



www.fsc.ccoo.es

Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras
El empleo precario de las personas jóvenes
y sus consecuencias sobre la salud laboral

Abril de 2019

Salud laboral en las personas jóvenes, precariedad y sus efectos

Cualquier análisis del trabajo de las personas jóvenes requiere que se tengan en cuenta las condiciones de seguridad y salud laboral en las que se desempeña dicho trabajo.

La salud en el trabajo es un elemento esencial que determina las propias características del mismo. Un trabajo que no sea seguro y saludable para la persona trabajadora no es un empleo decente.

El trabajo nunca es neutro en salud. Las características, la naturaleza o la propia ausencia del trabajo condicionan la salud de las trabajadoras y trabajadores. El trabajo ocupa una buena parte de nuestras vidas, y por lo tanto tiene claras implicaciones para la salud, el bienestar, la cohesión social y la realización personal de quienes la realizan y puede ser una fuente de salud y desarrollo personal o por el contrario de alienación, malestar y enfermedad.

Nuestro marco normativo, tanto legal como constitucional otorga a la seguridad y salud laboral el rango de derecho. Respecto a la normativa internacional, y dentro de los documentos que forman parte de la Carta Internacional de Derechos Humanos, tenemos el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Naciones Unidas, 1976), donde también aparece un reconocimiento expreso a la salud laboral como Derecho Humano. "Reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial, la seguridad y la higiene en el trabajo; el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental, en particular, el mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente[Art 7-12]".

Tenemos referencias normativas concretas en el ámbito de la salud laboral para las personas jóvenes, así La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea recoge en su art. 32 la necesidad de que los jóvenes admitidos a trabajar dispongan de condiciones de trabajo adaptadas a su edad y estén protegidos contra la explotación económica o contra cualquier trabajo que pueda ser perjudicial para su seguridad, su salud, su desarrollo físico, psíquico, moral o social, o que pueda poner en peligro su educación".

La Directiva 94/33/CE del Consejo de 22 Junio de 1994 relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo, estableció en su exposición de motivos, la necesidad de que los empresarios:

- "Garanticen a los jóvenes condiciones de trabajo adaptadas a su edad.
- Apliquen las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de los jóvenes sobre la base de una evaluación de riesgos existentes para los jóvenes en relación con su trabajo".

En la normativa española, el art. 27 de la ley 31/1995 establece que, "antes de la incorporación al trabajo de los jóvenes menores de 18 años y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores".

La realidad de las actuales relaciones de producción de las personas jóvenes está caracterizada por la precarización como un elemento determinante, que tiene efectos sobre el conjunto del empleo y sus condiciones, y que por lo tanto acaba configurando un modelo de seguridad y salud en el trabajo muy alejado del marco legal al que hacíamos referencia.

La precarización no deja de ser una categoría social con la que trata de definirse el nuevo modelo de relaciones laborales, aunque sería mucho más ajustado hablar de explotación laboral. En el actual conflicto capital/trabajo la precarización viene a configurar esta nueva forma de explotación.

La aceptación de la precariedad como un mal menor y el establecimiento de la misma como base de las relaciones laborales ,encierra la interiorización de toda una filosofía que convierte a la prevención de riesgos laborales en un elemento vacío de contenido y una norma de imposible cumplimiento, y que normaliza la precarización como un elemento configurador de las relaciones laborales.

Debemos tener en cuenta los nuevos riesgos emergentes ligados a la utilización intensiva de nuevas tecnologías, que junto con las dimensiones que determinan la precarización: temporalidad, flexibilidad y vulnerabilidad, configuran el empleo precario de las personas jóvenes.



En este escenario conjunto de precariedad, la seguridad y la salud laboral en el trabajo de las personas jóvenes está en una fase de claro retroceso.

La propia OIT en un informe del año 2013 sobre las tendencias mundiales del empleo juvenil, plantea que uno de los caminos a seguir para lograr esa transición de los jóvenes a empleos seguros y decentes es “la promoción de la salud y seguridad en el trabajo y la formación al respecto de los trabajadores jóvenes, incluida la formación inicial y previa al empleo”.

Es bastante habitual identificar la precariedad laboral con la temporalidad en el empleo, pero la precariedad está configurada por varias dimensiones más desde una perspectiva de salud laboral. Precariedad significa temporalidad, pero también flexibilidad o pérdida de derechos en las condiciones de trabajo (bajos salarios, trabajo sin convenio colectivo, horarios prolongados) y vulnerabilidad en el empleo.

La primera de las dimensiones que constituye la precariedad es la temporalidad o la falta de estabilidad en el empleo, y por lo tanto, una estructura de contratación específica que determina una cultura preventiva.

En 2017 la gran mayoría de la población joven asalariada (66 de cada 100 personas) tenía un contrato temporal y/o una jornada parcial, frente a solo 30 de cada 100 personas de 30 o más años.

La tasa de temporalidad de la población joven (58%) triplica la tasa de la población de 30 o más años de edad (21%). La tasa de empleo parcial entre la población joven (28%) duplica el peso que tiene entre la población de 30 o más años (14%). Estos datos nos sitúan a la cabeza de Europa en temporalidad en las personas jóvenes, siendo la media europea de un 32%.

Por otro lado tenemos la duración de los contratos y aquí nos encontramos con datos preocupantes. En 2007 se suscribieron 2.805.703 contratos con una duración por debajo de la semana. En 2017, esa cifra fue de 5.570.581. La presencia del contrato inferior a los 7 días ha ido ganando terreno entre el conjunto de contratos temporales: suponían en 2007 el 17,1% y en el 2017 llegó hasta el 28,5%. En lo que llevamos de año, la tendencia se mantiene al alza: entre enero y julio, los contratos inferiores a una semana representan el 29,8% del total de contratos temporales.

A todo esto debemos añadir, el empleo con jornada parcial en las personas jóvenes constituye el 27,5%, duplicando la del conjunto de población. Se retribuye jornada parcial, pero aumentan las horas extras no remuneradas. Para el conjunto de la población se realizaron, según datos de la EPA del segundo trimestre de 2018, 6.822.900 horas extraordinarias a la semana de las que no fueron retribuidas 2.986.200. Es decir, un 43,8% del total.

La continua eventualidad en los contratos, con sucesión de trabajos de cierta brevedad impide a la persona joven trabajadora adquirir los conocimientos suficientes sobre los riesgos de salud laboral en su trabajo. Esta estructura de contratación del trabajo joven, establece serias dificultades para desarrollar dos derechos básicos que son prioritarios para prevenir los accidentes y garantizar la salud laboral, hablamos de los derechos a la formación y a la información en salud laboral. En muchos casos nos encontramos que el deber de información de las empresas se solventa con las simple presentación de un formulario que la persona trabajadora firma en el momento de incorporarse al trabajo. La formación, que es un requisito esencial para garantizar la seguridad y la salud laboral, se convierte en inexistente por la brevedad de los contratos. Otro problema de la escasa duración del contrato es que muchas empresas no faciliten los EPIS (equipos de protección individual), ya que entienden que les sale más caro el EPI que la duración de contrato. La ausencia de estos derechos tiene un reflejo claro en los datos sobre accidentes que analizaremos más adelante.



SECTORES	OCUPACIÓN	Población menor de 30 años	Temp. <30 años	Temp. 30 y más años
TELECOMUNICACIONES	117.897	13,4%	55,1%	9,7%
POSTAL (CNAE 53.1;53.2)	107.111	15,2%	78,0%	34,4%
ARTES GRÁFICAS (CNAE 17; 18)				
17 Industria del papel	44.535	16,6%	48,6%	7,8%
18 Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	83.704	11,8%	44,6%	11,3%
Fotografía (CNAE 74.2)	21.037	10,3%		
MMCC Y ACTIV. DEPORTE				
60 Activ. De programación y emisión de radio y televisión (CNAE 60.1 y 60.2)	46.822	10,7%	55,6%	9,4%
90.0 Activ. De creación, artística y espectáculos	67.425	16,7%	82,4%	86,0%
93.1 Actv. Deportivas	138.635	31,2%		
MAR				
Pesca y acuicultura (CNAE 03.11; 03.21)	39.307	11,0%	37,8%	29,3%
Marina Mercante (CNAE 50.1; 50.2)	18.497	21,3%	40,0%	30,5%
SERVICIOS SOCIALES	538.456			
87 Asistencia en establecimientos residenciales	315.860	9,6%	55,7%	33,0%
88 Actividades de servicios sociales sin alojamiento	222.596	9,1%	65,8%	24,1%
FERROVIARIO (CNAE 49)	27.230	7,2%	44,7%	19,8%
CICLO INTEGRAL DEL AGUA (CNAE 36.0;37.0)	67.872			
36 Captación, depuración y distribución de agua	60.677	6,9%	60,2%	11,4%
37 Recogida y tratamiento de aguas residuales	7.196	4,3%	100,0%	11,7%
CARRETERA				
Transporte por carretera (CNAE 49.3; 49.4)	574.421	5,0%	49,5%	18,4%
52 Almacenamiento y actividades anexas al transporte	216.223	18,8%	51,8%	26,2%
Control horario y estacionamiento de vehículos en vías públicas (ORA)	6.256			
Sevicio de transporte de ambulancia	20.803			
AÉREO (CNAE 51.1;51.2)	50.757	27,5%	60,1%	14,6%
SERVICIOS TURÍSTICOS (CNAE 79)	84.071	17,1%	35,3%	16,1%
EMPLEO PÚBLICO	3.167.500	6,6%	77,7%	22,2%
Administración Central (Central y Seg. Social)	541.200	5,6%	39,4%	6,9%
Administración Autonómica	1.790.540	29,0%	86,9%	25,1%
Administración local	681.400	8,7%	79,9%	28,8%

FUENTE.- Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

La segunda dimensión es la vulnerabilidad, lo que ha venido a desarrollar una cultura general de miedo a perder el trabajo. Frente al paro se opta por la precariedad.

El miedo a perder el trabajo y lo que ello conlleva ya ha sido objeto de estudio por algunos economistas clásicos, lo que se vino a denominar como el ejército de desempleados permanente, concepto que desarrolló Marx en "El Capital" y que se refiere a la existencia estructural de una población excedentaria como fuerza de trabajo que favorece las necesidades de acumulación del capital. Este ejército de desempleados permanente genera una cultura general de miedo a perder el trabajo, que conlleva que sean los propios trabajadores y trabajadoras las que asumen la salud laboral como un elemento accesorio en sus condiciones de trabajo y donde por tanto relevan a un segundo nivel su seguridad y salud en el trabajo. La vulnerabilidad también es una gran precursora de múltiples riesgos psicosociales que abordaremos de una manera más detallada en otro apartado.

En la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo de 2011 se dejaba constancia de ese miedo a perder el empleo por parte de los trabajadores jóvenes con cifras del 57,7%. También dejaba patente que nuestra juventud veía la posibilidad de sufrir un accidente (22,2%) o una enfermedad (22,2%).

Los altos niveles de desempleo son la causa directa de la cultura general de miedo a perder el trabajo. El desempleo actúa como mecanismo que perpetúa las diferencias de clases, ya que las personas jóvenes con peor posición social y/o con menores grados de formación sólo tienen acceso a condiciones de trabajo más precarias.

La persona joven tras años de formación o de espera, debe acceder a una ocupación que le permita su inserción en la sociedad y su desarrollo personal y en ese contexto, el desempleo y el miedo a perder el trabajo son factores que condicionan el acceso al mismo, convirtiendo el derecho a la salud laboral en un elemento renunciabile.

No podemos olvidarnos de otro factor añadido, que supone un agente más de vulnerabilidad, como es el enorme coste de los bienes necesarios, como la vivienda, para consolidar la trayectoria vital de los jóvenes, que puede llegar a suponer



que las personas jóvenes asuman empleo con condiciones de trabajo que pongan en peligro su salud y su seguridad. Esta circunstancia se evidencia en el descenso de la tasa de emancipación juvenil: en la actualidad, según Eurostat, la edad media de emancipación se sitúa en los 29,3 años, frente a los 28,4 de 2007 y a los 23,7 de Alemania.

La tercera dimensión de la precariedad es la flexibilidad en las condiciones de trabajo. Bajo la fórmula de la flexibilidad, lo que realmente se esconde es un recorte en los derechos de las trabajadoras y trabajadores, impulsadas por modificaciones en la normativa laboral que mantienen las plusvalías de las personas empresarias a costa de los derechos de la clase trabajadora. Nos encontramos con un empleo juvenil donde se abusa de las prácticas no laborales, de becas fraudulentas, con empleo sumergido, fraude en la contratación y falsos autónomos en auge con las mal llamadas plataformas colaborativas, con paro, que aún afecta al 26% de la juventud menor de 30 años, lo que nos lleva a tener unas tasas del 34,8 % de riesgo de pobreza o exclusión social según la Encuesta de Condiciones de Vida, lo que convierte a este grupo de edad en el más vulnerable.

En el año 2015, se realizó la 6ª Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (EWCS - España). En este informe se constata que en el 47% de las personas trabajadoras habían experimentado cambios en sus condiciones laborales en el último año, siendo la más frecuente el incremento de las horas de trabajo, las tareas a desarrollar y las responsabilidades laborales, así como la reducción del salario.

Otros datos reseñables de la ENCT ponían de manifiesto que son **los jóvenes los que trabajan en jornadas más desfavorables en función del horario**, sobre todo el trabajo a media jornada, a turnos, trabajo nocturno, sábados y días festivos. Los menores de 30 años destacaban por **trabajar más frecuentemente en jornadas parciales (19,7%)**.

En el caso de los menores de 35 años, la cifra se eleva a un 75% que manifestaban obtener salarios bajos en comparación con el 54% de los trabajadores de mayor rango de edad. Por tanto, la crisis laboral y la flexibilidad que favorece los cambios normativos del Estatuto de Trabajadores pasa factura a los jóvenes con empleo, recayendo en ellos los horarios más atípicos. El 29% trabajaba a turnos. El 26% por la noche, los domingos (36%) y sábados (60%).

Esta pérdida de derechos acaba repercutiendo directamente a la salud laboral, ya que en un contexto de deterioro continuo de derechos, el primero que desaparece es la seguridad y la salud en el trabajo

En una primera aproximación podemos señalar que el trabajo de las personas jóvenes está caracterizado claramente por las dimensiones que configuran la precariedad, hay altos niveles de temporalidad, el trabajo es extremadamente vulnerable y las condiciones del mismo son flexibles y con bajos costes salariales.

La precariedad en sus diferentes dimensiones tiene consecuencias concretas en la salud de las personas jóvenes y no se trata de una valoración subjetiva sino que los datos objetivos que nos ofrecen las estadísticas de accidentes de trabajo así lo corroboran.

Los índices de incidencia de accidentes de trabajo en jornada con baja, que el propio Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social nos otorga, establecen datos concluyentes. El índice de incidencia es un porcentaje que mide los accidentes por cada 100.000 trabajadores/as con lo cual se trata del parámetro más fiable, porque mide los datos de manera relativa y por lo tanto tiene en cuenta el volumen menor de trabajo en las personas jóvenes.

De los datos consolidados sobre accidentes de trabajo del año 2017, se extrae que los índices de incidencia de accidente de trabajo con baja, presenta el mayor porcentaje entre las personas jóvenes varones de un rango de edad de 16-24 años y las mujeres entre 16-19. Posteriormente, en otra parte del documento, analizaremos de manera más pormenorizada los datos sobre accidentes de trabajo de las personas jóvenes.

En definitiva las condiciones de trabajo precarias generan procesos destructivos a la salud y esto se hace más evidente en aquellos colectivos, como las personas jóvenes, donde el trabajo es altamente precario.



Riesgos psicosociales en el empleo juvenil

Cuando analizábamos la precariedad del trabajo de las personas jóvenes, hacíamos referencia a la vulnerabilidad como un riesgo a la salud laboral en el empleo juvenil. En este contexto de incertidumbre ante el desempleo y de precariedad se sitúa a las personas jóvenes en un espacio de vulnerabilidad social que es un precursor definitivo de los riesgos psicosociales.

Los riesgos psicosociales son aquellos aspectos presentes en una situación laboral que afectan directamente a la organización del trabajo y su entorno social, y que por tanto tienen en cuenta los contextos sociales y ambientales, y en definitiva el contenido del trabajo y la realización de la tarea.

La organización del trabajo puede contener factores nocivos para la salud de las personas trabajadoras jóvenes que podemos determinar en torno a diferentes variables: exceso de exigencias psicológicas que afecta a los niveles de ritmo en el trabajo y carga del mismo, falta de influencia y de desarrollo cuando no tenemos margen de autonomía en la forma de realizar nuestras tareas, falta de apoyo y de calidad al liderazgo, inseguridad en el empleo determinado por las altas tasas de temporalidad del mismo, escasas compensaciones que se caracterizan por los bajos salarios, inseguridad, horarios prolongados y la doble presencia cuando el trabajo doméstico y familiar supone exigencias cotidianas que deben asumirse de manera simultánea.

Los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas y musculoesqueléticas.

El estrés es sin duda el riesgo psicosocial más prevalente en el trabajo de las personas jóvenes, el estrés puede manifestarse a nivel psicológico, conductual o emocional, e incluso a nivel social a través de procesos de adicciones.

El empleo que caracteriza el trabajo de las personas jóvenes, con altos grados de desempleo y temporalidad, muy vulnerable y altamente flexible es un gran precursor de riesgos psicosociales como el estrés laboral. La preocupación por el futuro en relación a la pérdida de empleo, la amenaza de empeoramiento de condiciones de trabajo, la falta de estabilidad en una etapa de transición hacia la vida adulta que acaba alargándose en el tiempo, y con ello las expectativas de emancipación y de desarrollo personal, todos ellos son factores que acaban consolidando el estrés laboral de las personas jóvenes.

Según la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo de 2015, el 30% de las trabajadoras/es de España ha manifestado sufrir estrés "siempre o casi siempre" (7 puntos más que en 2010). Por su parte la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, en su campaña de trabajos saludables 2014-2015 "Gestionemos el estrés" ha revelado que el 50% de las trabajadoras/es afirma que el estrés no se gestiona bien en sus centros de trabajo, el 59% de los trabajadoras/es atribuyen el estrés a comportamientos como el acoso o la intimidación, el 66% a una carga de trabajo excesiva y el 72% a la inseguridad laboral.

El estrés a nivel conductual tiene consecuencias patológicas como la ludopatía. Según un estudio de los factores de riesgo del trastorno de juego publicado en 2017 por el Ministerio de Sanidad, ha aumentado la ludopatía entre los jóvenes. Las personas entre 18 y 35 años tienen como preferencia las apuestas deportivas e internet. Destacando las apuestas online entre jóvenes con un 56,3% frente a un 23,4 de personas mayores de 35.

Hay varias dimensiones de riesgos psicosociales relacionadas con el estrés que están fuertemente arraigadas en sectores donde las personas jóvenes trabajadoras están presentes. Estos sectores incluyen actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento, centros de atención telefónica "call centers", empresas de logística, medios de comunicación, parques de ocio, postal, aéreo, administración local y autonómica, intervención social, espectáculos, repartidores "raiders"...

El ritmo de trabajo y las exigencias emocionales y cuantitativas está muy presente en el trabajo del personal joven teleoperador, tienen consecuencias directas sobre su salud laboral. Los centros de llamadas con trabajos a turnos, en algunos casos con servicios de veinticuatro horas, con elevada flexibilidad en cuanto a los horarios y con objetivos estadísticos que cumplir, son fuentes de estrés laboral permanente.

Empresas con tareas logísticas como Amazon, donde la temporalidad es alta, con turnos de trabajo prolongados, y donde la carga de trabajo es muy elevada, el estrés laboral también es una constante. Los llamados 'pickers' (repartidores) pueden



llegar a caminar de media 25 kilómetros diarios, y los empaquetadores, conocidos como «packers», sufren de movimientos repetitivos durante toda su jornada, con una carga mental y física ingente, situados en habitáculos de trabajo de apenas un metro cuadrado, que generan espacios de aislamiento laboral.

Estos ritmos de trabajo elevados y exigencias cuantitativas en el desempeño del trabajo, también se reflejan en el sector postal, en Correos y en las personas carteras, donde el estrés por repartir todo es el día a día, cargando gran peso, andando muchos kilómetros al día y a contrarreloj, donde los movimientos son repetitivos, con los riesgos que conlleva trabajar en la calle expuestos a diversa climatología, y el estrés añadido de saber que si faltas un día se te acumula el trabajo y nadie lo va a realizar por ti, además de las agresiones de usuarios y usuarias.

Otra de las dimensiones de riesgos psicosociales más prevalente es la inseguridad sobre el empleo. En ese sentido tenemos ámbitos productivos donde esta dimensión se refleja claramente. En medios de comunicación hay un elevado número de personas trabajadoras becarias, que en muchos casos tienen una beca fraudulenta ya que realizan trabajos estructurales como cualquier trabajador/a, o estudiantes ejerciendo de redactores/as, con una gran inestabilidad y sin cobrar nada.

Las personas que trabajan como “raiders” o reparto, están expuestas a muchos riesgos además de percibir salarios bajos y estar sujetos a flexibilidad, inestabilidad y el no reconocimiento de ser trabajador/a ya que suelen figurar como falsos autónomos, algo que está empezando a cambiar gracias a las denuncias que desde CCOO hemos ido efectuando.

En esta dimensión también se concreta la inseguridad sobre las condiciones de trabajo, lo que hemos venido a determinar como vulnerabilidad o flexibilidad, con salarios que no te garantizan poder ser una persona independiente, con una continua subida de precios en cosas que deberían de ser de primera necesidad como la vivienda, la luz y el gas. Cuestión que como comentábamos previamente afecta a la tardía emancipación de las personas jóvenes y que aunque se emancipen sigan viviendo al límite sin poder plantearse si quieren o no formar una familia ya que no pueden casi subsistir por ellos y ellas mismas.

La maternidad como proyecto vital sigue siendo objeto de evaluación por parte de algunas empresas generando exigencias emocionales en las mujeres, todavía nos encontramos con actitudes empresarias donde la maternidad es un elemento a evaluar para la consecución de un trabajo, ya que no solo lo siguen preguntando en las entrevistas de trabajo sino que en la práctica de muchas empresas si la mujer se queda embarazada, es despedida y dado la alta temporalidad a la que están expuestas las personas jóvenes, es una dimensión más de riesgo psicosocial.

El otro riesgo psicosocial presente en el trabajo de las personas jóvenes junto al estrés es la violencia en el trabajo.

Las relaciones laborales son siempre generadoras de violencia ya que se sustentan en posiciones asimétricas entre quienes son las personas empresarias dueños de los medios de producción y las personas poseedoras de la fuerza del trabajo.

Este conflicto histórico, que es generador de violencia en el ámbito del lugar del trabajo, viene a incrementarse en los periodos de crisis económica, política o social, y por lo tanto en el contexto histórico actual de nuestro país, la violencia en el trabajo se ha convertido en una prevalencia clara en los riesgos laborales psicosociales.

En colectivos donde las trabajadoras y trabajadores son más vulnerables, y donde las condiciones de trabajo son más precarias, como pasa entre las personas jóvenes, estas conductas de violencia en el trabajo encuentran el caldo de cultivo perfecto para desarrollarse.

Dentro de la violencia en el trabajo se sitúan varias concepciones, en virtud de quiénes son las personas implicadas y del tipo de relación existente entre ellas. Cuando hablamos de acoso en el lugar de trabajo, nos remitimos a una modalidad de violencia en el trabajo donde entre el personal que acosa y la víctima hay una relación laboral, lo que se ha venido a calificar como violencia en el trabajo interna, y por otro lado estarían las agresiones, lo que sería una modalidad de violencia en el trabajo externa, en este caso no habría una relación laboral entre el agresor y el agredido, sino una relación de personal trabajador/ usuario.

Desafortunadamente son crecientes las agresiones verbales, amenazas, insultos, faltas de respeto frecuentes que soportan el colectivo de teleoperadores. Hay agresiones físicas a personas jóvenes trabajadoras en espacios donde se desarrollan actividades de entretenimiento como la Warner., en el sector de transporte como en Metro, en RENFE o ADIF, también es muy común encontrar agresiones dentro de la propia Administración General del Estado, donde nos encontramos con



ámbitos como Instituciones Penitenciarias donde las agresiones son una pandemia o incluso el propio Servicio Público de Empleo Estatal, que también recoge una elevada presencia de episodios de la violencia física y verbal.

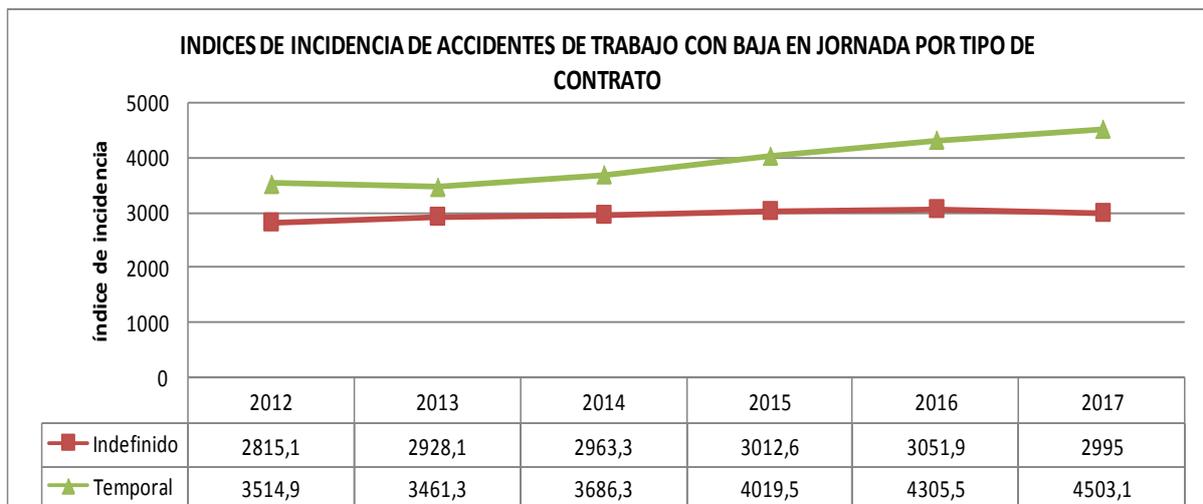
Los riesgos psicosociales forman parte ineludible de las relaciones laborales donde la precarización está presente, lo que supone que en colectivos especialmente castigados por la precariedad como las personas jóvenes trabajadoras, los riesgos psicosociales y sus correspondientes daños sobre la salud laboral son una variable determinante en el trabajo.

Siniestralidad y precariedad en el trabajo de las personas jóvenes

Con los datos objetivos podemos corroborar lo que hemos ido enunciando en los apartados anteriores. La tendencia decreciente que se venía registrando en relación a la siniestralidad laboral en los años previos a la crisis se rompe con ésta y entre los años 2012-2017, coincidiendo entre otras grandes regresiones con la reforma del Estatuto de los Trabajadores, hemos asistido a un crecimiento del número de accidentes de trabajo tanto en términos absolutos como relativos.

Los datos aportados por el Sistema Deltá de notificación de accidentes de trabajo evidencian este aumento, siendo sobre todo muy acusado en el colectivo joven y más en concreto en varones de entre 16 y 19 años de edad. (Recordemos que éste es el colectivo protegido por la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea).

Como ya señalábamos, la tasa de temporalidad en el trabajo de las personas jóvenes está cerca del 60 %. En la siguiente tabla podemos observar como el crecimiento de los accidentes de trabajo con baja son más elevados en temporales que en contratación indefinidos.



Fuente.: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Estadística de accidentes de Trabajo 2017.

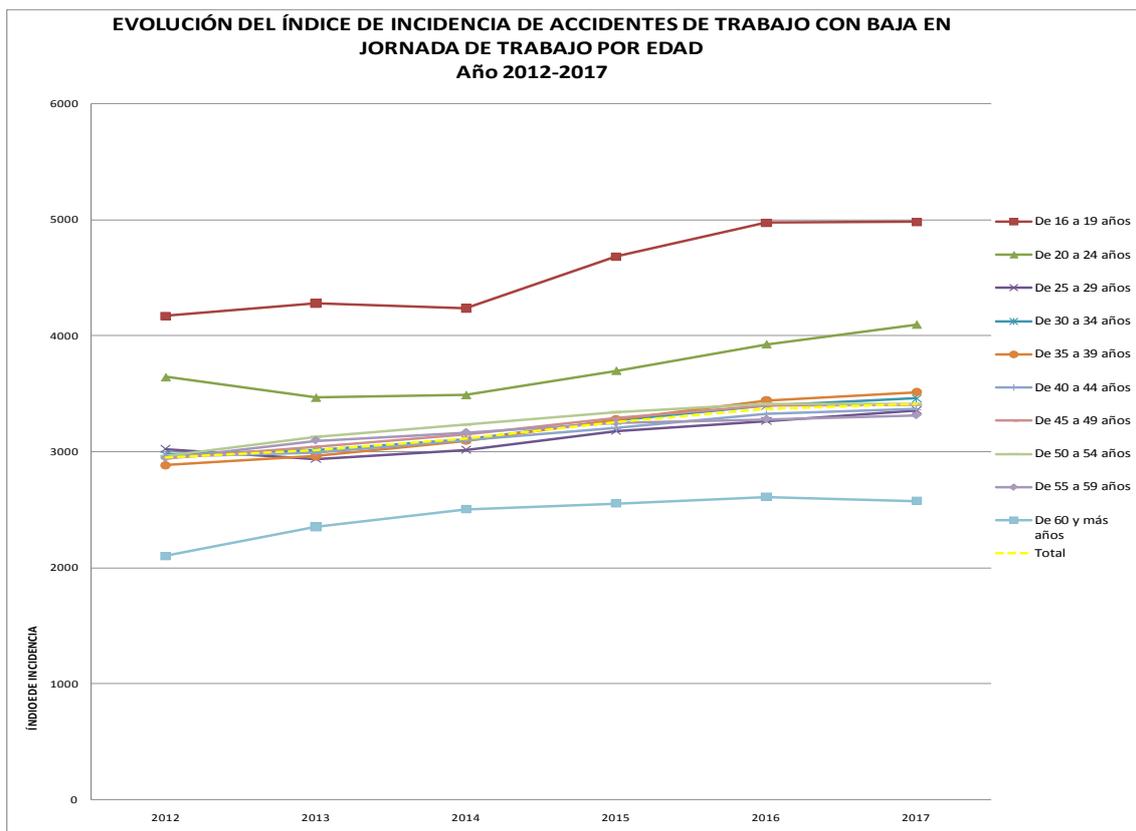
Si tomamos como referencia el índice de incidencia de accidentes de trabajo nos encontramos con que la población más joven, en el rango de edad entre 16 a 19 años, posee un índice muy por encima de la media, por tanto incumpliendo la obligación empresarial de velar por la seguridad y la salud en el trabajo de colectivos más vulnerables como son los menores de edad. Los índices de incidencia siguen siendo también más elevados entre el rango de edad de 20 a 24 años.

El índice de incidencia relaciona el número de accidentes con el número medio de personas expuestas al riesgo y es resultado del cociente del número de accidentes de trabajo por 100.000 entre el número de afiliados a la Seguridad Social con la contingencia de accidentes de trabajo cubiertas. Por tanto las cifras objetivas (si nos remontamos al año 2012) evidencian la siniestralidad del colectivo de jóvenes que superan ampliamente la media del total. A menor edad mayor índice de incidencia. Se trata de un colectivo que tiene menores posibilidades de encontrar empleo, peores trabajos y cuando los encuentran, más probabilidades de sufrir un accidente.



Evolución del Índice de incidencia de accidentes de trabajo con baja en jornada por edad						
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
De 16 a 19 años	4.171,2	4.279,3	4.236,8	4.681,3	4.971,7	4.980,0
De 20 a 24 años	3.644,6	3.469,8	3.492,2	3.700,5	3.927,4	4.096,2
De 25 a 29 años	3.022,8	2.938,9	3.015,6	3.178,9	3.266,2	3.355,5
De 30 a 34 años	2.977,0	3.015,9	3.104,4	3.270,0	3.397,4	3.460,3
De 35 a 39 años	2.884,1	2.960,5	3.094,0	3.279,3	3.444,5	3.513,4
De 40 a 44 años	2.954,0	2.986,4	3.099,3	3.201,3	3.326,0	3.366,5
De 45 a 49 años	2.942,2	3.040,4	3.146,8	3.291,5	3.393,8	3.403,9
De 50 a 54 años	2.961,7	3.125,7	3.231,6	3.344,0	3.412,2	3.414,5
De 55 a 59 años	2.944,8	3.096,7	3.165,9	3.249,0	3.279,9	3.313,6
De 60 y más años	2.102,1	2.352,2	2.506,5	2.554,1	2.611,4	2.577,4
Total	2.948,9	3.009,2	3.111,3	3.252,0	3.364,0	3.408,8

Fuente.: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Estadística de accidentes de Trabajo 2017.



Fuente.: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Estadística de accidentes de Trabajo 2017.

Esta situación se agrava por el hecho de que el acceso al puesto no va acompañado de formación suficiente y adecuada ni para el desempeño inherente al puesto ni sobre los riesgos del puesto de trabajo, cuestión que señalábamos al destacar que la modalidad de contratación de las personas jóvenes impiden que se pueda dar desarrollo a su derecho a la formación.

De los datos de accidentes de trabajo en jornada durante el año 2017 podemos observar cómo un porcentaje muy elevado de éstos se produce en el **primer año de antigüedad en el puesto**. El 44,08% para todos los trabajadores y un 63,41% en el



caso de personas entre 16 y 34 años. Esto unido al elevado índice de incidencia del colectivo más joven, ponen de manifiesto la carencia de cultura preventiva y de los aspectos más básicos de formación sobre los riesgos laborales.

Accidentes de trabajo con baja en jornada 2017 por antigüedad en el puesto y edad								
Antigüedad en el puesto	Total	%	De 16 a 34 años	%	De 35 a 54 años	%	Más de 55 años	%
Hasta 1 año	227.042	44,08	93.761	63,41	115.875	38,86	17.406	25,20
De 1 a 3 años	79.910	15,51	27.036	18,29	45.340	15,21	7.534	10,91
Más de 3 años y hasta 10 años	100.570	19,53	21.291	14,40	64.830	21,74	14.449	20,92
Más de 10 años	107.560	20,88	5.767	3,90	72.118	24,19	29.675	42,97
Total	515.082	100,00	147.855	100,00	298.163	100,00	69.064	100,00
	Población INE 16 a 64 años	Población INE 16 a 34 años	Población INE 35 a 54 años	Población INE 55 a 64 años				
Media Ocupados según INE 2017	18.824.800	4.679.100	11.027.800	3.117.900				
Media Población en edad de trabajar según INE 2017	30.050.400	9.387.000	14.838.700	5.824.700				

Resulta llamativo que, transcurrido casi 25 años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en 3 de cada 10 accidentes laborales con baja aún se refleje que no se había realizado evaluación de riesgos del puesto de trabajo, y en las que sí se realizó evaluación de riesgos no haya podido cumplir con su objetivo de evitar el riesgo. La integración de la prevención de riesgos laborales en la gestión de las empresas se desvanece aun más con la crisis, recortando presupuesto en formación y en prevención porque persiste una visión cortoplacista de reducción de costes, pero el hecho es que en consecuencia, aumentan los accidentes laborales. Pero no sólo ellos, también aumentan las bajas laborales por contingencias comunes, y en concreto aumentan los casos de estrés, depresión y ansiedad muchos de ellos atribuibles al trabajo; además de conllevar un deterioro humano indudable, suponen también un coste económico incrementando los gastos que de ello se deriva a medio y largo plazo.

En ocasiones tanto la juventud, como en general el resto del colectivo ocupado, se encuentra con que ni siquiera pueden permitirse una baja laboral por miedo al despido o porque el descuento en la nómina es sustancial, de modo que decidirá trabajar aun estando enfermos agravando su patología con todo lo que esto significa y, en el mejor de los casos, prolongando su periodo de recuperación.

La precariedad por tanto, contribuye a dañar la salud de las personas y al aumento las bajas laborales tramitadas como contingencias comunes y soportadas por el Sistema Público de Salud. Como resultado, estas bajas se intentan atribuir de forma maniquea al supuesto absentismo de los trabajadores y trabajadoras e incluso se atribuyen a fraude de éstos, como si las personas que trabajan no estuvieran ya más que suficientemente vigiladas, por las Mutuas, por su propio médico de familia, por el médico de empresa, por la Inspección del Sistema Público de Salud, Inspección de Seguridad Social...y por ende, por la capacidad de su propio bolsillo.

Los datos objetivos que nos ofrecen las estadísticas reflejan claramente los planteamientos que hemos venido señalando. El trabajo precario incide directamente sobre la salud generando enfermedad y accidentes, y en aquellos colectivos donde la precariedad determina sus relaciones laborales, como son las personas jóvenes, la incidencia es más significativa.





servicios a la ciudadanía



www.fsc.ccoo.es