



9

ES

MAGAZINE

<http://osha.europa.eu>

[Revista de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo]

ISSN 1608-4152

CRECER CON SEGURIDAD





Europe Direct es un servicio que le ayudará a encontrar respuestas a sus preguntas sobre la Unión Europea

Número de teléfono gratuito (*):
00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Algunos operadores de telefonía móvil no autorizan el acceso a los números 00 800 o cobran por ello.

MAGAZINE

<http://osha.europa.eu>

Más información sobre la Unión Europea, en el servidor Europa de Internet (<http://europa.eu>).

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2007

ISSN 1608-4152

© Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2007
Reproducción autorizada, con indicación de la fuente bibliográfica.

Printed in Belgium

IMPRESO EN PAPEL BLANQUEADO SIN CLORO





HANS-HORST KONKOLEWSKY

Director de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (hasta septiembre de 2006)

Prólogo



Son demasiados los jóvenes en Europa que sufren lesiones en el trabajo: los trabajadores de entre 18 y 24 años tienen al menos un 50 % más de probabilidades de sufrir un accidente no mortal en el lugar de trabajo o de desarrollar problemas de salud de origen laboral que otros grupos de edad. Los empresarios deben proteger mejor a sus empleados jóvenes, y estos ser más conscientes de su seguridad y salud cuando se incorporan al mundo laboral.

En los artículos que hemos recopilado en esta revista se describen las experiencias de quienes trabajan para garantizar la seguridad de los empleados jóvenes.

Las contribuciones proceden de países europeos y de otros continentes, lo que demuestra el amplio alcance del problema de la seguridad de los empleados jóvenes y la considerable experiencia con que contamos actualmente para poder hacer algo positivo al respecto. En ellas se describe la labor de una serie de personas y grupos, entre las que cabe mencionar a los profesionales de la seguridad y salud en el trabajo (SST), ministerios y agencias gubernamentales, organizaciones patronales y sindicales. Es una cuestión que exige la colaboración de todos.

La protección de los trabajadores jóvenes no solo requiere el compromiso de organizaciones —como empresas e instituciones públicas—, sino que también depende del compromiso de los propios jóvenes. Por este motivo, muchos de los artículos de esta revista tratan sobre los esfuerzos para «integrar» las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo en la educación escolar y la formación profesional, a fin de hacerlas parte integrante de los estudios de los jóvenes y para enseñar a los jóvenes los riesgos en el lugar de trabajo, las obligaciones de los empresarios para garantizarles la protección necesaria y sus propios derechos y responsabilidades. Debemos inculcar a los jóvenes una cultura de prevención de accidentes desde una edad temprana que contribuya a su seguridad a lo largo de su vida laboral.

Por último, algunos de estos artículos recogen testimonios personales de personas afectadas directamente por accidentes y problemas de salud de los jóvenes en el trabajo. Dichos testimonios nos sirven para recordar que detrás de las estadísticas se esconden realidades humanas, y los motivos por los que debemos actuar urgentemente para evitar que los jóvenes sufran lesiones.

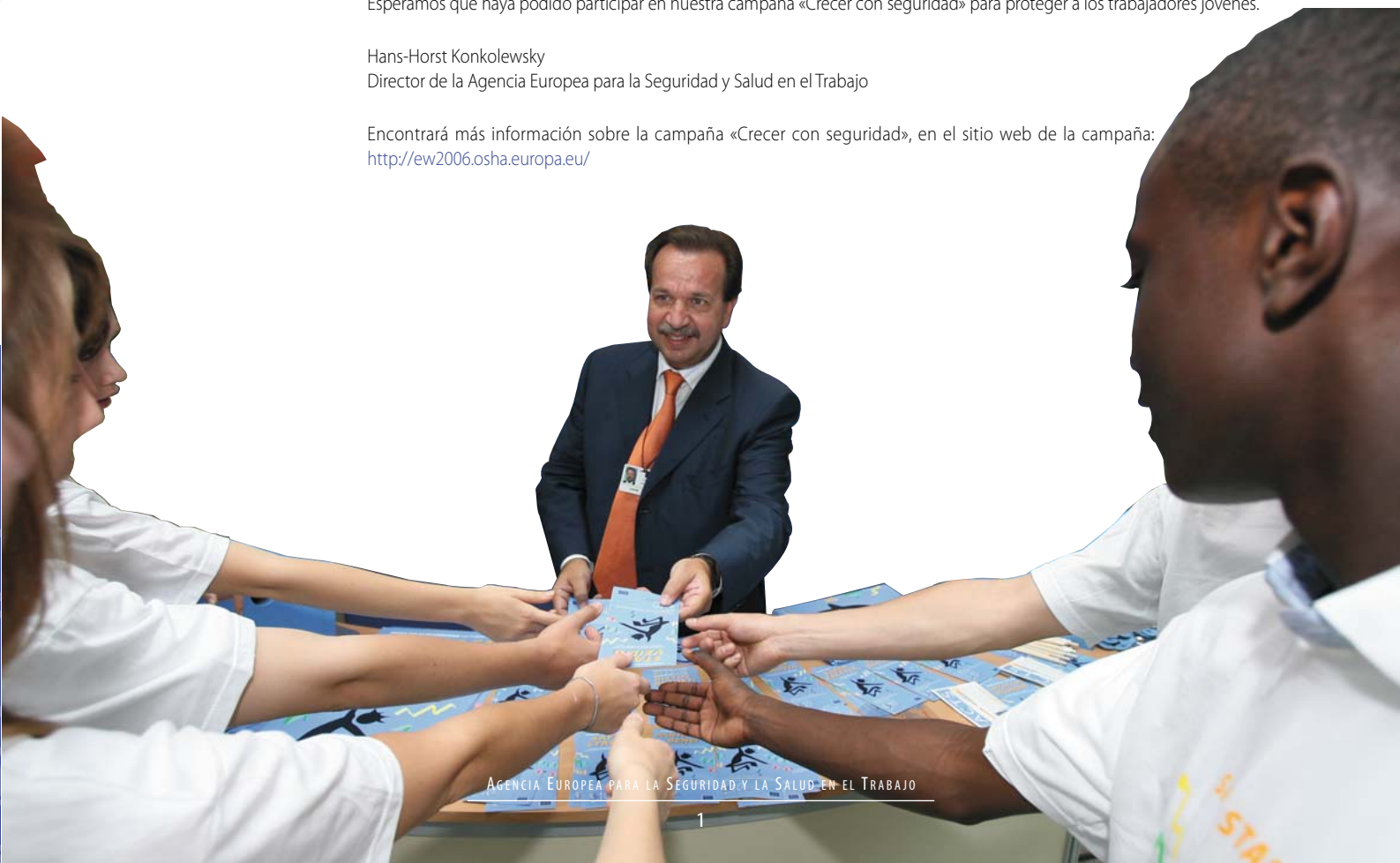
Esperamos que haya podido participar en nuestra campaña «Crece con seguridad» para proteger a los trabajadores jóvenes.

Hans-Horst Konkolewsky

Director de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Encontrará más información sobre la campaña «Crece con seguridad», en el sitio web de la campaña:

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





Índice



PÁGINA 1

PRÓLOGO

PÁGINA 3

LA INTEGRACIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO EN LA EDUCACIÓN

Anne Degrand-Guillaud, JEFA DE SECTOR — CONDICIONES DE TRABAJO

DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO, ASUNTOS SOCIALES E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, COMISIÓN EUROPEA (BRUSELAS)

PÁGINA 6

RETRATO ESTADÍSTICO DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES JÓVENES

Antti Karjalainen, Eurostat, SALUD Y SEGURIDAD ALIMENTARIA, COMISIÓN EUROPEA (BRUSELAS)

PÁGINA 8

RED EUROPEA DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Ulrike Bollmann, Esin Taskan y Eva Hoehne

DEPARTAMENTO DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL, INSTITUTO DE TRABAJO Y SALUD DE LA BG (ALEMANIA)

RED EUROPEA DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (ENETOSH)

PÁGINA 12

ENFOQUES PARA LA INTEGRACIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Peter Krauss-Hoffmann, INSTITUTO FEDERAL ALEMÁN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

PÁGINA 15

LA CONTRIBUCIÓN DE DINAMARCA A LA SALUD Y LA SEGURIDAD DE LOS NIÑOS Y LOS JÓVENES

Kirsten Jørgensen, SERVICIO DANÉS PARA EL ENTORNO DE TRABAJO

PÁGINA 18

LA CERTIFICACIÓN AUSTRIACA DE SALUD Y SEGURIDAD Y EL PASAPORTE EUROPEO DE SST

Reinhard Körbler, ALLGEMEINE UNFALLVERSICHERUNGSANSTALT (AUVA) (AUSTRIA)

PÁGINA 21

EL TRABAJO INFANTIL EN CONDICIONES PELIGROSAS: UN PROBLEMA EUROPEO

Peter Hurst, ESPECIALISTA EN SEGURIDAD Y SALUD DEL PROGRAMA INTERNACIONAL PARA LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), GINEBRA (SUIZA)

PÁGINA 26

PASAPORTE A LA SEGURIDAD. CREANDO UN ESTÁNDAR

Paul Kells, DIRECTOR EJECUTIVO DE PASSPORT TO SAFETY (CANADÁ)

PÁGINA 29

LA SEGURIDAD Y LA SALUD DE LOS TRABAJADORES JÓVENES: EXPERIENCIAS ESLOVENAS

Mladen Markota, Boris Ružič y Marjan Oven, MINISTERIO DE TRABAJO, FAMILIA Y ASUNTOS SOCIALES

INSPECCIÓN DE TRABAJO DE ESLOVENIA

PÁGINA 32

COMPETIR POR LA SEGURIDAD: UN PROGRAMA PARA ESTUDIANTES DE FORMACIÓN PROFESIONAL QUE DESEAN DISFRUTAR DE LA VIDA Y TENER UNA VIDA PARA DISFRUTAR

Wolfgang Damberg, PRESIDENTE DEL GRUPO DE ESTUDIOS SOBRE SEGURIDAD EN EL TRABAJO DE LA LANDESVERBAND

HESSSEN-MITTELREIN UND THÜRINGEN DER GEWERBLICHEN BERUFGENOSSENSCHAFTEN (ASOCIACIÓN DE INSTITUCIONES DE SEGUROS DE ACCIDENTES DE HESSE-MITTELREIN Y TURINGIA) (ALEMANIA)

PÁGINA 36

UNA FORMA MEJOR DE TRABAJAR: PARTICIPACIÓN DE LOS SINDICATOS EN LA EDUCACIÓN ANTERIOR AL TRABAJO

Raj Jethwa, RESPONSABLE DE POLÍTICA JUVENIL DEL CONGRESO DE SINDICATOS (TUC) (REINO UNIDO)

PÁGINA 39

NUEVOS ENFOQUES PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS JÓVENES EN LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO

Sarah Copsey, JEFA DE PROYECTOS DE LA AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO, BILBAO (ESPAÑA)

PÁGINA 42

CAJAS RUIDOSAS («NOISYBOXES») PARA LLEVAR EL MENSAJE A LAS ESCUELAS. PROMOCIÓN EN LAS ESCUELAS DE LA SEMANA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO

Laurence Dufour, ENCARGADA DE ASUNTOS INTERNACIONALES DEL IOSH (REINO UNIDO)

PÁGINA 45

LOS JÓVENES, LA VIDA Y EL TRABAJO: PROMOCIÓN DE LA GESTIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL

Jukka Vuori y Petri Koivisto, INSTITUTO PARA LA SALUD EN EL TRABAJO DE FINLANDIA

PÁGINA 50

CAUSAS DE LA INSEGURIDAD LABORAL Y EL ESTRÉS EN EL TRABAJO EN LOS JÓVENES ESPAÑOLES

José María Peiró, Irene Bresó y José García-Montalvo, IVIE DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA, IVIE DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA E IVIE DE LA UNIVERSITAT POMPEU FABRA DE BARCELONA (ESPAÑA)

PÁGINA 55

¿QUIÉN NECESITA UN CARTEL SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?

Wioletta Klimaszewska, INSTITUTO CENTRAL DE PROTECCIÓN LABORAL — INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN, VARSOVIA (POLONIA)



ANNE DEGRAND-GUILLAUD

Jefa de sector — Condiciones de Trabajo, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, Comisión Europea (Bruselas)

La integración de la seguridad y la salud en el trabajo en la educación



La Comisión Europea se ha fijado como meta desarrollar la prevención de riesgos en el trabajo, en particular entre los trabajadores jóvenes, que están más expuestos a los riesgos que las personas con experiencia. La integración de la seguridad y la salud en el trabajo (SST) en la educación y la formación de la población activa del futuro constituyen una parte esencial de esta cultura de prevención. Si las escuelas integraran las cuestiones relativas a la salud y la seguridad en sus planes de estudio desde una edad temprana (al igual que se enseña la seguridad vial en algunos países), los jóvenes conocerían los riesgos potenciales que corren en el trabajo y se lograría un cambio de actitud de cara al futuro.

Aparte de los sistemas educativos generales, es necesario hacer esfuerzos especiales en la formación técnica y profesional, prestando especial atención a aquellos sectores en los que existe un mayor riesgo de sufrir lesiones y enfermedades, como la construcción, la agricultura, la pesca, etcétera.

A la hora de integrar la seguridad y la salud en el trabajo en los sistemas educativos es preciso tener en cuenta varios factores como, por ejemplo, los cambios en el mundo laboral en una economía global y las consecuencias de la competencia global sobre el modelo social europeo. Además, las medidas concretas dirigidas a los jóvenes, como el Pacto Europeo para la Juventud, y la legislación comunitaria pueden resultar útiles. Por último, la estrategia en materia de seguridad y salud en el trabajo tiene aspectos específicos dedicados a los trabajadores jóvenes, como son la formación y la prevención.

Un nuevo marco: la globalización

La globalización representará un reto para Europa a la hora de mantener su alto nivel de prosperidad y calidad de vida, su cohesión social y la protección del medio ambiente. Las fuerzas de la competencia global y las repercusiones de las nuevas tecnologías pondrán en entredicho el éxito económico europeo y sus sistemas sociales.

Ningún Estado miembro tiene todas las respuestas para mantener y modernizar la educación, la atención sanitaria y los sistemas de pensiones, pero algunos han tenido más éxito que otros a la hora de reducir el desempleo y mantener altos niveles de protección social y prevención de riesgos en el trabajo. La Unión Europea (UE) tiene que adaptar estos sistemas para hacer frente a los retos financieros del futuro y a los cambios que ha experimentado la sociedad, desde el mundo del trabajo hasta las estructuras familiares.

Asimismo, la globalización de la economía puede exacerbar algunos factores que contribuyen a las lesiones y enfermedades de origen laboral. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), «la aceleración y liberalización del comercio mundial y la difusión de las nuevas tecnologías están generando nuevas formas de organización del trabajo y, por ende, nuevas pautas de exposición a los riesgos de accidentes y enfermedades de origen laboral».

La globalización no es algo nuevo, pero su ritmo ha aumentado. Si bien es cierto que provoca cierta inquietud, también debemos recordar que la globalización viene impulsada por el deseo de millones de personas de lograr una vida mejor para ellas y sus familias. Y a este respecto Europa debe ser un ejemplo para el resto del mundo.

El Comisario Špidla, miembro de la Comisión Europea responsable de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, subraya que para hacer frente a la globalización es preciso invertir más en la capacitación de los trabajadores, por ejemplo mediante el aprendizaje permanente, así como centrarse en los empleos de calidad. La Comisión propuso recientemente la creación de un nuevo Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (FEAG), dotado con 500 millones de euros y destinado a ayudar a los trabajadores que han perdido su empleo como consecuencia de los cambios experimentados por el comercio mundial a encontrar nuevos puestos de trabajo.

El Pacto Europeo para la Juventud ⁽¹⁾



Los jóvenes son especialmente vulnerables al desempleo y, para paliar esta situación, los Estados miembros proponen diversas medidas, como la formación, el asesoramiento, el empleo subvencionado y un equilibrio entre la flexibilidad del mercado de trabajo y la seguridad laboral.

⁽¹⁾ Adoptado por el Consejo en marzo de 2005 y seguido de la Comunicación de la Comisión Europea de mayo de 2005 relativa a las «políticas europeas en el ámbito de la juventud».





Los jóvenes constituyen un elemento esencial de la renovada asociación de Lisboa para el crecimiento y el empleo en Europa, que pretende convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva del mundo, capaz de lograr un crecimiento económico sostenible con más y mejores empleos y una mayor cohesión social.

Para alcanzar este objetivo se necesita una estrategia general que incluya la modernización del modelo social europeo, la inversión en las personas y, en particular, la adopción de medidas a favor de los jóvenes en el ámbito del empleo, la integración y la promoción social, la educación y la formación y la movilidad.

La tasa de desempleo juvenil es más de dos veces superior a la tasa global en Europa y el riesgo de pobreza afecta en particular a los jóvenes. Además, las estadísticas ⁽²⁾ muestran que los jóvenes (de edades comprendidas entre los 18 y los 24 años) suelen sufrir un mayor número de accidentes de trabajo (un porcentaje del 40 % superior a la media). Esto se debe igualmente al hecho de que los jóvenes son contratados como trabajadores temporales con más frecuencia, lo que podría explicar su vulnerabilidad en el trabajo. Estos factores exigen que se preste atención a la situación de las generaciones jóvenes y de estos grupos de edad y se adopten medidas concretas al respecto.

No obstante, a medida que se vaya reduciendo la población de Europa, un número cada vez menor de jóvenes tendrá que soportar la carga de sustituir a un número mayor de personas de generaciones anteriores. Los jóvenes pueden contribuir significativamente a los objetivos de Lisboa a favor del empleo y el crecimiento, ya que constituyen la población activa del futuro y la futura fuente para proporcionar las tan necesarias capacidades de investigación, innovación y espíritu de empresa. Estos objetivos solo podrán alcanzarse si los jóvenes adquieren las capacidades, las competencias y los conocimientos adecuados a través de una educación y una formación permanentes y de gran calidad. Para ello es indispensable eliminar determinados obstáculos, como las situaciones de pobreza y la exclusión social.

En el mes de marzo de 2005, los Jefes de Estado o de Gobierno de la UE adoptaron el Pacto Europeo para la Juventud, cuyo objetivo es muy claro: mejorar la educación, la formación, la movilidad, la integración profesional y la inclusión social de los jóvenes europeos.

El Consejo Europeo subrayó que el éxito de este Pacto depende de la participación de todos los actores y, sobre todo, de los jóvenes y sus organizaciones. La Comunicación invita a los Estados miembros a adoptar los pasos necesarios para consultar a los jóvenes sobre las medidas para desarrollar el Pacto y para el seguimiento de su aplicación.

El Tratado y las Directivas como referencia

Cabe recordar que, en materia de política educativa, los Estados miembros son los únicos responsables del contenido y de la organización de sus sistemas de educación y formación, y no compete a la UE armonizar las disposiciones jurídicas y reglamentarias en este ámbito. Sin embargo, la Unión Europea contribuye al desarrollo de una educación de calidad fomentando la cooperación entre los Estados miembros y, si fuere necesario, apoyando y completando la acción de estos (artículo 149 del Tratado CE). En virtud del artículo 150 del Tratado, la UE lleva a cabo una política de formación profesional que refuerza y completa las acciones de los Estados miembros, respetando plenamente la responsabilidad de los mismos en lo relativo al contenido y a la organización de dicha formación. Uno de sus objetivos es estimular la cooperación en materia de formación entre centros de enseñanza y empresas con el fin de lograr una mejor integración en el mundo laboral.

Así pues, existe un ámbito de actuación en este sector para contribuir a la cooperación entre los Estados miembros.

La Directiva marco sobre la salud y la seguridad en el trabajo ⁽³⁾ establece que los grupos expuestos a riesgos especialmente sensibles deberán ser protegidos contra los peligros que les afectan de manera específica. La Directiva relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo ⁽⁴⁾ dispone que, con carácter general, los Estados miembros velarán por que los empresarios garanticen a los jóvenes condiciones de trabajo adaptadas a su edad. El trabajo no debe ir en contra de la seguridad, la salud o el desarrollo de los trabajadores jóvenes, ni impedir que asistan a la escuela o participen en programas de orientación o formación profesional.

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

La actual estrategia comunitaria sobre seguridad y salud en el trabajo ⁽⁵⁾

La actual estrategia se basa en un **enfoque integrador del bienestar en el trabajo** que tiene en cuenta no solo los riesgos tradicionales para la salud y la seguridad, sino también la aparición de nuevos riesgos. Su objetivo es lograr un bienestar físico, mental y social completo en el trabajo.

La estrategia deberá también mejorar la **calidad del trabajo**, y considera que un entorno de trabajo seguro y saludable constituye uno de sus componentes esenciales.

En esencia pretende fomentar una **cultura de prevención**. Las medidas preventivas en materia de salud y seguridad deben convertirse en normas en una cultura de trabajo que intente evitar los accidentes y las enfermedades, en lugar de buscar soluciones a los mismos.

La cultura de prevención es el elemento básico de esta estrategia centrada en tres elementos relacionados entre sí cuyo objetivo es fomentar el conocimiento de los riesgos: educación, sensibilización y anticipación de los riesgos.

El primer paso es la **educación** y la **formación**, dado que es indispensable mejorar la cultura de seguridad mediante programas de información y formación. Todos los trabajadores, incluidos los directivos, deben tener mayor acceso a la formación permanente y actualizada periódicamente en materia de seguridad a lo largo de su carrera profesional, al igual que la población activa del futuro, es decir, los jóvenes, mediante los planes de estudios de las escuelas.

El segundo elemento es la **sensibilización**. La sensibilización debe adaptarse a cada situación concreta, ya que las necesidades de las pequeñas y medianas empresas difieren lógicamente de las de una gran empresa multinacional. La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo impulsa estos temas, en particular mediante las Semanas Europeas para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, que constituyen uno de los elementos más sólidos a la hora de aumentar la sensibilización en esta materia en todo el territorio de la Unión Europea. La campaña «Crece con seguridad» de la Semana Europea 2006 se centra en las medidas que deben adoptarse cuando las personas se incorporan al mundo laboral.

⁽³⁾ Directiva 89/391/CEE.

⁽⁴⁾ Directiva 94/33/CE.

⁽⁵⁾ COM(2002) 118 final: «Como adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006)».

⁽²⁾ Eurostat: Estadísticas europeas de accidentes de trabajo (EEAT).



Es preciso enseñar a las empresas cómo pueden adaptar mejor sus políticas de salud y seguridad a las necesidades de los trabajadores jóvenes. Así pues, su enfoque debe ser sensible, selectivo e integrador, independientemente del tamaño o el tipo del lugar de trabajo.

La tercera dimensión es la **anticipación**, en particular en relación con la innovación técnica y los cambios sociales. Las empresas de la UE deben estar preparadas para hacer frente a los riesgos que vayan apareciendo. Los nuevos problemas de salud, como los trastornos musculoesqueléticos y las enfermedades psicosociales —entre las que cabe mencionar el estrés, la depresión y la ansiedad—, representan actualmente más del 25 % del absentismo laboral con una duración media superior a dos semanas.

Por último, un elemento fundamental de esta estrategia es el **refuerzo del enfoque de colaboración** con las autoridades públicas, entidades aseguradoras públicas y privadas, instituciones de educación y formación, institutos de investigación y, sobre todo, sindicatos y empresarios, que desempeñan un papel crucial en la aplicación de la legislación y el desarrollo de prácticas en el ámbito de la empresa. Los proyectos europeos destinados a sensibilizar sobre los riesgos en el lugar de trabajo o a educar a los trabajadores jóvenes en relación con la prevención de riesgos pueden recibir ayudas en el marco del programa Leonardo da Vinci participando en las licitaciones que se publican en el sitio web Europa:
http://ec.europa.eu/education/programmes/calls/callg_en.html

Los proyectos pueden destinarse, entre otras posibilidades, a la formación de profesores y formadores en materia de salud y seguridad, antes de incluir los temas relacionados con la salud y la seguridad en los planes de estudios de alumnos y estudiantes. También pueden centrarse en la necesidad de establecer relaciones entre las escuelas y las instituciones de formación, y el mundo del trabajo, y de reforzar estos vínculos con el fin de mejorar la calidad de los sistemas educativos y de formación.

Conclusión

Los jóvenes que se incorporan al mundo laboral corren mayores riesgos, dado que, al ser nuevos en el lugar y en el puesto de trabajo, carecen de experiencia sobre los riesgos para la salud y la seguridad en general. Incluso su entusiasmo por llegar a convertirse en trabajadores adultos puede hacer que no perciban todos los riesgos asociados a su trabajo. Tienen derecho a trabajar en un entorno seguro y saludable, así como a la formación y supervisión necesarias.

La Unión Europea ha asumido el firme compromiso de lograr los niveles más elevados de salud y seguridad en el trabajo para todos mediante el Pacto Europeo para la Juventud y la actual estrategia europea sobre SST. La futura estrategia comunitaria perseguirá este objetivo para garantizar el derecho fundamental de los trabajadores a un entorno de trabajo sano y para evitar el descenso de los niveles de salud y seguridad. La UE estima que un entorno y una organización del trabajo seguros y saludables son los factores clave que condicionan el rendimiento del desarrollo económico.

Uno de los elementos esenciales para mejorar la competitividad de las empresas europeas es contar con jóvenes comprometidos y con buena formación que realicen trabajos más seguros.



Anne Degrand-Guillaud es jefa de sector para las condiciones de trabajo, de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea en Bruselas.





ANTTI KARJALAINEN

Eurostat, Salud y Seguridad Alimentaria, Comisión Europea (Bruselas)

Retrato estadístico de la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores jóvenes



Panorama de la situación del mercado laboral de los trabajadores jóvenes

Según la Encuesta de población activa de 2004, los trabajadores de 15 a 19 años, de 20 a 24 años y de 25 a 29 años representaban un 2,7 %, un 7,8 % y un 11,5 %, respectivamente, de la población trabajadora de la Europa de los Veinticinco (EU-25) (cuadro 1). De estos datos se desprende que cerca de 43 millones de los trabajadores de la EU-25 tienen de 15 a 29 años, de los cuales 5 millones tienen menos de 20 años. El porcentaje de trabajadores jóvenes es superior a la media, en particular en los sectores del comercio mayorista y minorista, la hostelería y otros servicios.

Por supuesto, muchas personas pertenecientes a estos grupos de edad siguen estando fuera del mercado de trabajo, sobre todo porque están estudiando. Según la Encuesta de población activa de 2004, el porcentaje de personas que no se considera parte de la población activa es del 76 % entre los jóvenes de 15 a 19 años de edad, del 35 % entre los jóvenes de 20 a 24 años y del 18 % entre los jóvenes de 25 a 29 años. No obstante, la

otra cara de la moneda es que, entre aquellos que ya se han incorporado al mercado de trabajo, la tasa de desempleo es muy superior entre los grupos de menor edad, a saber: un 20 % entre los jóvenes de 15 a 19 años, y un 18 % entre los jóvenes 20 a 24 años, con respecto al 9 % de la población en edad de trabajar.

Cabe señalar que la situación de la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores asalariados, los trabajadores a jornada completa y los trabajadores con contratos indefinidos es, en promedio, mejor que la de los trabajadores por cuenta propia, los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores con contratos temporales. Todo indica que los trabajadores jóvenes se encuentran en una situación desfavorable en lo que respecta a la jornada de trabajo (completo/parcial) y a la duración de sus contratos, al tiempo que tienen más probabilidades de ser trabajadores asalariados que la población trabajadora en general. En comparación con el total de la población activa, los trabajadores de edades comprendidas entre 15 y 24 años tienen menos empleos a jornada completa (un 72 % frente a un 82 %), tienen más contratos temporales (un 39 % frente a un 14 %) y son más a menudo trabajadores asalariados (un 94 % frente a un 83 %).

Según la Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (ESWC), la prevalencia de trabajadores jóvenes que creen que su trabajo pone en peligro su salud es ligeramente inferior a la media (23 % entre los trabajadores de edades comprendidas entre 18 y 24 años frente al 28 % del total de los trabajadores que afirman tener esa impresión). El porcentaje de trabajadores de 18 a 24 años que consideran que están

Cuadro 1. Porcentaje de trabajadores jóvenes dentro de la población activa por actividad económica en la EU-25 en 2004

Actividad económica	Porcentaje de trabajadores jóvenes			Total de la población activa (en miles) Número (%)
	15 a 19 años (%)	20 a 24 años (%)	25 a 29 años (%)	
Total	2,7	7,8	11,5	193 573 (100)
Agricultura, etcétera	2,7	5,2	7,5	9 475 (100)
Industria manufacturera	2,4	7,9	11,9	36 318 (100)
Construcción	3,6	9,0	11,8	15 093 (100)
Comercio al por mayor y al por menor	5,1	10,8	12,9	28 241 (100)
Hoteles y restaurantes	7,9	14,5	13,0	7 833 (100)
Transporte, almacenamiento, etcétera	1,2	6,4	10,6	11 982 (100)
Intermediación financiera	n.d.	7,5	13,4	5 801 (100)
Sector inmobiliario, arrendamiento, etcétera	1,4	7,7	14,3	17 888 (100)
Administración pública, etcétera	0,8	5,5	9,5	13 999 (100)
Educación	0,6	3,9	9,7	13 939 (100)
Sector sanitario y trabajo social	1,6	6,4	10,2	18 811 (100)
Otros servicios	4,1	9,4	11,8	8 873 (100)
Actividades domésticas	n.d.	6,9	9,6	2 063 (100)

N.B.: n.d. = no disponible.



bien informados sobre los riesgos de su trabajo es superior al del total de los trabajadores (un 41 % frente al 37 % general), y el porcentaje de los que manifiestan estar satisfechos o muy satisfechos con sus condiciones de trabajo es equivalente al de los demás trabajadores (un 83 % entre los trabajadores de 18 a 24 años frente a un 84 % del total de trabajadores).

La seguridad en el trabajo

Los datos preliminares de 2002 en las Estadísticas europeas de accidentes de trabajo (EEAT) arrojan un saldo de unos 714 000 accidentes de trabajo con una baja laboral superior a tres días, y unos 400 accidentes de trabajo mortales entre los trabajadores de edades comprendidas entre 18 y 24 años. Estas cifras representan el 16 % de los accidentes no mortales y el 8 % de los accidentes mortales en el lugar de trabajo registrados por las autoridades nacionales de la Europa de los Quince (EU-15) en 2002. Evidentemente, la distribución por edades de los accidentes de trabajo no mortales y mortales es diferente. La incidencia de accidentes de trabajo no mortales por cada 100 000 trabajadores fue un 40 % superior entre los trabajadores de 18 a 24 años con respecto a la población activa en general o los trabajadores de 55 a 64 años (cuadro 2). Este fenómeno se observa en todos los sectores de la actividad económica. Asimismo, el descenso de la incidencia durante el período 1996-2003 fue algo menor entre los trabajadores jóvenes que entre el resto de los trabajadores o los trabajadores mayores (cuadro 2). La diferencia es aún mayor en el caso de los accidentes mortales en comparación con los trabajadores mayores y su descenso en el período 1996-2002 fue más bien uniforme en todos los grupos de edad (cuadro 2).

Cuadro 2. Incidencia de accidentes de trabajo no mortales y mortales por grupos de edad en el período 1996-2003 (EU-15)

Año	Tasa de incidencia (por cada 100 000 trabajadores)					
	No mortales			Mortales		
	18 a 24 años	55 a 64 años	Todos	18 a 24 años	55 a 64 años	Todos
1996	5 751	4 063	4 229	3,8	8,7	5,3
1997	5 613	3 671	4 106	3,7	8,9	5,2
1998	5 725	3 602	4 089	3,6	8,1	5,0
1999	5 804	3 577	4 088	3,4	8,0	4,8
2000	5 856	3 475	4 016	3,3	8,0	4,6
2001	5 529	3 325	3 841	2,6	7,4	4,2
2002	5 077	2 953	3 529	3,0	7,0	4,1
2003 (*)	4 711	2 787	3 334	2,6	6,3	4,0

Variación en
1996-2003 – 18 % – 31 % – 21 % – 32 % – 28 % – 25 %

(*) Los datos de 2003 para EU-15 son provisionales, ya que los correspondientes a Portugal siguen siendo los de 2002.

Para una prevención eficaz es indispensable reconocer los riesgos de seguridad de la actividad laboral. Según la ESWT 2000, la prevalencia de trabajadores de edades comprendidas entre 18 y 24 años que creen que su trabajo pone en peligro su salud entre los trabajadores jóvenes (8 %) es similar a la prevalencia correspondiente al total de los trabajadores que afirman tener esa impresión. De acuerdo con la misma encuesta, la prevalencia de trabajadores jóvenes que afirman que usan equipos de protección personal como mínimo durante la mitad de su jornada es similar a la media (un 27 % de los trabajadores de 18 a 24 años frente al 25 % del total de los trabajadores).

Problemas de salud relacionados con el trabajo

La evaluación de los problemas de salud no accidentales relacionados con el trabajo es bastante complicada. Los sistemas nacionales de reconocimiento de las enfermedades profesionales están vinculados, al menos indirectamente, con los sistemas de seguridad social y presentan muchas más diferencias que los sistemas nacionales de recopilación de datos sobre accidentes de trabajo. Por otra parte, es posible realizar de forma armonizada encuestas sobre problemas de salud relacionados con el trabajo, pero se basan en la autoevaluación del encuestado sobre la causalidad laboral de su problema de salud.

Las tasas de incidencia y prevalencia de enfermedades aumentan con la edad. Además, por regla general, los trabajadores mayores han estado expuestos durante más tiempo a los factores de riesgo en el trabajo y tienen, por tanto, más probabilidades de desarrollar enfermedades profesionales simplemente porque han trabajado durante más tiempo. Así pues, la comparación de las tasas de incidencia o prevalencia de las enfermedades profesionales o de origen laboral por grupo de edad no refleja necesariamente el efecto sobre la salud de los trabajadores jóvenes de los factores relacionados con el trabajo.

El módulo *ad hoc* de la encuesta de población activa de 1999 evaluó la incidencia de problemas de salud causados o agravados por el trabajo declarados por los propios trabajadores. La tasa de incidencia por cada 100 000 trabajadores fue inferior entre los trabajadores de edades comprendidas entre 15 y 24 años (3 450) que entre el total de los trabajadores (5 370). De los tres principales tipos de problemas de salud, los trabajadores jóvenes registraron una menor incidencia de problemas musculoesqueléticos (1 460 entre los trabajadores de 15 a 24 años frente a 2 650 del total de los trabajadores) y de estrés, depresión o ansiedad (540 entre los jóvenes de 15 a 24 años frente a 1 180 del total de los trabajadores). La incidencia entre los trabajadores jóvenes fue superior en el caso de los trastornos pulmonares (320 entre los jóvenes de 15 a 24 años frente a 300 del total de los trabajadores).



Antti Karjalainen es médico especializado en medicina del trabajo. Desde 1989 ha trabajado en diversos departamentos del Instituto para la Salud en el Trabajo de Finlandia y en el año 2003 se incorporó a Eurostat —la oficina estadística de la Comisión Europea—, en la que es responsable de las estadísticas sobre salud y seguridad en el trabajo.

Fuentes de información

1. Eurostat, base de datos (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>):
— Population and social conditions/Labour market.
— Population and social conditions/Health.
2. Tercera Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, Dublín (<http://www.eurofound.ie>).



ULRIKE BOLLMANN, ESIN TASKAN Y EVA HOEHNE

Departamento de Cooperación Internacional, Instituto de Trabajo y Salud de la BG (Alemania)

Red Europea de Educación y Formación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (Enetosh)

Red Europea de Educación y Formación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo



Con vistas a la Campaña de la Semana Europea 2006, dedicada a los jóvenes y la seguridad y salud en el trabajo (SST), se ha creado una nueva Red Europea de Educación y Formación en SST.

El proyecto Enetosh del programa Leonardo da Vinci se puso en marcha el 1 de octubre de 2005 en Bilbao. Ahora, 13 miembros de la red central de 10 países europeos colaboran para recopilar ejemplos de buenas prácticas en el ámbito de la educación y la formación en materia de SST (integración de la SST en la educación) y desarrollar normas para profesores y formadores de SST, bajo los auspicios del Instituto de Trabajo y Salud de la BG, de Alemania. Por vez primera, los expertos en SST y educación pueden intercambiar sus experiencias de integración de la seguridad y la salud en la educación y la formación a través de una plataforma europea común.

Antecedentes de la red Enetosh

La idea en la que se basa la red Enetosh es que la calidad de la educación y la formación sobre seguridad y salud en el trabajo tiene importantes repercusiones en la prevención de accidentes. Cuanto mayor sea la integración de la SST en la educación y formación, más segura y saludable será la vida laboral en el futuro. Por consiguiente, la educación y formación en SST no debe limitarse a aquellos que ya trabajan, sino que debe ser parte integrante de los programas de estudio o una disciplina de pleno derecho en los sectores profesionales ⁽¹⁾.

En línea con lo establecido en la estrategia comunitaria en materia de SST, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo llevó a cabo en 2002 un proyecto para la integración de la SST en la educación. Una de las principales conclusiones de este proyecto fue que dicha integración debe abarcar todos los niveles del sistema educativo, desde el jardín de infancia, pasando por la enseñanza primaria y secundaria, hasta los estudios académicos y la formación profesional. La seguridad y la salud deben

formar parte integral del aprendizaje permanente, desde la educación preescolar hasta después de la jubilación.

En 2004 se publicó un informe que recogía 36 ejemplos de buenas prácticas en la educación escolar y la formación profesional de la Europa de los Quince ⁽²⁾. Se creó un grupo de contacto de la Agencia para la «Integración de la seguridad y la salud laboral en la educación», al objeto de poner en marcha el intercambio de experiencias entre expertos. Estos expertos proceden de dos ámbitos políticos distintos, con sus propias instituciones e ideas: la salud laboral y la educación. Con estas actividades se dio un primer paso para desarrollar una estrategia coherente con vistas a la integración de la SST en la educación y la formación a escala europea ⁽³⁾.

La creación de una Red Europea de Educación y Formación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (Enetosh) se basa en las actividades de la Agencia. Además, está vinculada al marco político de los objetivos de la estrategia de Lisboa, que subrayan el importante papel que la educación y la formación desempeñan en la estrategia económica y social de la Unión Europea (UE) ⁽⁴⁾, así como a la estrategia comunitaria en materia de SST, que considera que la educación y la formación son factores clave para reforzar la cultura de prevención ⁽⁵⁾, y la Declaración de Copenhague, que exige una mayor cooperación en materia de educación y formación en Europa ⁽⁶⁾.

Ámbito de actuación de la red Enetosh

El objetivo global de Enetosh es buscar formas de mejorar la calidad de la educación y la formación mediante el intercambio reforzado y sistemático de conocimientos y experiencias sobre la integración de la seguridad y la salud en la educación y la formación en Europa ⁽⁷⁾.

Los principales grupos de destinatarios del proyecto son los usuarios finales (por ejemplo, los profesores de institutos de formación profesional), los

⁽¹⁾ Comisión Europea: «Como adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006)», COM(2002) 118 final, p. 9.

⁽²⁾ *La integración de la seguridad y la salud en el trabajo en el sistema educativo. Buenas prácticas en la enseñanza escolar y la formación profesional (Mainstreaming occupational safety and health into education: Good practice in school and vocational education)*, Luxemburgo 2004 (http://osha.europa.eu/publications/reports/313/index.htm?set_language=es) y un número de Factsheet en el que se resume este informe:

http://osha.europa.eu/publications/factsheets/52/index.htm?set_language=es

⁽³⁾ Declaración de Roma sobre la integración de la SST en la educación y la formación, bajo la Presidencia italiana de la Unión Europea, Roma, octubre de 2003 (http://osha.europa.eu/good_practice/sector/osheducation/rome.stm).

⁽⁴⁾ Comisión Europea: «Educación y formación. Urgen las reformas para coronar con éxito la estrategia de Lisboa», COM(2003) 685, final, p. 4.

⁽⁵⁾ Estrategia comunitaria en materia de salud y seguridad en el trabajo, Bruselas, 2002.

⁽⁶⁾ Declaración de Copenhague sobre la cooperación europea reforzada en materia de formación y educación profesionales; Declaración de los Ministros de Educación y Formación Profesional, y de la Comisión, reunidos en Copenhague el 29 y el 30 de noviembre de 2002, sobre la cooperación europea reforzada en materia de formación y educación profesionales.

⁽⁷⁾ Este objetivo abarca una de las prioridades de la convocatoria 2005-2006 del programa Leonardo da Vinci.



intermediarios en los ámbitos de la educación (por ejemplo, los directores de escuela) y de la seguridad y la salud en el trabajo (por ejemplo, los profesionales de SST), y los responsables políticos.

Los objetivos concretos de Enetosh son los siguientes:

- Crear una red transnacional de expertos en educación y SST en Europa.
- Facilitar la distribución y aplicación de buenas prácticas para la integración de la SST en la educación y la formación más allá de las fronteras nacionales y culturales.
- Desarrollar una norma europea de cualificación para profesores y formadores en SST.

El proyecto deberá ofrecer instrumentos para registrar y analizar de forma más eficaz las experiencias europeas en materia de educación y formación en SST, promover la comunicación y la cooperación entre expertos en educación y SST, mejorar la cualificación de los profesores y formadores de SST mediante la definición de perfiles comunes a nivel europeo, y contribuir al desarrollo de una estrategia europea para la educación y formación en SST.

Cómo se ha desarrollado una red transnacional

Dentro de la red, los expertos en educación trabajan en estrecha colaboración con profesionales de SST a escala nacional e internacional. En el proyecto participan 13 miembros de la red central y un observador ⁽⁹⁾, procedentes tanto de los antiguos Estados miembros como de los nuevos, así como de un país en vías de adhesión.

La red central está constituida por los siguientes miembros:

- Centro de Educación, Información y Servicios de SST (CIVOP) de la República Checa.
- Consejo Danés de Seguridad del Sector de la Educación y la Investigación (BAR U&F).
- Universidad de Luneburgo (Alemania).
- Asociación Profesional Alemana de Obras Públicas (BG BAU).
- Instituto Alemán de Seguros y Prevención de Accidentes del Sector de la Sanidad y los Servicios Sociales (BGW).
- Instituto Nacional Italiano para la Prevención y la Seguridad en el Trabajo (ISPESL).
- Autoridad para la Formación Profesional y el Empleo de Lituania (LDRMT).
- Universidad Técnica de Delft (Países Bajos).
- Institución Austríaca de Seguros de Accidentes (AUVA).
- Instituto Nofer de Medicina del Trabajo (NIOM) de Polonia.
- Instituto para la Salud en el Trabajo de Finlandia (FIOH).
- Centro de Salud y Seguridad en el Trabajo de Turquía (ISGUM).

Cada uno de los miembros asumió tareas específicas de acuerdo con el programa de trabajo de Enetosh. Estas tareas son efectuadas por equipos multinacionales en los que participan como mínimo dos miembros.

El proyecto cuenta igualmente con un Consejo Consultivo que presta asistencia a Enetosh en sus tareas y en cuestiones de carácter más estratégico y político. La comunicación en red y las demandas sectoriales son igualmente aspectos importantes. Los miembros del Consejo Consultivo son la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo; el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop); la Federación Alemana de Sindicatos (DGB); la Confederación de Organizaciones Patronales de Alemania (BDA); Prevent — Instituto de Salud y Seguridad en el Trabajo/ENSHPO, de Bélgica; la Asociación Federal de

Cajas del Seguro de Enfermedad/ENWHP de Alemania; y agentes sociales europeos, como la Federación Europea de Trabajadores de la Construcción y la Madera (EFBWW) y la Federación Europea de la Industria de la Construcción (FIEC).

Selección y análisis de los ejemplos de buenas prácticas

Los participantes en el proyecto elaboraron una lista de criterios para seleccionar y analizar ejemplos de buenas prácticas de educación y formación en SST, basada en un modelo de integración de la SST en la educación que elaboró la Agencia. De acuerdo con el planteamiento integral del proyecto, la red Enetosh abarca todos los niveles del sistema educativo y el espectro completo del aprendizaje permanente. Cuatro grupos de expertos trabajan en la recopilación y análisis de ejemplos de buenas prácticas de educación y formación en SST. Existe un grupo para cada nivel.

Es de esperar que la Red Europea recopile una selección de ejemplos de buenas prácticas. Se concederá un premio a las buenas prácticas en el evento



Figura 1. Enfoque integral de la red ENETOSH

Criterios para la selección y análisis de buenas prácticas

Los ejemplos de buenas prácticas (EBP) de educación y formación en seguridad y salud en el trabajo (SST) deberán satisfacer por lo menos cinco de los siguientes criterios:

1. Los EBP tendrán relación con normas de educación y formación (en SST) (por ejemplo, «The National Healthy School Standard» [«Estándar nacional para la escuela saludable» de Inglaterra]) ⁽⁹⁾.
2. En los EBP participarán las principales partes interesadas en este ámbito (por ejemplo, alumnos, estudiantes, padres de familia, escuelas, directores de escuela, profesores y formadores, empresas, agentes sociales).
3. Los EBP tendrán relación con el concepto de aprendizaje permanente.
4. Los EBP tendrán relación con entornos de trabajo y aprendizaje seguros y saludables.
5. Los EBP incluirán medidas de formación para profesores y formadores que garanticen su puesta en práctica.
6. Los EBP incluirán métodos interactivos y flexibles de educación y formación (por ejemplo, trabajo artístico, teatro o aprendizaje electrónico).
7. Los EBP tendrán una relación directa con el lugar de trabajo.
8. Los EBP definirán los requisitos de admisión que se aplicarán (por ejemplo, pruebas de admisión).
9. Los EBP culminarán en una prueba, un certificado o un diploma.
10. Los EBP podrán ser evaluados y ser objeto de comentarios por parte de los usuarios.

⁽⁹⁾ En el mes de diciembre de 2005, el Instituto Central de Protección Laboral, perteneciente al Instituto Nacional Polaco de Investigación (CIOP-PIB) se incorporó al proyecto en calidad de observador. Más adelante se incorporarán otros observadores.

⁽⁹⁾ Health Development Agency (Londres): «The National Healthy School Standard» [«El estándar nacional para la escuela saludable» de Inglaterra], en *La integración de la seguridad y la salud en el trabajo en el sistema educativo. Buenas prácticas en la enseñanza escolar y la formación profesional (Mainstreaming occupational safety and health into education: Good practice in school and vocational education)*, p. 23, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Luxemburgo (2004): http://osha.europa.eu/publications/reports/313/mainstreaming_osh_es.pdf





anual de Formación e Innovación que organiza el Instituto de Trabajo y Salud de la BG en Dresde. Este evento de Formación e Innovación es un instrumento ya consolidado para la promoción de la comunicación y la cooperación entre expertos en educación y SST. El premio a las buenas prácticas, junto con el evento de Formación e Innovación, contribuirá a fomentar la aplicación transnacional de métodos innovadores de formación en SST.

Desarrollo de una norma europea de cualificación para profesores y formadores en SST

El proyecto se centra especialmente en la mejora de las cualificaciones de profesores, catedráticos y formadores, dado que se trata de un factor determinante de la calidad de la educación y formación en SST. Para desarrollar una cultura de prevención en Europa es indispensable contar con profesores cualificados. Estos deben tener las competencias necesarias para transmitir conocimientos sobre seguridad y salud, para promover el cambio de actitudes y conductas de los niños y adultos con respecto a su propia seguridad y salud, y para fomentar la creación de una cultura de seguridad y salud en la escuela y el lugar de trabajo.

Tras el reciente debate sobre el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC) que sostuvieron los Ministros de Educación y Formación, los agentes

El proceso de definición de una norma de cualificación para la enseñanza y formación en SST

El proceso comprende los siguientes pasos:

1. Especificación de los ámbitos de competencia (conocimientos/aptitudes, comunicación y competencias sociales, transmisión de conocimientos y competencias de aprendizaje).
2. Especificación de los niveles de competencia.
3. Definición de los descriptores generales.
4. Descripción de las exigencias en determinados ámbitos de competencia.
5. Elaboración de un perfil de competencias.

sociales europeos y la Comisión Europea ⁽¹⁰⁾, en el marco del proyecto se desarrollarán perfiles para los profesores y formadores en SST.

Durante el proyecto se seleccionarán algunos niveles del sistema educativo que serán objeto de especial atención. Actualmente se está elaborando un perfil de competencias para profesores y formadores de Educación y Formación Profesional Inicial (EFPI), así como un perfil de competencias para los formadores en SST en el marco de la Educación y Formación Profesional Continua (EFPC).

Evaluación del proyecto

La Universidad de Luneburgo (uno de los miembros de la red central) desarrolló un concepto para la evaluación continua del proyecto Enetosh. Esta evaluación se efectúa a dos niveles. En el primer nivel, el principal objeto de investigación es la labor desarrollada en el proyecto por los 13 miembros de la red central. En el segundo nivel se estudia la difusión, aplicación y viabilidad de los resultados del proyecto en todos los países europeos. La evaluación es realizada por un grupo de expertos formado por socios de cooperación, intermediarios y usuarios finales a nivel nacional e internacional procedentes de los ámbitos de la SST, la educación y la política, y tiene lugar a todo lo largo del proyecto.

La plataforma Enetosh

El principal instrumento para facilitar la distribución y aplicación de buenas prácticas de integración de la SST en la educación y la formación es la plataforma Enetosh. Esta plataforma permite intercambiar experiencias sobre los siguientes ámbitos:

- Buenas prácticas de educación y formación en SST en todos los niveles del sistema educativo.
- Métodos innovadores para la transmisión de conocimientos sobre SST.



Figura 2. Portada de la plataforma ENETOSH

⁽¹⁰⁾ Comisión Europea: «Towards a european qualifications framework for lifelong learning», Bruselas, 8.7.2005, Documento de trabajo de los Servicios de la Comisión SEC(2005) 957 (http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/consultation_eqf_en.pdf).



- Principales organizaciones que organizan cursos de educación y formación en SST en Europa.
- Situación actual del proceso de normalización de la educación y formación (sobre SST).
- Expertos en educación y SST en Europa (directorio).

Cómo incorporarse a la red

La Enetosh es una red abierta. Todos los expertos en educación y formación en SST pueden incorporarse a ella.

Los miembros pueden participar activamente en el desarrollo de la red mediante las siguientes actividades:

- Clasificando ejemplos de buenas prácticas de educación y formación en SST.
- Proponiendo ideas propias y nuevos ejemplos de buenas prácticas de educación y formación en seguridad y salud en el trabajo.
- Incluyendo su nombre en el directorio de la plataforma para el intercambio de experiencias entre expertos en educación y expertos en seguridad y salud en el trabajo.

Actualmente, el proyecto Enetosh ofrece a las partes interesadas dos tipos de afiliación, dependiendo del grado en el que deseen participar: pueden ingresar como observadores, o bien participar en la evaluación del proyecto.

Si le interesa participar, póngase en contacto con:

Ulrike Bollmann, Tel. (49-351) 457-1510;

E-mail: ulrike.bollmann@hvbv.de

Esin Taskan, Tel. (49-351) 457-1517;

E-mail: esin.taskan@hvbv.de

BG-Institute Work and Health, Königsbrücker Landstraße 2,
D-01109 Dresden

URL: <http://www.enetosh.net/>

La red Enetosh es miembro oficial de la Semana Europea 2006 dedicada a los jóvenes y a la seguridad y la salud en el trabajo.



Ulrike Bollmann es jefa del Departamento de Cooperación Internacional del Instituto de Trabajo y Salud de la BG (BGAG) de Alemania y dirige el proyecto de la Red Europea de Educación y Formación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (Enetosh). Es doctora en pedagogía y filosofía, y

experta en la integración de la educación y la formación sobre seguridad y salud en el trabajo. Actualmente participa en Enetosh en los ámbitos de educación y formación en Europa, gestión de la calidad en la educación, métodos innovadores de educación de adultos y salud de profesores y formadores.

SAFE START! ENETOSH is an official partner of the European Week 2006's 'Safe Start'

OBJECTIVES

- 1 Exchange of experience between education experts and OSH experts
- 2 Improvement in the quality of education and training in occupational safety and health

PROGRAMME

- 1 ENETOSH portal
 - Examples of good practice, particularly in the building trade and in health services
 - Toolbox of innovative training methods
 - Who's Who of education and OSH experts
 - Links to providers of information and other networks
- 2 EU standard
 - Profiles of competences for the qualification of vocational school teachers, lecturers and trainers
 - "Good practice award Education and Training in OSH"

As a central body serving the Institutions for Statutory Accident Insurance and Prevention (the BGs) in Germany, the BG Institute Work and Health has the following tasks:

- Qualification
- Research and Development
- Consultancy for the BGs

In order to promote Safety and Health at work.

It builds a bridge between theory and practice: at conferences, congresses and international seminars, new scientific insights can be discussed with professionals working in the field. A key focus in this activity lies upon partnership events with Central and Eastern European Countries. Dresden's central location in the heart of Europe is of great importance.

Contact

BG Institute Work and Health (BGAG)
Königsbrücker Landstraße 2
D-01109 Dresden

Dr. Ulrike Bollmann
+49 351 | 457 1510
E-Mail: Ulrike.Bollmann@hvbv.de

Esin Taskan
+49 351 | 457 1517
Fax: +49 351 | 457 1515
E-Mail: Esin.Taskan@hvbv.de

www.enetosh.net

ENETOSH

European Network Education and Training in Occupational Safety and Health

Europäisches Netzwerk Aus- und Weiterbildung in Sicherheit und Gesundheitsschutz

INTRODUCTION
OVERVIEW
PROGRAMME

Education and Culture
Leonardo da Vinci



PETER KRAUSS-HOFFMANN

Instituto Federal Alemán de Salud y Seguridad en el Trabajo

Enfoques para la integración de la salud y la seguridad en la formación profesional



El diseño del trabajo no debe tener como única finalidad evitar el deterioro del bienestar de los trabajadores a largo plazo, sino también aumentarlo en la medida de lo posible. A tal fin se han elaborado una serie de recomendaciones en el marco de la investigación sobre el trabajo, con vistas a elaborar un diseño del trabajo basado en las competencias y el desarrollo, que se concentre en un enfoque integral, en la autonomía creativa, la participación, la comunicatividad y el desarrollo profesional. Este enfoque permite que la organización operativa del trabajo contribuya de forma sustancial al desarrollo de las competencias personales para el aprendizaje permanente en una economía cada vez más basada en el conocimiento, y constituye un activo de suma importancia para los aprendices en la formación profesional y la enseñanza superior.

Contexto temático: los cambios en la formación profesional y el trabajo cualificado

Los actuales esfuerzos encaminados a integrar la salud y la seguridad en la formación profesional, como los que se están realizando en el marco de la iniciativa Nueva Calidad para el Trabajo (véase <http://www.inqa-lernen.de>), deben considerarse en un contexto más amplio de cambios generalizados, que podríamos resumir como una «transición de la sociedad industrial a la sociedad basada en los conocimientos y los servicios».

Si bien la atenuación de riesgos mediante la imposición de obligaciones y prohibiciones predominó hasta la década de 1980, los enfoques actuales de la protección de la seguridad y la salud en el trabajo exigen una prevención activa. Hoy en día, cada vez son más las personas que aceptan que la salud y la seguridad constituyen objetivos para todos los procesos operativos, por lo que ha ganado importancia el enfoque sistemático del análisis, evaluación y control del trabajo y de los riesgos relacionados con los productos. Por esta razón, en el marco del proyecto INQA (Iniciativa de Trabajo de Aprendizaje Permanente), se definió un enfoque denominado «DiaMedia for Trainers in Vocational Training». Este enfoque se basa en los resultados de los estudios del Instituto y tiene por objeto la aplicación de la Ley sobre la seguridad de los equipos y productos mediante modernos conceptos de formación en el marco de la Formación Profesional Dual. A tal fin se utilizaron métodos muy diversos de formación profesional que posteriormente fueron modificados de manera coherente.

Prácticas actuales en materia de formación profesional

Desde hace algún tiempo, la formación profesional basada en el diseño ha sido el principio rector en Alemania. Como se señala en el Acuerdo marco de la Conferencia de Ministros de Cultura sobre Institutos de Formación Profesional (KMK, 1991), el objetivo de este enfoque es «permitir la participación en el diseño del trabajo y, al mismo tiempo, tomar en consideración la responsabilidad social y ecológica». Esta definición reconoce que las competencias necesarias para un puesto de trabajo determinado pueden incluir creatividad e innovación, por un lado, y adaptación y reproducción, por el otro. La formación profesional basada en el diseño ofrece la oportunidad de conectar de forma sistemática estas competencias interdependientes.

No obstante, los métodos de aprendizaje orientados hacia la creatividad y la innovación, que se concentran claramente en facilitar y promover las aptitudes cognitivas, son más bien la excepción en la práctica de la formación profesional y la educación superior. Hasta ahora, el método de enseñanza predominante en los centros de formación profesional consistía en el diseño tradicional de las aulas «profesor frente a alumnos», si bien los métodos de aprendizaje y enseñanza basados en actividades (como los proyectos y experimentos) se utilizan actualmente con más frecuencia que hace unos años (véase Pätzold *et al.*, 2004). Por lo que respecta al aspecto de la formación profesional dual relacionado con la empresa, predominan también los métodos centrados en el formador o instructor, como es el caso del «método en cuatro etapas» y la «conversación didáctica». Estos métodos asignan a los alumnos un papel sobre todo receptor y se centran en la adaptación y la reproducción.

Por ejemplo, el plan de estudios de formación profesional destinado a fontaneros especializados en instalaciones sanitarias, calefacción y aire acondicionado incluye un elemento de «salud y seguridad en el trabajo» independiente del perfil del trabajo, así como un elemento de «gestión de calidad». Cabe señalar que la elaboración de los planes de estudio de los centros de formación profesional (planes marco) se basa en el enfoque del aprendizaje en prácticas. Este enfoque consiste en presentar acciones y situaciones completas e integrales relacionadas con el trabajo como referencia didáctica (en el caso de los fontaneros, una de las tareas consiste en construir un componente con herramientas manuales).

Por lo general, este enfoque de integración de la salud y la seguridad en la formación profesional —que tiene por objeto que los trabajadores actúen y reflexionen sobre sus actos— parece más prometedor que el enfoque que consiste en definir el contenido del aprendizaje de la formación profesional como una simple suma de elementos no relacionados con situaciones y procesos concretos. Con arreglo a la Directiva, los conocimientos y cualificaciones necesarios deben enseñarse «teniendo en cuenta una planificación, aplicación y control autónomos». Sin embargo, en relación con los contenidos relacionados con la seguridad y la salud, cabe señalar que estos temas se imparten casi siempre siguiendo métodos de enseñanza tradicionales, cuyas carencias han sido señaladas a menudo en los estudios sobre seguridad (por ejemplo, Strobel, 1995).



El proyecto de modelo de empresa

«Formación profesional y cualificación posterior basada en actividades utilizando una plataforma en Internet para aprendizaje colectivo (DiaMedia) con referencia a la Ley sobre seguridad de equipos y productos»

Las directrices para el diseño de métodos de aprendizaje (centrados en el diseño, la experiencia y el diálogo) están estrechamente relacionadas entre sí. Las directrices generales para el diseño didáctico de los métodos de aprendizaje son, entre otras cosas, importantes para la integración de la salud y la seguridad en la formación profesional. El proyecto de modelo de empresa, por ejemplo, utiliza los cuatro criterios que figuran a continuación:

- Aprendizaje basado en problemas y relacionado con la experiencia.
- Aprendizaje como diálogo/Aprendizaje en Internet.
- Los alumnos como diseñadores.
- Vinculación entre el aprendizaje personal y el aprendizaje a nivel organizativo.

A continuación se describen brevemente estos criterios:

A) Aprendizaje basado en problemas y relacionado con la experiencia,

Un grupo de trabajadores en prácticas trabaja en una fase del ciclo de vida del producto (CVP) en un momento dado, tomando en consideración al mismo tiempo los requisitos jurídicos. Estas fases se seleccionan para tareas específicas del puesto de trabajo; por ejemplo, un grupo de futuros ingenieros, dibujantes técnicos y vendedores industriales planifica y desarrolla un producto. Este enfoque intenta, por lo general, reflejar ciclos completos de la vida del producto en tareas sucesivas de aprendizaje y trabajo. De este modo se ayuda a los trabajadores en prácticas a comprender la interdependencia entre las fases anteriores y posteriores del ciclo de vida de un producto y a aprovechar nuevas ideas para optimizar los procedimientos.

B) Aprendizaje como diálogo/Aprendizaje en Internet

Dentro del proceso de realización de tareas y resolución de problemas, los trabajadores en prácticas tienen oportunidad de entablar un diálogo con los

generadores de competencias dentro y fuera de la organización. El primer paso consiste en identificar las competencias que ya existen en la empresa. Durante esta fase, el grupo recopila los conocimientos especializados que son pertinentes para la solución, por ejemplo pidiendo información a los departamentos competentes o investigando la documentación de la empresa (por ejemplo, instrucciones de trabajo). Una herramienta importante para aplicar lo aprendido en un diálogo entablado con los generadores internos y externos de conocimientos es el empleo de una plataforma en Internet o una intranet. Tras redefinir su tarea, el grupo publica su solución, que a continuación es objeto de comentarios por parte de expertos externos (como, por ejemplo, los funcionarios del Instituto Federal de Seguridad y Medicina del Trabajo) que proponen ideas para mejorarla. De este modo, el conocimiento se apoya en soluciones prácticas de los problemas.

C) Los alumnos como diseñadores

Asimismo, se encarga al grupo que documente el desarrollo del trabajo y del proceso de aprendizaje, y que elabore una presentación en forma de monografía digital. Las monografías sobre el CVP deben utilizarse tanto dentro de la empresa como dentro de una «comunidad de aprendizaje» entre empresas. Desde el punto de vista de la didáctica de los medios, de este modo se promueve el objetivo de convertir el ordenador en una «herramienta cognitiva» (véase Jonassen, 2005). Así, el objetivo prioritario del desarrollo de medios crea un metanivel para reflexionar y construir conocimientos, en el cual el cambio de perspectiva reviste una importancia crítica. Este cambio es de suma importancia para la cooperación cognitiva, por ejemplo, en los puntos de absorción y «unión» del CVP.

D) Vinculación entre el aprendizaje personal y el aprendizaje a nivel organizativo

Tras la identificación inicial de los conocimientos existentes, el diálogo entre procesos con los generadores de conocimientos internos y los recursos de información, y la posterior publicación de monografías sobre soluciones, que han sido mejoradas gracias a los comentarios recibidos, el aprendizaje del grupo se concentra en el desarrollo de procesos de trabajo y comerciales en la empresa. Por consiguiente, esta forma de trabajar y aprender crea un potencial de mejora e innovación en la empresa.



Figura 1. Ciclo de vida del producto



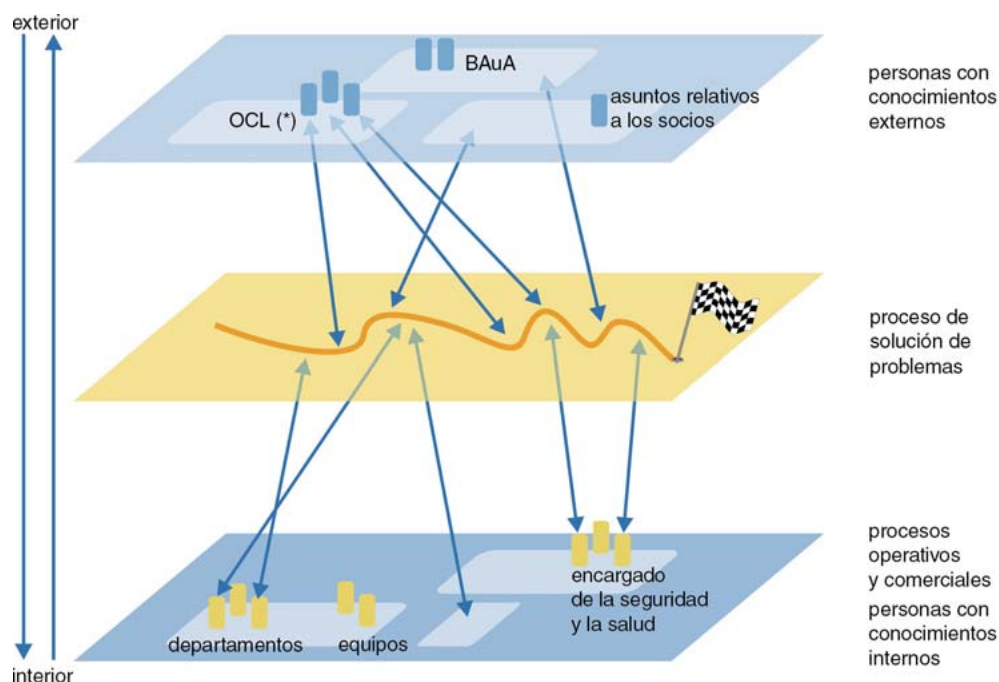


Figura 2. Diálogo

(*) Object Constraint Language: Lenguaje de Especificación de Objetos.

Resumen

Este artículo demuestra que la integración de la salud y la seguridad en la formación profesional constituye un reto difícil e importante, sobre todo en el caso de los oficios manuales y las profesiones técnicas. Los cambios pueden introducirse aplicando el principio rector del aprendizaje basado en el diseño y la capacidad para «actuar y reflexionar». Es necesario adoptar medidas para facilitar la transmisión de conocimientos a fin de mejorar los métodos de formación, en particular en el aprendizaje informal y el aprendizaje basado en la experiencia.

El proyecto de modelo de empresa ilustra y aborda esta necesidad de actuar sobre la base de los estudios realizados.

La Iniciativa de Trabajo de Aprendizaje Permanente (aprendizaje INQA) pretende contribuir a que estos esfuerzos se trasladen a los debates mantenidos a nivel nacional y europeo, con el fin de alcanzar el objetivo de integrar la salud y la seguridad en el aprendizaje permanente.



Peter Krauss-Hoffmann es pedagogo y especialista en ciencias del trabajo. Es jefe adjunto del grupo «Organización de la seguridad y salud en el trabajo, Cualificaciones» en el BAuA y coordinador del Grupo de acción «Aprendizaje permanente» del INQA. Fue asistente científico en las Universidades de Essen y

Bochum durante cinco años, y consultor y jefe del grupo de desarrollo de recursos humanos de Deutsche Bahn AG de 2000 a 2002. Es profesor asistente de gestión de la salud en las Universidades de Bochum y Linz.

Referencias

- KMK — Conferencia de Ministros de Cultura (14-15.3.1991): «Rahmenvereinbarung über die Berufsschule», *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik* 7 (1991), pp. 590-593.
- Jonassen, D.H.: «Technology as Cognitive Tools: Learners as Designers», *IT-Forum Paper* #1 (<http://itech1.coe.uga.edu/itforum/paper1/paper1.html>) (26.7.2005)
- Pätzold, G.; Lang, M.; Wingels, J.; Klusmeyer, J.: «Berufsbezogener Unterricht zwischen Handlungsorientierung und traditionellem Frontalunterricht», *Die berufsbildende Schule (BbSch)* 56 (2004), 10, pp. 223-227.
- Strobel, G.: «Handlungsorientierte Informationsvermittlung — ein Konzept für die Vorbereitung, Durchführung und Evaluierung betrieblicher Sicherheitsunterweisungen», en Hoyos, C. Graf; Wenninger, G. (Hrsg.): *Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Organisationen*, Göttingen. Stuttgart: Verlag für angewandte Psychologie 1995, pp. 219-240.



KIRSTEN JØRGENSEN

Servicio Danés para el Entorno del Trabajo

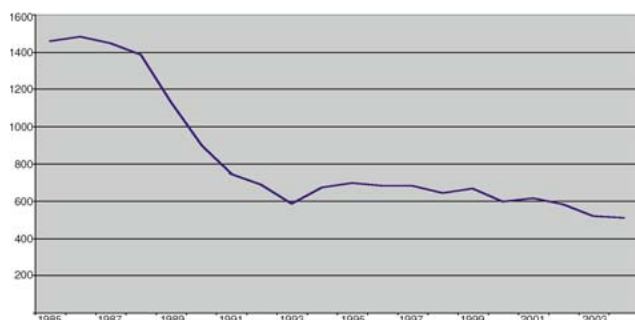
La contribución de Dinamarca a la salud y la seguridad de los niños y los jóvenes



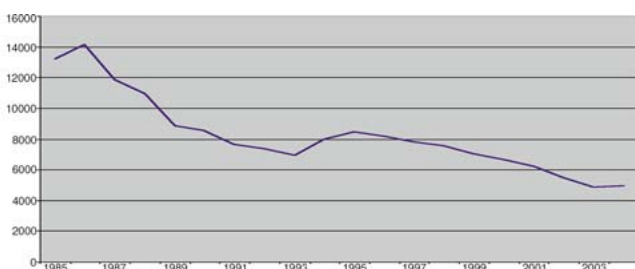
En los últimos 15 años, en Dinamarca se ha hecho especial hincapié en la salud y seguridad de los jóvenes, con un resultado muy positivo por lo que se refiere al número de lesiones de origen laboral.

Durante el período 1985-2004 se produjo un descenso del 65 % en el número de accidentes de trabajo registrados entre los jóvenes menores de 18 años, que pasó de 1 482 a 511, y del 63 % entre los jóvenes de 18 a 24 años, que descendió de 14 162 a 4 937 (véanse los cuadros 1 y 2).

De la misma manera, en el período comprendido entre 1988 y 2004 se produjo un descenso del 75 % en el número de enfermedades relacionadas con el trabajo registradas entre los jóvenes menores de 18 años, cifra que pasó de 155 a 33, y el número de estas enfermedades entre los jóvenes entre 18 y 25 años se redujo de 1 992 a 506 (véanse los cuadros 3 y 4).



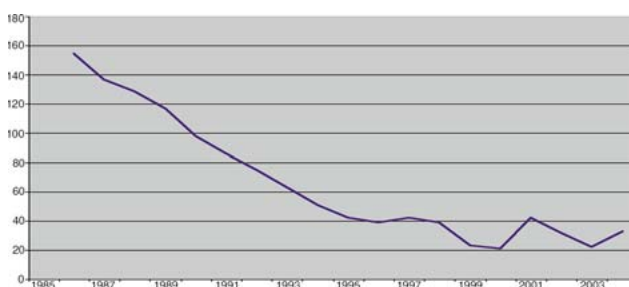
Cuadro 1. Accidentes de trabajo registrados entre jóvenes menores de 18 años durante el período 1985-2004



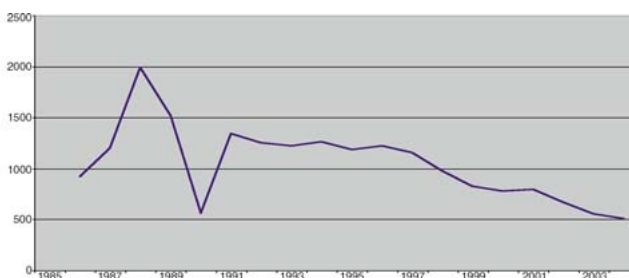
Cuadro 2. Accidentes de trabajo registrados entre jóvenes de edades comprendidas entre 18 y 24 años durante el período 1985-2004



¿Qué permitió obtener este resultado tan positivo? No se ha llevado a cabo una evaluación de las distintas iniciativas, e incluso si se hubiera hecho, cada una de ellas no nos contaría más que una parte de la historia. Un gran número de iniciativas ha sido llevado a cabo por organizaciones muy diferentes, como medios de comunicación, organizaciones locales y nacionales, y también por particulares, y posiblemente en ello resida la explicación. Sin embargo, tres condiciones han tenido una importancia considerable:



Cuadro 3. Casos registrados de enfermedades laborales presuntas o confirmadas entre jóvenes menores de 18 años durante el período 1985-2004



Cuadro 4. Casos registrados de enfermedades laborales presuntas o confirmadas entre jóvenes de edades comprendidas entre 18 y 24 años durante el período 1985-2004



- Desde hace tiempo existe en Dinamarca un deseo político y popular de evitar los accidentes de trabajo, en particular entre los niños y jóvenes.
- En 1989 se informó a la población danesa del problema de la salud y la seguridad en el trabajo de los niños y los jóvenes.
- Esto dio lugar a que varias autoridades y organizaciones pusieran en marcha iniciativas, lo que significa que «la seguridad de los niños y los jóvenes en el trabajo» fue objeto de un amplio debate social y recibió una atención prioritaria por parte de la Inspección de Trabajo de Dinamarca.

Deseo político y popular

La legislación en este ámbito es una expresión de este deseo político y popular. La primera regulación danesa sobre la seguridad en el lugar de trabajo se remonta a 1873. Esta primera ley regulaba la seguridad de los trabajadores industriales menores de 18 años. En los 132 años que han transcurrido desde entonces, la legislación ha experimentado una evolución considerable. La adopción, en 1978, de la Ley sobre el entorno de trabajo reflejaba en particular la opinión muy extendida entre la población danesa de que la seguridad y la salud de todos los trabajadores era una parte importante del Estado del bienestar. Resultar lesionado en el trabajo se consideraba inadmisibles.

El trabajo de los jóvenes menores de 18 años está regulado por la Ley sobre el entorno de trabajo, así como por disposiciones especiales relativas al trabajo juvenil. Además, la Directiva comunitaria relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo fue transpuesta a la normativa danesa en 1996. Así pues, existen normas muy estrictas que regulan la seguridad de los niños y jóvenes en el trabajo.

Llamar la atención de la población sobre la importancia de la salud y la seguridad de los jóvenes

Recientemente, las condiciones de trabajo de los jóvenes han sido objeto de amplia difusión en Dinamarca en relación con la publicación en 1989 de las estadísticas anuales de accidentes y dificultades laborales. En todos los años en los que se han registrado lesiones de origen laboral, se han publicado estadísticas, que incluyen información sobre los grupos de edad afectados. No obstante, en 1989 un joven periodista examinó estas cifras y escribió un artículo al respecto.

Dirigió su atención al número de accidentes de trabajo y a los casos de enfermedades relacionadas con el trabajo registrados entre los jóvenes menores de 25 años, que en 1989 alcanzaba un nivel inadmisibles en Dinamarca. El planteamiento periodístico del alcance y la gravedad de los accidentes de trabajo entre los jóvenes dio lugar a un amplio debate político a nivel nacional.

Este periodista no solo escribió un artículo en un periódico, sino que se puso a estudiar a fondo este problema. Esto hizo que los periódicos publicaran una serie de casos concretos de jóvenes que habían resultado lesionados en su lugar de trabajo. El vínculo entre el número de lesiones, sus consecuencias y las historias concretas hizo que reaccionaran no solo los jóvenes, sino también sus padres, las escuelas, las autoridades sociales y las organizaciones especializadas en la materia. La televisión y, sobre todo, la radio comenzaron a divulgar el problema de la salud y la seguridad de los niños y jóvenes, lo que dio lugar a un debate nacional y político. Este debate influyó sobre un amplio número de iniciativas en años posteriores con efectos visibles.

Iniciativas a nivel nacional

Hubo numerosas iniciativas nacionales de mayor y menor relieve. Tanto las escuelas como las asociaciones locales y las

Administraciones municipales participaron en proyectos, y en todo el país surgieron iniciativas privadas y actividades culturales en torno al «peligroso trabajo de los jóvenes». No hubo registros ni recopilaciones en este ámbito, en parte debido a que estas actividades surgieron de modo espontáneo en muchos lugares, y en parte porque tuvieron lugar muy rápidamente, como consecuencia del debate en la prensa.

Se publicó un libro sobre los riesgos que entrañaba el trabajo para los jóvenes y se publicaron suplementos especiales en la revista juvenil de mayor tirada; uno de los ejemplos de la amplia atención recibida fue el hecho de que las «condiciones y los riesgos del trabajo de los jóvenes» fue uno de los temas del examen final de lengua danesa en los centros de enseñanza secundaria en todo el país.

Prioridades políticas y plan de acción

El Parlamento danés elaboró en 1995 un plan de acción para los siguientes diez años con el objetivo de mejorar el entorno de trabajo. Este plan contemplaba siete objetivos principales, uno de los cuales era reducir el número de accidentes de trabajo entre los jóvenes.

Este objetivo se alcanzó de varias maneras, entre las que cabe mencionar las siguientes:

- Mediante la colaboración con los actores tradicionales del entorno de trabajo, del mercado laboral y los profesionales, así como otras partes interesadas, por ejemplo, organizaciones de trabajadores en prácticas y de padres.
- Poniendo en marcha actividades especiales para evitar las lesiones de origen laboral entre los jóvenes de 18 a 24 años, ya que este grupo a menudo carece de experiencia de trabajo y de rutina.
- Haciendo hincapié en la necesidad de que las condiciones de trabajo durante los períodos de formación y prácticas cumplan las normas jurídicas, pues es importante que los jóvenes aprendan buenas prácticas desde un principio.

En el año 1996 se creó un fondo dotado con más de 400 000 euros para varios proyectos en los siguientes ámbitos:

- Experimentos sobre seguridad laboral en los que participaron trabajadores en prácticas y alumnos de escuelas y centros de formación.
- Experimentos relacionados con las condiciones de salud y seguridad en escuelas y centros de formación.
- Experimentos con materiales educativos y didácticos sobre las condiciones de salud y seguridad (en total ocho proyectos recibieron ayudas financieras).
- Iniciativas destinadas a los jóvenes en el sector agrícola, con una dotación financiera superior a 1,3 millones de euros, con vistas a mejorar las condiciones de seguridad y las prácticas de trabajo de los agricultores que contratan a trabajadores en prácticas.
- Una dotación financiera especial de más de 160 000 euros para estudiar el entorno de trabajo y la incorporación al mundo laboral de los jóvenes de edades comprendidas entre 18 y 25 años.

De este modo fue posible realizar una serie de proyectos y concentrarse en la seguridad de los jóvenes en contextos muy diferentes.

Documentación de las lesiones de origen laboral

A resultas del debate surgido en 1989, la Inspección de Trabajo llevó a cabo un análisis exhaustivo de los accidentes laborales y las enfermedades relacionadas con el trabajo que se habían registrado entre los jóvenes menores de 25 años durante un período de cinco años (1984-1988). Su objetivo era registrar los riesgos, en especial



aquellos que provocaban lesiones, pero también obtener información sobre las condiciones de trabajo y las tareas realizadas por los jóvenes que causaban dichas lesiones, así como los sectores y empresas en que se observaron estas.

Esta documentación sirvió de fundamento para un gran número de iniciativas bien definidas y orientadas hacia la acción que se pusieron en marcha en años posteriores. En 1994 se realizó un análisis exhaustivo para contribuir a la elaboración de un nuevo plan de acción para el entorno de trabajo, y este plan es objeto de un seguimiento continuo desde 1998.

Contribuciones a los controles de la Inspección de Trabajo

Durante los últimos 15 años, la Inspección de Trabajo ha llevado a cabo iniciativas bien definidas destinadas a los jóvenes y, en particular, a los menores de 18 años. A continuación se mencionan las más importantes:

- En 1990, una iniciativa dirigida especialmente a las empresas que empleaban a jóvenes con experiencia.
- En 1995, la Inspección de Trabajo envió una serie de carpetas informativas a escuelas y empresas sobre el trabajo de los jóvenes en su tiempo libre. Asimismo se realizaron controles en empresas.
- Entre 1995 y 2005, la Inspección de Trabajo realizó un gran número de iniciativas sectoriales centradas en las condiciones de trabajo de los jóvenes.
- En 1999, la Inspección de Trabajo llevó a cabo una iniciativa especial dirigida a los jóvenes menores de 18 años que trabajaban solos por la noche en panaderías, kioscos, bares, restaurantes, videoclubes y gasolineras.
- En 1999, la Inspección de Trabajo inició una campaña informativa en el sector de la agricultura que formaba parte de una iniciativa europea más amplia.

Conclusión

En la legislación danesa y su aplicación siempre se ha tenido en cuenta la seguridad de los jóvenes, en particular la de los menores de 18 años. De forma similar se ha efectuado un registro continuo de los accidentes sufridos por jóvenes en el marco de las estadísticas que publica anualmente la Administración. El número de accidentes, sobre todo entre jóvenes menores de 18 años, ha sido relativamente bajo en Dinamarca en comparación con muchos otros países.

Sin embargo ha quedado demostrado que, a pesar de la publicación en la prensa de información sobre los accidentes laborales y las enfermedades relacionadas con el trabajo, los jóvenes siguieron sufriendolos, si bien dicha información tuvo una importancia crucial para llamar la atención de los políticos y del público en general sobre este problema. El motivo por el que este fenómeno tuvo lugar en 1989 en la sociedad danesa no ha sido investigado, pero lo cierto es que ocurrió.

La motivación y la inquietud surgidas en 1989 adquirieron una gran importancia a la vista de la amplia respuesta nacional. La presentación de análisis de las condiciones de trabajo, los riesgos y las medidas destinadas tanto a los jóvenes como a los padres, a las escuelas y a los empresarios permitió comprender a quién correspondía la responsabilidad y quiénes podrían influir sobre este fenómeno.

Si bien esta legislación siempre ha existido y está en línea con las Directivas comunitarias, en el marco del plan de acción gubernamental para el período 1995-2005 se adoptaron medidas más selectivas en relación con la salud y la seguridad de los jóvenes,

las cuales vinieron a apuntalar las medidas preventivas que pudieron emprender las escuelas, los padres, los empresarios y los propios jóvenes.

El resultado es sumamente positivo, pero también indica que la adopción de prioridades políticas, la presentación, la legislación y las iniciativas de amplio alcance, así como la motivación y la inquietud a nivel nacional han sido importantes para obtenerlo. Para que este resultado sea duradero es necesaria una labor pertinaz de reiteración y mantenimiento.

La labor continúa, sobre todo en el ámbito de la formación de los jóvenes, pues es en dicho ámbito en el que deben aprender a cuidar su propia seguridad y salud, así como las de los demás. Esta es una parte muy importante de la mejora del entorno de trabajo en general.

Antecedentes

Normas generales sobre el trabajo infantil y juvenil

Los niños menores de 13 años no pueden realizar trabajos remunerados, pero pueden participar en actividades culturales previa autorización de la policía.

Los jóvenes entre 13 y 15 años de edad que cursan la educación obligatoria contemplada en la legislación danesa pueden realizar determinados tipos de trabajo durante períodos breves, por ejemplo, reparto de periódicos, trabajos de asistentes de ventas en tiendas y trabajos ligeros de limpieza.

Los jóvenes menores de 18 años pueden tener un empleo remunerado, pero existen normas sobre las tareas que pueden realizar y las herramientas técnicas que pueden utilizar.

Los jóvenes entre 18 y 24 años de edad pueden realizar todo tipo de trabajos remunerados. En este caso se aplican las normas generales sobre el entorno de trabajo.

Empleo remunerado de los jóvenes

En Dinamarca, la gran mayoría de los jóvenes menores de 18 años están cursando estudios, de una u otra forma, pero es habitual que tengan un trabajo en su tiempo libre fuera de la escuela. Además, la educación especializada incluye períodos de prácticas o de aprendizaje. Diversas encuestas muestran que entre el 50 % y el 60 % de los jóvenes entre 13 y 18 años de edad tienen un trabajo en su tiempo libre con una duración media de 6 a 7 horas semanales. Un porcentaje aún mayor (70 %-80 %) de los jóvenes estudiantes entre 18 y 24 años tienen un trabajo en su tiempo libre.

Los jóvenes menores de 18 años trabajan sobre todo repartiendo periódicos y publicidad, en el comercio minorista, en trabajos de limpieza y cuidado de niños, en tanto que un menor número trabaja en talleres y fábricas. Los jóvenes entre 18 y 24 años de edad realizan todo tipo de trabajos.

Información sobre las lesiones de origen laboral en Dinamarca

En Dinamarca, los empresarios deben notificar todos los accidentes de trabajo a la Inspección de Trabajo cuando dichos accidentes den lugar a una baja laboral de al menos un día a partir de la fecha en la que ocurrió el accidente. Además, los médicos y dentistas tienen la obligación de notificar las enfermedades relacionadas con el trabajo de manera demostrada o supuesta. Sin duda el sistema de notificación danés no cubre todos los casos reales. Esta falta de notificación es considerable en el caso de los jóvenes, pero se considera que la tendencia que reflejan las cifras resulta fiable.



REINHARD KÖERBLER

Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) (Austria)

La Certificación Austríaca de Salud y Seguridad y el Pasaporte Europeo de SST



En una sociedad de comunicación globalizada como la actual, con sus rápidos cambios tecnológicos y económicos, la educación y la formación revisten un gran valor económico y constituyen el capital inicial para el desarrollo personal. Asimismo son elementos básicos del aprendizaje permanente y de la capacidad necesaria para hacer frente con éxito a los retos que plantea un mercado de trabajo en continuo cambio.

Importancia y aceptación de la formación profesional y técnica en Austria

Por el motivo expuesto anteriormente, una formación profesional y técnica (FPT) de gran calidad, basada en requisitos prácticos y económicos reviste una gran importancia. Cuanto mejor sea la FPT, mayores serán las oportunidades de empleo. El hecho de que más de un 80 % de los jóvenes austríacos quieran que la formación profesional inicial comience en la escuela secundaria demuestra su alto grado de aceptación entre la población.

La formación profesional y técnica cuenta con una larga tradición en Austria, no solo por lo que se refiere a la formación de aprendices, sino también en los centros de FPT a tiempo completo. El primer centro de formación profesional y técnica fue fundado a finales del siglo XVIII y desde entonces se ha producido un constante desarrollo. Actualmente se ofrece una amplia variedad de vías educativas.

Los programas educativos austríacos de formación profesional y técnica incluyen generalmente principios de integración de la seguridad y la salud en el trabajo (SST). Pero en la vida laboral, la legislación para la prevención de los accidentes industriales y las enfermedades de origen laboral está vinculada a la autoridad responsable de la salud y la seguridad (en el caso de Austria se trata de la Inspección de Trabajo) y a la organización a la que este autor representa, el Consejo de Indemnizaciones de los Trabajadores Austríacos (Allgemeine Unfallversicherungsanstalt).

A principios del nuevo milenio se inició un debate sobre la nueva economía, como si la vieja economía, basada en el trabajo productivo, hubiera cumplido su finalidad y, por ende, la relación entre los trabajadores y la seguridad del trabajo hubiese igualmente cambiado. Sin embargo, esto no parece ser el caso del desarrollo económico en Austria y Europa. Puesto que el trabajo productivo no ha desaparecido totalmente, la seguridad de los trabajadores sigue siendo un factor importante, a pesar de que las condiciones puedan haber cambiado.

Todos los riesgos relacionados con el trabajo deben estar cubiertos y compensados en un sistema social basado en la legislación social. Esta cobertura debe incluir no solo el seguro de enfermedad y de pensiones, sino también el seguro de accidentes de trabajo. La transferencia de responsabilidades de la empresa al Consejo de Indemnizaciones de los Trabajadores Austríacos es una de las normas fundamentales de nuestro sistema de seguros laborales, y una parte importante de nuestra sociedad, tanto ahora como en el futuro.

Esta situación puede compararse con la existente en otros países: la Inspección de Trabajo austríaca no es responsable de la situación de las escuelas ni, en particular, de los programas educativos, y el Consejo de Indemnizaciones de los Trabajadores Austríacos solo es responsable de las situaciones laborales. Por ello, la mayor parte de las experiencias en prevención práctica que tienen estas organizaciones no se transmite a la formación profesional y técnica.





La prevención en una situación de cambio

Actualmente, el tema de la prevención está experimentando un rápido cambio en Austria. Si bien los objetivos principales son la salud y la seguridad en el trabajo, existen diversos enfoques para alcanzarlos. No obstante, el concepto actual no será reemplazado por otro. Podemos considerar que los cambios que observamos nos ofrecen nuevas oportunidades para desarrollar nuestros métodos y medidas.

Como resultado de la cooperación entre los Estados miembros de la Unión Europea se han desarrollado niveles mínimos de seguridad en el trabajo y se han establecido importantes valores de referencia. No obstante, no han sido únicamente las directrices europeas las que han dado lugar a los nuevos enfoques: la norma ha sido siempre mirar hacia el futuro.

El principal motivo de esta nueva situación fue el hecho de entender que los procesos, herramientas y medios de producción habían cambiado con gran rapidez y que no era posible introducir nuevas mejoras mediante normas de seguridad. Las nuevas tecnologías no rebajaron los niveles de seguridad, pero tampoco los elevaron.

En la Unión Europea, la armonización y normalización de la legislación garantizan un alto nivel de calidad y seguridad de los productos. Este sistema se creó no solo en aras de la seguridad en el trabajo, sino como parte integrante del mercado europeo. Las directrices y la normalización sobre la seguridad de la maquinaria no están aún completas. Existen muy pocas normas armonizadas en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo y ninguna en el de la formación profesional y técnica.

La integración de la salud y seguridad en el trabajo en la formación profesional de los aprendices

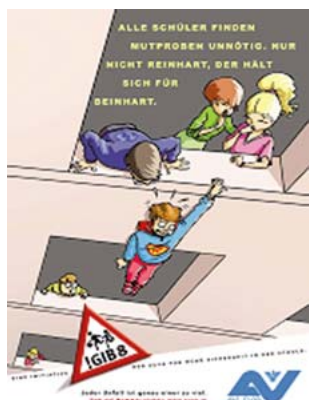
La integración de la formación en materia de prevención en la FPT requiere la cooperación entre instituciones y organizaciones educativas. En Austria tenemos la suerte de contar con un decreto que fomenta esa cooperación. La reglamentación austríaca para la protección de los niños y los jóvenes en el trabajo se basa en directrices europeas e impone restricciones temporales al trabajo con máquinas peligrosas. En esta reglamentación se enumeran las máquinas peligrosas que no pueden ser utilizadas por personas con un período de aprendizaje inferior a 18 meses. Tras una instrucción teórica y práctica especial sobre el uso de estas máquinas, la restricción se reduce a 12 meses. Deben cursarse como mínimo 24 horas lectivas en centros de formación para

aprendices. La formación debe seguir las «directrices para la instrucción en materia de SST» que ha desarrollado y publicado el Consejo de Indemnizaciones de los Trabajadores Austríacos.

En un principio, pocos eran los que creían que una normativa destinada a la protección de la seguridad y la salud de los aprendices en el trabajo podría influir en los programas educativos. Siempre han existido dos autoridades administrativas distintas para estos ámbitos. Sin embargo, la reglamentación permite la adaptación voluntaria de los programas educativos. Los profesores mostraron ciertas reticencias cuando una serie de accidentes de trabajo impidieron la realización del programa en su totalidad. Huelga decir que la responsabilidad de las situaciones en el lugar de trabajo corresponde a la empresa, mientras que la situación existente en las escuelas es responsabilidad de profesores y directores.

El decreto ofreció a nuestros expertos en seguridad y salud en el trabajo la oportunidad de influir en los programas educativos y de ofrecer a las escuelas los materiales didácticos más avanzados de formación profesional y técnica, adaptados a las capacidades y conocimientos de los aprendices. Además, los representantes de la Cámara de Comercio obligaron a las escuelas a adaptar sus programas a nuestras directrices en materia de formación en SST, ya que siempre se necesitan aprendices altamente cualificados para realizar trabajos productivos. Y, por último, si bien no menos importante, todo ello ha dado lugar a una mejora desde la perspectiva de la SST. Antes de que se introdujera esta formación especial en las escuelas, las restricciones terminaban al cabo de 18 meses y los aprendices estaban autorizados a trabajar con máquinas peligrosas sin estar preparados para ello.

Hemos elaborado directrices para la formación sobre seguridad y salud en el trabajo para 74 profesiones registradas y este número sigue en aumento. Estas directrices se basan en el registro de máquinas peligrosas que contempla la legislación y en su uso concreto dentro de estas profesiones. Junto con esta lista de máquinas se explican las diversas actividades de formación para su uso. Estas directrices se elaboraron con la contribución de representantes de los agentes sociales y se introdujeron en los centros de formación para aprendices a través de una serie de seminarios organizados por las autoridades educativas locales. Todos los aprendices que han recibido formación profesional y técnica reciben un certificado de la escuela para mostrarlo a los empresarios. En el plazo de un año, casi todos los centros de formación para aprendices enviaron profesores a estos seminarios, en los que cada uno de los asistentes recibe materiales de formación multimedia, incluido un CD-ROM titulado «The L-Program», así como varias presentaciones en formato PowerPoint.





La «Certificación austríaca de Salud y Seguridad»: un primer paso en el proyecto Enetosh

En nuestra opinión, la formación profesional y técnica no está dirigida exclusivamente a determinadas profesiones, sino que también tiene por objeto preparar a los alumnos para hacer frente a los retos que plantea la vida laboral en general. Necesitamos personal cualificado con experiencia en tecnologías de la información y conocimientos sobre seguridad y salud en el trabajo. Ya trabajamos con el Permiso Europeo de Manejo de Ordenadores (ECDL en sus siglas en inglés) y con el Permiso Europeo de Conducción de Empresas (EBDL en sus siglas en inglés).

Los primeros debates sobre la aplicación de la Certificación austríaca de Salud y Seguridad en el Trabajo fueron sumamente positivos, a pesar de que la situación jurídica existente dentro de la Unión Europea es muy diversa. Actualmente, el objetivo de los centros de formación profesional consiste en ofrecer nuevas competencias vinculadas a situaciones laborales reales. Para conseguir este objetivo, los centros envían a sus profesores a seminarios especiales de formación, a fin de capacitarlos para enseñar contenidos pertinentes para estas nuevas cualificaciones.

Desde 2004, se ofrece en Austria una serie de seminarios sobre SST a los profesores de los centros de formación profesional y las escuelas técnicas superiores. Su duración total es de 96 horas. Los asistentes reciben formación en SST y se les entrega un certificado al finalizar el seminario. El programa educativo consta de los siguientes temas: legislación básica y normas técnicas, organización de la SST en la práctica, seguridad en el lugar de trabajo, ergonomía, sustancias químicas, evaluación de riesgos y análisis de rentabilidad. Con estos conocimientos adicionales, los profesores podrán incluir la SST en sus programas de enseñanza. Por último, sus alumnos obtienen el Pasaporte de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se ha creado un grupo de trabajo especial en el marco del proyecto de red europea Enetosh ⁽¹⁾ con el objeto de definir los principales criterios para la

aceptación internacional de la certificación para profesores y del Pasaporte de Seguridad y Salud en el Trabajo como certificación para los alumnos. (En esta revista se publica también un artículo sobre Enetosh). El examen de los alumnos, la supervisión por parte de expertos externos y el coste de la formación son tan solo algunos de los temas que las organizaciones participantes deberán debatir en el futuro.

Esperamos que Enetosh contribuya de forma importante a avanzar en este ámbito y facilite el seguimiento de la integración de la SST en los diversos programas educativos nacionales de la Unión Europea y de los países vecinos.

En el cuadro que figura a continuación se muestra una sinopsis de la formación sobre seguridad y salud en el trabajo en los centros de formación profesional de Austria y de la cualificación que necesitan los profesores para convertirse en formadores en SST.



Reinhard Körbler trabaja en el AUVA, el Consejo de Indemnizaciones de los Trabajadores Austríacos, que da cobertura social contra accidentes a 3 millones de trabajadores y a 1,3 millones de escolares y estudiantes. Estudió ingeniería mecánica en la Escuela Técnica de Viena. Tiene experiencia en planificación y construcción

de sistemas de ventilación y evacuación de aire y es experto en seguridad en el lugar de trabajo en los ámbitos de la ventilación, la ingeniería mecánica, el procesamiento de la madera y la ergonomía. También imparte seminarios sobre seguridad y salud en el trabajo y es miembro de la Comisión de Certificación para la Formación en SST.



Formación basada en las directivas de la Unión Europea

	Legislación austríaca		Centros de formación profesional de segundo nivel	
	Escuelas de aprendices		Escuelas técnicas	Escuelas de turismo
	Profesiones técnicas	Profesiones no técnicas		
Formador	8 horas optativas	8 horas optativas	96 horas, examen y certificación	96 horas, examen y certificación
Centro educativo	No se exige licencia		Autorización	Autorización
Estudiante	Más de 24 horas de formación		Pasaporte de Seguridad y Salud en el Trabajo (similar al ECDL)	Pasaporte de Seguridad y Salud en el Trabajo (similar al ECDL)

⁽¹⁾ Enetosh: Red Europea de Educación y Formación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (<http://www.enetosh.net>)



PETER HURST

Especialista en seguridad y salud del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil
Organización Internacional del Trabajo (OIT), Ginebra (Suiza)

El trabajo infantil en condiciones peligrosas: un problema europeo



Implicaciones prácticas de las deficiencias de salud y seguridad para los niños trabajadores

- En 2000, una niña de once años, empleada ilegalmente en una explotación agrícola en Ceres, Provincia Occidental del Cabo (Sudáfrica), se cayó de un tractor y fue necesario amputarle la pierna izquierda⁽¹⁾.
- En 1990, un trabajador agrícola inmigrante de 15 años murió electrocutado en los Estados Unidos cuando una sección de un tubo de irrigación de aluminio de 9 metros que el niño estaba moviendo entró en contacto con una línea eléctrica aérea. Otros dos niños trabajadores que estaban junto a él sufrieron graves quemaduras eléctricas en las manos y en los pies⁽²⁾.
- Una muchacha de 17 años perdió parte del dedo medio de la mano izquierda, media hora después de comenzar su trabajo de vacaciones de Pascua en una panadería, después de que una máquina le aplastara los dedos.

¿Qué es el trabajo infantil?

El trabajo infantil es un fenómeno a escala mundial y adopta formas muy diversas. Casi 218 millones de niños de todo el mundo realizan trabajos y actividades económicas que tienen un efecto negativo para su seguridad, salud y bienestar, impiden su educación y desarrollo e imposibilitan su sustento en el futuro⁽³⁾. El artículo 2 del Convenio nº 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre las peores formas de trabajo infantil, de 1999, establece que el término «niño» designa a toda persona menor de 18 años.

La meta de la OIT es la eliminación progresiva de todas las formas de trabajo infantil a nivel mundial, concediendo prioridad a la erradicación efectiva de lo que se denomina «peores formas de trabajo infantil». En la definición del Convenio nº 182, la expresión «las peores formas de trabajo infantil» abarca todas las formas de esclavitud, tráfico de niños, el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados, la explotación sexual y la prostitución y el trabajo infantil peligroso en todo el mundo.

La OIT pretende situar la erradicación del trabajo infantil en una posición estratégica a nivel macroeconómico dentro de las estrategias de desarrollo socioeconómico y de reducción de la pobreza de sus países miembros,



© Organización Internacional del Trabajo

con el fin de fomentar la integración de las cuestiones y los problemas relacionados con el trabajo infantil. Las actividades del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT son fruto de consultas con un gran número de colaboradores, instituciones y partes interesadas a escala mundial y se llevan a cabo con su colaboración. Su labor se integra en los diversos marcos internacionales de desarrollo, como los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) de Naciones Unidas, los Documentos de estrategia de lucha contra la pobreza y la iniciativa Educación para todos, y les presta apoyo.

Debido a que gran parte del trabajo que realizan estos niños se considera «ayuda», rara vez figura en las estadísticas oficiales. Por tanto, es posible que los responsables políticos no conozcan la verdadera dimensión de este problema. Normalmente es el jefe de familia el que está registrado como trabajador, en particular entre los trabajadores inmigrantes. Además, el trabajo infantil puede pasar desapercibido cuando los trabajadores menores de edad son contratados a través de contratistas y subcontratistas. Asimismo cabe señalar que los niños comienzan a trabajar a una edad temprana, incluso a los 5, 6 o 7 años.

El trabajo infantil existe en todas las regiones del mundo, tanto en los países en desarrollo como en los industrializados. Por ejemplo, la Encuesta de Población de los Estados Unidos de 1996 estimaba unos 300 000 trabajadores de 15 a 17 años en el sector agrícola. De ellos, un 75 % eran trabajadores agrícolas remunerados, un 15 % trabajaba por su cuenta y un 10 % eran trabajadores familiares no remunerados⁽⁴⁾.

¿Qué es el trabajo infantil peligroso?

Se denomina «trabajo infantil peligroso» al trabajo que tiene por resultado la muerte, lesión o enfermedad del niño como consecuencia de un bajo nivel

(1) Comunicado personalmente al autor por Joy Mehlomakulu, Director adjunto de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo de Sudáfrica, Pretoria, noviembre de 2004.

(2) Landrigan, P.J., y McCammon, J.B.: «Child labor: still with us after all these years», Public Health Reports (Washington DC, USA), vol. 112, nº 6, noviembre-diciembre de 1997.

(3) IPEC: «The end of child labour. Within reach» (ILO, Ginebra, 2006).

(4) US General Accounting Office: «Current Population Survey» (Washington DC, GAO, 1998).





de seguridad y salud y/o de deficiencias en las condiciones o en la organización del trabajo. Se trata de la categoría más extendida de las peores formas de trabajo infantil, que afecta a más de 126 millones de niños de edades comprendidas entre 15 y 17 años que trabajan en condiciones peligrosas en sectores tan diversos como la agricultura, la minería, la construcción, la industria manufacturera, los servicios, hoteles, bares, restaurantes, establecimientos de comida rápida y servicio doméstico.

Los niños no deben realizar trabajos peligrosos. Esta prohibición se aplica a la subcategoría de los «trabajadores jóvenes», que son adolescentes de ambos sexos menores de 18 años que han alcanzado la edad mínima contemplada en la ley para trabajar y, por consiguiente, están autorizados legalmente a trabajar en determinadas condiciones. Con arreglo al Convenio nº 138 de la OIT sobre la edad mínima, de 1973, la edad mínima para autorizar el empleo o el trabajo no debe ser inferior a 15 años, pero los países en desarrollo pueden establecerla en 14 años.

Esto *no* significa que los trabajadores jóvenes deban efectuar trabajos peligrosos. Es necesario adoptar medidas para evitar que los trabajadores jóvenes sean destinados automáticamente a trabajos peligrosos. (Cada país tiene facultad para definir lo que constituye trabajo de niños en condiciones peligrosas).

Las estrategias del IPEC para erradicar el trabajo infantil peligroso se basan en la prevención, la retirada y la protección.

La *prevención* consiste en identificar a aquellos niños que corren riesgo de realizar trabajos peligrosos e impedirles que se conviertan en niños trabajadores. Para lograr que los padres consideren que la escolarización es la mejor opción para sus hijos, las familias necesitan, entre otras cosas, ingresos seguros y prestaciones sociales, como el seguro de enfermedad, para sobrevivir crisis de corta y larga duración.

La *retirada y rehabilitación* de los niños que ya realizan trabajos peligrosos consiste en la identificación de los niños que llevan a cabo dichos trabajos, su retirada de los lugares de trabajo, su inscripción en escuelas y/o centros de formación, y en la realización de un seguimiento para evitar que los niños vuelvan a realizar trabajos peligrosos.

Los niños de entre 14 y 17 años que han alcanzado la edad mínima legal de admisión al empleo de su país siguen corriendo riesgo y deben ser

protegidos mediante la mejora de la seguridad y la salud del trabajo y de las condiciones y la organización del lugar de trabajo. Se considera que la mejora de la gestión de riesgos ^(*) en la empresa constituye un fundamento para este tipo de iniciativas.

La dimensión del trabajo de niños en condiciones peligrosas

Lo cierto es que no sabemos cuántos niños mueren, sufren lesiones o problemas de salud a causa de su trabajo. La OIT estima que 22 000 niños ^(*) mueren cada año en su lugar de trabajo. Actualmente no existen cifras sobre las enfermedades o los accidentes no mortales provocados por el trabajo. Sin embargo, cada año se producen 270 millones de accidentes de trabajo y 160 millones de casos de enfermedad de origen laboral, cifras que comprenden la correspondiente a los niños trabajadores.

La falta de datos, así como la escasa notificación de accidentes y enfermedades, es un problema a escala mundial, y existe incluso en algunos países de la Unión Europea (UE). Esto hace que resulte difícil calcular la dimensión del problema que representa el trabajo infantil e impide establecer prioridades para su erradicación en determinadas actividades o sectores, así como una asignación eficaz de los recursos.



© Organización Internacional del Trabajo

Los niños trabajadores corren mayores riesgos que los trabajadores adultos

Los niños trabajadores son susceptibles a todos los peligros y riesgos a los que se enfrentan los trabajadores adultos que se encuentran en la misma situación. Pero corren incluso mayores riesgos, porque sus cuerpos aún se encuentran en la etapa de crecimiento, su mente y personalidad están en desarrollo y carecen de experiencia de trabajo. En tales condiciones, los efectos de una protección deficiente de su seguridad y salud o la falta de dicha protección a menudo pueden resultar más devastadores y duraderos en su caso. Una descripción precisa de la seguridad y la salud de los niños trabajadores no puede limitarse a los datos sobre mortalidad y enfermedad (morbilidad), sino que tiene que considerar igualmente los

^(*) US General Accounting Office: «Current Population Survey» (Washington DC, GAO, 1998).

^(*) Dato citado en IPEC *Safety and Health Fact Sheet: HCL in Agriculture: an Overview*.



© Organización Internacional del Trabajo



problemas emocionales, psicológicos y de aprendizaje, los riesgos sociales y medioambientales con los que están relacionados, la renuncia a la educación, y el coste total para el país y la sociedad. Conviene recordar que la definición de salud de la Organización Mundial de la Salud es: el bienestar físico, mental y social de un ser humano, y no tan solo la ausencia de enfermedades o padecimientos.

Peligros y riesgos para la SST

Una amplia variedad de maquinaria; las amenazas biológicas, físicas y químicas; el polvo; los problemas ergonómicos, de bienestar, higiene y psicológicos; así como las jornadas de trabajo prolongadas y las malas condiciones de vida representan otros tantos riesgos para los niños trabajadores. En las secciones siguientes utilizamos el ejemplo de la agricultura —uno de los tres sectores de trabajo más peligrosos, junto con la construcción y la minería— para ilustrar los tipos y los niveles de riesgo a los que están expuestos los niños trabajadores.

La jornada de trabajo suele ser sumamente prolongada durante la siembra y la cosecha, a menudo de sol a sol, sin incluir el tiempo de transporte a los campos y de regreso de los mismos. La intensidad de este trabajo permite hacer muy pocas pausas y la duración de la jornada no deja tiempo suficiente para la recuperación o el ocio.

Gran parte del trabajo agrícola es duro y agotador. A veces exige mantenerse mucho tiempo de pie, en posición inclinada, hacer movimientos repetitivos y enérgicos en posturas difíciles (véanse en la página siguiente «las herramientas de corte») y transportar cargas pesadas o incómodas (como cestos, haces de granos, contenedores de agua), incluso a grandes distancias.

Los niños tienen que trabajar frecuentemente a temperaturas elevadas. A veces trabajan al sol o con frío o humedad sin ropa, calzado o equipo de protección adecuados. Cuando hace calor pueden marearse debido a la deshidratación, ya que no tienen acceso al agua potable.



© Organización Internacional del Trabajo



© Organización Internacional del Trabajo



© Organización Internacional del Trabajo





Los niños trabajadores utilizan herramientas de corte peligrosas, como machetes, cuchillos, guadañas, u hoces, para cortar las cosechas, el heno, las hierbas y los matorrales. Los cortes son frecuentes y pueden sufrir lesiones más graves, como amputaciones. Los movimientos repetitivos y enérgicos para realizar estos cortes también pueden perjudicar el desarrollo de su sistema musculoesquelético.

Los niños corren riesgo de caer y de sufrir lesiones por la caída de objetos. Los niños trabajadores son empleados sobre todo para las cosechas. Pueden caer de escaleras o incluso de árboles al recoger frutos de estos, y también pueden sufrir lesiones por la caída de vainas de frutos.

Los problemas de la piel son algo habitual. Muchas de las cosechas en las que trabajan los niños son abrasivas, espinosas o contienen irritantes que pueden provocar alergias, sarpullidos o ampollas en la piel.

Los niños trabajadores corren riesgo de lesionarse o morir al ser atropellados por vehículos agrícolas y maquinaria pesada. Entre estos riesgos cabe mencionar el manejo de maquinaria y equipos de gran potencia, el vuelco de tractores o el atropellamiento por tractores, remolques, camiones y vagones pesados utilizados para transportar los productos agrícolas, subir o bajar de remolques u otros vehículos en movimiento, resbalarse o perder el equilibrio, y ser aplastados o atropellados por dichos vehículos al caer debajo de los mismos.

La exposición a un ruido elevado puede dañar el oído. Una exposición excesiva a maquinaria ruidosa puede provocar más tarde problemas de audición.

Además, muchos trabajadores infantiles mezclan, cargan y aplican pesticidas tóxicos, algunos de los cuales son sumamente venenosos o pueden provocar cáncer, mientras que otros pueden afectar al



© Organización Internacional del Trabajo

Ejemplos de proyectos del IPEC subvencionados en Europa

En Albania, Bulgaria, Moldova, Rumanía, Ucrania y Kosovo, región administrada por Naciones Unidas, el proyecto Protect del IPEC para Europa Central y Oriental presta asistencia técnica para la lucha contra el trabajo y la explotación sexual infantil, incluido el tráfico de menores. En esta región, los niños son explotados en el sector agrícola (en explotaciones familiares en las que están expuestos a múltiples peligros y riesgos), así como en el sector de la construcción, al igual que en muchos otros oficios (desde la fabricación de calzado hasta la producción de ladrillos). Asimismo, los niños son explotados en actividades delictivas (mendicidad, pequeños hurtos y venta callejera de drogas) y son víctimas de explotación sexual (prostitución y pornografía).

En Turquía, el IPEC lleva a cabo los siguientes programas de acción para la erradicación del trabajo infantil en colaboración con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social:

1. Se imparte formación a los inspectores de trabajo encargados del trabajo infantil en materia de evaluación de riesgos para la seguridad y salud en el trabajo y sus consecuencias para la salud de los niños, y de habilidades de comunicación para que los inspectores puedan exponer a los niños, patrones, capataces y familias métodos de participación destinados a mejorar las condiciones de trabajo de los niños, así como alternativas al trabajo peligroso. Esta formación ha permitido introducir mejoras, en el ámbito de la empresa, de los sistemas de ventilación de edificios, los sistemas de instalación eléctrica y los sistemas de almacenamiento, la reducción de la cantidad de polvo en el lugar de trabajo y la realización de exámenes médicos a los niños trabajadores.
2. Un programa titulado «Análisis de los efectos de los productos químicos sobre los trabajadores infantiles» ha medido las concentraciones de productos químicos nocivos —en particular de hexano y heptano—, de los pegamentos utilizados en la industria del calzado y del cuero y ha hecho un seguimiento de sus efectos para la salud y ha implantado medidas de prevención y reducción de riesgos en el lugar de trabajo, enseñando a las empresas y a los niños a hacer frente a los peligros y riesgos y a proporcionar tratamiento a los niños afectados por sustancias químicas.

Gracias a estas campañas de sensibilización, algunas familias permitieron que sus hijos dejaran el trabajo. Además, este programa hizo que las empresas comenzaran a mejorar sus condiciones de trabajo.



© Organización Internacional del Trabajo



funcionamiento del cerebro, a la conducta y a la salud mental, o producir más tarde daños en el sistema reproductivo de hombres y mujeres. La falta de instalaciones adecuadas para el almacenamiento de pesticidas o de sistemas para eliminar los recipientes vacíos de estos puede dar lugar a la intoxicación, o incluso a la muerte, de los niños, si dichos recipientes se utilizan para otro fin.

Los niños trabajadores a menudo están expuestos a altos niveles de polvo orgánico, sobre todo durante las cosechas o su almacenamiento, la preparación de piensos para animales y al barrido en el lugar de trabajo. La inhalación de polvo orgánico puede dar lugar a enfermedades alérgicas del sistema respiratorio, como el asma profesional y la alveolitis alérgica extrínseca (neumonía hipersensitiva).

Los niños trabajadores corren riesgo de sufrir lesiones y contraer enfermedades a través del ganado y los animales salvajes. La conducción de ganado, el pastoreo y el ordeño pueden entrañar riesgos, y los niños sufren a menudo lesiones al ser empujados, embestidos o pisoteados por el ganado. Si trabajan descalzos en los campos o cerca del ganado pueden sufrir cortes, contusiones, lesiones causadas por espinas, trastornos cutáneos o incluso contraer enfermedades transmitidas por el agua, sobre todo cuando los suelos están húmedos y pegajosos.

Movilización de todos los interesados para oponerse al trabajo infantil peligroso

Entre las propuestas encontramos las siguientes:

Políticas y programas nacionales de salud y seguridad

La erradicación del trabajo infantil peligroso debe convertirse en un aspecto destacado de las políticas y programas nacionales de salud y seguridad. La OIT insta a los países a que elaboren programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo centrados en sus prioridades nacionales específicas. En general, los programas nacionales de SST promueven, entre otras cosas, el cumplimiento de las normas en la práctica, y a menudo contemplan toda una serie de actividades, como la Inspección de Trabajo, las campañas publicitarias y de sensibilización y actividades de formación y educación. Estos programas prevén la colaboración con las inspecciones e inspectores de trabajo con el fin de incrementar su capacidad para abordar las cuestiones relacionadas con el trabajo infantil. En el recuadro de la página anterior figura un ejemplo de esta labor desarrollada en Turquía.

Elaboración y aplicación de listas nacionales de trabajos infantiles peligrosos

Un importante instrumento al que pueden recurrir los responsables políticos en su estrategia para hacer frente al trabajo infantil peligroso en la agricultura es formular una lista de actividades y sectores laborales peligrosos prohibidos por ley para los niños. Los países que han ratificado el Convenio nº 182 de la OIT están obligados a hacerlo en virtud de su artículo 4. Al elaborar su lista nacional, los países deben indicar los lugares en los que se practican dichos trabajos peligrosos y adoptar medidas para aplicar las prohibiciones o restricciones contempladas en dicha lista. Dado que esta lista resulta crucial para la adopción de medidas posteriores con vistas a la erradicación del trabajo infantil peligroso, el Convenio hace hincapié en la importancia de llevar a cabo un proceso de consulta adecuado, sobre todo con las organizaciones de empresarios y de trabajadores, a la hora de elaborarla y aplicarla.

Mejora de la gestión de riesgos para la seguridad y la salud en el lugar de trabajo

La mejora de la gestión de riesgos para la seguridad y la salud en el lugar de trabajo constituye un elemento importante para contribuir a la protección de los trabajadores jóvenes. El «lugar de trabajo» también puede ser el hogar, por ejemplo, en el sector del calzado o la

producción de fuegos artificiales. Así pues, la mejora de la gestión de riesgos para la SST en el marco del trabajo infantil exige la colaboración con un amplio espectro de actores, desde organizaciones de empresarios hasta comunidades y familias, pasando por sindicatos, empresas y organizaciones de productores.

Sensibilización

La sensibilización acerca de la erradicación del trabajo infantil peligroso reviste una gran importancia, y un ejemplo de ello es la campaña Tarjeta Roja en el marco del IPEC de la OIT. En 2002, el IPEC colaboró con la Federación Africana de Fútbol para poner en marcha una campaña en contra del trabajo infantil durante la Copa Africana de Naciones. Esta campaña tenía como finalidad aprovechar el deporte más popular del mundo para movilizar a la opinión pública en contra del trabajo infantil.

Formación

La formación para la sensibilización de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo en las escuelas, centros de enseñanza media o centros de formación profesional para incorporar la SST en los programas de estudios, incluidos los temas relacionados con el trabajo infantil peligroso.

Unión Europea

En la Unión Europea escasean los datos sobre trabajo infantil y su erradicación, en comparación sobre todo con las estadísticas y estudios realizados en los Estados Unidos. Por consiguiente, sería importante realizar un esfuerzo en este ámbito para elaborar estadísticas y estudios sobre el trabajo infantil dentro de la UE y en los países en vías de adhesión, que incluyeran ejemplos de buenas prácticas para su erradicación.

Asimismo, es importante que la Unión Europea desempeñe un papel más proactivo en la erradicación del trabajo infantil, en particular del trabajo infantil peligroso, ámbito que está relacionado con la mejora de la prevención de accidentes y de las normas en el lugar de trabajo, y que aumente la sensibilización de la UE con respecto al problema del trabajo infantil. La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo podría contribuir a producir estadísticas y estudios que permitan emprender una actuación informada y tomar medidas preventivas para erradicar el trabajo infantil dentro y fuera del territorio de la UE, que podrían materializarse en campañas como «Crear con seguridad».

La Organización Internacional del Trabajo, en colaboración con centenares de organizaciones asociadas en todo el mundo y mediante su Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), trabaja en 75 países librando a los niños del trabajo infantil abusivo, proporcionándoles rehabilitación y educación y proporcionando a sus familias alternativas para obtener ingresos.

Encontrará más información sobre el IPEC de la OIT en el sitio web: <http://www.ilo.org/childlabour>



Peter Hurst tiene más de 15 años de experiencia internacional en SST, trabajo, agricultura, prevención de la contaminación y cuestiones relacionadas con el medio ambiente. Actualmente trabaja como especialista en seguridad y salud en el trabajo en el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la Organización Internacional

del Trabajo. Su trabajo se centra en la erradicación del trabajo infantil peligroso en numerosos sectores, y en particular en la agricultura.



PAUL KELLS

Director Ejecutivo de Passport to Safety (Canadá)



*«Definición de locura:
seguir haciendo las mismas cosas y esperar resultados distintos».*
Albert Einstein



Sean Kells

El 19 de noviembre de 1994, el joven de 19 años Sean Kells murió a consecuencia de las quemaduras que había sufrido en una explosión en su lugar de trabajo cerca de Toronto, Ontario (Canadá). Sean murió mientras trabajaba en un pequeño almacén a los tres días de haber empezado a trabajar a tiempo parcial, con el que esperaba ahorrar dinero para los regalos de Navidad y asistir a la universidad al año siguiente.

Hasta ese día no tenía idea del enorme impacto que tiene la «cuestión» de la seguridad en el lugar de trabajo y de sus terribles consecuencias, no solo para las víctimas, sino también para sus familiares y amigos. Sean era y es mi único hijo. Su muerte, que podría haberse evitado, y mi posterior comprensión de la magnitud

Pasaporte a la seguridad

Creando un estándar

del problema constituyeron el inicio de una travesía personal. Con el tiempo, esta condujo a la creación de la Fundación de Comunidades Seguras en Canadá y del «Pasaporte a la seguridad», que actualmente es un concurso internacional por Internet para los trabajadores jóvenes y los que se incorporan por primera vez al mundo laboral.

Huelga decir que para aprender que los jóvenes sin experiencia son especialmente vulnerables en el lugar de trabajo tuve que pasar por un trago muy amargo. Algunos estudios recientes realizados en Canadá muestran que las tasas de accidentes laborales entre trabajadores jóvenes (menores de 24 años) en las 13 provincias y territorios son entre 125 % y 200 % superiores a las de sus homólogos adultos. En mi propia provincia casi 50 000 trabajadores jóvenes notificaron lesiones y enfermedades ante el Instituto de Prevención y Seguro contra Accidentes de Trabajo de Ontario (WSIB en sus siglas en inglés), 15 000 de los cuales presentaban gravedad suficiente para justificar como mínimo un día de baja laboral.

Unos seis meses después del fallecimiento de Sean, un jurado de instrucción investigó su muerte para determinar lo que podía hacerse para evitar la misma suerte a otras personas.

A través de este procedimiento me enteré de que, en Canadá, existe una amplia legislación en materia de seguridad en el trabajo, al igual que en la mayoría de los países del mundo. Todavía no he encontrado una jurisdicción que haya legalizado la muerte o las lesiones laborales. Y, sin embargo, siguen ocurriendo cada día, pues miles de jóvenes sufren lesiones, discapacidades e incluso la muerte en su trabajo en todos los países del planeta. ¿Y por qué?

Para mí, la respuesta surgida de la investigación resultaba evidente. Simplemente aceptamos las cosas como son. Nuestra «cultura» no ha evolucionado hasta el punto de rechazar totalmente la idea de que los accidentes laborales son inevitables. Cientos de miles de profesionales de la salud y la seguridad, trabajadores, empresas responsables y víctimas saben que esta premisa es errónea. Trabajan con diligencia, día tras día, para marcar la diferencia, en ocasiones con gran éxito en aplicaciones concretas.

Pero en gran medida funcionan dentro de sus propias burbujas. El resto de nosotros, desde el ciudadano medio hasta los dirigentes de muchos sectores de la sociedad simplemente «no lo captan», y menos aún se unen a la causa de la erradicación de las lesiones en el lugar de trabajo. Y probablemente «no lo captamos» porque, como en mi caso, la mayoría de nosotros ni siquiera somos conscientes de que existe un problema. Otros simplemente aceptan que los accidentes son un resultado natural del trabajo. Incluso otros, sin duda el grupo más reducido, ponen en peligro temerariamente la vida de otras personas por un motivo ulterior, ya sea en aras del progreso, los beneficios o el bien del Estado.

Aunque el jurado no habló de «cambio cultural» en sus resultados, muchas de sus conclusiones apuntaban en esa dirección. Sus miembros reconocieron que los métodos tradicionales de cumplimiento de las normas y la inspección eran *parte* de la respuesta, pero, en vista de la continua mortandad, no podían ser las únicas. Era necesario abordar con el tiempo las causas fundamentales de la indiferencia cultural y la ignorancia para hacer sentir todo el peso de la presión social.



El jurado de instrucción comprendió que, si bien hay numerosas empresas en las que se vive y se respira salud y seguridad en todas sus actividades, les guste o no, son más las empresas que no cumplen las normas en absoluto, sobre todo las pequeñas y medianas.

Sean, por ejemplo, estaba trabajando en un pequeño almacén que infringía un gran número de normas de seguridad. Desgraciadamente, Sean no podía saberlo. Su empresa no le proporcionó la formación ni el equipo necesario. Las autoridades reguladoras y los inspectores nunca hicieron acto de presencia en la empresa. Yo nunca le enseñé nada acerca de salud y seguridad, porque yo mismo no sabía nada. El sistema escolar no le preparó en absoluto para el entorno de trabajo, al igual que ocurre con otros miles de jóvenes.

Así pues, las recomendaciones del jurado trascendieron el aspecto de la observancia de las normas y las alertas ordinarias en el lugar de trabajo. Instaron a que la seguridad y la salud en el trabajo se integrara en los sistemas educativos. Pidieron que se pusieran en marcha programas públicos de sensibilización de amplia cobertura, dirigidos a personas de todas las edades y sectores. Y recomendaron que se prestara una atención especial y constante a los propios jóvenes, tanto dentro como fuera del sistema escolar.

Este fue el primer paso hacia la aparición de un auténtico movimiento social que podríamos comparar con la evolución del movimiento ecologista, pero con un largo camino por recorrer. Y parece que va a dar lugar a un cambio cultural radical dirigido por jóvenes debidamente informados y apoyado por quienes estamos en condiciones de ofrecerles el conocimiento que necesitan para lograrlo.

Entretanto, como parte de los resultados de la investigación de este jurado, la provincia de Ontario ha llevado a cabo durante diez años varias campañas de sensibilización para los jóvenes y el público en general. Ha integrado la salud y la seguridad en el trabajo en 86 materias de sus escuelas secundarias, entre ellas la introducción del Pasaporte a la seguridad como herramienta de medición para los alumnos. Ha hecho esto y muchas cosas más. Entre los resultados cabe mencionar los siguientes:

- Las lesiones traumáticas graves entre los jóvenes en los lugares de trabajo de Ontario descendieron un 45 % entre 2000 y 2004, en comparación con el aumento observado en todas las demás provincias salvo una (en la que esta cifra se mantuvo constante) durante el mismo período.
- Los accidentes de trabajo ocupan actualmente para los jóvenes el segundo lugar en la lista de preocupaciones para su bienestar personal, únicamente detrás de la bebida y la conducción de vehículos.
- Una reducción del 27 % de los accidentes de trabajo en general entre los miembros de este grupo de edad.
- Como una posible medida para impulsar este «cambio cultural», el año pasado hubo un amplio apoyo popular y de los políticos a la iniciativa de duplicar el número de inspectores de la seguridad en el trabajo, con el fin de localizar las empresas de alto riesgo y malos resultados en este ámbito.

¿Qué es el Pasaporte a la seguridad?

El Pasaporte a la seguridad es una norma y no solo una prueba o un concurso. Sus resultados de aprendizaje responden a la pregunta: «¿Qué es lo mínimo que todo el mundo debe saber antes de comenzar a trabajar?»

Su finalidad es fomentar un cambio de cultura, impulsado por los jóvenes, los padres y las empresas progresistas, para exigir niveles más altos en la educación y en las prácticas empresariales en general, a fin de reducir los accidentes entre los jóvenes. Apoya y promueve la formación sobre salud y seguridad en el lugar de trabajo destinada a los jóvenes, si bien el objetivo que persigue en última instancia es la salud y seguridad de todos los trabajadores.

Desde la aparición del programa en Internet en mayo de 2004, los profesores han solicitado casi 200 000 pruebas para distribuirlas entre los

estudiantes de las provincias de Ontario y Nueva Brunswick. El Pasaporte a la seguridad es el examen ordinario para las clases sobre salud y seguridad en las aulas, que pagan los Consejos canadienses de Indemnización a los trabajadores (WCB en sus siglas en inglés) mediante una pequeña contribución de los usuarios. Al tratarse de una organización benéfica, todos los ingresos se dedican al mantenimiento y desarrollo del sistema. Tanto los profesores como los departamentos de educación la han adoptado por ser ideal para poner a prueba la retención de la información sobre salud y seguridad que se imparte en las escuelas. Asimismo, también puede utilizarse de forma independiente como método de enseñanza y pruebas cuando no existan estas opciones en los planes de estudios o cuando los profesores no se sienten seguros de la enseñanza sobre temas relacionados con la salud y la seguridad. Los profesores o las empresas pueden gestionar la participación a través de una zona de Administración personalizada en línea, y tener acceso a nuevas herramientas.

How safe are your kids?

"My son lost his life in a workplace injury. He was a great kid."

Paul Kells speaks out for young workers' safety.

"My 19 year old son Sean was at his third day on the job. He was pouring a flammable liquid. He hadn't been told that what he was doing was dangerous and precautions needed to be taken. The liquid ignited and exploded. Sean's death was completely preventable."

Help your kids know their rights and responsibilities:

- Know the rules of the workplace
- Understand the importance of workplace safety
- Know the rights and responsibilities of young workers
- Understand the importance of workplace safety

To find out more about these rights and responsibilities visit: www.WorkSafeOntario.org

Sean Kells died as a result of a workplace injury, age 19.

Talk to your kids about how to stay safe at work.

We have the information you need, so call or go online.

1-888-921-WSIB

www.youngworker.ca

WSIB
Workplace Safety & Insurance Board
CSPAAT
Commission de la sécurité
paravocational et de l'assurance
contre les accidents de travail

¿Qué grado de seguridad tienen nuestros hijos?

Actualmente, ocho ministerios de la provincia de Ontario han integrado el Pasaporte a la seguridad en sus prácticas de contratación y orientación. Seis WCB canadienses son miembros del programa. Más de 250 empresas privadas y públicas de Canadá han integrado el Pasaporte a la seguridad en sus programas de orientación para nuevos trabajadores y como herramienta de diagnóstico para los supervisores. Otras cuatro Administraciones provinciales lo utilizan en otras aplicaciones. La Administración federal la incluye en todos sus programas de cualificación para trabajadores jóvenes. La provincia de Australia Meridional ha realizado un proyecto piloto en el que participan 4 000 alumnos de secundaria.





Los contenidos de aprendizaje fueron desarrollados por un equipo de expertos en salud y seguridad procedentes de diversas zonas de Canadá, muchos de los cuales se dedican a la prevención de accidentes de trabajo entre los jóvenes en la Administración pública y las empresas. En Australia, estos contenidos fueron modificados con facilidad a un coste mínimo, y en Nueva Zelanda está teniendo lugar un proceso similar.

El Pasaporte a la seguridad ofrece información importante y oportuna en un momento en el que los adolescentes deben elegir y tomar decisiones en su lugar de trabajo. Los participantes realizan un examen en línea sin calificación y reciben un diploma académico que certifica su participación para que lo adjunten a su currículum vitae.

El objetivo del examen es establecer una base de conocimientos mínimos sobre salud y seguridad previa a la incorporación de los jóvenes al mundo laboral. A continuación se invita a los titulares del pasaporte a añadir a su expediente académico créditos procedentes de otros cursos que les ayudan a gestionar los riesgos y que abarcan materias como primeros auxilios, cuidado de niños, seguridad del agua, educación vial e incluso formación sobre la práctica del esquí en condiciones extremas. Entre las ventajas para los jóvenes se encuentran las siguientes:

- Un expediente académico reconocido en todo el territorio canadiense.
- Un valioso complemento sobre «gestión de riesgos» para adjuntar a la solicitud de empleo.
- Aumento de la sensibilización respecto a la seguridad propia y de los demás.
- Estar preparados para aplicar lo que saben y para formular preguntas.
- Créditos por materias relacionadas con la seguridad cursadas anteriormente.

Características de los exámenes del Pasaporte a la seguridad para adolescentes y trabajadores de cualquier edad

- Constan de varios cuestionarios en línea desarrollados especialmente para los trabajadores.
- Contienen seis módulos de seis preguntas cada uno sobre los siguientes temas: responsabilidades de los supervisores y los empresarios, sistema de información sobre materiales peligrosos en el lugar de trabajo y riesgos comunes en el lugar de trabajo.
- Se trata de exámenes sin calificación, dado que, si elige una respuesta incorrecta, el trabajador recibe información que debe leer y, a continuación, se le vuelve a formular la pregunta hasta que responda correctamente a todas las preguntas.
- Ofrecen un «certificado de participación» que puede imprimirse.
- Ofrecen un expediente académico que puede actualizarse e imprimirse y que los trabajadores jóvenes pueden utilizar para registrar otros cursos de formación sobre seguridad que hayan realizado.
- Refuerzan y actualizan los conocimientos básicos que todos necesitan, especialmente antes de la formación sobre seguridad específica para el puesto de trabajo.

Características de la evaluación de supervisores del Pasaporte a la seguridad

- Califica el nivel de conocimientos de los supervisores en tres áreas: derechos y responsabilidades en el lugar de trabajo, riesgos comunes en el lugar de trabajo y planteamiento de la salud y seguridad en el lugar de trabajo.
- Ofrece todas las ventajas de haber obtenido el Pasaporte a la seguridad, incluido el expediente académico en línea y acceso permanente al sitio en Internet.

El Pasaporte a la seguridad es igualmente objeto de publicidad entre las empresas. Al exigir a sus empleados el certificado del examen, las empresas tienen una plataforma en la que basar la formación para el puesto de trabajo. Algunas empresas utilizan este programa como parte de su orientación para los nuevos trabajadores. Por ejemplo, el WSIB de Ontario exige a todos los estudiantes que desean trabajar en verano que pasen el examen antes de su primer día de trabajo, ha integrado el Pasaporte a la seguridad en su programa de orientación para todos los trabajadores y ofrece pasaportes gratuitos a los hijos de todos sus empleados.

Cabe señalar que el Pasaporte a la seguridad no sustituye a la formación sobre salud y seguridad específica del puesto de trabajo que las empresas deben ofrecer a sus trabajadores en virtud de la legislación provincial, territorial o nacional. Todas las empresas siguen teniendo la obligación de proporcionar la formación necesaria para que cada trabajador pueda llevar a cabo su función en condiciones de seguridad. Aunque este programa no libera a las empresas de la responsabilidad y obligación de impartir formación y ofrecer un lugar de trabajo seguro que contempla la ley, introduce una nueva herramienta de medición y una plataforma de comprensión básica mediante un examen estandarizado.

Observación final

Ignoro si mi hijo estaría vivo hoy día si sus padres hubiesen sabido más o si el sistema educativo le hubiese ofrecido más elementos de reflexión. Lo que sí es seguro es que *estaría* vivo si su empresa hubiera hecho más de lo que estaba obligada legalmente a hacer. Sin embargo, Sean pagó el más alto precio por la ignorancia de otras personas. Sin conocimiento no hay defensa posible. Dentro de una generación, nuestros hijos no aceptarán la ignorancia como excusa. No obstante, aunque queramos que nuestros hijos libren esta batalla, no podrán hacerlo sin nuestra ayuda. Cuanto antes les ofrezcamos los conocimientos y mayor sea la utilización sistemática de los mismos, antes aprenderán a dejar oír su voz cuando sepan que algo anda mal en su trabajo cotidiano. Cuando esto suceda, cuando el hecho de que los trabajadores jóvenes hagan oír su voz sea algo normal y no un acto de valentía, ese día sabremos que el futuro que tanto deseamos no se encuentra muy lejos.

El Pasaporte a la seguridad es un programa de la Fundación de Comunidades Seguras. Esta Fundación es una organización benéfica de ámbito nacional sin fines de lucro que tiene por objeto convertir a Canadá en el país más seguro del mundo para vivir, aprender, trabajar y jugar. El concepto de Comunidades Seguras cuenta con el apoyo de la Organización Mundial de la Salud. Para más información acerca del Pasaporte a la seguridad, visite: <http://www.passporttosafety.com/>



Paul Kells es fundador de la Fundación de Comunidades Seguras de Canadá y también es director ejecutivo del programa Pasaporte a la seguridad. Paul ha sido reconocido por su labor pionera en materia de prevención de accidentes y voluntariado. Se le ha concedido la Medalla al mérito civil de Canadá, es miembro de la Orden de

Ontario y ha recibido el Premio de Ontario a las actividades destacadas en el ámbito del voluntariado.





MLADEN MARKOTA, BORIS RUŽIČ Y MARJAN OVEN

Ministerio de Trabajo, Familia y Asuntos Sociales, Inspección de Trabajo de Eslovenia

La seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes: experiencias eslovenas



Algo menos de dos millones de personas viven en Eslovenia en una superficie apenas superior a 22 000 km². En nuestro país viven 150 871 jóvenes de entre 15 y 19 años de edad, lo que representa un 7,6 % de sus habitantes.

Aproximadamente un 8,7 % de estos jóvenes forma parte de la población activa y trabaja sobre todo en el sector bancario y financiero (más de un 45 %), el comercio, la construcción, el sector sanitario y el trabajo social.

En el período comprendido entre 2004 y marzo de 2006 no se produjeron muertes por accidentes relacionados con el trabajo entre los menores de 19 años. Entre 2004 y 2005 se registraron 352 accidentes relacionados con el trabajo, tres de los cuales tuvieron como resultado lesiones graves. Los datos sobre los accidentes entre los jóvenes eslovenos proceden de estadísticas realizadas en Eslovenia según la metodología de las Estadísticas europeas de accidentes de trabajo (EEAT), que gestiona la Inspección de Trabajo.

Accidentes no mortales

Si comparamos el número de accidentes entre ambos géneros, resulta evidente que las trabajadoras jóvenes corren menor riesgo que los trabajadores jóvenes. Las lesiones más frecuentes sufridas por trabajadores jóvenes en los años 2004 y 2005 afectaron a los dedos (por ejemplo, cortes y esguinces). En segundo lugar aparecen las heridas en pies y tobillos provocadas a menudo por esguinces y caída de objetos sobre los pies. En tercer lugar se encuentran las lesiones en las palmas de las manos, generalmente cortes. El cuarto lugar lo ocupan las lesiones en los ojos, que representan un 6 % de los accidentes laborales y que generalmente se deben a objetos extraños en los ojos y oftalmía eléctrica. El porcentaje de estas lesiones resulta relativamente elevado si lo comparamos con el de otros países, y consideramos que esto se debe sobre todo a un uso insuficiente de gafas protectoras.

Entre los trabajadores jóvenes, las lesiones en los dedos representan un 40,4 % del total. Si a estas añadimos las lesiones en la palma de la

mano y la muñeca, el porcentaje supera la mitad de las lesiones sufridas por los jóvenes. Las otras partes del cuerpo se ven mucho menos afectadas en este grupo que en el resto de la población trabajadora. Los sectores que representan un mayor riesgo para los trabajadores jóvenes son la construcción, con un 14,5 % del total de accidentes, seguida de la producción de minerales no ferrosos (8,2 %) y la industria manufacturera (5 %). Las trabajadoras jóvenes sufren lesiones sobre todo en la fabricación de productos de madera o en la agricultura, provocadas generalmente por herramientas manuales, maquinaria e instalaciones fijas. Podríamos decir que el porcentaje de lesiones de origen laboral graves entre los trabajadores jóvenes es relativamente bajo con respecto a otros grupos de edad (figura 1).

El período de mayor riesgo de sufrir un accidente no mortal entre los jóvenes es durante el primer año de trabajo.

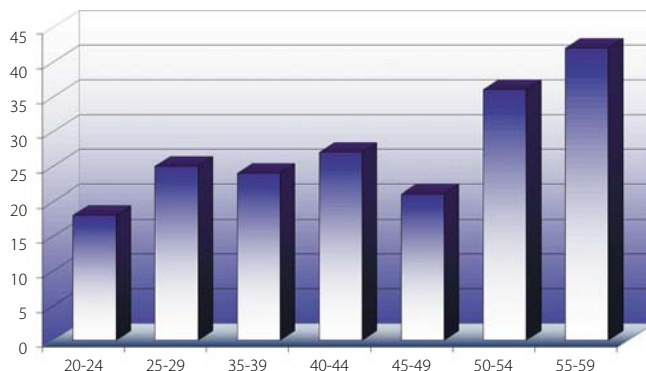


Figura 1. Accidentes que han provocado lesiones graves, por 100 000 trabajadores, por grupo de edad, Eslovenia, 2004-2005

La legislación y los jóvenes

En Eslovenia, los jóvenes que trabajan están protegidos por la ley. El principal acto legislativo que rige la seguridad y la salud de los trabajadores menores de 18 años es la Ley de relaciones laborales. Esta ley reconoce que los jóvenes pueden estar especialmente expuestos a riesgo en el trabajo. Los trabajadores menores de 18 años no pueden realizar determinadas actividades de alto riesgo, como trabajos submarinos, trabajos con exposición a agentes tóxicos o carcinógenos, a radiaciones y a condiciones extremas de frío, calor, ruido o vibración. El Reglamento de ejecución de esta ley fue promulgado por el Ministerio de Trabajo, previo acuerdo con el Ministerio de Sanidad. La reglamentación que regula la salud y seguridad de los jóvenes en el trabajo establece las obligaciones básicas que tiene el empresario con los trabajadores jóvenes, así como las condiciones en las que los trabajadores menores de 18 años pueden realizar trabajos que se consideran prohibidos en circunstancias normales.





Difusión de información y formación sobre prácticas de trabajo seguras

El empresario debe ofrecer a los trabajadores jóvenes que se incorporan a la empresa información, instrucción y formación sobre las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud. La Inspección de Trabajo descubrió que los programas educativos no incluyen temas sobre la salud y la seguridad, lo que representa una deficiencia en la protección de los trabajadores jóvenes. Todos los empresarios deben velar por que los trabajadores jóvenes que comiencen a trabajar se encuentren bajo la supervisión de un trabajador competente y hayan recibido formación práctica. Sin embargo, los inspectores a menudo descubren carencias de sensibilización sobre seguridad y salud, pues los trabajadores jóvenes frecuentemente desconocen los riesgos básicos que existen en su lugar de trabajo. Los dos estudios de casos que exponemos a continuación ilustran este aspecto.

Estudio de caso nº 1

Un matrimonio de 19 años de edad que trabajaba con estireno deseaba tener un hijo. Durante el período de supervisión, el inspector descubrió que desconocían los efectos potenciales del estireno sobre la salud y, en particular, sobre el embarazo. Un seguimiento biológico confirmó una alta concentración de metabolitos de estireno en la orina de estos trabajadores.

Estudio de caso nº 2

La exposición al polvo de maderas duras y blandas se asocia desde hace tiempo con una serie de efectos negativos sobre la salud, como dermatitis, alergias respiratorias, efectos sobre las mucosas, problemas respiratorios no alérgicos y cáncer. Durante el período de supervisión, el inspector descubrió que muchos trabajadores jóvenes que se encontraban expuestos a polvo de roble y polvo de haya creían que estos tenían efectos benéficos debido a su agradable olor.



Principales efectos sobre la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores jóvenes

La seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores jóvenes dependen en gran medida de las características de su entorno de trabajo. A continuación se mencionan algunas de ellas:





	Efecto positivo	Efecto negativo
Legislación	Legislación favorable (positiva) y exhaustiva	Los jóvenes no comprenden los elementos fundamentales de la legislación, sus derechos y responsabilidades en tanto que trabajadores, ni las responsabilidades de los demás en el lugar de trabajo.
Programas educativos	Educación ordinaria	Ausencia de programas relacionados con actividades concretas.
Datos	Datos de calidad basados en la metodología de las estadísticas europeas de accidentes de trabajo	Inexistencia de otros datos concretos sobre los trabajadores jóvenes.
Supervisión basada en evidencias por parte de inspectores		La Inspección no cuenta con investigadores expertos que le faciliten información complementaria para apoyar sus intervenciones.
Educación básica		La escuela no inculca en los niños los principios básicos de protección de la salud en el trabajo. Al igual que la educación vial se imparte incluso a los niños más pequeños, sería conveniente alertar constantemente a los niños sobre la seguridad en el lugar de trabajo.
Sensibilización		Aún no hemos dado lugar a un cambio cultural respecto a la seguridad y la salud en el trabajo entre los trabajadores jóvenes.
Coste de los accidentes		Los seguros que cubren los accidentes laborales siguen formando parte del presupuesto general de sanidad, por lo que se desconoce el coste exacto de dichos accidentes.

Absentismo laboral

La principal causa de absentismo laboral entre los trabajadores jóvenes hombres son las heridas, seguidas de los trastornos musculoesqueléticos, las enfermedades respiratorias y las enfermedades mentales. En cuanto a las trabajadoras jóvenes, la principal causa son los trastornos musculoesqueléticos, seguidos de las heridas, las enfermedades mentales y las enfermedades respiratorias.

Conclusión

Los accidentes sufridos por los jóvenes han disminuido con el tiempo debido a los cambios demográficos. Sin embargo, las fluctuaciones de la tasa de empleo de los jóvenes, la ausencia de programas adecuados a sus circunstancias concretas y la inconsciencia con respecto a la seguridad y la salud en general ponen de relieve la importancia de las tareas preventivas destinadas a los trabajadores jóvenes. Por lo que se refiere a los avances técnicos, en el lugar de trabajo hay trabajadores suficientemente experimentados para aconsejar a sus compañeros más jóvenes sobre la forma de realizar su función de manera correcta y segura. El problema sigue siendo cómo aumentar la sensibilización entre los jóvenes con respecto a los temas relacionados con la seguridad y la salud en el marco de los programas de educación básica.



Mladen Markota es jefe del Departamento de Supervisión de Salud Laboral de la Inspección de Trabajo de Eslovenia. Se graduó en medicina en la Universidad de Rijeka en 1980 y ha desempeñado diversos puestos en los Institutos de Salud Pública a nivel regional y nacional.

Boris Ružič es director de supervisión de la seguridad y la salud en el trabajo de la Inspección de Trabajo de Eslovenia. Se licenció en electrotecnia en la Universidad de Ljubljana en 1972. Al finalizar sus estudios fue catedrático en la Escuela Técnica Superior de Maribor y trabaja en la Inspección de Trabajo de Eslovenia desde 1978.

Marjan Oven es inspector de trabajo y encargado de apoyo informático dentro de la Inspección de Trabajo de Eslovenia. Se licenció en electrotecnia en la Universidad de Liubliana en 1992. Al finalizar sus estudios desempeñó diferentes puestos en el sector de las telecomunicaciones y se incorporó a la Inspección de Trabajo de Eslovenia en 2006.



WOLFGANG DAMBERG

Presidente del Grupo de Estudios sobre Seguridad en el Trabajo de la Landesverband Hessen-Mittelrhein und Thüringen der Gewerblichen Berufsgenossenschaften (Asociación de Instituciones de Seguros de Accidentes de Hesse-Mittelrhein y Turingia) (Alemania)

Competir por la seguridad: un programa para estudiantes de formación profesional que desean disfrutar de la vida y tener una vida para disfrutar



Antecedentes históricos del programa

La gestión de la salud comienza con la prevención. Informar a las personas sobre los riesgos para la salud y cómo hacerles frente constituye una parte esencial de la salud y la seguridad. La Asociación de Instituciones de Seguros de Accidentes elaboró un programa dirigido específicamente a los jóvenes, denominado *Jugend will sich-er-leben*, que funciona con éxito en los centros de formación profesional de Alemania desde hace 34 años.

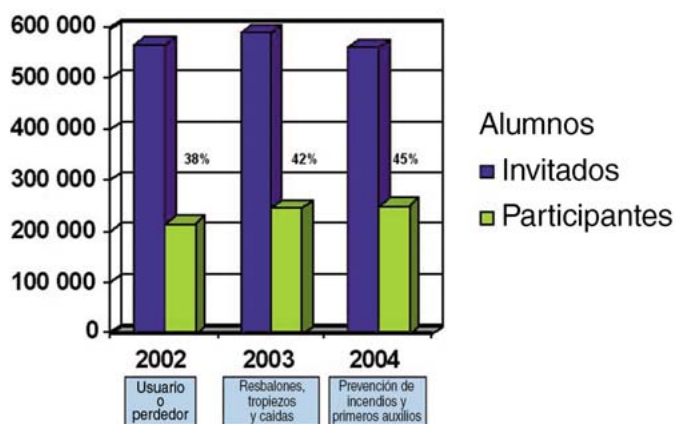
La historia de este programa, que adopta la forma de un concurso anual, demuestra que su éxito está estrechamente vinculado a la continua evolución de los medios y métodos utilizados.

Desde un principio, el programa pretendía llegar al público más amplio posible. Cuando se organizó el primer concurso de seguridad en la década de 1970 —*Auf Draht sein — Jugend hilft Unfälle verhüten* (Estar atentos: los jóvenes ayudan a prevenir accidentes)— para estudiantes de formación profesional, el objetivo principal era que el material impartido en las aulas quedara reflejado en el mayor número posible de tarjetas con la respuesta correcta. Se otorgaron premios, en particular por los altos porcentajes de participación. Desde entonces, como es lógico, el programa ha evolucionado; en su enfoque actual se presta mucha más atención no solo a los aspectos de la seguridad y la salud en el trabajo que aborda, sino, sobre todo, al grupo de destinatarios. Por ejemplo, en función del grupo de destinatarios cada vez se hace más hincapié en la forma de hacer frente de forma sensata a los riesgos en cuestión, a fin de evitar comportamientos peligrosos.

Esto implica la organización de talleres de formación y la concesión de premios a las escuelas que presentan los mejores métodos para lograrlo.

Actualmente se invita cada año a 800 000 estudiantes de formación profesional a participar en el programa. El porcentaje de participación se sitúa en torno al 50 %. Al final de cada período de concurso se celebran eventos a nivel regional y federal, en los que los jóvenes y sus profesores realizan presentaciones sobre la forma en que pretenden integrar la salud y la seguridad en su vida laboral cotidiana.

Número total de alumnos participantes



El grupo destinatario

Los destinatarios siempre han sido los alumnos de los centros de formación profesional. Este grupo se distingue de los alumnos de otros centros educativos, por una parte, y de las personas que ya se han incorporado al mundo laboral, por la otra. El grupo de



Programa «Jugend will sich-er-leben»

El programa tiene lugar cada año en los centros de formación profesional de Alemania. En los últimos diez años, más de cinco millones de estudiantes han tomado parte en él. Aproximadamente la mitad de los estudiantes de formación profesional participan en él.



destinatarios viene determinado por la particular etapa a la que han llegado los estudiantes en su vida, entre el mundo escolar, dominado por los padres y los profesores, y el mundo de los adultos, con una mayor responsabilidad de su vida laboral y las incertidumbres que engendra la presión de sus iguales y la falta de experiencia. La brecha entre estos dos mundos distintos se ha ensanchado cada vez más en los 34 años de existencia del programa, porque ya no basta con aprender las materias necesarias para un empleo cualificado, dado que cada vez se presta mayor importancia a factores tales como las aptitudes sociales y la metodología. Como consecuencia de esta situación, los jóvenes deben asumir una responsabilidad individual cada vez mayor, al menos mediante su contribución a la toma de decisiones del grupo.

Sin embargo, precisamente por ello existen más posibilidades de que los debates sobre la salud y la seguridad en el marco de la enseñanza profesional caigan en terreno abonado. Un aspecto positivo de la incertidumbre de los jóvenes es que su sentido de la curiosidad sigue intacto y, a consecuencia de ello, siempre están dispuestos a demostrar su valía en un nuevo entorno. En tales circunstancias, las campañas de salud y seguridad pueden tener un efecto contraproducente, en particular si consideran a sus organizadores, con justificación o sin ella, como aguafiestas.

La paradoja de que los defensores de la salud y la seguridad sean considerados aguafiestas es una contradicción a la que deben enfrentarse los expertos. Se debe simplemente a que las medidas en materia de salud y seguridad siempre solían estar vinculadas, expresa o implícitamente, a prohibiciones y restricciones. Este es el primer obstáculo —y el más importante— para entablar un debate fructífero entre los expertos y el grupo de destinatarios.

Cabe señalar, no obstante, que será necesario superar problemas similares para que los expertos en salud y seguridad puedan comunicarse con los propietarios de las empresas. Las empresas lo son precisamente porque emprenden algo. Sin embargo, la tarea de los expertos en salud y seguridad consiste en explicar que la empresa debe *no* emprender algo, para que algo no suceda. Tanto las empresas como los jóvenes muestran la misma incompreensión ante estas demandas.

A pesar de las diferencias de nivel intelectual que existen entre los cursos de formación profesional, se ha observado que el grupo de destinatarios es relativamente homogéneo por lo que se refiere a estas cuestiones. Las diferencias entre Alemania Oriental y Alemania Occidental, que en la década de 1990 obligaron a adoptar enfoques diferentes debido al carácter más autoritario de los centros de los nuevos Estados federados, se están desvaneciendo poco a poco.

El mensaje

Cada año, el programa *Jugend will sich-er-leben* se basa en un tema concreto relacionado con los numerosos riesgos y medidas de salud y seguridad en el trabajo. Como es lógico, algunos temas afectan directamente a los jóvenes, como las caídas de alturas, el uso de escaleras, los peligros de trabajar con electricidad o el uso de herramientas y equipos de protección individual. Más tarde se prestó atención a los efectos físicos y químicos de las sustancias. Las sustancias peligrosas, la colocación, el levantamiento y transporte de objetos, los resbalones, tropiezos y caídas de alturas y el ruido incorporan aspectos ergonómicos y de protección de la salud en general. Se ha tratado igualmente la seguridad vial, el trabajo con pantallas y un tema sobre «los trabajadores en un nuevo puesto de trabajo».

Esta lista deja dos cosas claras, ambas derivadas de un enfoque integral: en primer lugar, cada tema se limita a ofrecer un ejemplo de cómo la conducta modifica las circunstancias. La verdadera influencia que tienen los adultos jóvenes, su «poder potencial», reside en su participación en tanto que agentes conscientes en todo el ámbito de interacción entre personas, materiales, maquinaria y entorno. A través de su propia interacción con las condiciones que existen previamente en el lugar de trabajo pueden aceptar estas condiciones o, en tanto que parte de las mismas, cambiarlas.

Poniendo un ejemplo práctico sacado del ámbito de la seguridad vial, esto significa que lo que se pone de relieve no son los parámetros físicos, como la distancia de frenado, la iluminación del vehículo o la conducción nocturna o con niebla, sino una pregunta relacionada con la persona en tanto que agente, a saber: ¿qué es lo que nos impulsa cuando conducimos un coche?

Preguntar directamente al grupo de destinatarios acerca de sus acciones y la capacidad de participar en sesiones creativas constituye, por tanto, el elemento más importante de este enfoque de la salud y la seguridad.

La segunda conclusión que se deriva de la idea de aplicar un enfoque integral al programa es que los adultos jóvenes, en su manera de pensar o en su forma de vivir, deben distinguir entre tres ámbitos, a saber: familia, ocio y trabajo, por lo que se refiere a los riesgos para la salud. Esto resulta evidente, por ejemplo en las actividades relativas al tema del ruido, al igual que en relación con el uso de herramientas o escaleras o con la evaluación de los riesgos que entrañan las sustancias químicas. En los debates sobre el tema de la seguridad vial quedó claro que la frustración y la agresión no desaparecen al entrar o salir del trabajo, o cuando uno entra en casa.





Medios

Al principio se facilitaban diapositivas como material pedagógico, pero ahora se emplean todos los medios modernos. Se usan transparencias, carteles y hojas de trabajo con el apoyo de vídeos, CD-ROM, DVD y presentaciones en Internet. Todos estos materiales solo resultarán eficaces si los profesores transmiten el mensaje de forma auténtica y se permite un diálogo sobre el tema en el aula. A este respecto con los años se ha visto que es indispensable capacitar a los profesores de formación profesional no solo en relación con los contenidos, sino también en cuanto a las técnicas pedagógicas. Por ello, este programa para los centros de formación profesional comienza con una serie de seminarios destinados a los profesores.

Los materiales utilizados muestran claramente cómo ha ido evolucionando con los años la forma de enfocar los mismos temas. Por ejemplo el tema de la colocación, levantamiento y transporte de objetos se repite cada cinco años. El vídeo de acompañamiento que se empleó la primera vez muestra una familia de elefantes que se ayudan mutuamente a arrastrar troncos de árboles. La vez siguiente se utilizó un vídeo sobre los hábitos televisivos del grupo de destinatarios para transmitir el mensaje sobre la manera correcta de sentarse, levantar y transportar objetos. Asimismo se utilizan canciones de *hip-hop* y formatos cinematográficos bien conocidos, como *reality-shows* en televisión, telenovelas y dramas judiciales para transmitir a los estudiantes de formación profesional el mensaje (grabado en DVD) acerca de la salud y la seguridad en el trabajo. Estos ejemplos demuestran que los diversos enfoques sacados de la vida real desempeñan un papel importante para conectar con el grupo de destinatarios.





Por ejemplo, ahora se da por supuesto que el programa y todos los materiales se presentan en Internet (<http://www.jwsl.de>), y, por otra parte, una encuesta realizada a los profesores permite dialogar con estos. El foro en Internet <http://www.neu-im-job.de> constituye otra plataforma de comunicación, que permite a los jóvenes entrar en el mundo del trabajo para intercambiar ideas, y a los autores hacerse una idea de la vida de los adultos jóvenes.

El papel del público

Las campañas nacionales celebradas cada año también se benefician de la sensibilización del público en general. Los temas propuestos no tienen que ser únicamente una cuestión de expertos, sino que también necesitan apoyo político y aparecer en la prensa, la radio y la televisión. Por ello, en el ámbito regional, la Asociación de Instituciones de Seguros de Accidentes busca la participación de los Ministerios de Asuntos Sociales, que son responsables de la salud y seguridad en el trabajo, y de los Ministerios de Educación. Además, Markus Schächter, Director de la cadena de televisión ZDF; el Ministerio Federal de Transporte, y la Presidencia de la Conferencia de Ministros de Educación de los Estados federados (*Kultusministerkonferenz*) han actuado como patrocinadores del programa. Asimismo, el Consejo alemán de seguridad vial (*Deutsche Verkehrssicherheitsrat*) ha desempeñado un papel destacado.

El aspecto competitivo del programa ha cobrado mayor importancia a medida que han pasado los años. Ahora, los editores de periódicos desean conocer cuáles son los logros que se tienen en cuenta a la hora de conceder los premios. El programa se beneficia del hecho de que, al igual que sucede con el programa de «jóvenes investigadores», la idea de la creatividad desempeña un papel destacado en la presentación de los temas. A su vez, esto hace que los participantes se identifiquen mucho más con el mensaje.

Concurso de 2005

Persona de contacto, teléfono

Plazos, otros procedimientos, observaciones

Resumen de los medios utilizados

La película (VHS)
La película presenta una introducción temática para cada lección del programa

La hoja informativa
Para su distribución entre los alumnos, contiene las tareas que deben realizar los participantes en el concurso, así como la tarjeta de respuestas para su envío

El DVD
Parte del video en formato DVD: películas de acción e información. Parte en formato DVD-ROM: versión fuera de línea de la presencia en Internet, así como otra información

Internet
Información sobre el concurso vigente actualmente: <http://www.jugend-will-sich-er-leben.de>

Unidades didácticas
Unidades didácticas elaboradas por cada doble página (objetivos de aprendizaje, análisis didáctico, perfil de desarrollo de las clases, cuadro de planificación), así como otra información técnica

Hoja de trabajo
Hoja de trabajo para su copia y distribución

En la contraportada
En la contraportada encontrará transparencias sobre los materiales didácticos

Concepto didáctico
Principal medio didáctico para el personal docente de los centros de formación profesional. Los ejemplos didácticos se basan en las actividades realizadas en diversos entornos de trabajo que describen situaciones típicas de riesgo. Todas las unidades didácticas se refieren a la película del programa (véase 1) y constituyen, junto con la hoja informativa (véase 2), las bases del concurso.

Una acción de la Asociación de Instituciones de Seguros de Accidentes.

Resumen de las unidades didácticas

Área/Materia	Entorno/Tema
U1 Obra de construcción	Riesgos por ruido
U2 Taller técnico industrial	Sordera causada por el ruido
U3 Oficina comercial o centro sanitario	Estrés provocado por el ruido
U4 Lengua alemana	Ruido durante el tiempo libre
U5 Religión/Ética	Relaciones con personas con discapacidades auditivas
U6 Proyecto multidisciplinar	«Diario sobre el ruido»

Evaluación tentativa

Obviamente no es posible saber cuántos accidentes o enfermedades se han evitado a lo largo de los años con un programa como este. Por otra parte, de las conversaciones con los alumnos, profesores e instructores se desprende claramente que no se puede abandonar el programa tras 34 años de existencia. Este aspecto es digno de mención especialmente ante la difícil situación que atraviesan actualmente los centros de formación profesional debido a la escasez de profesores, equipos y recursos financieros, y al exceso de material didáctico.

Desde una perspectiva numérica, la participación ha aumentado en lugar de disminuir. La calidad siempre se ha medido comprobando la forma en la que el grupo de destinatarios aborda el tema y actúa cada día de acuerdo con la sensibilización recién adquirida. A este respecto, los eventos de clausura adquieren cada vez más importancia, dado que constituyen un foro para la creatividad a la hora de abordar el tema. Habida cuenta de que los eventos de clausura se basan en la contribución creativa al tema de cada escuela, el efecto de bola de nieve permite evaluar con bastante exactitud si los jóvenes adultos han asumido o no la idea de la salud y la seguridad. Este aspecto puede observarse en los bosquejos presentados; en la música compuesta por los alumnos; en las sinceras presentaciones en PowerPoint sobre el ilusorio mundo del alcohol y las drogas, elaboradas por los alumnos, y en las contribuciones cinematográficas y fotográficas sobre la prevención de incendios y los primeros auxilios.

La vulnerabilidad del programa también se pone de manifiesto en este contexto. En el futuro, el programa intentará despertar y reforzar las habilidades sociales del grupo de destinatarios mediante una serie de parámetros, como el interés por el tema, las actuaciones autónomas, la comunicación y la voluntad de pensar por sí mismo. Por ello, esta idea fundamental exige a todos los interesados, a pesar de toda su experiencia en materia de planificación y organización, replantearse cada año el estilo de vida de los adultos jóvenes, y lo que los organizadores desean transmitir como parte de su mensaje. Y a la hora de preparar un programa como este, solo podrá lograrse este objetivo si existe comunicación entre organizadores, expertos, profesores y alumnos. Garantizar el éxito de este proceso sigue siendo un desafío que vale la pena.



Wolfgang Damber es presidente del Grupo de estudios sobre seguridad en el trabajo de la Landesverband Hessen-Mittelrhein und Thüringen der Gewerblichen Berufsgenossenschaften (Asociación de Instituciones de Seguros de Accidentes de Hesse -Mittelrhein y Turingia) (Alemania)

Para más información

Jugend will sich-er-leben: <http://www.jwsl.de>
Neu im job: <http://www.neu-im-job.de>



RAJ JETHWA

Responsable de Política Juvenil del Congreso de Sindicatos (TUC) (Reino Unido)

Una forma mejor de trabajar: participación de los sindicatos en la educación anterior al trabajo



El empleo es un tema de creciente importancia para la vida de los jóvenes. Además de su contacto con el mundo del trabajo a través de la experiencia laboral, del aprendizaje relacionado con el trabajo y de la ciudadanía, muchos jóvenes combinan el trabajo a tiempo parcial con sus estudios. Los jóvenes tienen que conocer la importancia de la salud y la seguridad en el trabajo, cómo hacer frente a la discriminación y cómo ejercer sus derechos y obligaciones en el lugar de trabajo.

Día Conmemorativo de los Trabajadores

28 de abril
de 2005

Duelo por
los MUERTOS...

**Lucha
por los
vivos**

La salud en el trabajo es un derecho, no un privilegio



SINDICATO DE TRABAJADORES EN GENERAL Y DEL TRANSPORTE

www.tgwu.org.uk

Los sindicatos y la seguridad y la salud

La salud y la seguridad ocupan un lugar prioritario en las campañas de los sindicatos. Existen muchos tipos de campañas sindicales, por ejemplo:

- Campañas para pedir la implantación de controles obligatorios del amianto y para que se haga justicia con las víctimas del amianto.
- Campañas de sensibilización acerca de las causas y la prevención del asma profesional.
- Herramientas de detección de riesgos de lesiones por movimientos repetitivos (LMR) en el lugar de trabajo.
- Campañas sobre el estrés laboral centradas en las causas organizativas que pueden evitarse mediante intervenciones sindicales en materia de seguridad.
- Cuestiones de género en materia de salud y seguridad, a fin de que la salud de las mujeres y los riesgos que estas corren se tengan en cuenta en el lugar de trabajo y en las políticas y prácticas oficiales en esta materia.

Algunas de las campañas del Congreso de Sindicatos (TUC) tienen por objeto defender los derechos a la salud y la seguridad, y otras ampliarlos. Por ejemplo, la campaña del TUC sobre los riesgos titulada «Loo breaks» (Pausas para ir al baño) reivindicaba el derecho de los trabajadores no solo a tener en su trabajo acceso a un retrete, sino también la oportunidad de usarlo. El TUC introdujo los UIN (avisos de inspección sindical) como parte de su campaña permanente para aumentar los derechos de los delegados de prevención, que comprenden los PIN (avisos de mejora provisional), los delegados de prevención itinerantes y mayores derechos de consulta y participación.

La mayor jornada de acción sindical es el Día Internacional Conmemorativo de los Trabajadores, en el que los sindicatos de todo el mundo conmemoran a los trabajadores muertos, lesionados o enfermos debido a su trabajo y reivindican el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Ese día se celebra el 28 de abril de cada año.

Una forma mejor de trabajar

El kit de recursos educativos del TUC para los jóvenes de 14 a 19 años lleva por título *A Better Way to Work* («Una forma mejor de trabajar»). Este paquete ofrece actividades que ayudan a los profesores a preparar a sus alumnos para la experiencia laboral y el aprendizaje relacionado con el trabajo. Ha sido diseñado de acuerdo con los requisitos aplicables a la escolaridad, los planes de estudios y los métodos de enseñanza obligatorios.

El kit se divide en cinco secciones que tratan sobre los siguientes temas: papel de los sindicatos, derechos y responsabilidades, salud y seguridad, igualdad de oportunidades y futuro del trabajo.

El objeto de la Unidad sobre salud y seguridad es presentar a los jóvenes la situación jurídica de los derechos laborales, plantear preguntas relacionadas con los derechos y las obligaciones, para su



debate en el trabajo y en las prácticas para adquirir experiencia laboral, y ofrecer a los jóvenes la oportunidad de trabajar con sindicalistas en el aula.

Esta unidad está formada por seis secciones que llevan los siguientes títulos:

- Accidentes de trabajo
- ¿Qué harías tú?
- En los tribunales
- Cuestiones de actualidad
- Investigación sobre salud y seguridad
- Hipermercado «Goodlife» (Buena vida)

Accidentes de trabajo

En esta actividad introductoria se describen brevemente accidentes ocurridos en el lugar de trabajo. En la primera serie se trata de accidentes ocurridos a jóvenes cuando realizaban prácticas para adquirir experiencia laboral. En la segunda, los accidentes les ocurrieron a empleados afiliados a los sindicatos. Los alumnos debaten acerca de quién es el culpable y de cómo podrían haberse evitado los accidentes.

¿Qué harías tú?

Dentro de su preparación para la experiencia laboral, los alumnos deben reflexionar sobre la forma de evitar accidentes y lesiones. Se les presenta una amplia gama de situaciones que podrían provocar accidentes y se les invita a que piensen en alguna forma de evitar dichos accidentes. En algunas situaciones se pide a los alumnos que sean asertivos en sus prácticas laborales, lo cual no es nada fácil.

En los tribunales

En este ejercicio se presentan cuatro casos a los alumnos, tres de los cuales acaban ante los tribunales. Los alumnos debaten sobre la causa de cada accidente y las medidas que se podrían haber adoptado para reducir los riesgos.

Cuestiones de actualidad

Los alumnos debaten sobre ocho artículos publicados en *Risks*, revista en línea sobre salud y seguridad del TUC, sobre temas de actualidad, como pruebas de consumo de drogas, tabaquismo pasivo, ataques contra trabajadores de los servicios públicos, jornadas laborales excesivas y enfermedades relacionadas con el estrés.

Investigación sobre salud y seguridad

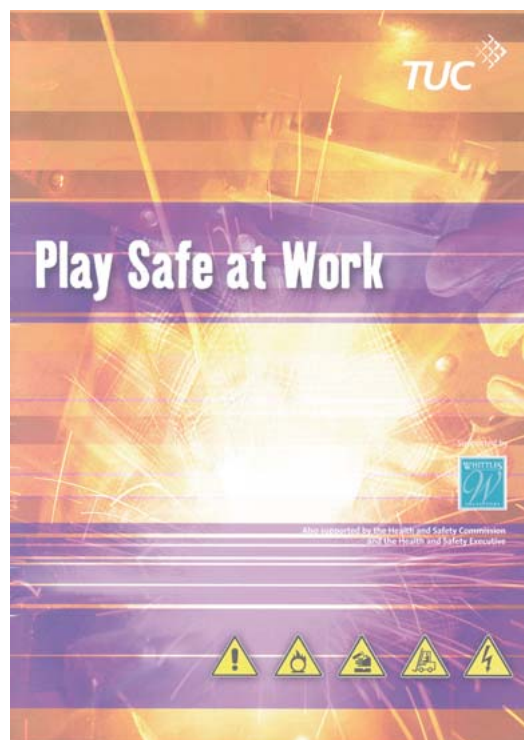
Las tareas que deben llevar a cabo los jóvenes dentro de esta serie de materiales consisten en trabajos de investigación que pueden realizar durante las prácticas para adquirir experiencia laboral o durante el trabajo a tiempo parcial. Para llevar a cabo estas tareas, los alumnos deben investigar en el lugar en el que realizan las prácticas o en su lugar de trabajo a tiempo parcial, y presentar los resultados que han obtenido junto con una serie de recomendaciones.

Hipermercado «Goodlife» (Buena vida)

Se trata de un juego de rol de un comité de seguridad y salud en un supermercado ficticio llamado «Goodlife». El comité debe debatir sobre cinco temas: el estrés laboral, los equipos de protección individual, las lesiones causadas por resbalones y tropezos, los trastornos de las extremidades superiores provocados por los defectos de diseño de los asientos de las cajas, y la violencia contra el personal y los clientes. Los jóvenes desempeñan el papel de miembros del comité y deciden las medidas que deben tomarse para mejorar la situación.

Utilización del kit «Una forma mejor de trabajar»

Este kit constituye un recurso flexible que puede emplearse de diversas formas. En particular, sus actividades han sido diseñadas para preparar a los alumnos para la experiencia laboral. Cada capítulo contiene una actividad que sirve para plantear temas a los alumnos antes de que estos pasen a la experiencia laboral. Además, los materiales pueden utilizarse para presentar a los alumnos cuestiones relacionadas con el trabajo que deberán estudiar en los cursos de formación profesional. Estas actividades servirán igualmente para que los maestros y profesores fomenten y desarrollen los conocimientos y la comprensión del concepto de ciudadanía entre los alumnos. Las actividades pueden realizarse con grupos de alumnos en las jornadas de empresa o de ciudadanía, en las que se invita a miembros de la comunidad local a dar conferencias en las escuelas e institutos, a fin de ayudarles a comprender los diversos aspectos del mundo laboral y de la comunidad local.





Los sindicalistas en el aula

En las aulas, los sindicalistas pueden dejar una impresión duradera en los jóvenes. Pueden aprovechar su amplio conocimiento de ejemplos reales para exponer de forma realista los problemas del trabajo y para ayudar a los jóvenes a comprender el papel que desempeñan los sindicatos en el lugar de trabajo y a reflexionar sobre él. Asimismo pueden ayudar a que los jóvenes comprendan cómo funcionan las negociaciones salariales y los convenios colectivos, la legislación laboral, las cuestiones relacionadas con la salud y la seguridad y la importancia que reviste la igualdad de oportunidades.

El TUC ha creado grupos de jóvenes sindicalistas para dar charlas a los escolares sobre los derechos en el trabajo y el papel de los sindicatos. Este programa se basa en la experiencia de los sindicalistas para poner de relieve algunos de los temas que los jóvenes aprenderán en el marco del programa de estudios sobre ciudadanía, experiencia laboral y aprendizaje relacionado con el trabajo.

Las escuelas e institutos del Reino Unido pueden invitar a estos grupos poniéndose en contacto con el responsable de educación de la TUC de su región:

Northern, Yorkshire and the Humber: Tel. 0113 242 9296

North West: Pete Holland: Tel. 0151 236 7678;
E-mail: pholland@tuc.org.uk

Midlands: Peter Try: Tel. 0121 236 4464; E-mail: ptry@tuc.org.uk

Wales: Julie Cook: Tel. 02920 227449; E-mail: jcook@tuc.org.uk

Southern and Eastern: Maggie Foy o Rob Hancock: Tel. 020 7467 1237; E-mail: mfoy@tuc.org.uk o rhancock@tuc.org.uk

South West: Marie Hughes: Tel. 0117 947 0521;
E-mail: mhughes@tuc.org.uk



Raj Jethwa es responsable de políticas del Congreso de Sindicatos (TUC) del Reino Unido. Entre sus responsabilidades cabe señalar la mejora de la protección y la observancia de las normas para los niños trabajadores, la elaboración de políticas para mejorar el acceso a la enseñanza superior, la realización

de campañas para potenciar los derechos de los jóvenes en el lugar de trabajo y la coordinación de la participación sindical en las políticas regionales. Es secretario del Foro de Jóvenes Sindicalistas del TUC y representa a esta organización en el Comité de Juventud de la Confederación Europea de Sindicatos.

Para más información

Encontrará más información del TUC para escuelas y jóvenes en:

<http://www.tuc.org.uk/schools>
<http://www.tuc.org.uk/youngpeople>

Todas las escuelas secundarias e institutos pueden obtener un ejemplar del kit *A Better Way to Work* a un precio de 7 libras esterlinas para cubrir los gastos de franqueo y embalaje.

Para pedir un ejemplar, puede escribir a: EDS, Education House, Castle Road, Sittingbourne, Kent, ME10 3RL, United Kingdom



SARAH COPSEY

Jefa de Proyectos de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Bilbao (España)

Nuevos enfoques para la participación de los jóvenes en la seguridad y la salud en el trabajo



Las estadísticas hablan por sí mismas. Los jóvenes sufren un número mucho más elevado de accidentes laborales que los trabajadores de mayor edad (1) y su tasa de siniestralidad es especialmente alta durante sus primeras semanas de trabajo (2). La mayoría de los accidentes ocurridos en el lugar de trabajo se deben a fallos en la gestión de la salud y la seguridad, razón por la cual los empresarios son los responsables, en virtud de la legislación comunitaria, de realizar evaluaciones de riesgos, de adoptar las medidas de salud y seguridad necesarias, de proporcionar formación y supervisión y de cooperar con otras organizaciones en este ámbito, como las agencias de empleo y las agencias de colocación (3). Para generar una cultura de salud y seguridad para el momento en el que los jóvenes se incorporen al mundo laboral se requiere un compromiso de la alta dirección.

No obstante, los propios jóvenes deben participar en el proceso de seguridad e integrarse en una cultura de seguridad en el lugar de trabajo. Deben conocer los riesgos que encierra el lugar en el que trabajan y los síntomas de las enfermedades profesionales. Por otra parte, la consulta a los trabajadores, incluidos los jóvenes, es indispensable para garantizar que las evaluaciones de riesgos sean adecuadas y que las medidas sean eficaces y se contemplen en la legislación. Si la salud y seguridad no se considera un tema interesante o «sexy», ¿cómo puede atraer la atención de los jóvenes e involucrarlos de forma eficaz? En este artículo se examinan algunos enfoques innovadores puestos en práctica en diferentes partes del mundo.

Elaboración de mapas del cuerpo y mapas de riesgos: participación de los jóvenes en la recopilación de datos sobre riesgos

La elaboración de mapas del cuerpo es una técnica para obtener información sobre los riesgos y los efectos de las enfermedades en el trabajo que fue desarrollada por grupos comunitarios y sindicatos y adaptada después por los pedagogos a diferentes entornos. Se utiliza para recabar información sobre los problemas de salud de los trabajadores mediante imágenes visuales y es una alternativa al uso de encuestas, por ejemplo. Los resultados obtenidos con esta técnica de recopilación y notificación de datos pueden introducirse en la evaluación de riesgos y en los procesos de revisión posteriores. Esta técnica interactiva se aplica normalmente en reuniones o talleres con un grupo de trabajadores como una actividad de trabajo en grupo. Los trabajadores marcan puntos con lápices de colores o etiquetas adhesivas en diagramas de la parte anterior y posterior del cuerpo cuando les preguntan: «¿Dónde te duele cuando trabajas?».

Al final del proceso se obtiene un mapa, como el que aparece en la figura 1, que muestra las tendencias que presentan los síntomas de los trabajadores.

A continuación se comparan los síntomas por medio de un examen de las pautas observadas. Cuanto mayor es el número de marcas en el mismo lugar del mapa del cuerpo —lo que indica que los trabajadores tienen los mismos síntomas—, más probable es que este hecho tenga un origen laboral y no sea un problema aislado e individual. Este sistema de comparación funciona mejor con personas que trabajan en la misma zona. Los resultados pueden luego debatirse entre los trabajadores o los comités de seguridad y salud, por ejemplo. Los resultados pueden utilizarse en la evaluación inicial de los riesgos y luego puede repetirse la prueba, tras introducir medidas de control, para comprobar la eficacia de estas últimas.

Esta técnica contribuye, pero no sustituye, a las evaluaciones de riesgos.



Figura 1. Ejemplo de mapa del cuerpo

La incorporación de mapas del cuerpo de los trabajadores en el proceso de evaluación y seguimiento de los riesgos ofrece varias ventajas. Por ejemplo, la técnica de elaboración de mapas del cuerpo:

- Ofrece información.
- Se basa en los conocimientos y experiencias de los trabajadores.
- Involucra de forma interactiva a los trabajadores.
- Fomenta la participación de los trabajadores en la evaluación y control de riesgos.
- Contribuye a la sensibilización, ayudando a los trabajadores a reflexionar sobre su lugar de trabajo.
- Ayuda a distinguir los problemas que tienen una causa laboral de los problemas debidos a otras causas.
- Resulta especialmente útil cuando existen problemas de lectura o expresión oral.

Esta misma técnica puede aplicarse a un mapa del lugar o de la zona de trabajo, en el que los trabajadores pueden marcar los lugares donde han sufrido accidentes, por ejemplo resbalones y caídas, contribuyendo así a ubicar los puntos conflictivos. Para más información sobre las técnicas de elaboración de mapas, véanse las notas (4) (5) y (6).





Empleo de las técnicas de elaboración de mapas del cuerpo y de los riesgos con los jóvenes

Dado que la elaboración de mapas del cuerpo es una buena técnica de sensibilización, puede dar buenos resultados entre los trabajadores jóvenes que desconocen los procesos por los que el trabajo puede causar achaques y dolores. Por ejemplo, esta técnica puede utilizarse con los trabajadores jóvenes que prestan asistencia domiciliaria. Los trabajadores se colocan unos a otros etiquetas adhesivas con la palabra «Ay» para crear una imagen visual de los achaques y dolores que padecen cuando realizan determinadas actividades. Una vez que se han reconocido y puesto así de manifiesto los problemas comunes, por ejemplo en la zona de la espalda o de los hombros, los debates pueden centrarse en preguntas como: «¿Qué provoca los achaques y dolores?» o bien «¿Cómo podemos prevenirlos?».

El programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad de California en Los Ángeles («Labor Occupational Safety and Health») (UCLA-LOSH) ha desarrollado ejercicios de creación de mapas de riesgos y del cuerpo destinados a trabajadores adolescentes en las escuelas. Organizan un programa de educación entre iguales con un instituto de enseñanza secundaria, copatrocinan el proyecto YWLA («Young Worker Leadership Academy») y prestan asistencia a una iniciativa estatal denominada «Safe Jobs for Youth Month», que tiene lugar cada mes de mayo, antes de que los estudiantes comiencen sus trabajos de verano. El objetivo del programa de educación entre iguales y del proyecto YWLA es que los jóvenes sirvan de modelo a otros jóvenes, para que estos aprovechen sus conocimientos y experiencias. En estos programas se han utilizado los ejercicios de elaboración de mapas del cuerpo y de los riesgos.

Una de las actividades consiste en pedir a los alumnos que colaboren en la elaboración de «mapas de los riesgos» que les amenazan en el trabajo, trazados sobre los dibujos realizados por ellos de sus propios lugares de trabajo (véase la figura 2). A partir de los mapas de riesgos crean listas de riesgos. A continuación, los alumnos pueden establecer prioridades en esta lista, por ejemplo eligiendo las tres amenazas más importantes y exponiendo los motivos de esta elección. A continuación pueden proponer formas para eliminar los riesgos observados. Luego se pide a los alumnos que presenten su mapa de riesgos al resto de la clase. Para elaborar los mapas se emplean códigos de colores: rojo para los riesgos para la seguridad, azul para los riesgos químicos, marrón para los riesgos físicos y medioambientales y verde para los riesgos de estrés. Esta técnica ayuda a los jóvenes a hablar entre ellos sobre la seguridad y les anima a proponer soluciones colectivas para los problemas que descubren.

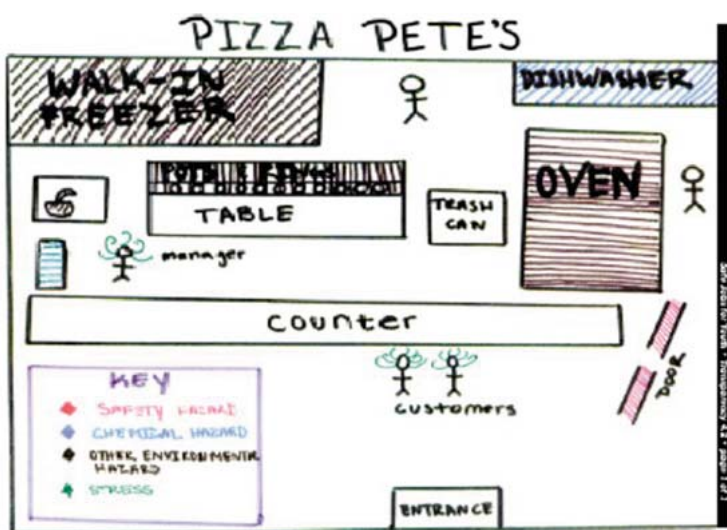


Figura 2. Ejemplo de mapa de riesgos (procedente del kit de recursos «Safe Jobs for Youth Month», California, Asociación para la Salud y la Seguridad de los Trabajadores jóvenes (7))

Los docentes que deseen descargar gratuitamente materiales de información y actividades para organizar una sesión de elaboración de mapas de riesgos pueden hacerlo en: <http://losh.ucla.edu/youth/resources.html> (8).

Estas técnicas son muy versátiles y pueden aplicarse de varias maneras. Aquí presentamos otras ideas para aplicar la técnica de elaboración de mapas del cuerpo y de riesgos en entornos educativos:

- Pedir a los alumnos que marquen en un mapa de la escuela los lugares en que han experimentado problemas de salud y seguridad, por ejemplo resbalones o tropiezos.
- Pedir a los alumnos que marquen en un mapa del cuerpo los lugares en los que sienten achaques y dolores después del primer día en la escuela.

La narración de historias en la formación sobre seguridad

En el ámbito de la seguridad y la salud, el aprendizaje a partir de experiencias reales de otras personas reviste tanta importancia como en cualquier otro ámbito. Las anécdotas constituyen una forma importante para transmitir información, por lo que algunas organizaciones han estudiado el uso sistemático de esta técnica como parte de la formación de los nuevos trabajadores.

El Instituto Nacional Estadounidense para la Seguridad y la Salud Ocupacional (NIOSH) ha estudiado las ventajas de la narración de historias. La investigadora del NIOSH Elaine Cullen ha estudiado el empleo y la eficacia de la narración de historias personales en la formación sobre seguridad y salud en el sector de la minería. Asimismo ha estudiado los elementos necesarios para producir vídeos de calidad destinados a la formación sobre seguridad y basados en narraciones de historias extraídas de las propias experiencias del NIOSH en este ámbito.

El informe *Tell Me a Story: Why Stories are Essential to Effective Safety Training* (Cuéntame una historia: por qué las historias son indispensables para una formación eficaz sobre seguridad) (9) se basa en los resultados de este proyecto de investigación, que duró siete años. La intención era elaborar y evaluar nuevos materiales para enseñar a los mineros formas seguras de trabajar en un entorno difícil e inherentemente peligroso. Este método reproduce las prácticas tradicionales del sector, según las cuales los mineros principiantes son enseñados por mineros de mayor edad y más experiencia, y reflejan los valores culturales existentes en el sector de la minería. En el sector de la minería no solo existe un sólido modelo de formación basado en la relación entre maestro y aprendiz, sino también una tradición oral de narración de historias que se remonta siglos atrás.

Los autores creen que este modelo reviste una importancia esencial para formar a trabajadores seguros y productivos, sobre todo en aquellos oficios manuales que requieren un alto grado de habilidad para realizar las tareas, además de sensibilidad hacia los peligros potenciales o reales. Los mineros mentores son eficaces porque son creíbles. Los autores consideran igualmente que la narración de historias, que es un método antiquísimo para la enseñanza de los nuevos mineros, también es un medio sumamente eficaz para transmitir información compleja de una forma comprensible y memorizable.

Para realizar los vídeos fue necesario enseñar a los miembros del equipo de rodaje todos los riesgos generales y específicos de la minería. También participaron mineros reales, a pesar de la incomodidad que sentían al principio delante de las cámaras. Entre el equipo de rodaje y los mineros actores se desarrolló una estrecha relación de trabajo con guiones flexibles que permitían ir incorporando las sugerencias de los propios mineros. La idea consistía en trabajar de acuerdo con la cultura de la minería y en colaborar estrechamente con los mineros, a fin de que las lecciones aprendidas fueran pertinentes e interesantes.

Al proyectar el primer vídeo sobre seguridad en el manejo de explosivos, descubrieron que a los mineros les gustaba observar y escuchar a personas parecidas a ellos. Según las personas que participaron en la evaluación de los vídeos de formación, estos resultaban creíbles porque se habían rodado bajo tierra en minas reales con la actuación de mineros auténticos, y porque



presentaban situaciones reales con las que los mineros podían identificarse, sin necesidad de dirigirse directamente a los espectadores. Según las opiniones, gracias a los vídeos, un tema que en ocasiones resulta difícil (la seguridad) resultaba entretenido, al tiempo que transmitían información importante. Los autores piensan que, si se encuentran los expertos adecuados, personas que puedan compartir su sabiduría y sus experiencias de forma creíble y con personalidad, es posible aprovechar esos conocimientos y experiencias, y utilizarlos para la formación de las futuras generaciones de mineros. Otros vídeos abordan el desprendimiento de rocas, las operaciones de rescate, los atajos en los procedimientos de trabajo, los riesgos que plantean los equipos móviles y una historia de supervivencia en un accidente laboral.

Según los investigadores del NIOSH, estas historias:

- Refuerzan al que las cuenta.
- Crean un entorno de confianza.
- Generan un vínculo entre quienes las escuchan.
- Fomentan la concentración.
- Tienen una capacidad única para suavizar los conflictos y las diferencias de opinión.
- Contienen una gran cantidad de información cultural.
- Ofrecen una forma de aprender de experiencias personales o indirectas.
- Ayudan a sanar.

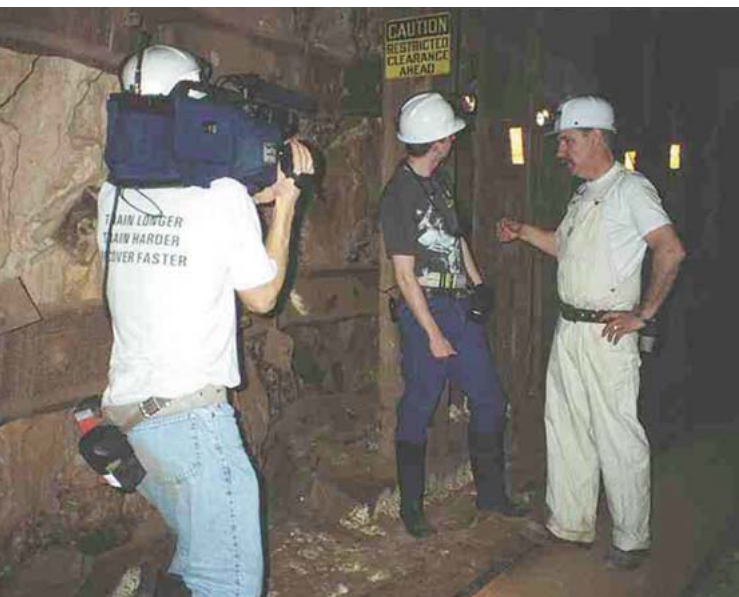


Figura 3. Rodaje de un vídeo de formación en materia de seguridad en la minería en el que se cuentan historias

Elaine Cullen considera, basándose en sus experiencias, que la idea misma de utilizar historias, en particular para la formación o la enseñanza, puede tener buenos resultados con otros trabajadores jóvenes, al igual que los ha tenido con los jóvenes mineros. La gente suele confiar en las personas que se comportan, caminan y hablan como ellos. Así pues, si un joven narra un accidente en el que se han visto involucradas estas personas, capturarán la atención de los jóvenes del público destinatario, porque estos se relacionan con mucha más facilidad con esta persona y les resulta más fácil situarse en la historia y pensar en lo que habrían hecho y en cómo habrían reaccionado. Han visto muchos ejemplos en los que la policía y las escuelas han colaborado en la utilización de este tipo de técnicas para mostrar lo que ha sucedido a otros alumnos que, por ejemplo, conducen cuando han bebido. Produce un gran impacto y llega con gran eficacia al público destinatario. También han observado que los vídeos sobre la minería se están utilizando de forma generalizada, lo que parece indicar que el hecho de que el público no esté constituido por mineros carece de

importancia, ya que el mero hecho de que esté constituido por otros trabajadores parece establecer una conexión suficientemente sólida.

Observaciones finales

Aunque los dos enfoques descritos en este artículo son muy diferentes, presentan al menos dos similitudes. En ambos participan estudiantes y los dos se centran en situaciones reales de trabajo. En los procesos de elaboración de mapas, personas del mismo nivel empiezan a reconocer y resolver los problemas que ellas mismas han tenido. En los vídeos se utilizan trabajadores reales para transmitir experiencias reales en el lugar de trabajo.



Sarah Copsey es jefa de proyectos de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, con sede en Bilbao (España). Ha trabajado en diversos proyectos, como investigaciones, monografías de buenas prácticas, creación de sitios web y en los galardones a las buenas prácticas que se organizan conjuntamente con la

Semana Europea. Sus ámbitos temáticos han sido las cuestiones de género y la seguridad y la salud en el trabajo (SST), los trabajadores con discapacidades y la SST, la información para el sector sanitario y los trastornos musculoesqueléticos. Anteriormente fue jefa de salud y seguridad en UNISON, el sindicato británico de trabajadores de la función pública y el sector sanitario. Su formación académica se ha desarrollado en los ámbitos de la psicología y la ergonomía.

Referencias y bibliografía

1. Eurostat: *Work and Health in the EU — a statistical portrait 1994-2002*, p. 35, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas (2003).
2. Breslin, F.C.; Smith, P.: «Trial by fire: a multivariate examination of the relation between job tenure and work injuries», *Occupational and Environmental Medicine* (2006); vol. 63, nº 1, pp. 27-32.
3. Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (DO L 183 de 29.6.1989, p. 1).
4. Kirby, P.: *Training safety reps in the use of body mapping — Final report including an impact follow-up survey*, TUC, 2001: (http://www.tuc.org.uk/h_and_s/tuc-3813-f0.cfm).
5. Página web de *Hazards magazine — Do-it-Yourself Research* (<http://www.hazards.org/diyresearch/index.htm>).
6. Keith, M.; Brophy, J.; Kirby, P.; Roskam, E.: «*Barefoot research: A Worker's Manual for Organising On Work Security*» (<http://www.ilo.org/public/english/protection/ses/info/publ/barefoot.htm>), International Labour Office, 2002.
7. Se puede encontrar información sobre «Safe Jobs for Youth Month» en la página web de California Partnership for Young Worker Health and Safety (<http://socrates.berkeley.edu/~safejobs/downloads/index.html#resourcekit>).
8. *UCLA-LOSH Youth Project* (<http://losh.ucla.edu/youth/index.html>).
9. Cullen, E.T; Fein, A.H.: «*Tell Me a Story: Why Stories are Essential to Effective Safety Training*» (<http://www.cdc.gov/niosh/mining/pubs/pubreference/outputd1577.htm>), DHHS (NIOSH) Publication No. 2005-152 (2005).



LAURENCE DUFOUR

Encargada de Asuntos Internacionales del IOSH (Reino Unido)

Cajas ruidosas («NoisyBoxes») para llevar el mensaje a las escuelas.

Promoción en las escuelas de la Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo



En el marco de la Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo 2005, 2 600 cajas ruidosas («NoisyBoxes») y sus jóvenes y ruidosos propietarios demostraron de qué forma puede integrarse la seguridad y la salud en los planes de estudio de las escuelas. El ruido era el tema de la Semana, y ruido fue exactamente lo que hubo cuando los ganadores del concurso «NoisyBox» del IOSH subieron al estrado de Earls Court en Londres para recibir sus premios.

El Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo (IOSH) del Reino Unido organizó el concurso *NoisyBox* en apoyo a la Semana Europea para difundir el Reglamento revisado sobre el ruido en el lugar de trabajo, que entró en vigor en 2006.

El IOSH es la principal asociación europea de profesionales de salud y seguridad y cuenta con 28 000 miembros repartidos en más de 50 países. El Instituto es una organización independiente sin ánimo de lucro que regula y gobierna esta profesión, mantiene las normas y ofrece orientaciones imparciales y autorizadas sobre cuestiones relacionadas con la salud y la seguridad. El IOSH constituye un centro de excelencia para las normas de la profesión, promueve la importancia de la salud, la seguridad y la sostenibilidad, fomenta la investigación y difunde conocimientos, fomenta y facilita la transmisión de información, buenas prácticas y conocimientos especializados, y apoya y desarrolla las competencias de sus miembros.

El IOSH promueve la Semana Europea en las escuelas desde 2001 a través de diversas actividades, como un concurso escolar a nivel local en 2001 en apoyo del tema de los trastornos musculoesqueléticos, un seminario de un día de





duración sobre el estrés en 2002; un concurso de carteles destinados a los niños y una conferencia nacional organizada con otros socios en el ámbito de la seguridad y la salud sobre el asma profesional en 2003, un concurso de carteles y una conferencia de un día de duración sobre el tema «Construcción y medio ambiente» en 2004, y el concurso *NoisyBox* y la conferencia *Sound Off* de dos días de duración celebrada en Londres y organizada por las Autoridades de Salud y Seguridad (HSE), el IOSH y CMP Information, en colaboración con el Real Instituto Británico de los Sordos (RNID en sus siglas en inglés), que coincidió con la exposición sobre «Gestión total del lugar de trabajo», que tuvo lugar en Earls Court, en Londres, en octubre de 2005.

Concurso de escuelas

Ahora bien, ¿por qué participa una institución profesional en concursos de escuelas? El concurso sobre el ruido de 2005 demuestra la utilidad de este enfoque. Lawrence Waterman, Presidente del IOSH, lo explica así: «Queríamos organizar un concurso que fuera divertido, pero que también animara a los niños a pensar en lo horrible que sería que no pudiesen escuchar sus sonidos favoritos».

En este concurso se pedía a los niños que pensarán en su ruido favorito y lo recrearan decorando una caja, con la posibilidad de meter algo en su interior que imitara dicho ruido. El concurso fue patrocinado por Royal Mail, el servicio postal británico, y se recibieron candidaturas de niños de todo el Reino Unido, entre las cuales había muchas de escuelas que habían utilizado la actividad del concurso en sus aulas.

Se recibieron en total 2 600 candidaturas y fueron seleccionadas 12 para los premios que se entregaron durante la conferencia *Sound Off — Noise Reduction at Work* (Sonidos fuera — La reducción del ruido en el trabajo) que tuvo lugar en Earls Court, Londres, los días 11 y 12 de octubre de 2005. Las demás candidaturas se exhibieron en dos cajas ruidosas gigantes que llamaron mucho la atención de los asistentes a la conferencia, así como de los principales oradores: Lord Hunt of Kings Heath, Ministro de Salud y Seguridad del Reino Unido; y Evelyn Glennie, célebre percussionista que también presentó los premios.

Se invitó a niños de entre 5 y 11 años de edad a ilustrar su ruido favorito en una caja ruidosa muy simple. Los participantes se dividieron en tres grupos de edades —5 y 6 años, 7 y 8 años, y de 9 a 11 años—, y se concedieron tres premios especiales al mérito. Los 12 ganadores fueron: Aisha Aboukar (6 años), Toby May (7 años), Sian Louise Pisano (10 años), Kycie-Leigh Kielty (6 años), Ruhe Begum (6 años), Scott Catley (7 años), Ryan Lawford (9 años), Sulayman Camara (7 años), Xavier Thanki (6 años), James Atkins (7 años), Joseph Glasgow (10 años) y Nadia Vaughan (10 años).

Hans-Horst Konkolewsky, entonces director de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, entregó a cada galardonado su premio en una ceremonia celebrada en Londres. Los diseños ganadores pueden verse también en el sitio web del IOSH (<http://www.iosh.co.uk/noisybox>).

Silencio ensordecedor

Los ruidos y sonidos constituyen una parte importante de nuestra vida cotidiana. A niveles moderados son inofensivos, pero un ruido excesivo puede dañar el oído de forma permanente. Y los problemas de audición son progresivos, por lo que el oído puede ir deteriorándose poco a poco hasta que es demasiado tarde para hacer algo al respecto.

En Gran Bretaña aproximadamente medio millón de personas sufren dificultades auditivas provocadas por el ruido en el trabajo. Y no únicamente en los sectores más obvios, como la industria manufacturera, la

construcción o las fuerzas armadas; la industria recreativa también pasa factura, como es el caso de los *disc jockeys* que sufren tinnitus, dolencia en la que el enfermo oye un zumbido, pitido o silbido casi constante, incluso al irse a dormir o cuando todo está en silencio.

La pérdida de la audición —a veces es una pérdida completa y otras veces el enfermo oye ruidos apagados— exige un verdadero esfuerzo a las personas en sus actividades cotidianas y estas se sienten aisladas cuando otras conversan con normalidad a su alrededor. El concurso se organizó para aumentar la sensibilización con respecto a estos problemas desde una edad temprana, y para enseñar a los niños pequeños lo importante que es el sentido del oído y la importancia de cuidarlo. El IOSH considera que una actitud positiva respecto al ruido ayudará a los niños a comprender la importancia de cuidar su oído desde una edad muy temprana.

La integración de la seguridad y la salud en el trabajo en el sistema educativo

Con la ayuda de Ann Davey, directora de la Trinity Lower School de Northamptonshire, el IOSH animó a los profesores a pensar de qué forma podrían sus alumnos construir una *NoisyBox* sobre uno de los siguientes ámbitos de la actividad escolar:

- Contribución a las Normas Nacionales de Salud Escolar.
- Cobertura de formas tridimensionales en diferentes fases: exploración de la forma cúbica.
- Cobertura de los sentidos en diferentes fases: concentración en el sentido del oído.
- Sesiones artísticas: dominio de la creatividad no solamente de forma visual, sino pidiendo a los niños que pensarán qué objeto podría representar su sonido favorito.

El IOSH invitó igualmente a los profesores a plantear una pregunta rápida a sus alumnos en clase. Se les preguntó cuáles de los siguientes objetos pueden dañar el oído:

- Cascos para escuchar música.
- Audífonos.
- Auriculares.
- Motocicletas.
- Bares de copas y discotecas.
- Silbatos de los árbitros.

Desde luego, la respuesta fue que todos ellos pueden provocar daños. En opinión del IOSH, concentrándose en la importancia que tienen los sonidos para los niños, estos comenzarían a darse cuenta de que vale la pena cuidar su sentido del oído. Uno de los mensajes clave de la iniciativa consistía en recordar a los niños que los ruidos no deseados o excesivos —tanto en el trabajo como en el juego— pueden tener efectos sumamente negativos en el oído.

La conferencia *Sound Off*

Todos los miembros del IOSH se sintieron orgullosos de las candidaturas recibidas para el concurso *NoisyBox*, por lo que decidieron mostrarlas en la Conferencia *Sound Off* celebrada en Londres. Esta conferencia fue el escaparate perfecto para mostrar la creatividad y el duro trabajo realizado, y para demostrar, mediante las *NoisyBox*, hasta qué punto es vital el sentido del oído. Para que las *NoisyBox* fueran el centro de atención, el IOSH construyó dos *NoisyBox* gigantes para exhibirlas en la conferencia. De este modo se combinaron todos los sonidos favoritos de los jóvenes concursantes en una gran *NoisyBox* para que todos pudieran hacer oír sus mensajes.





Filosofía, política y actividades del IOSH en relación con la seguridad y la salud en el trabajo dentro del sistema educativo

- En el IOSH consideramos que, en la medida de lo posible, el sistema educativo debe preparar a los jóvenes para la vida laboral, ayudándoles a evitar accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, y que este proceso debe comenzar cuanto antes.
- Creemos que la salud y la seguridad deben integrarse plenamente en la enseñanza primaria, secundaria y superior, así como en los programas introductorios en el lugar de trabajo y actividades conexas.
- En este ámbito desarrollamos las siguientes actividades:
 - Educación para la salud y la seguridad: preparar a los jóvenes para una vida laboral más segura, que define nuestras opiniones sobre esta importante cuestión y anima a todas las partes interesadas a evaluar sus políticas y prácticas en este ámbito (!).
 - Un grupo de especialistas en educación formado por 12 000 miembros, que ofrece un foro para que miembros del IOSH que trabajan en el sector de la educación debatan y difundan las cuestiones clave.
 - Colaboración con Heads Teachers and Industry (HTI), el Ministerio de Educación (DfES), Learning and Skills Council (LSC) y las Autoridades de Salud y Seguridad (HSE) para desarrollar el proyecto «B safe», que tiene por objeto preparar a los jóvenes para una experiencia laboral segura a través del teatro en la educación.
- Planes para el futuro
 - Posible desarrollo, en colaboración con HSE, de un recurso didáctico para la «detección de riesgos» en la escuela destinado a alumnos de 10 y 11 años.

El IOSH ha obtenido premios regionales en el Reino Unido por sus actividades relacionadas con la Semana Europea y está siempre dispuesto a organizar actividades destinadas a aumentar la sensibilización del público en general con respecto a la salud y la seguridad, en particular desde una temprana edad, así como a animar a sus miembros a que hagan otro tanto en sus propias organizaciones.

Asimismo, el IOSH se ha mostrado dispuesto a colaborar con la Agencia Europea para la promoción mutua de sus campañas respectivas. La organización está a cargo del Departamento de Asuntos Internacionales del IOSH, encabezado por Sarah Hamilton y coordinado por Laurence Dufour desde 2002, y cuenta con la colaboración del personal de comunicación, de los diseñadores gráficos y del personal técnico de este Instituto.

La promoción de las actividades de la Semana Europea se lleva a cabo a través del sitio web del IOSH, de comunicados de prensa, de los miembros del Instituto y de otros medios de comunicación. La planificación de la Semana Europea 2006 ya está muy avanzada y el IOSH prevé organizar una vez más un concurso para los jóvenes.

Para más información sobre el concurso *NoisyBox*, las actividades del IOSH y sus planes para la Semana Europea 2006, visite el sitio web del IOSH en <http://www.iosh.co.uk>



Laurence Dufour es encargada de Asuntos Internacionales del Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo (IOSH) del Reino Unido. Nació en Bélgica y vive en el Reino Unido desde 1996. Se ocupa de la secretaría de la ENSHPO (Red Europea de Organizaciones de Profesionales de la Seguridad y la Salud), promueve la imagen del

IOSH a nivel internacional y coordina actividades relacionadas con la Semana Europea. Anteriormente fue administradora de Comercio Internacional en la Cámara de Comercio de Leicestershire y trabajó en Business Link de Leicestershire.

(!) <http://www.iosh.co.uk/index.cfm?go=technical.guidance>



WISEUP2WORK: IOSH campaign for 2006.



JUKKA VUORI Y PETRI KOIVISTO

Instituto para la Salud en el Trabajo de Finlandia

Los jóvenes, la vida y el trabajo: promoción de la gestión de la carrera profesional



En muchos países europeos, y en particular en Finlandia, las carreras profesionales son breves. Las personas comienzan su vida laboral tarde y se jubilan relativamente pronto. Los estudios pueden prolongarse demasiado y pueden presentarse dificultades para integrarse en la vida laboral. El principal motivo para el abandono temprano de la vida laboral es, por otra parte, la insuficiencia de recursos de los trabajadores en un entorno de trabajo cada vez más exigente. Actualmente, la salud mental y los problemas de conducta son la razón más habitual para la concesión de pensiones de invalidez en Finlandia. Las carreras laborales se ven, además, amenazadas por la precariedad del empleo y los constantes cambios de la vida laboral por motivos financieros, entre ellos los despidos y los crecientes períodos de desempleo.

Estos problemas externos a la vida laboral exigen adoptar nuevos enfoques en los lugares de trabajo a lo largo de las carreras profesionales que permitan que los trabajadores participen y permanezcan durante más tiempo en la vida laboral. El Instituto para la Salud en el Trabajo de Finlandia (FIOH) ha creado un área temática denominada «Trabajo y fases de la vida», cuyo marco de referencia es un modelo de vida laboral con integración de edades (Riley y Riley, 1994; Salokangas, Vuori y Huuhtanen, 2005). Esta área temática pretende hacer frente a los desafíos que se describen en este modelo en función de la edad. En este modelo, la vida se divide en tres fases: niñez y juventud, que se prolonga en función de los sistemas y se caracteriza por la dependencia económica; edad laboral y edad de jubilación. El modelo diferenciado por edades (figura 1) resulta

problemático en muchos sentidos desde la perspectiva de la vida laboral, la educación y la jubilación. El ritmo de la vida laboral agota prematuramente los recursos y competencias de la mayoría de las personas y los regímenes laborales no son suficientemente flexibles para hacer frente a las necesidades de aprendizaje de los trabajadores o a los cambios que estos experimentan en la vida. Los conocimientos quedan desfasados con rapidez y, en lugar de un aprendizaje intensivo en una fase u otra, es necesario un aprendizaje permanente. Las actitudes y prácticas discriminatorias hacia la generación de mayor edad obligan a muchas personas a abandonar la vida laboral y pasar a la jubilación, situación en la que a menudo gozan de un exceso de tiempo libre y se sienten inútiles.

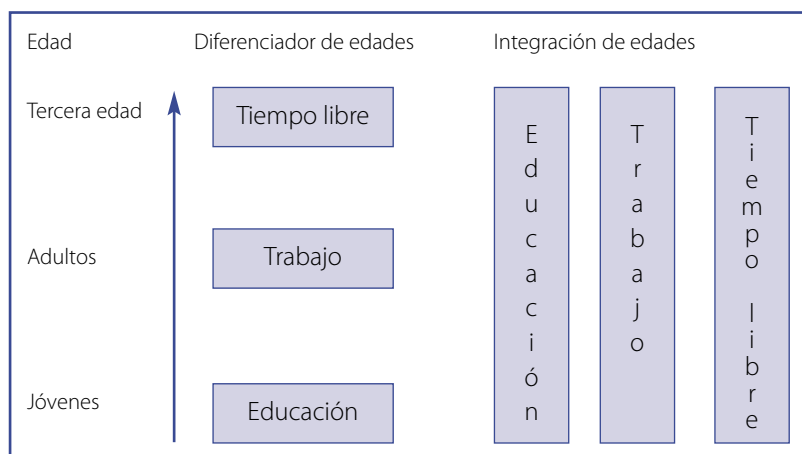


Figura 1. Modelo de vida laboral con integración de edades (Riley y Riley, 1994; Salokangas, Vuori y Huuhtanen, 2005)





En la vida laboral con integración de edades (figura 1), las personas de diferentes edades pueden acceder con más flexibilidad a la educación, al trabajo y al tiempo libre. Este tipo de sociedad ofrece flexibilidad en función de la situación en la vida y las oportunidades de aprendizaje permanente. Dividiendo el trabajo de manera más uniforme a lo largo de la vida queda más tiempo para la formación, el tiempo libre, la familia y otras actividades de acuerdo con las necesidades de cada persona. La integración de edades en la vida laboral presenta muchos aspectos positivos, por ejemplo un mejor aprovechamiento de las cualificaciones, la prolongación o el aumento de la actividad y la participación social y una menor carga para los fondos de la seguridad social.

Gracias a las actividades de investigación y desarrollo, el área temática «Trabajo y fases de la vida» ha permitido introducir innovaciones para mejorar la gestión del trabajo y las carreras profesionales, para potenciar la orientación hacia el trabajo y la prolongación de la vida profesional, así como innovaciones educativas basadas en la gestión de la edad, mediante la cual podemos influir en la forma en la que las organizaciones tratan a sus trabajadores en las distintas edades. Los principales canales de difusión son las organizaciones intermediarias, como las existentes en la educación, el trabajo y los sectores sanitarios. Buscamos colaboradores entre las empresas y los propios trabajadores a fin de lograr la máxima repercusión en la vida laboral.

La elección de la carrera profesional y la transición al trabajo de los jóvenes

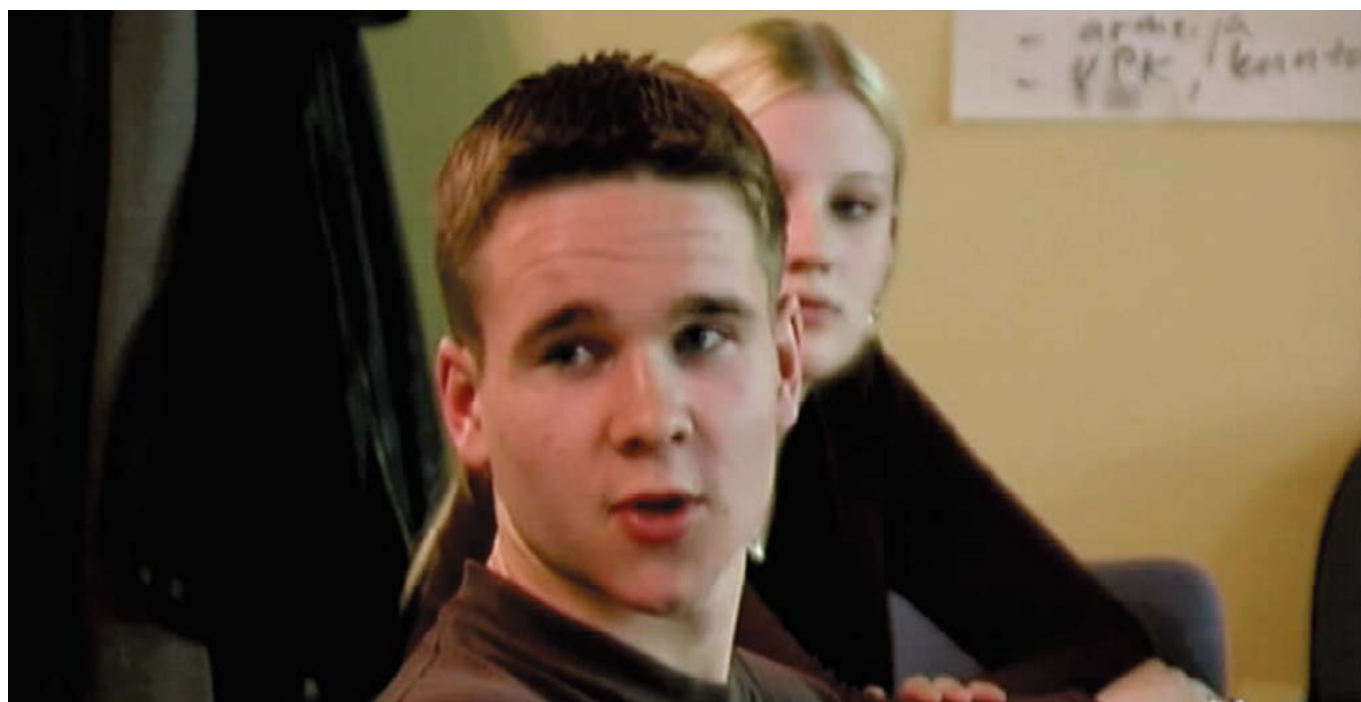
Al igual que en muchos países occidentales, la transición de los jóvenes desde la vida escolar a la laboral se ha hecho más difícil en Finlandia en las últimas décadas debido a los cambios que ha sufrido la estructura del trabajo y al incremento de las exigencias educativas (Gangl, 2002; OCDE, 1998; Suikkanen; Martti y Huijala, 2006). Los aspirantes a integrarse en el mercado de trabajo finlandés necesitan por lo menos un título de enseñanza secundaria superior (es decir, por encima de la enseñanza secundaria básica, pero por debajo del nivel universitario, generalmente jóvenes de 17 y 18 años). Así pues, los jóvenes que abandonan sus estudios antes de alcanzar este nivel corren un grave riesgo de desplazamiento. La mayoría de los jóvenes que comienzan la formación profesional secundaria superior eligen especialidad de forma

más bien arbitraria. A su vez, esta decisión debilita su motivación e incrementa la tendencia a abandonar los estudios en los centros de formación profesional. En los últimos años, un 94 % de los miembros de este grupo de edad comenzaron la enseñanza secundaria superior y un 84 % finalizaron sus estudios y obtuvieron un título.

Incluso los jóvenes que completan la enseñanza secundaria superior no tienen asegurado el éxito en el mercado de trabajo en Finlandia. El nivel educativo de los jóvenes finlandeses se sitúa entre los más altos de los países de la OCDE, y debido a este rápido ascenso de nivel, la diferencia de nivel educativo entre los distintos grupos de edad es mayor en Finlandia que en otros países de la OCDE. A pesar de su buena educación, las carreras profesionales de los jóvenes se ven afectadas por contratos precarios y dificultades para encontrar un empleo que corresponda a su nivel de educación. Se considera que encontrar empleo inmediatamente después de obtener un título es un indicio de una estabilidad laboral posterior en los países de la OCDE (OCDE, 1998). Otro factor crítico, aparte de encontrar un empleo, es la calidad del empleo, ya que aceptar un empleo de baja calidad tras salir de la escuela, que no corresponda al nivel educativo de la persona, dificulta más adelante desarrollar una carrera profesional que se ajuste al nivel educativo de dicha persona (Scherer, 2004).

Los períodos prolongados de desempleo o un empleo no satisfactorio ponen igualmente a los jóvenes en peligro de sufrir problemas de salud mental. Las dificultades en el empleo tienen un efecto negativo para la salud mental de esos jóvenes, en particular en aquellos que consideran que el trabajo es una parte importante de la vida. Además, hay tener en cuenta que el éxito en la transición de la vida escolar a la vida laboral puede deberse también a otros cambios que tienen lugar en la transición de los jóvenes a la vida adulta, como abandonar el domicilio familiar, lograr la independencia económica y prepararse para una relación o para la vida familiar. Aparentemente, la gestión de la vida y el bienestar tendrán un fundamento más sólido con un trabajo que:

1. Corresponda a las metas, intereses y expectativas profesionales de cada persona.
2. Ofrezca oportunidades para aprovechar los conocimientos y cualificaciones.
3. Permita a las personas influir sobre el contenido y la carga de su trabajo.





4. Establezca metas profesionales realistas y ofrezca oportunidades de desarrollo.
5. Ofrezca apoyo y orientación para el desarrollo profesional e información sobre la calidad de su desempeño.

El fomento de la gestión de la carrera profesional y la salud mental de los jóvenes

Debido al creciente ritmo de los cambios en la vida laboral, muchos jóvenes deben hacer frente a una serie de retos a la hora de elegir una carrera, durante el período educativo y cuando se reintegran en el mundo laboral más de una vez en su vida. Para superar estos retos deben estar bien preparados para gestionar su carrera profesional y eso exige aptitudes para planificar su carrera, aptitudes para buscar trabajo, aptitudes para adaptarse a nuevas tareas y nuevas organizaciones y aptitudes para el aprendizaje permanente. La enseñanza de estas aptitudes ha planteado nuevos retos a las personas dedicadas a orientar a los jóvenes que pasan al siguiente nivel educativo o que abandonan la vida escolar por la vida laboral. Aquí presentaremos dos modelos grupales de orientación desarrollados por el FIOH para fomentar la gestión de la carrera profesional de los jóvenes. El primer método, denominado «De la escuela al trabajo», está destinado a la formación profesional secundaria superior. El segundo método, denominado «Hacia la vida laboral», está dirigido a la enseñanza secundaria. Ambos métodos pretenden mejorar la preparación para gestionar la carrera profesional, gestión que es indispensable hoy en día para pasar con éxito de la educación a la carrera profesional.

Los métodos «De la escuela al trabajo» y «Hacia la vida laboral» están estructurados y, por tanto, son modelos establecidos en los que el contenido y las técnicas de enseñanza están bien planeados y orientados, y se basan en teorías. Gracias a su carácter estructurado, resulta más fácil ponerlos en práctica, y nuestro objetivo es garantizar una instrucción de calidad. Otras características de los métodos son su forma de curso intensivo, el modelo de cooperación de dos instructores, y la colaboración de las Administraciones de trabajo y educación. La cooperación multidisciplinar tiene lugar a nivel local, a través de los centros de formación y las oficinas de empleo, que orientan conjuntamente a los grupos. Los métodos grupales se basan en el modelo de actividades preventivas en grupo del Michigan Prevention Research Center (Caplan, Vinokur y Price, 1997). El efecto positivo de este modelo en la reincorporación al trabajo de adultos desempleados y en la prevención de los síntomas depresivos se ha puesto de manifiesto en una serie de experimentos basados en seguimientos aleatorios realizado en Finlandia y los Estados Unidos (Vinokur, Schul, Vuori y Price, 2000). Este modelo de orientación grupal se ha aplicado mayoritariamente en esta fase crítica de transición de los jóvenes, para proporcionarles la preparación fundamental que les permita gestionar su carrera profesional e inculcarles las actitudes necesarias para hacer frente a los retos mediante un aprendizaje activo y técnicas de apoyo social.

Efectos del método «De la escuela al trabajo» en la formación profesional

El método «De la escuela al trabajo» (Koivisto, Mäkitalo, Larvi, Silvonon y Vuori, 2002) pretende mejorar la calidad de la gestión del empleo y la carrera profesional de los graduados en los centros de formación profesional, así como evitar la depresión que a menudo afecta a las personas que se encuentran en situación desventajosa en el mercado de trabajo. Este método puede emplearse igualmente para promover la gestión de la carrera profesional de los graduados en escuelas politécnicas. Los cursos se imparten durante el último año de estudios, y la labor de grupo adopta la forma de un curso intensivo de cinco días de duración.



Los profesores de formación profesional se encargan de la orientación de estos grupos, en colaboración con formadores de la oficina de empleo de la localidad. Los representantes de las empresas también forman parte de la red de cooperación local. Los alumnos adquieren conocimientos mediante una serie de entrevistas a empresarios invitados, a los que preguntan acerca de sus procesos de contratación e integración en la vida laboral, y comparando sus propias competencias y los criterios de las empresas. En este marco de cooperación multiprofesional, las cualificaciones y la autoridad de las partes se complementan entre sí para asesorar a los jóvenes.

El método «De la escuela al trabajo» tiene por objeto preparar a los participantes, mediante el aprendizaje activo, para gestionar su carrera profesional con vistas a la transición a la vida laboral. El contenido del curso intensivo se centra en la preparación para la búsqueda de empleo y la integración en organizaciones, y en la adquisición de una actitud favorable al aprendizaje permanente. En los ejercicios de búsqueda de empleo, los estudiantes adquieren información sobre vacantes y se les enseña a ponerse directamente en contacto con las empresas y a destacar sus puntos fuertes en las entrevistas de selección. En los ejercicios de integración en organizaciones estudian la manera de establecer contactos útiles en una nueva organización para promover su propio trabajo y de obtener la información y formación necesaria para la realización de sus tareas. Para introducir a los alumnos al aprendizaje permanente, se les pide que comparen sus puntos fuertes con los requisitos de la empresa y que identifiquen las aptitudes que requiere el mercado de trabajo, que son las que deberán desarrollar después de graduarse. Además, los asesores invitan a los participantes a que elaboren tácticas de supervivencia en caso de sufrir contratiempos, como los que experimentan a menudo los jóvenes que pasan de la formación profesional al mercado laboral, cuando encuentran un empleo que no les satisface o durante la integración en la organización.

Los efectos del método grupal en la tasa de empleo de los alumnos, en su salud mental y en sus objetivos personales fueron estudiados como parte de un experimento sobre el terreno que finalizó en 2003 (Koivisto, Vuori y Nykyri, 2003). Los efectos a largo plazo del método «De la escuela al trabajo» en la tasa de empleo de los jóvenes se evaluó utilizando un cuestionario de seguimiento generalmente siete meses después de que estos terminaran sus estudios. Los resultados mostraron que el uso del método «De la escuela al trabajo» durante la fase final del estudio produjo un aumento estadísticamente significativo de la tasa de empleo de los jóvenes. Se calculó que el incremento de esta tasa en términos absolutos fue del 6,3 %, lo que representa un aumento relativo del 27 % sin medidas de acompañamiento. La calidad de los resultados puso de manifiesto que este método mejoraba considerablemente la tasa de empleo en puestos que correspondían a la educación recibida y a los planes profesionales. Según este estudio, la intervención grupal tuvo igualmente un efecto preventivo de la angustia psicológica y los síntomas de depresión en este grupo, al que se considera propenso a los trastornos mentales. Esto significa que el método grupal ayuda a los jóvenes en situación de riesgo a superar los





factores de estrés asociados a la incorporación al mercado de trabajo, los cuales constituyen una amenaza para su salud mental y su bienestar. Asimismo, se observó que el método grupal ayuda a los jóvenes a planificar y prever el futuro en otras fases de transición, como la incorporación a la vida laboral, el abandono del domicilio familiar y el logro de la independencia económica.

El método «Hacia la vida laboral» en la enseñanza secundaria

El método «Hacia la vida laboral» (Vuori, Koivisto, Larvi, Jokisaari, Sutela y Salmela-Aro, 2006) está dirigido a alumnos del último curso de enseñanza secundaria y tiene por objeto fomentar la gestión de la carrera educativa y profesional, el aprendizaje permanente y la salud mental. Este método pretende ayudar a los alumnos a elegir la opción adecuada en la enseñanza secundaria superior y evitar el abandono de los estudios. El método «Hacia la vida laboral» consiste en un curso intensivo de una semana de duración al final de la enseñanza elemental. Debe impartirse con tiempo suficiente para que los alumnos puedan aprovechar los conocimientos sobre planificación profesional que han adquirido durante el curso a la hora de tomar las decisiones pertinentes sobre su enseñanza secundaria superior. Los asesores de los grupos trabajan en parejas, de modo que un profesor de secundaria (generalmente el asesor profesional de los alumnos) dirige el grupo conjuntamente con un profesor del centro de formación profesional o de la oficina de empleo. Los alumnos dedican todo un día a realizar entrevistas al personal de la oficina de empleo sobre planificación profesional. Estos métodos pueden utilizarse igualmente para ayudar a los estudiantes de bachillerato en su planificación profesional.

Ayudados por el trabajo en grupo, los jóvenes elaboran un plan profesional en el que definen sus puntos fuertes e intereses personales y los vinculan a las opciones educativas y carreras profesionales que ofrece la sociedad y a los problemas que plantean. También aprenden a identificar y utilizar sistemas de ayuda social, orientaciones y fuentes de información que son importantes para elaborar su plan profesional. El objetivo de los participantes es elaborar planes de acción concretos para promover su educación y carrera profesional y ponerlos en práctica. Para abordar el tema

del aprendizaje permanente, se pide a los alumnos que reflexionen sobre la responsabilidad que les corresponde en la gestión de las transiciones profesionales y los problemas de estudio que tendrán en el futuro. Además deben considerar las oportunidades de aprendizaje que ofrecen las actividades recreativas y otras aficiones para explorar su propia identidad profesional y desarrollar aptitudes importantes para su trabajo y su carrera educativa. En estas sesiones se prepara igualmente a los estudiantes a hacer frente a los contratiempos que puedan surgir al elegir una profesión o buscar el lugar más idóneo para cursar sus estudios.

El método grupal refuerza las capacidades de elección profesional de los alumnos de noveno grado. Lo que pretendemos al utilizarlo en un período crítico de transición en su educación es generar efectos positivos a largo plazo en la elección profesional y la salud mental de los jóvenes. La evaluación de la eficacia del método se inició en un experimento sobre el terreno realizado en 2003.

Empleo de los métodos en escuelas e institutos de formación profesional

Las escuelas y los institutos de formación profesional superior desempeñan un papel activo en la aplicación de estos métodos en el ámbito local. Sobre la base de teorías y estudios científicos podemos definir los elementos principales del método que constituyen el fundamento de su eficacia (Price, Friedlath, Choi y Caplan, 1998; Vuori, Price, Mutanen, y Malmberg-Heimonen, 2005). Es muy importante reconocer, comprender y prestar atención a estos elementos básicos a la hora de aplicar estos métodos en las escuelas y los centros de formación profesional. Los métodos «De la escuela al trabajo» y «Hacia la vida laboral» contienen los siguientes elementos básicos:

1. Prácticas para preparar a los alumnos con vistas a la gestión de su carrera profesional. Se invita a los participantes a definir y practicar la gestión de su carrera profesional en un entorno seguro y favorable.
2. Aprendizaje activo. Empleamos técnicas de aprendizaje activo en la preparación para la gestión de la carrera profesional. En lugar de impartir lecciones a los participantes, utilizamos sus propios conocimientos y su



preparación para la gestión de la carrera profesional como herramientas de enseñanza.

3. Asesores con formación. Para lograr un proceso de aprendizaje activo y un entorno de aprendizaje favorable es necesario que los instructores conozcan los métodos de enseñanza. A este fin, el FIOH organiza cursos para instructores de dos o tres días de duración. Es conveniente constituir una red de asesores locales para garantizar la calidad de la enseñanza y resolver los problemas que puedan presentarse.
4. Entorno favorable. Los instructores trabajan para crear un entorno de aprendizaje favorable para el grupo, que permita a los participantes prestarse apoyo mutuamente y aprender uno del otro. Para ello se elaboran modelos y se refuerza el uso del apoyo social en los grupos.
5. Preparación para enfrentarse a los contratiempos. Los participantes participan en procesos de resolución de problemas, en los que aprenden a anticiparse a los posibles contratiempos y a desarrollar técnicas de supervivencia para hacerles frente.
6. Cooperación entre las Administraciones de educación y de empleo en la instrucción de los grupos. Gracias a este enfoque de cooperación multidisciplinar entre las autoridades educativas y de empleo, el asesoramiento resulta más eficaz y los asesores demuestran sus competencias y su autoridad ante los jóvenes. Este modelo de colaboración pierde sus ventajas, por ejemplo, si, por razones económicas, el curso es impartido por un solo instructor.
7. Cursos intensivos. La mejor manera de lograr y mantener un proceso de aprendizaje activo y un entorno de aprendizaje favorable la ofrecen los cursos intensivos. Para activar y desarrollar un entorno de aprendizaje favorable para un grupo que se reúne una vez por semana es necesario comenzar desde cero cada vez. Además, en los grupos semanales resulta más difícil, tanto para los participantes como para los asesores, relacionar las ideas surgidas en conversaciones anteriores con nuevos contextos. Las ventajas que presenta un curso intensivo se pierden, por ejemplo, si el curso intensivo no se ha tenido en cuenta al elaborar el calendario escolar.

Resumen

1. Los riesgos para la gestión de la carrera profesional y la salud mental de los jóvenes son el abandono de los estudios y la dificultad de encontrar una carrera profesional estable y gratificante al terminar los estudios. Desde la perspectiva de la gestión de la carrera profesional, las fases críticas son el paso de la enseñanza secundaria básica a la superior y del centro de formación profesional a la vida laboral.
2. Los principios del aprendizaje activo y un entorno de aprendizaje socialmente favorable pueden facilitar la transición de la enseñanza secundaria básica a la superior y de la formación profesional al trabajo. El objetivo inmediato del método grupal es reforzar la preparación para la gestión de la carrera profesional que se requiere en estas fases. Su meta a largo plazo es mejorar la calidad del empleo y de las carreras profesionales, así como prevenir los problemas de salud mental que provocan el desempleo o un trabajo poco gratificante. La aplicación del método «De la escuela al trabajo» se justifica por los buenos resultados obtenidos en los estudios correspondientes; sin embargo, la evaluación de la eficacia del método «Hacia la vida laboral» aún no ha finalizado.
3. Al utilizar estos métodos es necesario tener en cuenta que, para lograr los efectos positivos para la gestión de la carrera profesional obtenidos en los experimentos sobre el terreno, fue necesario entender y asumir los elementos claves mencionados para lograr el efecto deseado.



Jukka Vuori es profesor investigador en el Instituto para la Salud en el Trabajo de Finlandia. Su trabajo se centra especialmente en las fuentes y consecuencias de los factores de estrés laboral, y en su solución y prevención durante la vida laboral. El Dr. Vuori es director adjunto del área temática «Trabajo y fases de la vida».



Petri Koivisto es investigador en el área temática «Trabajo y fases de la vida» del Instituto de Salud en el Trabajo de Finlandia y actualmente cursa estudios de doctorado en la Universidad de Jyväskylä. Colabora con un grupo de investigación que desarrolla métodos grupales para fomentar la gestión de la carrera profesional, la socialización del trabajo y la salud mental entre los jóvenes.

Referencias

- Caplan, R.D.; Vinokur, A.D., y Price, R.H. (1997): «From job loss to reemployment: Field experiments in prevention-focused coping», en G. W. Albee, y T. P., Gullotta (Eds.), *Primary prevention works*, pp. 341-379, Thousand Oaks: Sage.
- Gangl, M. (2002): «Changing labour markets and early career outcomes: labour market entry in Europe over the past decade», *Work, Employment and Society*, 16(1), pp. 67-90.
- Koivisto, P.; Mäkitalo, M.; Larvi, T.; Silvonen, J.; y Vuori, J. (2002): «Koulutuksesta työhön-menetelmä» [«School to Work Group Method»]. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Koivisto, P.; Vuori, J.; y Nykyri, E. (2004): «Koulutuksesta työhön — ryhmämenetelmän vaikutus nuorten työelämään siirtymiseen ja mielenterveyteen», *Työ ja ihminen*, 18(4), pp. 342-360.
- OCDE (1998): «Getting started, settling in: the transition from education to the labour market», *Employment Outlook*, 60, pp. 81-122.
- Price, R.H.; Friedland, D.S.; Choi, J.N.; y Caplan, R.D. (1998): «Job-loss and work transitions in a time of global economical change», en X. Arriaga y S. Oskamp (eds.), *Addressing community problems*, pp.195-222, Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Riley, M.W.; y Riley, J.W. Jr (1994): «Structural lag: past and future», en M.W. Riley, R.L. Kahn y A. Foner (eds.), *Age and structural lag: society's failure to provide meaningful opportunities in work, family, and leisure*, pp. 15-36. New York: John Wiley & Sons.
- Salokangas, T.; Vuori, J., y Huuhtanen, P. (2005): «Kohti hallittua työuraa ja eläkeprosessia — Katsaus eläkkeelle siirtymiseen vaikuttaviin tekijöihin ja työuran jatkamisen edistämiseen», *Työ ja ihminen*, 19, pp. 307-325.
- Suikkanen, A.; Martti, S.; y Huilaja, H. (2006): «Nuorten aikuisten elämäntilanteen ja sosiaaliset valinnat», Teoksessa: J. Mäkinen, E. Olkinuora, R. Rinne, & A. Suikkanen (toim.) *Elinikäisestä työstä elinikäiseen oppimiseen*, PS-kustannus: Jyväskylä.
- Scherer, S. (2004): «Stepping-stones or traps? The consequences of labour market entry positions on future careers in West Germany, Great Britain and Italy», *Work Employment and Society* 18(2), pp. 369-394.
- Vinokur, A.D.; Schul, Y.; Vuori, J.; y Price, R.H. (2000): «Two-years after a job loss: Long term impact of the JOBS program on re-employment and mental health», *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, pp. 7-19.
- Vuori, J.; Koivisto, P.; Larvi, T.; Jokisaari, M.; Sutela, S.; y Salmela-Aro, K. (2006): «Kohti työelämää -ryhmämenetelmä» [«Toward Work Life Group Method»]. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Vuori, J.; Price, R.; Mutanen, P.; y Malmberg-Heimonen, I. (2005): «Effective Group Training Techniques in Job-Search Training», *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, pp. 261-275.
- Vuori, J., y Silvonen, J. (2005): «The benefits of a preventive job search program on re-employment and mental health at 2-year follow-up», *Journal of Organisational Psychology*, 78, pp. 1-11.



JOSÉ MARÍA PEIRÓ, IRENE BRESÓ Y JOSÉ GARCÍA-MONTALVO

IVIE de la Universitat de València, IVIE de la Universitat de València e IVIE de la Universitat Pompeu Fabra de Barcelona (España)

Causas de la inseguridad laboral y el estrés en el trabajo en los jóvenes españoles ⁽¹⁾



El trabajo ocupa una buena parte de la vida de las personas adultas en nuestra sociedad y tiene claras repercusiones sobre la salud, el bienestar y la realización personal. Puede ser una fuente de satisfacción y desarrollo personal o, por el contrario, de alienación y mala salud.

En la actualidad, se están produciendo importantes cambios socioeconómicos, tecnológicos, culturales y políticos que tienen fuertes repercusiones sobre las empresas, los mercados de trabajo y la propia actividad laboral. Estas transformaciones están produciendo la aparición de nuevas oportunidades, pero también surgen nuevas amenazas y riesgos laborales que pueden afectar negativamente a la salud y el bienestar de los trabajadores.

En este contexto, la Unión Europea y sus Estados miembros han desarrollado un conjunto de medidas legislativas dirigidas a garantizar la salud en el trabajo y prevenir los riesgos que la actividad laboral pudiera conllevar. Además de esas medidas, se ha desarrollado una estrategia comunitaria para promover la salud y la seguridad en el trabajo para el período comprendido entre 2002 y 2006 ⁽²⁾. En dicha estrategia se presta especial atención a los riesgos psicosociales, en especial los emergentes, que pueden deteriorar la salud y el bienestar de las personas. Entre ellos cabe mencionar el estrés laboral debido a causas tales como la sobrecarga mental y el trabajo emocional, la violencia y el acoso psicológico y sexual en el trabajo. También los agentes sociales han tomado conciencia de la importancia de este tipo de riesgos y han firmado un acuerdo sobre el estrés laboral ⁽³⁾ con el fin de proporcionar a los empleadores y los trabajadores un marco para identificar y prevenir los problemas relacionados con el estrés laboral.

A pesar de todo, el estrés y otros riesgos emergentes están presentes con excesiva frecuencia en los contextos laborales, como lo ponen de manifiesto los datos obtenidos en la última encuesta europea sobre las condiciones de trabajo ⁽⁴⁾. El estudio reveló que, junto a los riesgos

psicosociales clásicos como la monotonía, la sobrecarga de trabajo o la falta de recursos adecuados para llevarlo a cabo, se vienen a añadir otros como la sobrecarga mental o la inseguridad laboral debida a la flexibilidad contractual, a las quiebras y cierres de empresas ⁽⁵⁾ y a las fusiones y otro tipo de reestructuraciones que conllevan medidas de reducción de personal (*downsizing*) y cambios en las políticas de recursos humanos.

En España la flexibilidad laboral, en los últimos años, ha alcanzado niveles elevados, considerados excesivos por la Unión Europea según se desprende de las recomendaciones de su Observatorio del Empleo ⁽⁶⁾. De hecho, durante 2005 se creó una comisión de expertos en nuestro país que realizó un análisis de la flexibilidad laboral en España y las potenciales medidas para reducir sus efectos sobre la inseguridad de los trabajadores ⁽⁷⁾.

Uno de los colectivos de trabajadores que está sometido, con mayor frecuencia, a este tipo de riesgos son los jóvenes. Las estadísticas de la Encuesta de población activa y del Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes ⁽⁸⁾ ponen de manifiesto que la proporción de desempleo y de trabajo con contratos flexibles es mayor en los jóvenes que en otros segmentos de trabajadores. Por otra parte, es también más probable que estos ocupen puestos de trabajo que estén por debajo de sus cualificaciones, lo que puede ser también una fuente de estrés y de insatisfacción laboral.

Además, diversas experiencias que se producen en la fase inicial del desarrollo de la carrera pueden ser desencadenantes de estrés laboral ⁽⁹⁾. En este contexto, conviene analizar las experiencias laborales de los jóvenes que puedan ser fuentes de estrés y un potencial riesgo para su salud y bienestar en el trabajo. El estudio de estos fenómenos es especialmente importante en una etapa de la vida en la que se producen las primeras experiencias laborales y los

⁽¹⁾ Los autores quieren expresar su agradecimiento a la Fundación Bancaja y al IVIE por la autorización para la utilización de los datos del Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes, a partir de cuya base se ha realizado el presente estudio. También quieren agradecer a D. Rodrigo Aragón, técnico del IVIE, todo su apoyo en la explotación y análisis de los datos.

⁽²⁾ Comisión de las Comunidades Europeas: Comunicación de la Comisión titulada «Como adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad 2002-2006», COM(2002) 118 final, Bruselas, 11.3.2002.

⁽³⁾ «Social Dialogue. Work-related Stress. Framework agreement on work-related stress», 8 de octubre de 2004.

⁽⁴⁾ De Cuyper, N., Isakson, K., De Witte, H. (Eds): *Employment contract and well-being among European workers*. Ed. Ashgate. Aldershot, Inglaterra, 2005. <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF05126EN.pdf>; Peiró, J.M. (2005): «Jóvenes y empleo en España. Nuevas perspectivas», *Cuenta y Razón*, 138; Peiró, J.M., Bresó, I. (2005): «Transformaciones del mercado laboral europeo e inserción laboral de los jóvenes» (capítulo 10), en *Inserción Laboral de los Jóvenes*. Norma Zandomeni de Juárez (Directora). Editorial UNL, Argentina 2004.

⁽⁵⁾ La amenaza puede sentirse de manera directa (por la situación de una empresa) o más difusa (por el temor a que la globalización traslade muchas de las actividades industriales a países como China) en función de la influencia de los medios de comunicación.

⁽⁶⁾ <http://www.eu-employment-observatory.net/>

⁽⁷⁾ Informe de la Comisión de expertos para el diálogo social: «More and better employment in a new socio-economic scenario: for effective labour flexibility and security», aprobado el 31 de enero de 2005.

⁽⁸⁾ García-Montalvo, J., Palafox, J., Peiró, J.M., y Prieto, F. (1997): *Capital humano. La inserción laboral de los jóvenes en la Comunidad Valenciana*, Valencia, Fundación Bancaja. García-Montalvo, J., y Peiró, J.M. (2001): *Capital humano. El mercado laboral de los jóvenes: formación, transición y empleo*, Fundación Bancaja, 215 pp. García-Montalvo, J., Peiró, J.M., y Soro, A. (2003): *Capital humano. Observatorio de la Inserción Laboral de los Jóvenes: 1996-2002*, Fundación Bancaja, Valencia, 550 pp. (publicación electrónica). García-Montalvo, J., Peiró, J.M., y Soro, A. (2006): *Los jóvenes y el mercado de trabajo en la España urbana: resultados del Observatorio de Inserción Laboral 2005*, IVIE-Bancaja (publicación electrónica).

⁽⁹⁾ Feij, J.A., Whitely, W.T., Peiró, J.M., y Taris, T.W. (1995): «The development of career-enhancing strategies and content innovation: a longitudinal study of new workers», *Journal of Vocational Behavior*, 46, pp. 231-256. Rodríguez, I., Bravo, M.J., Peiró, J.M.: «The Demands-Control-Support model, locus of control and job dissatisfaction: a longitudinal study», *Journal of Vocational Behavior*, 46, pp. 231-256. Rodríguez, I., Bravo, M.J., Peiró, J.M.: «The Demands-Control-Support model, locus of control and job dissatisfaction: a longitudinal study», *Work and Stress* 2001, 15, 2, pp. 97-114. Peiró, J.M. (1992): En *Work and Stress* 2001, 15, 2, 97-114. Peiró, J.M. (1992). Desencadenantes del estrés laboral. Eudema Psicología, Madrid. Eudema Psicología, Madrid.



procesos de su socialización laboral, que a su vez configuran sus valores en relación con el trabajo, sus hábitos laborales y el sentido del trabajo en su vida ⁽¹⁰⁾.

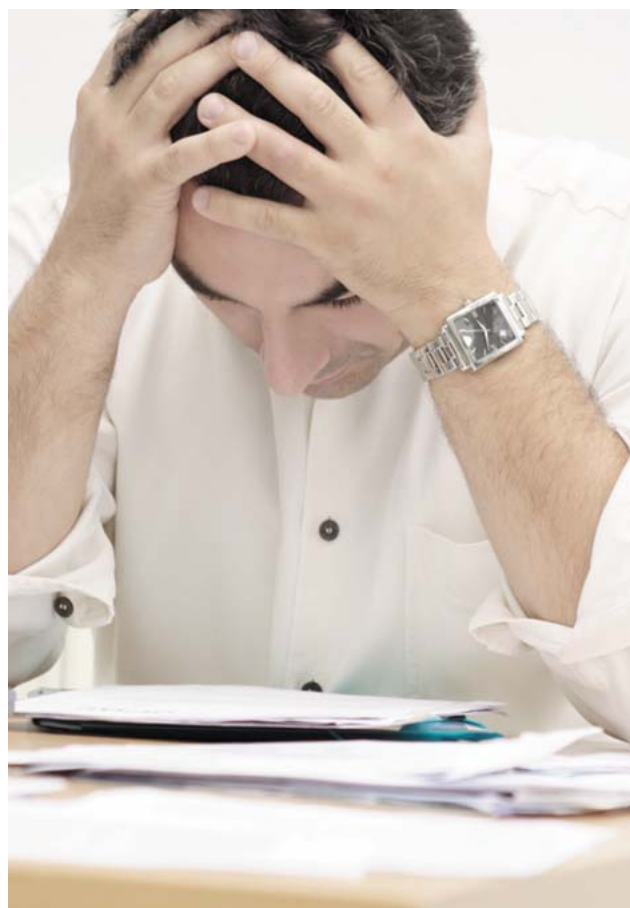
El objetivo del presente trabajo es analizar los niveles de inseguridad laboral y estrés de rol de los jóvenes e identificar las principales causas de esas experiencias que pueden suponer un riesgo para su salud y bienestar. Definimos la inseguridad laboral como el temor de no poder mantener la continuidad deseada en una situación de amenaza de pérdida del trabajo o como la inestabilidad percibida del propio puesto de trabajo. Se trata de una experiencia subjetiva y amenazante sobre el propio trabajo. Por otra parte, el estrés de rol es una experiencia que se deriva de las demandas en el desempeño del rol laboral que no se pueden atender adecuadamente. Esas experiencias de estrés se producen por un exceso de tales demandas (sobrecarga de rol), la incompatibilidad de unas demandas con otras (conflicto de rol) y la insuficiente información para poder atenderlas (ambigüedad de rol).

Entre los potenciales antecedentes del estrés en el presente estudio hemos considerado los siguientes

- 1) *Variables de carácter demográfico.* En concreto, se analizan las relaciones con la inseguridad laboral y el estrés de rol de la edad, el sexo, el nivel de estudios, la nacionalidad (española o extranjera) y el domicilio (vivir con los padres o en domicilio propio).
- 2) *Recursos personales de los sujetos.* Se parte de una consideración transaccional del estrés que lo caracteriza como resultado de la interacción entre las demandas planteadas a una persona y los recursos que esta tiene para responder a ellas o controlarlas. Los recursos que consideramos en este estudio son varios. En primer lugar, la percepción de empleabilidad. En la medida que el sujeto se percibe como empleable, será menor el estrés por la inseguridad laboral, ya que si se pierde el trabajo actual hay más posibilidades de obtener otro. En segundo lugar, la iniciativa personal. Las personas con iniciativa pueden incrementar las probabilidades de obtener un empleo y también de adaptar dicho empleo a sus preferencias e intereses. Por último, la autoeficacia en el trabajo. Las personas más autoeficaces tienden a disponer de más recursos y competencias para desempeñar el trabajo de forma que resulte menos estresante para ellos.
- 3) *Tipo de contrato.* El tipo de contrato resulta un antecedente significativo de diversas experiencias de estrés laboral. La temporalidad del contrato o, por el contrario, su carácter permanente pueden considerarse un correlato significativo de esas experiencias.
- 4) *Relaciones con la empresa.* Algunos estudios han puesto de manifiesto la importancia de las relaciones entre el empleado y su empresa y las percepciones acerca de las promesas recibidas de la empresa así como su cumplimiento y la relación entre contribuciones y compensaciones ⁽¹¹⁾. En el presente estudio

vamos a analizar las percepciones de los jóvenes trabajadores sobre el cumplimiento de las promesas realizadas por la empresa y el grado en que estas les permiten ir consiguiendo las expectativas que tenían al empezar a trabajar. También consideramos la relación entre el rendimiento de los jóvenes y las compensaciones que reciben de la empresa.

- 5) *Cualificación requerida por el puesto.* Otro elemento con potencial incidencia sobre las experiencias de estrés es la cualificación requerida por el puesto y su relación con la que tiene el joven trabajador. Los niveles de formación y preparación han experimentado un fuerte incremento en España en las últimas décadas para una gran mayoría de la población joven. La cualificación requerida de los trabajos no ha aumentado en igual medida y ello produce un desequilibrio entre la calidad del trabajo y la preparación de los jóvenes. La sobrecualificación resulta frecuente en la actualidad y esto puede resultar un elemento estresante del trabajo. También puede serlo la situación de infracualificación, aunque sea menos frecuente. En el presente estudio analizamos la capacidad predictora de ambos fenómenos sobre las experiencias de estrés laboral.
- 6) *Implicación en el trabajo.* Otro antecedente del estrés es la implicación en el trabajo. Por una parte, las personas que más se implican en el trabajo son aquellas que perciben una buena relación con su empresa y valoran positivamente su trabajo. Por otra, esa implicación podría llevar a mayores niveles de estrés. Así, conviene clarificar la relación de esta variable con las experiencias de estrés.



⁽¹⁰⁾ Peiró, J.M.; Prieto, F., y Roe, R.A.: «El trabajo como fenómeno psicosocial», en Peiró, J.M., y Prieto, F. (Dir.): *Tratado de Psicología del Trabajo*. Vol. II. Aspectos Psicosociales del trabajo. Madrid. Ed. Síntesis, 1996. 15-34.

⁽¹¹⁾ Isakson, K., Bernhard, C., Claes, R., De Witte, H., Guest, D., Krausz, M., Mohr, G., Peiró, J.M., Schalk, R. (2003): *Employment Contracts and psychological contracts in Europe*. Joint Programme for Working Life Research in Europe. Claes, R., De Witte, H., Schalk, R., Guest, D., Isaksson, K., Krausz, M., Mohr, G., Peiró, J.M. (2002): «Het psychologisch contract van vaste en tijdelijke werknemers», *Gedrag & Organisatie*, 15 (6), 436-455.





Metodología

El presente estudio se ha realizado sobre una muestra representativa de los jóvenes de la Comunidad Valenciana y otra de jóvenes españoles que viven en municipios de más de 50 000 habitantes (España urbana). En ambos casos las edades están comprendidas entre los 16 y los 30 años. La muestra de la Comunidad Valenciana está compuesta por 1 926 jóvenes (46,8 % varones), y la de la España urbana⁽¹²⁾, por 2 969 jóvenes (45,75 % varones)⁽¹³⁾.

De estos jóvenes, un 39,62 % de la Comunidad Valenciana y un 39,84 % de la España urbana se han incorporado al mercado laboral en los últimos cinco años, habiendo tenido experiencias de trabajo. La información proporcionada por estos jóvenes constituye la base de datos sobre la que se han realizado los análisis en el presente trabajo.

Así pues, este estudio se ha realizado a partir de la información obtenida de 1 564 jóvenes españoles de entre 16 y 30 años, de los cuales el 44,31 % son varones. El 44,63 % tienen un nivel de estudios secundarios, y el 20,78 % han cursado estudios universitarios. El 91,3 % de la muestra objeto de estudio tienen nacionalidad española.

La edad se distribuye de la siguiente forma: un 29,6 % tiene entre 16 y 19 años, un 48,72 % entre 20 y 24, y el 21,68 % restante entre 25 y 30.

Las variables consideradas en este estudio son las siguientes:

Empleabilidad. Se ha medido con una escala de tres ítems que indagan el nivel de acuerdo con afirmaciones que describen buenos niveles de empleabilidad. Las alternativas de respuesta van de 1 (muy en desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo).

Iniciativa personal. Esta escala hace referencia al interés por participar activamente en tareas, además de las establecidas, por propia iniciativa del trabajador. La escala está formada por 3 ítems, cuyo grado de respuesta oscila entre 1 (muy en desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo).

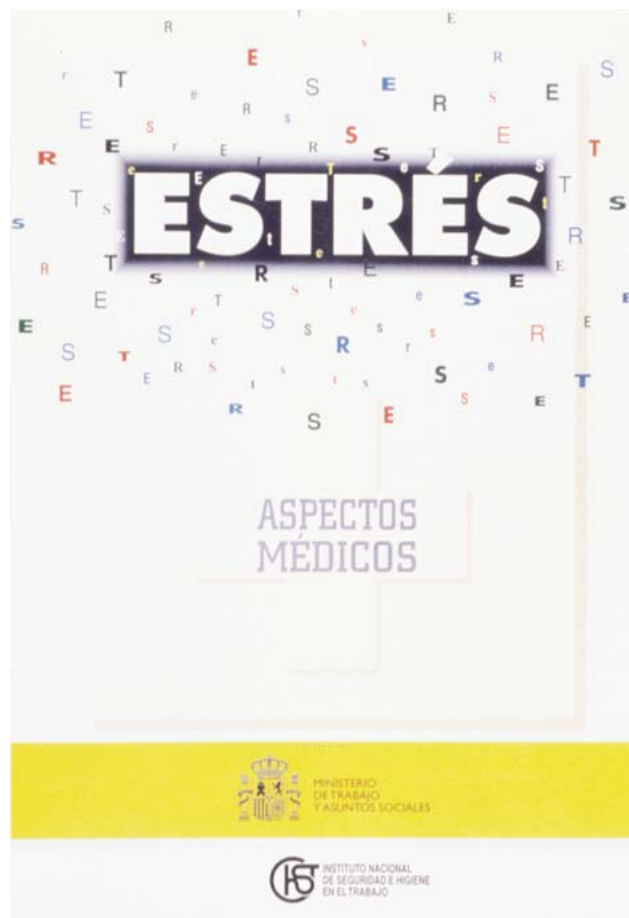
Autoeficacia laboral. Esta escala mide el grado en que la persona se cree capaz de superar las dificultades o problemas que conlleva el puesto de trabajo. Se ha medido con 3 ítems cuyo rango de respuesta oscila entre 1 (muy en desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo).

Realización de las expectativas iniciales. Escala monoítem, con 3 respuestas posibles, que evalúa el grado en que se han cumplido las expectativas que la persona tenía al incorporarse a la organización.

Cumplimiento de promesas. Escala monoítem, con 5 respuestas cuyo rango va de «muy poco» a «mucho», y que mide el grado de cumplimiento de las promesas realizadas por la organización.

⁽¹²⁾ Nótese que la muestra de la España urbana incluye también los municipios de más de 50 000 habitantes de la Comunidad Valenciana.

⁽¹³⁾ Una descripción más detallada del procedimiento de muestreo y de la muestra obtenida, así como la ficha del estudio, se describe en García-Montalvo, J., Peiró, J.M., y Soro, A. (2006): «Los jóvenes y el mercado de trabajo en la España urbana: resultados del Observatorio de Inserción Laboral 2005» [«Young people and the job market in urban Spain: results of the Observatorio de Inserción Laboral 2005»], IVE-Bancaja (publicación electrónica).



Relación equilibrada entre contribuciones y compensaciones. Escala monoítem con tres respuestas posibles, en las que se evalúa la congruencia entre las contribuciones que el trabajador realiza y las compensaciones que recibe de la organización en la que trabaja.

Implicación en el trabajo. Esta escala evalúa el grado en que la persona dedica mucho tiempo y se implica en la realización de su trabajo. Se ha medido a través de 3 ítems con un rango de respuesta que oscila entre 1 (muy en desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo).

Inseguridad laboral. Esta escala hace referencia a las valoraciones subjetivas acerca del riesgo de perder el trabajo que se tiene en la actualidad. Se ha medido utilizando 3 ítems, cuyo rango de respuesta oscila entre 1 (muy en desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo).

Sobrecarga de rol. Esta escala hace referencia a la existencia de gran cantidad de trabajo y falta de tiempo, de forma que impide conseguir resultados óptimos. Se ha medido utilizando 3 ítems, cuyo rango de respuesta oscila entre 1 (muy en desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo).

Conflicto de rol. Se ha medido con una escala de tres ítems que hacen referencia a la existencia de incongruencias en las demandas del puesto de trabajo. Las alternativas de respuesta van de 1 (muy en desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo).

Ambigüedad de rol. Esta escala mide el grado en que se conocen los objetivos, las responsabilidades y las competencias a desarrollar en el puesto de trabajo. La escala está formada por 3 ítems cuyo rango de respuesta oscila entre 1 (muy en desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo).



Tabla 1

CATEGORÍA	VARIABLE	RANGO	MEDIA	DESV. TIP. (*)	ALFA
Control	EDAD	16-30	24,48	3,79	
Recursos del joven	EMPLEABILIDAD	1-5	2,88	1,18	
	INICIATIVA PERSONAL	1-5	4,05	0,72	0,71
	AUTOEFICACIA EN EL TRABAJO	1-5	4,48	0,52	0,71
Relaciones con la empresa	REALIZACIÓN EXPECTATIVAS INICIALES	1-3	2,05	0,59	
	CUMPLIMIENTO PROMESAS	1-5	3,83	0,92	
	EQUIDAD CONTRIBUCIONES/COMPENSACIONES	1-3	1,72	0,52	
Actitudes del joven	IMPLICACIÓN EN EL TRABAJO	1-5	4,00	0,74	0,58
Experiencias de estrés	INSEGURIDAD LABORAL	1-5	2,15	1,40	0,93
	SOBRECARGA DE ROL	1-5	2,78	1,03	0,75
	CONFLICTO DE ROL	1-5	2,60	1,10	0,78
	AMBIGÜEDAD DE ROL	1-5	1,71	0,71	0,81

(*) Desviación típica.

Tabla 2

CATEGORÍA	VARIABLE	INSEGURIDAD LABORAL		SOBRECARGA DE ROL		CONFLICTO DE ROL		AMBIGÜEDAD DE ROL	
Interceptación	INTERCEPTACIÓN	5,44	< 0,0001	3,55	< 0,0001	5,18	< 0,0001	5,45	< 0,0001
Control	SEXO (VARÓN)	- 0,01	0,85	0,23	< 0,0001	0,21	< 0,0001	0,01	0,71
	EDAD	- 0,02	0,01	0,01	0,04	- 0,009	0,23	- 0,005	0,26
	ESTUDIOS SECUND. NO OBLIG..	- 0,01	0,86	- 0,007	0,89	0,06	0,29	0,03	0,36
	ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	0,25	0,001	0,12	0,06	0,19	0,005	0,06	0,13
	NACIONALIDAD (EXTRANJERO)	0,06	0,47	- 0,01	0,86	- 0,045	0,57	0,02	0,65
	DOMICILIO PROPIO	- 0,03	0,59	0,12	0,01	0,15	0,004	0,09	0,007
Recursos del joven	EMPLEABILIDAD	- 0,08	0,0002	0,09	< 0,0001	0,055	0,008	0,01	0,35
	INICIATIVA PERSONAL	0,017	0,66	0,18	< 0,0001	0,019	0,59	- 0,03	0,14
	AUTOEFICACIA EN EL TRABAJO	- 0,19	0,001	- 0,38	< 0,0001	- 0,15	0,003	- 0,59	< 0,0001
Tipo de contrato	CONTRATO INDEFINIDO	- 0,35	< 0,0001	0,16	0,016	- 0,005	0,94	- 0,11	0,01
Relaciones en la empresa	REALIZAC. EXPECT. INICIALES	0,0007	0,98	- 0,06	0,17	- 0,07	0,14	- 0,01	0,72
	CUMPLIMIENTO PROMESAS	- 0,28	< 0,0001	- 0,23	< 0,0001	- 0,33	< 0,0001	- 0,08	< 0,0001
	EQUIDAD CONTRIB./COMPENS.	- 0,17	0,003	- 0,21	< 0,0001	- 0,25	< 0,0001	- 0,02	0,47
Características del puesto	TRABAJO POR ENCIMA CUALIF.	- 0,33	0,21	0,49	0,03	0,18	0,46	0,12	0,41
	TRABAJO POR DEBAJO CUALIF.	0,16	0,03	0,17	0,008	0,07	0,27	0,01	0,78
Actitudes del joven	IMPLICACIÓN EN EL TRABAJO	- 0,09	0,03	0,18	< 0,0001	- 0,06	0,08	- 0,12	< 0,0001
	NIVEL DE SIGNIFICAC./VARIANZA EXPL.	< 0,0001	13,73 %	< 0,0001	18,12 %	< 0,0001	17,64 %	< 0,0001	30,6 %

Resultados

En la tabla 1 se presentan los resultados descriptivos obtenidos. En ella se observa que los valores promedio de inseguridad laboral y los de sobrecarga y conflicto de rol se aproximan al valor central de la escala mientras que los de ambigüedad de rol son más bajos. También se ofrecen los valores descriptivos de las variables independientes consideradas en el estudio y el valor alfa de las escalas.

Con el fin de identificar los antecedentes o predictores significativos de las experiencias de estrés analizadas hemos realizado, para cada una de las variables de estrés consideradas, un análisis de regresión múltiple en

el que se han incluido todas las variables independientes mencionadas. Los resultados se ofrecen en la tabla 2.

El análisis realizado para la **inseguridad laboral** muestra que las variables independientes consideradas permiten predecir un 13,73 % de su variabilidad. Esa inseguridad tiende a ser mayor en las mujeres que en los varones y también en los jóvenes con estudios universitarios. Por otra parte, tiende a ser menor en los jóvenes que perciben buenos niveles de empleabilidad y de autoeficacia y en los que tienen trabajos con contrato indefinido. También es menor para quienes trabajan en empresas que cumplen sus promesas y que ofrecen unas compensaciones equitativas a las aportaciones realizadas



por sus trabajadores. La inseguridad tiende a ser mayor para los que ocupan un trabajo infracualificado para su preparación y menor para los que muestran una elevada implicación en el trabajo.

El análisis de la **sobrecarga de rol** permite predecir un 18,12 % de su varianza. Esta experiencia de estrés tiende a ser mayor en los jóvenes de más edad, que viven en domicilio propio, que perciben buenos niveles de empleabilidad y de iniciativa personal y que trabajan con contrato indefinido, en trabajos que o bien están por encima o por debajo de la propia cualificación del joven. También es mayor para quienes presentan buenos niveles de implicación laboral. Es interesante destacar que la empleabilidad, la iniciativa personal y la implicación en el trabajo están asociados con mayor sobrecarga de rol y también lo está tener un contrato indefinido. Por otra parte, hay recursos como la autoeficacia que disminuyen esa sobrecarga de rol. También lo hace el hecho de que la empresa cumpla las promesas y compense con equidad.

La variabilidad del **conflicto de rol** es predicha en un 17,64 % por las variables independientes. Dicha experiencia tiende a ser más elevada en los varones, en los jóvenes con estudios universitarios y en los que viven en domicilio propio. También es mayor en quienes perciben buenos niveles de empleabilidad. Por el contrario es menor en quienes perciben buenos niveles de autoeficacia en el trabajo y en aquellos que trabajan en empresas que cumplen sus promesas y ofrecen compensaciones equitativas para las contribuciones obtenidas de sus trabajadores.

Finalmente, la variabilidad en la **ambigüedad de rol** se predice en un 30,6 %. Esa ambigüedad tiende a ser mayor para quienes viven en domicilio propio y tiende a reducirse en aquellos jóvenes que presentan niveles elevados de autoeficacia y de implicación en el trabajo, y los que trabajan en empresas que cumplen las promesas realizadas.

Síntesis y conclusiones

Las experiencias de estrés laboral son fenómenos causados por múltiples factores, que van desde factores personales y sociales de los trabajadores hasta las relaciones que establecen con sus empresas, las características del propio trabajo y la forma en que responden a él. Además, esos antecedentes presentan un papel más o menos importante en función de la fuente de estrés de que se trata. Vamos a sintetizar aquí el papel de las diferentes variables en función de la experiencia de estrés considerada.

Atendiendo a las **variables demográficas**, la edad (con signo negativo) y los estudios universitarios (con signo positivo) predicen la inseguridad laboral, mientras que las experiencias de estrés de rol son consistentemente mayores para los que viven en domicilio propio. Además, los más mayores tienden a experimentar más sobrecarga de rol, y los que tienen estudios universitarios, más conflicto de rol. Como se ve, algunas condiciones personales o sociales se muestran significativamente relacionadas con el estrés laboral.

Las características personales que pueden representar un recurso útil en las experiencias de estrés (empleabilidad, autoeficacia e iniciativa personal) muestran de forma consistente que las creencias de autoeficacia reducen las experiencias de estrés laboral. Por otra parte, la empleabilidad juega un papel diferente en función de la experiencia de estrés de que se trata: reduce las experiencias de inseguridad, pero incrementa las de sobrecarga y conflicto de rol. Por otra parte, la iniciativa personal incrementa la sobrecarga de rol. Estos resultados llevan a plantearse si las personas con

más iniciativa reciben más demandas de trabajo y más complejas, y quizás esto contribuya a incrementar su empleabilidad.

La flexibilidad contractual también juega un papel diferente en las distintas experiencias de estrés. Un contrato permanente contribuye a reducir las experiencias de inseguridad laboral y las de ambigüedad de rol, pero incrementa la sobrecarga de rol. Estos resultados sugieren que las empresas tienden a plantear mayores demandas a los trabajadores permanentes.

Las relaciones que la empresa tiene con el trabajador pueden ser una fuente importante de estrés o por el contrario un reductor del mismo. El cumplimiento de las promesas realizadas por parte de la empresa y las compensaciones equitativas en relación con las contribuciones realizadas se relacionan de forma consistente con niveles menores de estrés laboral, prácticamente en todas las manifestaciones consideradas. Estos resultados ponen de manifiesto la importancia de una adecuada gestión del contrato psicológico en sus componentes de cumplimiento de las promesas, y de la equidad.

Los desajustes entre la cualificación del joven y la requerida por el puesto de trabajo también juegan un papel significativo en el caso de la inseguridad laboral y de la sobrecarga de rol. La sobrecualificación se relaciona positivamente con la inseguridad laboral (un trabajo poco cualificado para la preparación del joven no le proporciona seguridad) y también con la sobrecarga de rol (exceso de demandas en tareas poco interesantes y variadas). Por otra parte, la infracualificación también se relaciona positivamente con la sobrecarga de rol, aunque en este caso, esa sobrecarga sea por demandas para las que este no está suficientemente preparado.

Finalmente, la implicación en el trabajo muestra relaciones consistentes con las experiencias de rol aunque su sentido varía de unas a otras. La alta implicación va asociada con menos inseguridad laboral y menos ambigüedad de rol, pero también lo está con más sobrecarga de rol.

Todos estos resultados permiten concluir que las experiencias de estrés de los jóvenes en el trabajo no solo dependen de las propias características del puesto y del grado de implicación que muestran en él. En ellas, juegan un papel muy importante la forma en que se perciben las relaciones con la empresa (si esta cumple o no sus promesas y es equitativa) y el tipo de contrato (permanente o temporal). Esas experiencias de estrés están también en función de los recursos personales del joven (autoeficacia e iniciativa personal) y de su empleabilidad. Por último, ciertas características demográficas, en especial vivir en domicilio propio, son elementos que contribuyen a predecir los niveles de estrés laboral. La prevención de ese estrés habrá de tomar en consideración estos resultados, teniendo en cuenta que sus antecedentes se extienden más allá de las propias características del puesto de trabajo.



José María Peiró es profesor investigador en el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE) de Valencia. Es director de la Unidad de Trabajo y Psicología de las Organizaciones de la Universidad de Valencia desde 1983, en la que ocupa también el cargo de decano de Psicología Social y director del Observatorio de Asesoría Laboral. Entre 1999 y

2005, fue editor asociado de la revista European Journal of Work and Organisational Psychology y actualmente es presidente de Psicología de las Organizaciones de la Asociación Internacional de Psicología Aplicada.



WIOLETTA KLIMASZEWSKA

Instituto Central de Protección Laboral — Instituto Nacional de Investigación, Varsovia (Polonia)

¿Quién necesita un cartel sobre seguridad y salud en el trabajo?



Reconozcámoslo, el tema de la seguridad y la salud en el trabajo (SST) puede resultar aburrido, sobre todo cuando se repite a la menor ocasión. ¿Qué podemos hacer para presentar la SST de una forma diferente y más interesante, para entretener al espectador, para ofrecerle algo sobre lo que reflexionar o para hacerle sentir un escalofrío de inquietud recorriéndole la espalda?

Podemos buscar medios de expresión que, en palabras de Winnie the Pooh, digan: «Piensa, piensa, piensa». El cartel, que los expertos en comunicación denominan «el comunicador obsesivo», encaja perfectamente en este papel. Una señal visual no puede sustituir a una serie de actuaciones que condicionan la seguridad en el trabajo, pero puede ser un signo de exclamación, una alarma o una sugerencia que haga trabajar a la imaginación. El punto, el impulso y el símbolo desempeñan un importante papel en la cultura de la imagen. Después de todo, los estímulos visuales constituyen un 87 % de la información que obtenemos en el mundo que nos rodea.

Un vistazo al pasado

El formato básico de cartel como medio de anunciar algo se remonta a la Edad Media. El cartel moderno hizo su aparición en el siglo XIX como un tipo de publicidad a todo color —un anuncio en un teatro, en un cine o en un circo— y evolucionó a medida que se perfeccionaban las técnicas gráficas y de impresión. Los primeros carteles en color aparecieron en Inglaterra, Suiza, Alemania y Francia y eran creaciones de artistas como Henri de Toulouse-Lautrec y Pierre Bonnard, cuya obra ejercería más tarde una gran influencia sobre los cartelistas polacos⁽¹⁾.

A lo largo del siglo XX, los carteles reflejaron las tendencias de moda en las «artes plásticas». Hoy en día son obra no solo de artistas, sino también de especialistas en publicidad y estamos asistiendo al resurgimiento del cartel como disciplina de las «artes plásticas». Se ajusta perfectamente a su propósito, al tratarse de una pintura económica y original que adorna nuestros pisos y oficinas.

El cartel ocupa un lugar especial en las artes plásticas polacas del siglo XX. Incluso existe el término «Escuela polaca del cartel» que define los carteles polacos desde principios de los años cincuenta a principios de los setenta, y se refiere a los artistas, a las características artísticas y a las circunstancias históricas de su nacimiento. Además, este término fue acuñado fuera de Polonia por la revista suiza *Graphis* en 1960. El fenómeno de la denominada «Escuela polaca del cartel», formada por pintores llenos de imaginación y libertad, surgió en gran parte debido a la inexistencia de carteles



⁽¹⁾ Ayumi Hirako «Polska Szkoła Plakatu» [«Escuela Polaca de Carteles»] (<http://www.tufts.ac.jp/ts/personal/sekiguchi/Prace%20dyplomowe/PracaHirakoAyumi.pdf>).



comerciales en la época del realismo socialista. Los carteles representaban, ante todo, valores espirituales y culturales. Esta referencia a valores sociales, sin fines comerciales, influyó en la forma gráfica y la liberó. Los anuncios de teatro, cine y circo utilizaron una innovadora tradición de fotomontaje combinada con las calidades de la pintura decorativa. En 1966, la incesante expansión del arte del cartel inspiró la creación de la Bienal Internacional del Cartel, en la que participan artistas de todo el mundo. En 1968, abrió sus puertas el primer museo de carteles en Wilanów, en las afueras de Varsovia, y continúa en auge.

Como los carteles sobre seguridad en el trabajo se distinguen claramente de los otros carteles, los especialistas a menudo los consideran un fenómeno aparte en la historia de esta modalidad artística (?). Esta apareció en el período de entreguerras, cuando el funcionalismo natural del cartel se utilizó en las tareas educativas. El Instytut Spraw Społecznych (Instituto de Asuntos Sociales), que ya existía antes de la Segunda Guerra Mundial, utilizó esta funcionalidad en dos concursos para elegir el mejor cartel sobre seguridad en el trabajo. Entre los criterios empleados para evaluar las obras cabe mencionar factores tales como la atracción que el cartel ejercía sobre el trabajador, la fiel reproducción de la realidad de la situación, la comprensión del carácter esencial del esfuerzo del trabajador y la captación del espíritu de su trabajo. Los criterios demuestran asimismo que los carteles iban destinados a trabajadores de baja cualificación y estaban pensados para entornos industriales. Este Instituto obtuvo el gran premio en la Exposición Internacional de París de 1937. Gracias a estos concursos, los artistas gráficos comenzaron a interesarse por el tema de la seguridad en el trabajo y le dieron un tratamiento novedoso y profesional.

Esta forma artística floreció a partir de 1945, pero los artistas olvidaron poco a poco el tema de la seguridad en el trabajo y las cuestiones sociales y se concentraron más en anuncios de obras teatrales y películas cinematográficas. El cartel de posguerra puede clasificarse siguiendo dos criterios: función y pragmatismo. La primera indica advertencia, formación, información y propaganda, mientras que la segunda divide los carteles en realistas, satíricos y simbólicos.

Los carteles que aparecieron entre 1954 y 1965 pertenecen, por su estilo y cronología, a la Escuela Polaca del Cartel, y fueron producidos por artistas de la escuela de pintura que creó el cartel cultural, pero que mantuvieron aún así su identidad propia gracias a su composición concisa, su carácter sugerente y su facilidad de comprensión. La libertad interna del cartel cinematográfico y teatral quedó expuesta a la disciplina de legibilidad y expresión del cartel sobre seguridad y salud en el trabajo. Es frecuente que el elemento integral de la composición sea un texto, que adopta la forma de consigna, advertencia, prohibición u orden, expresadas mediante letras, estilos y colores uniformes que constituyen un mensaje en sí mismos.

Al principio de los años setenta aparecieron los carteles de la escuela surrealista de pintura y el interesante empleo de retratos fotográficos de niños.

Nuevos comienzos

La búsqueda de un medio atractivo para expresar los temas relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo y la tradición cartelista llevaron al Instituto Central de Protección Laboral a organizar el primer concurso de carteles de SST, con un tema que reviste actualmente un gran interés: «El estrés en el trabajo». El Instituto obtuvo el apoyo del Ministerio de Trabajo y Política Social y fue organizado en colaboración con las Academias de

Bellas Artes de Varsovia, Cracovia y Lodz. Se invitó a participar en el certamen a numerosos artistas y graduados, así como a titulados de Academias de Bellas Artes de Polonia y otros países. Se presentaron más de 200 proyectos que desbordaban creatividad, imaginación y una minuciosa preparación. Los carteles premiados siguen asombrando al público actual por la precisión de su mensaje, como esta consigna procedente de uno de los proyectos presentados: «El estrés en el trabajo: inseguridad, peligro, presión».

Desde el primer concurso, el cartel ha vuelto a cobrar importancia como herramienta de trabajo para promover la seguridad. Los posteriores concursos anuales han girado en torno a temas como los riesgos asociados al trabajo informático, los riesgos en el trabajo, el ruido, los riesgos químicos, la ergonomía, la agricultura, la construcción, la seguridad escolar, el transporte, la electricidad, el trabajo de las personas con discapacidad y los riesgos biológicos. El año pasado, el concurso estuvo dedicado una vez más al tema del ruido, que era también el tema de la Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, con el lema «No al ruido». La campaña de información «Crecer con seguridad» de 2006 es el tema del concurso de este año.

El concurso ha aportado una nueva perspectiva y ha introducido medios modernos de expresión para el tema de la seguridad en el trabajo, y prueba de ello es su continuo éxito. El concurso recibe más de 200 proyectos de Polonia y otros países. El tribunal está formado por representantes del Ministerio de Trabajo y Política Social y del Ministerio de Educación, así como por artistas y representantes de las empresas y de los sindicatos. El tribunal concede cada año tres grandes premios y cinco menciones honoríficas. Los galardones y los premios en metálico se entregan durante la ceremonia inaugural de la exposición, que tiene lugar en otoño. Es tradicional que durante esta ceremonia se entreguen también los premios a los ganadores de un concurso paralelo. Además, cincuenta de las obras presentadas se muestran en la exposición que se celebra después del concurso y se incluyen en el catálogo correspondiente.



(?) Warda Michał: «Idea bezpiecznej pracy w plakacie polskim», en *Safety first*, ICPT-INI, Varsovia, 2000.



¿Quién quiere un cartel?

La utilidad de los concursos de carteles y de la publicación de sus resultados resulta evidente dada la gran atención que suscitan los carteles y la popularidad de que gozan entre los profesionales de la seguridad y la salud en el trabajo, que los exhiben en sus lugares de trabajo, oficinas y escuelas. Los carteles potencian el efecto de otras formas de comunicación y prevención, como los cursos de formación, los seminarios y las películas. Uno de los representantes de un sindicato de la construcción que participó en la inauguración de la exposición titulada «Construir con seguridad» señaló: «Como conozco bien el tema, no estaba seguro de si debería asistir a esta ceremonia. Pero cuando vi los carteles, cambié de opinión: el signo de exclamación construido con ladrillos tendrá más impacto en los trabajadores que una larga lista de advertencias».

Los carteles se exhiben en muchos lugares, desde exposiciones en las Academias de Bellas Artes, una vez celebrado el concurso, hasta conferencias, seminarios y eventos al aire libre. El Museo del Cartel de Wilanów organizó en 2000 una exposición de 300 carteles sobre seguridad y salud en el trabajo, y los especialistas que participaron en este evento llegaron a la conclusión de que ese tipo de certámenes no solo influye en la lucha contra los riesgos relacionados con el trabajo, sino que también reaviva la fuerza del cartel polaco moderno.

El profesor Władysław Piłta, artista, fundador y miembro del tribunal del concurso, confirma que estos eventos son objeto de una amplia respuesta por parte de los artistas, tanto de artistas de renombre, como de alumnos y graduados de las escuelas de Bellas Artes. Estos concursos ofrecen a los artistas jóvenes la oportunidad de demostrar su valía y arrancar con buen pie su carrera. Además, la presencia de profesionales otorga valor artístico a los carteles y desarrolla en el entorno de trabajo la sensibilidad hacia estas formas de expresión.

Desde que se organizaron en Polonia los primeros eventos relacionados con la Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, los carteles de concursos anteriores con el mismo tema que la campaña se utilizaron ampliamente, por ejemplo, para ilustrar publicaciones.

Los carteles se distribuyen gratuitamente durante la campaña. Cuando esta termina, pueden adquirirse en el Instituto a un precio nominal de 1,50 euros cada uno.

¿Se observan diferencias?

Los nuevos carteles son muy distintos de los antiguos. En primer lugar, presentan un ámbito de asociación más amplio y se aventuran más a menudo fuera de la imagen estereotípica asociada al lugar de trabajo. Esta diferencia se observa sobre todo en concursos cuyo tema es el «estrés», la «ergonomía» o los «riesgos biológicos». Los carteles presentan una nueva realidad que traslada el estrés del trabajo físico al mental, como puede verse claramente en el tema de los «riesgos laborales». Ya no se representan trabajadores «asustados» ni se describe a estos como personas que no respetan las normas. Su nueva imagen pertenece a un nuevo mercado de trabajo y a herramientas distintas que describen al adicto al trabajo, a la víctima del estrés o a la víctima del ordenador.

La variedad de los medios de expresión ha ido en aumento y actualmente incluye dibujos, gráficos artísticos, pinturas y *collages* de distintas técnicas. Generalmente incluyen un componente textual: un eslogan. En ocasiones se logra un efecto complementario inventando un nuevo término expresivo, como en el caso del cartel titulado «Homo computerus».

En los proyectos modernos rara vez observamos un cartel didáctico o claramente instructivo. Generalmente, el cartel hace referencia a simbolismos sutiles, pero comprensibles, utilizando a menudo dibujos satíricos, mensajes humorísticos o una sorprendente composición de objetos. El lenguaje del cartel es diverso, pero el mensaje sigue llegando a sus destinatarios.

Se puede encontrar una selección de carteles de cada edición en: <http://www.ciop.pl/1215.html>



Wioletta Klimaszewska trabaja en el Instituto Central de Protección Laboral del Instituto Nacional de Investigación (ICPT-INI) de Varsovia (Polonia), en el Departamento de Información y Documentación Científica. Se encarga de la cooperación con la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y de la campaña de la Semana

Europea en Polonia. Su trabajo se centra en el marketing y la comunicación sociales, y en temas relacionados con la sociedad de la información, las relaciones públicas y los medios de comunicación.



«Bezpieczny start»: Ganador de la campaña «Creer con seguridad» de 2006





CÓMO ADQUIRIR PUBLICACIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

Las publicaciones de la Oficina de Publicaciones que se hallan a la venta puede encontrarlas en la librería electrónica de la UE (EU-Bookshop <http://bookshop.europa.eu/>), desde donde puede efectuar su pedido a la oficina de venta que desee.

Puede solicitar una lista de nuestra red mundial de oficinas de venta al número de fax (352) 29 29-42758.



Al objeto de mejorar el entorno de trabajo, para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, de acuerdo con lo previsto por el Tratado y las sucesivas estrategias y programas de acción comunitarios relativos a la seguridad y la salud en el lugar de trabajo, la Agencia tendrá como objetivo proporcionar a los organismos comunitarios, a los Estados miembros, a los interlocutores sociales y a quienes trabajan en este ámbito toda la información técnica, científica y económica útil en el ámbito de la seguridad y de la salud en el trabajo.

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo
<http://osha.europa.eu>



Agencia Europea para
la Seguridad y la Salud
en el Trabajo

Gran Vía 33, E-48009 Bilbao
Tel. (+34) 94 479 43 60
Fax (+34) 94 479 43 83
E-mail: information@osha.europa.eu



Oficina de Publicaciones

Publications.europa.eu