

## **ESTUDIO SOBRE LA SINIESTRALIDAD LABORAL EN TRABAJADORES JÓVENES.**

### **Secretaría de Salud Laboral CCOO-Madrid**

*Los accidentes en el trabajo han sido objeto de teorías explicativas que resaltan el fallo humano, la distracción del trabajador, etc. Se pretende encubrir así el meollo de la cuestión: que el accidente se produce porque existe el riesgo, que un control adecuado del riesgo evitaría el accidente a pesar de factores individuales, que el comportamiento del trabajador está condicionado por el conjunto de condiciones de trabajo y que el más perjudicado por el accidente no es otro que el propio trabajador.*

“Guía Sindical de salud laboral: Accidentes de trabajo”

En los últimos tiempos los accidentes de trabajo han adquirido un mayor protagonismo debido fundamentalmente a dos hechos; por una parte, el mayor interés que sobre todos los aspectos de la salud en el trabajo se produce en la opinión pública y, por otra, debido a las altas cifras de siniestralidad de nuestro país.

Solo en la Comunidad de Madrid cada año se accidentan aproximadamente un total de 140.000 trabajadores, fallece un trabajador cada 3 días y 2 sufren un accidente de trabajo grave cada día. Estos accidentes producen costes humanos incalculables en términos de pérdidas y dolor.

Por todo ello, acabar con la siniestralidad laboral es uno de los grandes retos de nuestra sociedad actual. El reto es aún mayor si queremos intervenir en el colectivo de jóvenes trabajadores, ya que hablar de siniestralidad y accidentes de trabajo es hacerlo de los trabajadores de menor edad. Los accidentes laborales en edades adolescentes se describen como una de las causas más importantes de años de vida perdidos y de mortalidad y discapacidad.

Las precarias condiciones de trabajo que sufren los jóvenes al incorporarse al mercado laboral –que en ocasiones se perpetúan en el tiempo- hacen a estos

trabajadores especialmente vulnerables frente a los riesgos que se hallan presentes en los puestos de trabajo. Las razones son varias y se relacionan con la acumulación de factores de precarización que soportan los jóvenes, entre los que hay que resaltar el tipo de contrato, los trabajos que se les asigna, la escasa o nula formación y conocimiento de los riesgos, etc y, además, la precariedad genera debilidad ante el empresario y dificultad para hacer uso de los derechos en defensa de la salud que reconoce la ley, dejándoles en una situación de mayor desprotección.

El artículo 27 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, "Protección de los menores", establece la obligación del empresario de informar a los jóvenes (menores de 18 años) de los posibles riesgos y de las medidas adoptadas en la empresa para combatirlos. Asimismo se establece la obligación de evaluar los riesgos en los puestos de trabajo a desempeñar por los menores, teniendo en cuenta la falta de experiencia de los jóvenes, su inmadurez y su desarrollo todavía incompleto.

## **OBJETIVOS DEL ESTUDIO**

El objetivo fundamental de este estudio es analizar las características generales de la siniestralidad que afecta a los trabajadores jóvenes de la Comunidad de Madrid, realizando una aproximación a la problemática que los jóvenes presentan en materia preventiva mediante la identificación de las variables implicadas en la siniestralidad que nos permitan concretar posteriormente estrategias de actuación.

Para realizar el estudio nos hemos basado en dos tipos de fuentes: los datos disponibles a través de la explotación del parte oficial del Sistema de Declaración Electrónica de Accidentes de Trabajo (Delt@) y las extraídas de las investigaciones de los accidentes de trabajo realizadas por los técnicos de la Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid, con la colaboración de los delegados de prevención y responsables de salud laboral de federaciones regionales y uniones comarcales, mediante el análisis cualitativo de los mismos.

## **RESULTADOS DEL ESTUDIO**

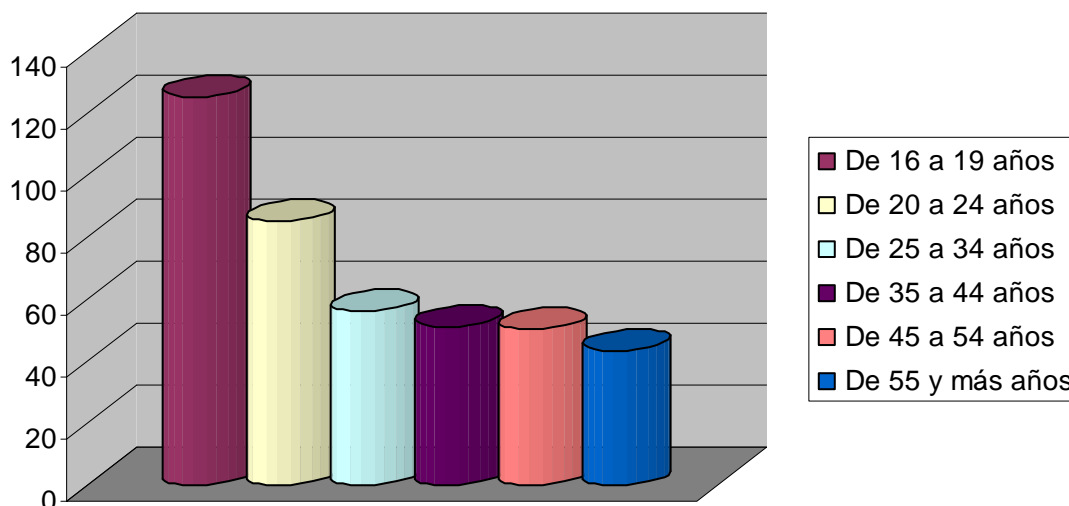
### **1.- ANALISIS CUANTITATIVO**

Se han analizado todos los Partes Oficiales de Accidente de Trabajo con Baja de la Comunidad de Madrid pertenecientes a los años 2003-2008, tratados de

manera anónima y en formato electrónico, suministrados por la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Trabajo. Tras la investigación y explotación de los datos del parte de accidentes los datos más relevantes han sido:

- En términos absolutos, durante el periodo de tiempo comprendido entre los años 2003-2008 se han producido un total de 880.920 accidentes de trabajo con baja en la Comunidad de Madrid (incluidos los accidentes al ir o volver al centro de trabajo), **de los cuales 299.030 ocurrieron a trabajadores menores de 30 años, que suponen el 34% del total; es decir, uno de cada tres trabajadores accidentados en su puesto de trabajo es menor de 30 años.**
- Cuanto más joven es el trabajador, más probabilidad tiene de sufrir un accidente. Así, **el índice de incidencia para el colectivo de jóvenes de entre 16 y 19 años se sitúa en 125,25 por cada 1.000 trabajadores, superando el índice global del resto de grupos etarios y duplicando la tasa de los trabajadores con mayor edad.**

**Incidencia (por 1.000) de accidentes de trabajo con baja según grupos de edad. Madrid 2008**



- Según el sector de actividad, la distribución de los accidentes muestra cómo el sector Servicios acumula en términos absolutos el mayor número de accidentes en trabajadores jóvenes, pero tiene las tasas de incidencia más bajas (90 por cada 1.000 para trabajadores de 16 a 19 años).

El sector de la Construcción es el que registra una mayor tasa de incidencia en prácticamente todos los grupos etarios con excepción de los

trabajadores de 16 a 19 años en los que se observa un mayor índice de incidencia en el sector de la industria (355 por cada mil).

- Los trabajadores jóvenes tienen más probabilidad de sufrir un accidente laboral-vial que cualquier otro grupo de edad (21,96 por mil para trabajadores de 16 a 19 años frente a 7,17 por mil en trabajadores mayores de 55 años). La tasa de incidencia muestra que, cuanto más joven, más probabilidad se tiene de sufrir un accidente en el trayecto para incorporarse al puesto de trabajo, en traslado durante la jornada laboral o para volver al hogar después de finalizar ésta.
- La siniestralidad laboral afecta más a los trabajadores varones, triplicando su tasa a la del cualquier otro grupo de edad o género.
- El riesgo de sufrir un accidente es muy diferente entre los que tienen nacionalidad española y los que poseen otra nacionalidad. Concretamente los jóvenes inmigrantes tienen un riesgo de sufrir lesiones en el trabajo 4,4 veces mayor que los españoles de origen.<sup>1</sup>
- El total de accidentes registrados, tanto en el análisis global como para los trabajadores más jóvenes, se acumula fundamentalmente en los trabajadores no cualificados, seguidos de artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción y la minería y de los trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercios.
- Los trabajadores con menor experiencia (tiempo acumulado en el puesto de trabajo) sufren muchos más accidentes que aquellos que tienen más antigüedad. El 20 por ciento de los accidentes registrados durante el periodo estudiado (176.184) ocurrieron a trabajadores cuya antigüedad en su puesto no superaba los 3 meses. De éstos, el 34% (59.902) eran trabajadores menores de 30 años.
- Hasta los 29 años los trabajadores con contrato temporal sufren más accidentes que los trabajadores con contrato fijo. La vinculación entre temporalidad y siniestralidad en estos grupos de edad es evidente, el número de accidentes de trabajadores con contrato temporal es muy superior al de los indefinidos.
- Según el tamaño de la empresa, los datos registrados muestran cómo el mayor número de accidentes para los trabajadores jóvenes se dan en

---

<sup>1</sup> Derechos básicos de los trabajadores inmigrantes. CCOO de Madrid. II Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales. Ed. GPS. Madrid 2006

empresas de menos de 50 trabajadores, situación que también aparece para el resto de edades. Este hecho, desde la perspectiva de salud laboral, pone de manifiesto, por un lado, la inexistencia de la prevención en las pequeñas empresas y por otro que donde el sindicato tiene presencia el trabajo es más seguro.

- Aún existen muchos accidentes de trabajo en los que el puesto donde ocurre no ha sido evaluado. En el año 2008, del total de accidentes de trabajo con baja ocurridos a trabajadores menores de 30 años, se han realizado evaluaciones de riesgos en el 70% de los casos; en datos absolutos esto supone 13.213 accidentes, cuyos puestos de trabajo se encuentran pendientes de evaluación.

Podemos caracterizar el perfil de un trabajador que sufre un accidente de trabajo en la Comunidad de Madrid como un **joven entre 16 y 24 años, varón, empleado mediante contrato temporal, en el sector servicios y recién ingresado en una empresa de menos de 50 trabajadores**. Se identifica claramente como un grupo de riesgo importante a la población masculina más joven e inexperta, cuya incorporación al mercado de trabajo ha sido reciente y se ha realizado en condiciones precarias. Se deben extremar las medidas preventivas y protectoras en los centros de trabajo para este tipo de población de riesgo, sobre todo en los primeros meses de adaptación al puesto, además de intentar mejorar su aprendizaje profesional en el uso de equipos, productos y herramientas, así como su formación en prevención de riesgos laborales.

## **2.- INVESTIGACIÓN CUALITATIVA**

Existen unos datos imprescindibles para lograr un conocimiento adecuado del accidente de trabajo, que son los relativos a las causas que los produjeron. La legislación establece la obligación del empresario de obtener dicha información, para apoyar en ella las decisiones preventivas correspondientes, pero no la de tramitarla a ninguna instancia oficial.

Para avanzar en la identificación de estas causas se han investigado 30 accidentes de trabajadores jóvenes, con el objetivo de profundizar en los factores relacionados con las condiciones de trabajo que hayan podido influir en el accidente para así, acercarnos a las posibles líneas de intervención y medidas preventivas a adoptar.

Se han detectado 92 causas que han podido influir en el accidente, lo que representa una **media de 3,1 causas por accidente**. Este dato refleja la multicausalidad de los accidentes, sin cuya comprensión resulta difícil abordar adecuadamente su prevención.

**Las deficiencias que aparecen como causas específicas más frecuentes son las relacionadas con la organización del trabajo y gestión de la prevención, presentes en el 96% de los accidentes investigados.** Este dato coloca el origen de los accidentes estudiados en el origen de la actividad en que se producen, es decir, al momento en que se define la forma de hacer un trabajo. La formación e información inexistente e inadecuada; el apremio de tiempo o ritmo de trabajo elevado; la falta de cualificación o experiencia para la tarea realizada; el método de trabajo inexistente o inadecuado; la tarea inhabitual para el trabajador que la realizaba; las instrucciones inexistentes, confusas, contradictorias e insuficientes, etc., son algunas de las causas específicas que aparecen con mayor frecuencia.

El segundo bloque de causas detectadas, por orden de frecuencia, es el relacionado con las deficiencias relativas a los equipos de trabajo e instalaciones, presentes en el 73,3 por ciento de los accidentes investigados. Algunas de estas causas son: ausencia o deficiencia de resguardos o dispositivos de protección, equipos de trabajo o instalaciones en mal estado, paro de emergencia inexistente, ineficaz o inaccesible y ausencia de dispositivos que eviten que los trabajadores no autorizados utilicen los equipos de trabajo.

Contrariamente a aquellos que piensan que un accidente de trabajo se debe a un cúmulo de circunstancias relacionadas con el azar, la mala suerte y la fatalidad, se asume que todo accidente es evitable; esta asunción se ve reforzada cuando el 100 por ciento de los sujetos entrevistados a la pregunta de si creen que se podría haber evitado el accidente, contestan con un sí rotundo. Aparece como medida más frecuente propuesta por los propios entrevistados el recibir una adecuada formación e información sobre los riesgos inherentes a su puesto de trabajo.

A la hora de comprobar el grado de cumplimiento del proceso preventivo – desde la identificación del peligro hasta la aplicación de las medidas preventivas adecuadas y la evaluación de su eficacia y la calidad del mismo – se observa que tan sólo en 3 casos donde se había identificado el riesgo o los riesgos causantes del accidente, se habían adoptado las medidas preventivas propuestas, dato que denota la falta de compromiso de las empresas con la

prevención de los riesgos laborales. Aún es más, tan sólo en el 27,7% de los casos investigados se ha revaluado el puesto de trabajo donde ocurrió el accidente tras el mismo, y en 17 de los 30 casos estudiados, la empresa donde ocurre el accidente no hace nada tras la materialización del mismo.

Cuando tras el accidente se adoptan algún tipo de medidas preventivas, en muchas ocasiones solo tienen que ver con lo inmediato y no con el resto de causas que han podido influir en su generación.

En un porcentaje importante de los accidentes investigados la empresa en la que ocurre el accidente comparte centro de trabajo con otras empresas, dándose la situación más habitual la ausencia de coordinación empresarial. Además, en el 70% de los casos investigados no existía un procedimiento de trabajo.

Como ya se ha comentado, los primeros meses de adaptación al puesto de trabajo son cruciales a la hora de prevenir un posible accidente. Cuando preguntamos por el proceso de acogimiento por parte de la empresa tras la incorporación de un joven trabajador, solamente en 9 de los 30 accidentes investigados existe tal proceso; sospechamos que en algunos de estos casos más tiene que ver con factores relativos a la imagen corporativa de la empresa que con aquéllos relacionados con capacitar a los trabajadores más jóvenes.

Otro dato, cuanto menos revelador al hablar de trabajadores jóvenes, es el relacionado con la formación e información que reciben al incorporarse a su puesto de trabajo: en tan sólo 10 de los casos estudiados, el trabajador había recibido formación específica en prevención de riesgos laborales; para la mayoría de los sujetos entrevistados, independientemente de la modalidad, contenidos o tiempo invertido, ésta no fue adecuada ni suficiente.

Por último, en el 60 por ciento de los accidentes investigados no existía un procedimiento de cómo actuar en caso de accidente de trabajo y en un 77 por ciento había habido más accidentes de trabajo en el mismo puesto, dato que evidencia un fallo global en la gestión de la prevención dentro de las empresas.

### **CCOO proponemos:**

- En el ámbito de los poderes públicos, el objetivo prioritario debería ser disminuir la temporalidad y mejorar las condiciones de los trabajos a los que acceden los más jóvenes. Las políticas de empleo y de prevención deben evolucionar juntas; no se puede mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores sin actuar de forma decidida sobre las diferentes formas

de precarizar el empleo. A la vez, deberían diseñarse campañas de prevención específicas para este grupo de riesgo fomentando una cultura de la seguridad.

- En las empresas, es necesario desarrollar programas de prevención adecuados a los riesgos específicos de los accidentes de trabajo. Se han de evaluar todos los riesgos para proponer, y adoptar después, aquellas medidas preventivas que garantizarían la seguridad y salud de los trabajadores más jóvenes. En caso de contratar de forma temporal, debe establecerse un protocolo de formación adecuado, con un idóneo proceso de acogimiento, motivando tanto la formación impartida por la empresa como el intercambio de información entre trabajadores veteranos y trabajadores jóvenes.
- La formación es una variable básica. Es importante programar una formación acertada, que tome en cuenta los riesgos que se afrontan, y que permitan conocer los conocimientos, las habilidades y las aptitudes de los trabajadores, aunque vayan cambiando de empresa dentro de su sector de actividad o trabajen como autónomos. En este sentido, el nivel de protección en materia de seguridad y salud deber ser independiente del tipo de contrato que se tiene.

El segundo nivel de acción es el relativo a la formación sobre riesgos en el ámbito educativo, la educación en seguridad y salud laboral no debería posponerse hasta que los jóvenes entren en el mundo del trabajo. Se debe fomentar una auténtica cultura de la prevención a través de medidas formativas dirigida a jóvenes trabajadores y estudiantes de pronta incorporación al mercado laboral, exigiendo la ampliación del sistema educativo, creando asignaturas en prevención de riesgos laborales y dotándolas del peso y la importancia necesarios en aquellos ciclos formativos o carreras universitarias donde ya existan.

Madrid, 19 de abril de 2010