidos:** Deberán constar junto al nombre de la Entidad o empresa donde ejercen su actividad laboral el autor o autores. Se presentará un pequeño resumen como introducción. (Norma UNE 50-103-90).
- **Presentación del texto:** Ofrecerá un orden lógico, claro y debidamente estructurado. Tendrá una extensión aproximada de 10 folios de tamaño Din A4 a doble espacio (Norma UNE 50-133-94) y en formato Microsoft Word ©.
- **Ilustraciones:** El autor aportará las ilustraciones, numeradas e indicadas en el texto. Estas ilustraciones serán siempre originales en color.
- **Bibliografía:** Al final del trabajo se colocará una lista de referen-

cias relativas al texto del artículo. Las referencias bibliográficas se relacionarán según la norma UNE 50-104-94.

- **Forma de envío:** El artículo se enviará por correo electrónico a la siguiente dirección: divulgacioninsht@mtas.es. El material gráfico, tablas y dibujos originales así como las fotografías en color serán de alta calidad (300 ppp) en formato TIFF.

## 2. PROCEDIMIENTO

- Las colaboraciones, debidamente identificadas y presentadas, deberán enviarse a la siguiente dirección de correo electrónico: [divulgacioninsht@mtas.es](mailto:divulgacioninsht@mtas.es)
- Una vez recibida la colaboración, se enviará notificación al autor o al primero de los autores (si hay varios) sobre la fecha de recepción y el resultado de la valoración.

**SUSCRÍBASE A LA REVISTA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

La suscripción a la revista **Seguridad y Salud en Trabajo** consta de cinco números al año (4 ordinarios + 1 especial por la Semana Europea)

# BOLETÍN DE PEDIDO

Enviar a: C/ Collado Mediano, 9  
28230 Las Rozas (Madrid)

Empresa:..... Cargo:.....  
 Apellidos:..... Nombre:..... CP:.....  
 Dirección:.....  
 Población:..... Provincia:.....  
 País:..... Tel.:..... Fax:.....  
 Móvil:..... E-mail:.....

**MARQUE CON UNA "X" LAS OPCIONES ELEGIDAS**

**Sí, deseo adquirir la obra que señalo a continuación**

Ref.	TÍTULO	PRECIO
<input type="checkbox"/> 2006285	Suscripción España y países de la UE	40,00 € + 4% IVA
<input type="checkbox"/> 2006285	Suscripción resto países	46,00 € + 4% IVA
<input type="checkbox"/> 2006285R	Ejemplar suuelto España (Nº. Revista <input type="text"/> )	8,00 € + 4% IVA
<input type="checkbox"/> 2006285R	Ejemplar suuelto resto de países (Nº. Revista <input type="text"/> )	10,50 € + 4% IVA

## FORMA DE PAGO

Selecione una de estas formas de pago

- ☐ **CONTRAFACTURA.** Sólo para empresas y organismos.
- ☐ **DOMICILIACIÓN BANCARIA.** Ruego a vds. que con cargo a mi cuenta o libreta atiendan hasta nueva orden los recibos que les presente Wolters Kluwer España S.A.

Código Entidad      Código Oficina      D.C.      Número de Cuenta

**IMPORTANTE**  
Indíquenos estos datos

C.I.F. o N.I.F .....  
Tfno. Contacto .....  
E-mail .....

Firma y Sello:

Le informamos que sus datos serán incorporados con fines mercantiles a un fichero del que es responsable Wolters Kluwer España SA. Puede ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, dirigiéndose nuestra dirección C/ Collado Mediano, 9, 28230 Las Rozas (Madrid). Sus datos serán cedidos con fines comerciales, a las empresas de nuestro mismo grupo de sociedades. En el caso de que Vd. no lo desee así, diríjase por escrito a la dirección anteriormente indicada para hacérselo saber.



**Especial Directivos**  
grupo Wolters Kluwer



**Acelere su pedido 902 250 520 tel**  
**902 420 012 fax**

CENTRO DE ATENCIÓN AL CLIENTE: 902 250 520 tel • 902 420 012 fax  
clientes@edirectivos.com • www.edirectivos.com



# AYUDAS INFORMÁTICAS PARA LA PREVENCIÓN – AIP

Programas informáticos de aplicabilidad inmediata, orientados a la solución de problemas relacionados con la gestión preventiva o con la resolución de problemas técnicos específicos en el ámbito de la prevención.

Precio Unitario: 42,80 € IVA incluido

Títulos publicados:

- \* RISKQUIM: Productos químicos. Identificación y clasificación de peligrosidad
- \* CONDICIONES DE TRABAJO EN PYMES
- \* INVENTARIO Y EVALUACIÓN DE RIESGOS: METODOLOGÍA SIMPLIFICADA
- \* PVCHECK: Evaluación de puestos con pantallas de visualización
- \* FACTORES PSICOSOCIALES: Método de valoración
- \* GESCESAN: Gestión y evaluación de las Condiciones de trabajo en centros sanitarios
- \* CONTROL BIOLÓGICO: Guía de valores límites biológicos, muestreo, análisis y evaluación
- \* EVALFRIO: Evaluación de riesgos por exposición laboral al frío
- \* PROTINC: Mantenimiento mínimo de las instalaciones de protección contra incendios

Puntos de venta

INSHT Ediciones y Publicaciones  
c/Torrelaguna,73- 28027 MADRID  
Teléf: 91 363 41 00  
Fax: 91 363 43 27  
edicionesinsht@mtas.es

INSHT CNCT  
c/Dulcet, 2 - 08034 BARCELONA  
Teléf: 93 280 01 02  
Fax: 93 280 36 42  
cnctinsht@mtas.es

LA LIBRERIA DEL BOE  
c/Trafalgar, 29 - 28071 MADRID  
Teléf: 91 538 22 95 - 53821 00  
Fax: 91 538 23 49

## SERVICIOS CENTRALES:

C/ Torrelaguna, 73 - 28027 MADRID - Tel. 91 363 41 00  
Fax: 91 363 43 27. Para consultas generales: [subdireccioninsht@mtas.es](mailto:subdireccioninsht@mtas.es)

## CENTROS NACIONALES

- **C.N. de CONDICIONES DE TRABAJO.**  
C/ Dulcet, 2-10 - 08034 BARCELONA. Tel.: 93 28 01 02 - Fax: 93 280 36 42
- **C.N. de NUEVAS TECNOLOGÍAS.**  
C/ Torrelaguna, 73 - 28027 MADRID. Tel.: 91 363 41 00 - Fax: 91 363 43 27
- **C. N. de MEDIOS DE PROTECCIÓN.**  
C/ Carabela La Niña, 2 - 41007-SEVILLA. Tel.: 95 506 65 00 - Fax: 95 506 65 02
- **C.N. de VERIFICACIÓN DE MAQUINARIA.** Camino de la Dinamita, s/n. Monte Basatxu-Cruces - 48903 BARACALDO (VIZCAYA). Tel.: 94 499 02 11 - Fax: 94 499 06 78

## GABINETES TÉCNICOS PROVINCIALES

- **CEUTA.** Avda. Ntra. Sra. de Otero, s/n. 11702 CEUTA. Tel.: 956 50 30 84 - Fax: 956 50 63 36
- **MELILLA.** Roberto Cano, 2. 29801 MELILLA. Tel.: 952 68 12 80 - Fax: 952 68 04 18

## CENTROS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

### JUNTA DE ANDALUCÍA

**ALMERÍA**  
Avda. de la Estación, 25 - 1ª  
Edificio Torresbermejas  
04071 ALMERÍA  
Tel.: 950 22 65 12  
Fax: 950 22 64 66

**CÁDIZ**  
C/ Barbate, esquina a sotillo  
Barriada de la Paz  
11071 CÁDIZ  
Tel.: 956 28 21 50  
Fax: 956 28 27 00

**CÓRDOBA**  
Políg. Ind. de Chinales,  
parc.26  
14071 CÓRDOBA  
Tel.: 957 27 30 00  
Fax: 957 40 08 45

**GRANADA**  
Camino del Jueves, s/n.  
Apartado de Correos 276  
18171 ARMILLA  
Tel.: 958 57 05 76  
Fax: 958 57 05 51

**HUELVA**  
Crta. Sevilla a Huelva, km.  
6,360  
21071 HUELVA  
Tel.: 959 22 60 11  
Fax: 959 22 64 42

**JAÉN**  
Crta. de Torrequebradilla, s/n  
23071 JAÉN  
Tel.: 953 28 00 00  
Fax: 953 28 05 53

**MÁLAGA**  
Avda. Juan XXIII, 82  
Ronda Intermedia  
29071 MÁLAGA  
Tel.: 952 33 90 00  
Fax: 952 33 90 16

**SEVILLA**  
C/ Carabela La Niña, 2  
41007-SEVILLA  
Tel.: 95 425 05 55  
Fax: 95 425 82 65

### DIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN

**HUESCA**  
C/ Del Parque, 2 - 3º  
22021 HUESCA  
Tel.: 974 22 98 61  
Fax: 974 22 98 61

**TERUEL**  
Ronda de Liberación, 1  
44002 TERUEL  
Tel.: 978 64 11 77  
Fax: 978 64 10 94

**ZARAGOZA**  
C/ Bernardino Ramazzini, s/n.  
50071 ZARAGOZA  
Tel.: 976 51 66 00  
Fax: 976 51 04 27

### PRINCIPADO DE ASTURIAS

**OVIEDO**  
Instituto Asturiano de revención  
de Riesgos Laborales  
Avda. del Cristo de las  
Cadenas,107  
33006 OVIEDO  
Tel.: 985 10 82 75-6  
Fax: 985 10 82 84

### GOBIERNO BALEAR

**BALEARES**  
Camino Viejo de Bunyola,  
37-B-2º  
07009 PALMA DE MALLORCA  
Tel.: 971 17 63 16  
Fax: 971 17 63 34

### GOBIERNO DE CANARIAS

**INSTITUTO CANARIO DE  
SEGURIDAD LABORAL  
BIBLIOTECA  
SANTA CRUZ DE TENERIFE**  
Ramón y Cajal, 3 -  
semisótano1.º  
38003 SANTA CRUZ DE  
TENERIFE  
Tel.: 922 47 37 70  
Fax: 922 47 37 39

**LAS PALMAS DE GRAN  
CANARIA**  
C/ Alicante, 1  
Polígono San Cristóbal  
35016 LAS PALMAS  
Tel.: 928 452 500  
Fax: 928 452 404

### GOBIERNO DE CANTABRIA

**CANTABRIA**  
Avda. del Faro, 33  
39012 SANTANDER  
Tel.: 942 39 80 50  
Fax: 942 39 80 51

### JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA LA MANCHA

**ALBACETE**  
C/ Teodoro Camino, 2-entreplanta  
Edificio Centro  
02071 ALBACETE  
Tel.: 967 21 25 86  
Fax: 967 52 34 08

**CIUDAD REAL**  
Crta. Fuensanta, s/n  
13071 CIUDAD REAL  
Tel.: 926 22 34 50  
Fax: 926 25 30 80

**CUENCA**  
C/ Fernando Zóbel, 4  
16071 CUENCA  
Tel.: 969 23 18 37  
Fax: 969 21 18 62

**GUADALAJARA**  
Avda. de Castilla, 7-C  
19071 GUADALAJARA  
Tel.: 949 88 79 99  
Fax: 949 88 79 84

**TOLEDO**  
Avda. de Francia, 2  
45071 TOLEDO  
Tel.: 925 26 98 74  
Fax: 925 25 38 17

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

**ÁVILA**  
C/ Segovia, 25 - bajo  
05071 ÁVILA  
Tel.: 920 35 58 00  
Fax: 920 35 58 07

**BURGOS**  
C/ Virgen del Manzano, 16  
09071 BURGOS  
Tel.: 947 22 26 50  
Fax: 947 22 57 54

**LEÓN**  
Crta. de Circunvalación, s/n.  
24071 LEÓN  
Tel.: 987 20 22 52  
Fax: 987 26 17 16

**PALENCIA**  
C/ Doctor Cajal, 4-6  
34001 PALENCIA  
Tel.: 979 71 54 70  
Fax: 979 72 42 03

**SALAMANCA**  
P.º de Carmelitas, 87-91  
37071 SALAMANCA  
Tel.: 923 29 60 70  
Fax: 923 29 60 78

**SEGOVIA**  
Plaza de la Merced, 12 - bajo  
40071 SEGOVIA  
Tel.: 921 41 74 60  
Fax: 921 41 74 47

**SORIA**  
P.º del Espolón, 10 -  
Entreplanta  
42071 SORIA  
Tel.: 975 24 07 84  
Fax: 975 24 08 74

**VALLADOLID**  
María de Molina, 7 - Planta 6º  
47001 VALLADOLID  
Tel.: 983 41 44 79  
Fax: 983 41 45 11

**ZAMORA**  
Avda. de Requejo, 4 - 2º  
Apartado de Correos.308  
49012 ZAMORA  
Tel.: 980 55 75 44  
Fax: 980 53 60 27

### GENERALIDAD DE CATALUÑA

**BARCELONA**  
Plaza de Eusebi Güell, 4-6  
08071 BARCELONA  
Tel.: 93 205 50 01  
Fax: 93 280 08 54

**GERONA**  
Av. Montilivi, 118  
Apartat de Correus 127  
17003 GIRONA  
Tel.: 972 20 82 16  
Fax: 972 22 17 76

**LÉRIDA**  
C/ Empresario  
José Segura y Farré  
Parc. 728-B. Políg. Ind.  
El Segre  
25071 - LÉRIDA  
Tel.: 973 20 16 16  
Fax: 973 21 06 83

**TARRAGONA**  
C/ Riu Siurana, 29-B  
Polígono Campoclaro  
43071 TARRAGONA  
Tel.: 977 54 14 55  
Fax: 977 54 08 95

### JUNTA DE EXTREMADURA

**BADAJOS**  
Avda. Miguel de Zabra, 2  
Políg. Ind. El Nevero  
06071 BADAJOZ  
Tel.: 924 01 47 00  
Fax: 924 01 47 01

**CÁCERES**  
Carretera de Salamanca  
Políg. Ind. Las Capellanías  
10071 CÁCERES  
Tel.: 927 00 69 12  
Fax: 927 01 69 15

### JUNTA DE GALICIA

**SERVICIOS CENTRALES**  
Edificio administrativo  
San Caetano  
Bloque 5 - 3ª Planta  
15781 SANTIAGO  
Tel.: 981 54 46 20  
Fax: 981 54 39 69

**LA CORUÑA**  
Lugar de Montserrat, s/n.  
15071 LA CORUÑA  
Tel.: 981 18 23 29  
Fax: 981 12 02 67

**LUGO**  
Ronda Fingoy, nº 170  
27071 - LUGO  
Tel.: 982 29 43 00  
Fax: 982 29 43 36

**ORENSE**  
Camino Viejo Prado-Lonia, s/n  
32071 ORENSE  
Tel.: 988 38 63 83  
Fax: 988 38 63 84

**PONTEVEDRA**  
Larragasenda-Rande  
36871 REDONDELA  
(PONTEVEDRA)  
Tel.: 986 40 04 00  
Fax: 986 40 04 09

### COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID

**MADRID**  
Instituto Regional de Seguridad  
y Salud en el Trabajo  
Ventura Rodríguez, 7  
Plantas 2.ª y 6.ª  
28071 MADRID  
Tel.: 91 420 57 96  
Fax: 91 580 09 81

### REGIÓN DE MURCIA

**MURCIA**  
C/ Lorca, 70  
Apartado de Correos 35  
30171 EL PALMAR  
Tel.: 968 36 55 00  
Fax: 968 36 55 01

### GOBIERNO DE NAVARRA

**NAVARRA**  
Instituto Navarro  
de Salud Laboral  
Polígono Landaben, C/F  
31012 PAMPLONA  
Tel.: 848 42 37 00  
Fax: 848 42 37 30

### GOBIERNO DE LA RIOJA

**LA RIOJA**  
Instituto Riojano de  
Salud Laboral  
Hermanos Hircio, 5  
Polígono Cascajos  
26006 LOGROÑO  
Tel.: 941 29 18 01  
Fax: 941 21 18 26

### GENERALIDAD VALENCIANA

**ALICANTE**  
C/ Hondón de los Frailes, 1  
Polígono de San Blas  
03071 ALICANTE  
Tel.: 965 93 40 00  
Fax: 965 93 49 40

**CASTELLÓN**  
Ctra. Nacional 340  
Valencia-Barcelona, km. 68,400  
12971 CASTELLÓN  
Tel.: 964 21 02 22  
Fax: 964 24 38 77

**VALENCIA**  
C/ Valencia, 32  
46171 BURJASOT  
Tel.: 96 386 67 40  
Fax: 96 386 67 42

### GOBIERNO VASCO

**ÁLAVA**  
Centro Territorial de Álava  
C/ Urrundi, 18- Polígono  
Betoño  
01013 VITORIA (ÁLAVA)  
Tel.: 945 01 68 00  
Fax: 943 02 32 51

**VIZCAYA**  
Centro Territorial de Vizcaya  
Camino de la Dinamita, s/n  
48903 Baracaldo (Vizcaya)  
Tel.: 94 403 21 79  
Fax: 94 403 21 07