



SafeYouth@Work Project

Construyendo una Generación de Trabajadores Seguros y Saludables



JUSTICIA SOCIAL  
TRABAJO DECENTE

---

# Seguridad y salud laboral de los trabajadores jóvenes en Uruguay

---



Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2019

Primera edición 2019

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a: [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

---

*“Seguridad y salud laboral de los trabajadores jóvenes en Uruguay”*, Santiago, Organización Internacional del Trabajo, 2019.

ISBN 978-92-2-133629-7 (print)

ISBN 978-92-2-133604-4 (web pdf)

Datos de catalogación de la OIT.

---

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las avale. Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT así como los catálogos o listas de nuevas publicaciones pueden obtenerse en Av. Dag. Hammarskjöld 3177, Vitacura, Santiago de Chile, o pidiéndolas a Casilla 19034, CP 6681962, e-mail: [biblioteca\\_santiago@ilo.org](mailto:biblioteca_santiago@ilo.org)  
Vea nuestro sitio en la red: [www.ilo.org/santiago](http://www.ilo.org/santiago)

---

Fotografías de tapa: © Organización Internacional del Trabajo

Diseño y diagramación: Lisetta Ugarte

Impreso en Uruguay por Manuel Carballa

---

# Seguridad y salud laboral de los trabajadores jóvenes en Uruguay

---

*El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra organización. Sin embargo, aún no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en español. Para evitar la sobrecarga gráfica que implica utilizar la fórmula o/a con el propósito de destacar la existencia de ambos sexos, optamos por emplear el masculino genérico clásico pero aclaramos que su uso incluye siempre a mujeres y hombres.*

# Prólogo

La evidencia científica mundial destaca la mayor vulnerabilidad de los trabajadores jóvenes en relación a la seguridad y salud laboral. De acuerdo con estimaciones globales de la OIT, los trabajadores jóvenes registran índices de lesiones profesionales notablemente superiores a los de los trabajadores adultos.

Uruguay no se sustrae de esta realidad global. En 2014, la tasa de siniestralidad de los trabajadores jóvenes en relación al total del país alcanzó un porcentaje cercano al 42%, y aunque en los últimos años se ha reducido, todavía es motivo de seria preocupación.

La presente publicación, desarrollada en el marco del proyecto SafeYouth@Work, ejecutado por la OIT y financiado por el Departamento de Trabajo de los EEUU, tiene por objetivo la generación de conocimiento sobre la seguridad y salud de los trabajadores jóvenes entre 15 y 24 años en Uruguay. A partir del análisis cuantitativo de diversas bases estadísticas y de un estudio cualitativo del marco legislativo, de la institucionalidad relevante y de los vacíos de conocimiento, actitudes y patrones de comportamiento relativos a la seguridad y salud por parte de los empleadores y de los trabajadores jóvenes, se realizan una serie de recomendaciones que estimamos pueden ser un insumo para futuras intervenciones y acciones a fin de seguir mejorando las condiciones laborales de los trabajadores jóvenes y crear una cultura preventiva.

La dirección de la consultoría estuvo a cargo de la socióloga María Julia Acosta (Equipos Consultores) y el equipo de trabajo estuvo integrado por Gastón Díaz, Matías Meizoso y Erica Freifogl. La supervisión técnica y edición final correspondió a Carmen Bueno, Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina.

Agradecemos los insumos entregados para la elaboración de este estudio a Gerardo Rey (IGTSS-CONASSAT), Federico Barreto (INJU), Raúl Damonte (CIU-CONASSAT), Gustavo Méndez (INAU), Christianne Sosa (IGTSS), Rodolfo Levine (Instituto de Higiene, FMED, UdelaR), Ema Buxedas (INAU), Andrea Zaugg (IGTSS), Milton Navarro (Colegio de Técnicos en Higiene y Prevención de Accidentes del Uruguay), Rosario Pallas (Sociedad de Medicina del Trabajo del Uruguay), Miguel Venturiello (UTU), Walter Miglionico (PIT-CNT-CONASSAT), Diego Yarza (CNCS-

CONASSAT), Hector Abad (SUNCA), Santiago Santarcieri (FUECYS), Alfredo Boedo (BSE-CONASSAT), Serrana Punzo (BSE-CONASSAT), Analía Cacciatori (Departamento de Empleo Juvenil del MTSS), Jorge Pazos (CCU), Herman Pitterly (CIEMSA) y Rodrigo Noguera (MONTECON). Asimismo, debemos destacar la activa participación de los integrantes del CONASSAT en su validación.

**Fabio Bertranou**

Director de la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina

**Nicholas Levintow**

Consejero Técnico Principal del proyecto SafeYouth@Work

# Índice

1	Introducción .....	21
2	Caracterización de los trabajadores jóvenes en Uruguay.....	31
2.1	Características socio-demográficas de los trabajadores jóvenes uruguayos .....	32
2.2	Características del empleo juvenil .....	37
2.3	Acción colectiva y satisfacción laboral .....	44
3	Legislación e institucionalidad nacional .....	49
3.1	Normativa de seguridad y salud en el trabajo en el Uruguay .....	49
3.2	Institucionalidad sobre seguridad y salud en el trabajo en el Uruguay .....	51
3.3	Programas de formación y educación en seguridad y salud en el trabajo .....	54
3.4	Programas de empleo juvenil .....	55
3.5	Campañas de concientización y sensibilización .....	56
4	Análisis de la siniestralidad laboral de los trabajadores jóvenes en Uruguay .....	57
4.1	Análisis de las principales tendencias de la siniestralidad laboral registrada de los jóvenes .....	57
4.2	Caracterización de los accidentes laborales sufridos por jóvenes .....	60
4.3	Hacia la construcción de indicadores de riesgo: tasa de accidentes laborales .....	64
4.4	Análisis de indicadores de siniestralidad laboral relevados en la Encuesta a jóvenes .....	68
4.5	Consecuencias del trabajo y riesgos a los que declaran estar expuestos los jóvenes .....	70
5	Análisis de conocimientos, actitudes y comportamientos .....	79
5.1	Atributos que definen un buen trabajo para los jóvenes .....	79
5.2	Significado de la seguridad y salud en el trabajo para los actores .....	82
5.3	Conocimiento de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo .....	84

5.4	Importancia asignada a la seguridad y salud en el trabajo por los actores .....	87
5.5	Prácticas asociadas a la capacitación y controles de salud .....	91
5.6	Prácticas vinculadas al cuidado de la salud .....	95
5.7	Fuentes de información sobre seguridad y salud en el trabajo .....	96
5.8	Evaluación de la campaña nacional tripartita “Los primeros trabajos te marcan. Los accidentes también” .....	98
6	Casos de buenas prácticas .....	99
7	Conclusiones y recomendaciones .....	105
	Bibliografía .....	110
	Anexo I .....	113
	Anexo II .....	125
	Anexo III .....	145

# Abreviaturas

ANEP	Administración Nacional de Educación Pública
ANONG	Asociación Nacional de Organizaciones No Gubernamentales
BPS	Banco de Previsión Social
BSE	Banco de Seguros del Estado
CCU	Cámara de la Construcción del Uruguay
CETI	Comité Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil
CETP-UTU	Consejo de Educación Técnico Profesional-Universidad del Trabajo del Uruguay
CIU	Cámara de Industrias del Uruguay
CNCS	Cámara Nacional de Comercio y Servicios
CODICEN	Consejo Directivo Central
CONASSAT	Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
FOCAP	Fondo de Capacitación para Trabajadores y Empresarios de la Construcción
IGTSS	Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social
INAU	Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay
INEFOP	Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional
INJU	Instituto Nacional de la Juventud
MEC	Ministerio de Educación y Cultura
MIDES	Ministerio de Desarrollo Social
MSP	Ministerio de Salud Pública
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
OIT	Organización Internacional de Trabajo
OPP	Oficina de Planeamiento y Presupuesto
PIT-CNT	Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores
SST	Seguridad y Salud en el Trabajo

SUNCA	Sindicato Único de Trabajadores de la Construcción
UCUDAL	Universidad Católica del Uruguay
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (en inglés, United Nations Children's Fund)

# Resumen ejecutivo

El objetivo general del presente estudio es contribuir al conocimiento acerca de la seguridad y salud laboral de los trabajadores jóvenes, entre 15 y 24 años, en Uruguay<sup>1</sup>.

Para ello, se realizó un análisis y relevamiento de diversas fuentes de información, particularmente:

- ✓ Información secundaria disponible vinculada a la situación laboral de los jóvenes (Encuesta Continua de Hogares realizada por el INE en 2017 y Monitor de Trabajo realizado de forma continua desde 2014 por la consultora Equipos Consultores), a la exposición a riesgos laborales de la población trabajadora (I Encuesta sobre Seguridad y Salud en el Trabajo realizada Universidad de la República y la Universidad Rey Juan Carlos en 2012) y prácticas de las empresas (Encuesta Nacional Mipymes realizada por Equipos Consultores para el Ministerio de Industria, Energía y Minería en 2017).
- ✓ Estadísticas de siniestralidad laboral (Monitor de Accidentes de Trabajo del BSE).
- ✓ Entrevistas en profundidad a actores claves vinculados a la temática.
- ✓ Encuesta telefónica a 500 jóvenes entre 15 a 24 años.
- ✓ Encuesta telefónica a 200 empresas.
- ✓ Revisión de la legislación y la institucionalidad vinculada a la SST.

En el primer capítulo se presentan los objetivos generales y específicos de la consultoría así como la metodología utilizada para la consecución de los mismos.

En el segundo capítulo se realiza una caracterización de los trabajadores jóvenes, en muchos casos comparada con el promedio de los trabajadores del país.

El tercer capítulo se refiere a aspectos vinculados a la legislación y la institucionalidad nacional de la seguridad y salud en el trabajo (en lo sucesivo, SST).

1 A efectos estadísticos, Naciones Unidas define “jóvenes” como aquellas personas con edades comprendidas entre los 15 y los 24 años de edad (OIT, 2018).

Posteriormente, en el capítulo cuarto, se presentan las principales características de la siniestralidad laboral de los jóvenes, así como los diferentes componentes asociados a la misma, entre otros, los riesgos laborales y las consecuencias.

El quinto capítulo analiza los aspectos relacionados con el conocimiento, las actitudes y los comportamientos hacia la SST por parte de empresas y de trabajadores jóvenes. También se incluyen prácticas asociadas al cuidado y la promoción de la salud en los lugares de trabajo.

El capítulo sexto relata algunos casos de buenas prácticas, como las halladas en el sector de la construcción y en el ámbito portuario.

Finalmente, el capítulo séptimo presenta un serie de comentarios, a modo de conclusiones y recomendaciones.

Las principales conclusiones del estudio son las siguientes:

- ✓ Los jóvenes continúan siendo un segmento de la población trabajadora que se encuentra estructuralmente en las condiciones más adversas en el mundo del trabajo uruguayo.
- ✓ En este sentido, la condición de ser joven implica un riesgo significativamente mayor de sufrir un accidente laboral, lo que se potencia además por otras condiciones como la de ser varón, tener poca antigüedad y trabajar en determinados sectores.
- ✓ Dentro de los trabajadores jóvenes, existe una gran heterogeneidad, siendo el nivel educativo una de las variables que más los diferencia.
- ✓ Si se observan los distintos indicadores utilizados para describir la inserción laboral, puede apreciarse que los trabajadores jóvenes se enfrentan mayormente a problemas como la informalidad, el subempleo y los menores ingresos promedios declarados.
- ✓ La mano de obra de los trabajadores jóvenes es más masculinizada y con niveles socioeconómicos más bajos que el promedio de los trabajadores ocupados.
- ✓ Los trabajadores jóvenes valoran la remuneración y el buen trato como atributos definitorios de un buen trabajo, lo que los diferencia del promedio de trabajadores uruguayos, quienes priorizan otros aspectos como las posibilidades de desarrollo de carrera y la capacitación, entre otros.
- ✓ El resto de los actores presentes en el mundo laboral percibe que a los jóvenes no les importa la SST o que les importa menos que al resto de los

trabajadores. No obstante, cuando se les consulta a los propios jóvenes, algo más de la mitad dice que les importa mucho. Hay un porcentaje entorno al 20% que declara que no le asigna importancia, pero se trata justamente de los trabajadores jóvenes que se encuentra en las peores condiciones de trabajo. Este desencuentro perceptual genera dificultades para el dialogo, dado que se corre el riesgo de la generación de la “profecía autocumplida” al actuar con base a creencias generalizantes que no parecen tener anclaje en todos los casos, máxime si se considera la heterogeneidad de sectores y las posibilidades de trabajo real sobre la temática de SST.

- ✓ Es llamativa la casi inexistencia de la mención de riesgo asociado espontáneamente a la SST y la clara diferencia de énfasis entre trabajadores y empresas. Los primeros lo ubican más cercano al trato y los segundos a la actividad en sí. Esta situación representa un desafío en la lo que hace a la comunicación y al trabajo conjunto entre empresas y trabajadores.
- ✓ Muchos de los jóvenes se encuentran lejanos a la acción colectiva e insertos en empresas y sectores en los que la trayectoria sindical en estos temas es incipiente o nula y los avances que se han dado en términos de negociación colectiva en los Consejos de Salarios están centrados en aspectos como la regulación de horas de trabajo y salario, entre otras. Ésta también es una barrera importante porque el mecanismo protector de los trabajadores asociado a la acción colectiva no está presente en buena parte de ellos.
- ✓ Se destaca la importancia asignada a la normativa, al trabajo de las instituciones rectoras y a las distintas instancias de diálogo social (en particular, a los Consejos de Salarios) para el avance y la puesta en discusión del tema. Una de las insistencias mayores radica en la generación de acciones para la capacitación, pero ésta no parece haber alcanzado a buena parte de los trabajadores ni a todos los sectores de actividad.
- ✓ Si bien la incidencia de situaciones asociadas a riesgo psicosociales es en términos porcentuales más bajo que el registrado en los riesgos más ambientales o asociados a la naturaleza del trabajo, las mujeres manifiestan mayores problemas asociados al maltrato emocional o acoso laboral, lo cual queda invisibilizado por tratarse de una dimensión compleja de observar o medir. No obstante, esta dimensión pareciera requerir una mayor atención.
- ✓ El componente “salud” en la díada seguridad y salud presenta mucho menor desarrollo en términos de acciones y tematización, percibiéndose cierto grado de incertidumbre en los actores al respecto.

- ✓ El marco normativo de la SST se encuentra disperso y muchas veces es desconocido por los trabajadores y empleadores, no existiendo una norma con rango de ley que unifique la regulación existente en la materia.
- ✓ En materia de institucionalidad, se destaca la importancia del dialogo social tripartito en esta temática, tanto a través del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONASSAT) como de las comisiones tripartitas sectoriales.
- ✓ Por último, los esfuerzos tripartitos en algunos sectores, como el de construcción, a través de su comisión tripartita de SST, el establecimiento de sistemas de gestión de SST mediante normas internacionales y la difusión de campañas para prevenir el consumo de alcohol y drogas en el ámbito portuario, son algunas de las buenas prácticas destacadas por los actores durante la elaboración del presente estudio.

# Executive summary

The main objective of this study is to contribute to knowledge regarding the occupational safety and health of young workers, aged between 15 and 24, in Uruguay.

For this purpose, an analysis and review has been undertaken of various sources of information, including:

- ✓ available secondary information related to the labour situation of young people (Continuous Household Survey conducted by the INE in 2017 and Labour Study carried out on an ongoing basis since 2014 by the consultancy Equipos Consultores), the working population's exposure to occupational risks (First Survey on Occupational Safety and Health conducted by the University of the Republic and the King Juan Carlos University in 2012), and enterprise practices (National MSME Survey undertaken by Equipos Consultores for the Ministry of Industry, Energy and Mining in 2017);
- ✓ statistics on workplace accidents (BSE Occupational Accidents Study);
- ✓ in-depth interviews with key actors associated with the issue;
- ✓ a telephone survey of 500 young people aged between 15 and 24;
- ✓ a telephone survey of 200 enterprises; and
- ✓ a review of legislation and institutions linked to OSH.

In the first chapter, the general and specific objectives of the consultancy are set out, together with the strategy used to meet these objectives.

In the second chapter, young workers are characterized and, in many cases, this characterization is compared to the average worker in the country.

The third chapter concerns factors linked to occupational safety and health (hereinafter OSH) legislation and national institutions.

Subsequently, in the fourth chapter, the main characteristics of young people's workplace accidents are set out, together with the various elements associated with these accidents, including occupational risks and consequences.

The fifth chapter analyses aspects related to the knowledge, attitudes and behaviour regarding OSH among enterprises and young workers. Practices linked to care and the promotion of health in the workplace are also included.

The sixth chapter describes several cases of good practices, such as those found in the construction industry and in the ports sector.

Finally, the seventh chapter sets out a series of remarks in the form of conclusions and recommendations.

The study's main findings are as follows:

- ✓ As a segment of the working population, young people continue to find themselves in the most adverse conditions in the Uruguayan world of work.
- ✓ In this context, being young involves a significantly higher risk of having an occupational accident. This risk is boosted further by other factors, such as being male, having little experience, and working in certain sectors.
- ✓ Young workers are a very heterogeneous group, and education level is one of the variables that sets them apart the most.
- ✓ In looking at the different indicators used to describe labour market integration, it is clear that young workers are predominantly faced with problems such as informality, underemployment, and lower average reported income.
- ✓ The labour force of young workers is predominantly male and these workers have a lower socio-economic status than the average worker.
- ✓ Young workers see good pay and proper treatment as the defining attributes of a good job. This sets them apart from the average Uruguayan worker, who prioritizes other aspects such as career development opportunities and training.
- ✓ The rest of the actors in the world of work feel that OSH does not matter to young people, or that it matters less to them than it does to the rest of the workers. However, when young people themselves are asked, slightly over half say that it matters to them greatly. Around 20 per cent say that they do not attach any importance to it, but these are precisely those young workers who are found in the worst working conditions. This disagreement between perceptions makes dialogue difficult, given that there is a risk of creating a “self-fulfilling prophecy” by acting based on generalized beliefs that appear to only take certain cases into account. This is especially true if one considers both the diversity of the sectors and the chances of real work on OSH.

- ✓ It is worth noting that risk, which is naturally associated with OSH, goes almost unmentioned, and that workers and enterprises clearly have different priorities: the former focus more on treatment and the latter focus more on the activity itself. This situation represents a challenge for communication and collaboration between enterprises and workers.
- ✓ Many young people are removed from collective action and are part of enterprises and sectors where relevant union activities are either budding or non-existent, and where the progress that has been made concerning collective bargaining in the Wage Councils is focused on aspects such as regulating hours of work and salary. This is also a significant barrier because the protective mechanism for workers that is associated with collective action is often not present here.
- ✓ The importance attached to legal provisions, the work of governing institutions, and the different forums for social dialogue (particularly the Wage Councils) for progress and discussion concerning the issue is highlighted. Particular emphasis is given to the creation of training activities, but this does not seem to have reached many of the workers, or all of the activity sectors.
- ✓ Although the percentage of instances linked to psychosocial risks is lower than that recorded for more environmental risks or risks that are associated with the nature of the work, women have more problems linked to emotional abuse or workplace harassment. This issue remains invisible because it is difficult to observe or assess; nevertheless, it seems to require greater attention.
- ✓ The “health” part of the “health and safety” dyad has seen much less progress in terms of action and thematization, as the actors seem to be somewhat uncertain about it.
- ✓ The OSH regulatory framework is fragmented and workers and employers often are not aware of it, since there is no legal instrument with the status of a law that unifies existing regulations in this area.
- ✓ With regard to institutions, the importance of tripartite social dialogue on this subject, through both the National Occupational Safety and Health Council (CONASSAT) and the sectoral tripartite committees, is emphasized.
- ✓ Finally, a few of the good practices that actors highlighted during the preparation of this study include the tripartite efforts in some sectors (such as that of construction) through their tripartite committees on OSH; the establishment of OSH management systems through international standards; and the dissemination of campaigns to prevent the consumption of alcohol and drugs in the ports sector.

# 1 Introducción

De acuerdo con la OIT, varios son los factores que inciden en una mayor vulnerabilidad de los trabajadores jóvenes respecto a la seguridad y salud laboral: el trabajo precario, el desempeño de tareas que rebasan sus habilidades, el desarrollo físico y psicológico incompleto, la menor experiencia y preparación, la falta de formación e información sobre seguridad y salud en el trabajo (en lo sucesivo, SST), el desconocimiento de sus derechos y obligaciones y la falta de confianza para plantear cuestiones de SST son, entre otras, algunas de las razones que generan un contexto determinante para la especial vulnerabilidad de estos trabajadores.

Uruguay no es ajeno a esa realidad. Según los datos del Banco de Seguros del Estado (BSE), un 41.8% de los trabajadores que sufrieron accidentes de trabajo en 2014 tenía entre 15 y 29 años y un 45% contaba con menos de dos años en el empleo. Ese porcentaje se redujo al 37% en 2015 y al 35% en 2016 y 2017. En el bienio 2015-2016, la siniestralidad ocurrida en el tramo etario de 15 a 29 años registró que las caídas al mismo nivel y a distinto nivel, los esfuerzos físicos excesivos manipulando objetos y los falsos movimientos las principales causas de siniestralidad. En consecuencia, las partes del cuerpo mayormente afectadas por estos accidentes fueron los miembros superiores (41,4%), los miembros inferiores (23%) y la espalda (9,7%).

La mejora de las condiciones de SST en el lugar de trabajo, la reducción de accidentes y enfermedades del trabajo y la promoción de una cultura de prevención han sido identificadas como prioridades por los mandantes tripartitos nacionales. El Acuerdo marco tripartito para la aplicación del Programa de Trabajo Decente 2015-2020 estipula que las partes interesadas nacionales trabajarán conjuntamente para promover seis temas definidos, incluyendo la protección social y la seguridad y salud laboral.

Por otra parte, el Gobierno ha adoptado medidas para abordar el reto del empleo de los jóvenes, incluida la Ley de empleo de los jóvenes de 2013, que contó con el apoyo técnico de la OIT. Uruguay cuenta también con una Política Nacional de Juventud y un Plan de Acción Juvenil 2015-2025 cuyos principales ejes son educación, salud, empleo, vivienda y participación de los jóvenes.

Dentro de este marco y como parte del proyecto global “Construyendo una generación de trabajadores seguros y saludables. Juventud sana y segura” se realizó el presente estudio orientado a la generación de conocimiento sobre la SST de los trabajadores jóvenes.

El estudio tiene como **objetivo general** contribuir al conocimiento acerca de la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores jóvenes de entre 15 y 24 años en Uruguay. Además, podemos señalar como **objetivos específicos**:

- Recabar y analizar los datos cuantitativos disponibles relativos al empleo, a las condiciones de trabajo, a los accidentes de trabajo y enfermedades del trabajo sufridas por los trabajadores jóvenes en Uruguay.
- Analizar el conocimiento, las actitudes y el comportamiento relativos a la SST por parte de empleadores y de trabajadores jóvenes.
- Identificar vacíos de conocimiento, actitudes y patrones de comportamiento que puedan facilitar o dificultar futuras acciones.
- Realizar recomendaciones de cara a futuras intervenciones y/o acciones para mejorar las condiciones de SST de los trabajadores jóvenes.

La **metodología** utilizada estuvo basada en la utilización de diversas fuentes de información y técnicas de investigación, pretendiendo la complementariedad de las mismas. Como regla general, se buscó representar la visión de los distintos actores vinculados a la temática, en particular instituciones de gobierno, cámaras empresariales, sindicatos y academia. Algunos de los objetivos fueron abordados mediante la sistematización y procesamiento de información secundaria y otros se valieron de la generación de información dado que ésta no estaba disponible o era inexistente.

Básicamente, la estrategia metodológica se estructuró en función de una serie de componentes considerando lo anterior, a saber:

## **Componente 1. Recopilación y análisis de información secundaria**

Un primer componente estuvo vinculado al requerimiento de la recopilación de información de diferentes fuentes para realizar el diagnóstico de situación en lo que refiere a la SST de los jóvenes uruguayos.

La sistematización de información secundaria existente permitió obtener un panorama primario y operó como insumo para la identificación y el análisis de los principales sectores de actividad en los que los jóvenes están ocupados, las calificaciones de las que disponen, las percepciones sobre su lugar de trabajo,

la vulnerabilidad en términos laborales que presentan, la exposición a riesgos y accidentalidad, entre otros aspectos.

Las fuentes utilizadas fueron las siguientes:

- ✓ Monitor de Accidentes de trabajo del Banco de Seguros del Estado (BSE). Este Monitor registra más de 200.000 denuncias o reclamos de accidentes ocurridos en ocasión de trabajo desde 2013 a 2018.
- ✓ Encuesta Continua de Hogares, desarrollada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en 2017. Se trabajó sobre los microdatos, lo que permite generar las aperturas correspondientes por segmento de edad, sector, y otras variables de interés.
- ✓ Encuesta Nacional de Mipymes Industriales y de Servicios realizada por Equipos Consultores para la Dirección Nacional de Artesanías, Pequeñas y Medianas Empresas del Ministerio de Energía, Industria y Minería en 2017. Se trabajó con el informe público de resultados. El universo de referencia son las micro, pequeñas y medianas empresas privadas y formales del país, de acuerdo al Decreto 504/007, entendiéndose por formales todas aquellas que registran sus obligaciones tributarias y previsionales en los organismos del Banco de Previsión Social (BPS) y la Dirección General Impositiva (DGI). La muestra tuvo un tamaño de 2030 casos y el margen de error máximo estimado es de +/- 2,17% para un 95% de confianza.
- ✓ I Encuesta sobre Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral en Uruguay, realizada por la Universidad de la República y la Universidad Rey Juan Carlos en el año 2012. Se trabajó con el informe público de resultados. El universo de referencia son personas mayores de 14 años que declaran estar ocupadas y residen en localidades urbanas de más de 10.000 habitantes. La cantidad de casos fue de 2058 casos y el margen de error máximo estimado es de +/- 2,17% para un 95% de confianza.
- ✓ Monitor Trabajo Equipos Consultores. Desde 2014, Equipos Consultores viene desarrollando un estudio continuo que releva la situación social de los trabajadores, sus percepciones, sus expectativas y comportamientos alrededor de diferentes temáticas vinculadas al trabajo. A partir del año 2016, se trabaja en conjunto con el Instituto de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y de la Administración de la Universidad de la República en la generación de un Sistema de Calidad Laboral que toma como uno de los insumos el Monitor Trabajo. El universo de referencia son los trabajadores mayores de 18 años residentes en el país. Se releva a partir de una encuesta telefónica de manera bimensual a una muestra representativa de adultos de

400 casos por medición. En las bases acumuladas del Monitor se llevan registrados más de 5000 casos desde 2014 lo que permite realizar aperturas de información con alto grado de confiabilidad. En las dos últimas mediciones del Monitor que se realizaron en los meses de diciembre de 2018 y febrero de 2019, se incluyeron algunas de las preguntas del cuestionario aplicado a jóvenes trabajadores sobre SST para poder comparar su situación con la del resto de los ocupados. El margen de error máximo estimado para el total de la muestra es de +/- 4.4% para un 95% de confianza considerando una varianza máxima, bajo el supuesto del muestreo aleatorio simple.

Por otro lado, como parte del proceso de sistematización de la información existente, se realizó una revisión del marco legislativo y de la institucionalidad nacional relativa a la SST y los trabajadores jóvenes, incluyendo programas relevantes de formación y educación en SST, programas de empleo juvenil y campañas de concientización. Las fuentes de información que se utilizaron fueron los documentos legales así como los sitios webs de las distintas instituciones cuya actividad se vincula a la SST. Asimismo, este aspecto fue retomado en las entrevistas a informantes clave a fin de poder definir las características relevantes de la institucionalidad.

## Componente 2. Entrevistas a informantes clave

De manera de poder conocer las percepciones de los distintos actores sobre el trabajo y los jóvenes en Uruguay, establecer el nivel de conocimiento, las actitudes y los comportamientos declarados sobre el tema de SST, se realizaron veintiuna entrevistas en profundidad a un conjunto de informantes clave. Se buscó representar a la diversidad de actores presentes en el mundo del trabajo uruguayo:

Institución	Organismo / Área
CONASSAT	Banco de Seguros del Estado
CONASSAT	Banco de Previsión Social
CONASSAT	Cámara Nacional de Comercio y Servicios
CONASSAT	PIT-CNT
CONASSAT	Cámara de Industria del Uruguay
MTSS	Empleo Juvenil
MTSS	Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social
FUECYS	Delegados
SUNCA	Integrante de Secretaria de Seguridad e Higiene
Banco de Seguros del Estado	Monitor Accidentes del Trabajo
Cámara de la Construcción del Uruguay	Autoridades

Institución	Organismo / Área
INAU	Asesor
INAU	Inspección del Trabajo Infantil y Adolescente
INJU	Autoridades
Comité Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (CETI)	Representantes tripartitos
UTU	Consejero
Instituto Nacional de Higiene	Dirección
Colegio de Prevencionistas	Autoridades
Sociedad Medicina del Trabajo	Autoridades
Empresa constructora	Jefe SySO
Empresa portuaria	Jefe SySO

La selección final de los informantes clave a entrevistar fue realizada de común acuerdo con las contrapartes técnicas, principalmente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), quienes proveyeron contactos y operaron como promotores del estudio para facilitar el acceso a los informantes.

Las entrevistas, realizadas entre los meses de octubre de 2018 y marzo de 2019, fueron conducidas por integrantes del equipo técnico a cargo del estudio, en base a una pauta de entrevista, disponible en en Anexo III, diseñada en conjunto por OIT y por la empresa consultora, considerando los principales tópicos sobre los que indagar para poder dar respuesta a los objetivos establecidos. Además, se indagó sobre la institucionalidad y sobre la existencia de otras fuentes de información que podrían ser de utilidad para el estudio.

### Componente 3: Encuesta a jóvenes entre 15 y 24 años

El conjunto de fuentes de información listadas anteriormente y las entrevistas a informantes calificados permitieron obtener un primer panorama de las características de los jóvenes y su vínculo con el trabajo en diversos aspectos dentro de los que se incluye la SST (particularmente los datos del BSE sobre accidentabilidad, el Monitor Trabajo de Equipos Consultores y la Encuesta Continua de Hogares del INE), lo cual fue complementado con la realización de una encuesta sobre conocimientos, actitudes y comportamientos sobre SST a jóvenes uruguayos de entre 15 a 24 años.

La encuesta, de carácter telefónico, se realizó entre el 14 de enero y el 2 de febrero de 2019, mediante llamadas a teléfonos celulares de 500 jóvenes. El diseño muestral consideró las características de la población de 15 a 24 años según la Encuesta Continua de Hogares de 2017 y se estratificó según condición de

ocupación (ocupados y no ocupados) y tramo de edad dividido en tres categorías (de 15 a 17 años, de 18 a 20 años y de 21 a 24 años). Para lograr una cantidad suficiente de casos de jóvenes trabajadores se sobre-representó la cantidad de los mismos en la muestra (298 casos) y posteriormente los datos fueron ponderados según la distribución poblacional de jóvenes en las variables claves, tal como puede observarse en las tablas que se adjuntan a continuación. El margen de error estimado para el total de la muestra de jóvenes es de +/- 4.3 para un 95% de confianza, considerando una varianza máxima, bajo el supuesto del muestreo aleatorio simple. Cuando se trabaja con el segmento de jóvenes trabajadores el margen de error es de +/- 5.6% bajo los mismos supuestos.

**Tabla 1.1. Distribución de universo y muestra de la Encuesta a Jóvenes**

		Total 15 a 24 años ECH 2017 (%)	Muestra Jóvenes sin ponderar %	Muestra Jóvenes sin ponderar (n)	Muestra Jóvenes ponderada (%)
<b>Universo (N)</b>		552.608	552.608	552.608	552.608
<b>Casos en la Muestra (n)</b>		16.765	500	500	500
<b>Sexo</b>	Hombre	51%	49%	255	51%
	Mujer	49%	51%	245	49%
<b>Edad</b>	15 a 17	32%	23%	114	32%
	18 a 20	30%	29%	146	30%
	21 a 24	38%	48%	240	38%
<b>Región</b>	Montevideo	37%	45%	226	37%
	Interior	63%	55%	274	63%
<b>Nivel Educativo</b>	Primaria	8%	5%	24	8%
	Secundaria	73%	62%	314	73%
	Terciaria	19%	33%	162	19%
<b>Trabaja</b>	Sí	36%	60%	298	36%
	No	64%	40%	202	64%

El cuestionario a aplicar, disponible en el Anexo II, fue estructurado, mayoritariamente codificado y basado en la revisión de estudios anteriores realizados por OIT en el marco del proyecto “SafeYouth@Work”<sup>2</sup>. También se utilizaron una serie de bloques de exposición a riesgos y consecuencias del trabajo provenientes del Cuestionario de Trabajo Infantil y Adolescente testado por Equipos Consultores en 2017 para el Comité de Erradicación de Trabajo Infantil y validado por este organismo.

Los bloques que formaron parte del cuestionario fueron:

- Caracterización de su situación y experiencia laboral.
- Conocimiento y creencias sobre SST: características de un buen trabajo, asociación espontánea con SST, conocimiento de la normativa, importancia asignada la temática.
- Problemas como consecuencias del trabajo y exposición a riesgos vinculados a la SST.
- Promoción de la salud en el lugar de trabajo.
- Accidentes laborales.
- Evaluación de la campaña nacional tripartita.

El cuestionario tuvo una duración promedio de 15 minutos de aplicación.

La versión final del cuestionario, previo a la medición final, fue evaluada mediante entrevistas en profundidad que se desarrollaron en base a la metodología de “cognitive interviewing” propuesta a nivel internacional por el movimiento CASM (“Cognitive Aspects of Social Measurement”). Las encuestas son procesos que implican mecanismos psicosociales complejos hasta llegar a la construcción de respuestas confiables. Bajo este supuesto, el enfoque CASM recomienda analizar en detalle el proceso de la encuesta, enfatizando los aspectos cognitivos implícitos en el entrevistador y el entrevistado. Se realizaron cuatro entrevistas cognitivas en Montevideo, en situación de laboratorio como parte del proceso de testeo del cuestionario, las cuales estuvieron a cargo de la responsable técnica del estudio. La segmentación fue realizada considerando dos grandes grupos de edad y niveles educativos: de 15 a 17 años de niveles educativos altos y bajos, 18 a 24 años de nivel educativos altos y bajos.

2 “Building a culture of prevention in the Philippines”, OIT (2017). [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---lab\\_admin/documents/projectdocumentation/wcms\\_627198.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/projectdocumentation/wcms_627198.pdf)

## Componente 4. Encuesta a empresas

Para conocer las condiciones sobre el trabajo juvenil así como las prácticas de las empresas en relación a la SST, se realizó una encuesta telefónica a pequeñas, medianas y grandes empresas.

La muestra tuvo un tamaño de 200 casos y se realizó entre el 30 de enero y el 15 de febrero de 2019. Como marco para la elaboración de la muestra, se tomó el listado de empresas formales y privadas que elabora el INE y, en el caso particular del sector agropecuario (que no está incorporado íntegramente en el marco de empresas del INE), se utilizó el total de cotizantes según el BPS. La muestra fue estratificada de manera no-proporcional según tamaño y sector de actividad. El diseño de la muestra fue no proporcional para garantizar una cantidad mínima de casos para poder realizar aperturas de información viables que permitan comparar. Para el análisis del total de empresas se ponderaron los resultados para que la estructura de empresas según tamaño y sector sea igual al universo que busca representar. El margen de error estimado para el total de la muestra es +/- 6.9 para un 95% de confianza considerando una varianza máxima, bajo el supuesto del muestreo aleatorio simple.

**Tabla 1.2. Distribución de universo y muestra de la Encuesta a Empresas**

		Marco Empresas*	Muestra Sin ponderar (%)	Muestra sin ponderar (n)	Muestra Ponderada (%)
Universo (N)		37.164	37.164	37.164	37.164
Casos en la Muestra (n)		-	200	200	200
Sector	A+B: Producción agropecuaria, forestación y pesca / Minería (*)	51%	49%	255	51%
	C: Industrias Manufactureras	49%	51%	245	49%
	D+E+F: Construcción / Suministro de electricidad, gas, agua, desechos, etc.	32%	23%	114	32%
	G+I: Comercio / Alojamiento y servicios de comida	30%	29%	146	30%
	H+J+K+L+M+N+P+Q+R+S: Otros servicios	38%	48%	240	38%
Tamaño	Grande empresa	2%	14%	101	2%
	Pequeña empresa	82%	50%	27	82%

\* La cantidad de empresas del sector A (producción agropecuaria) se obtiene del Informe de Cotizantes BPS a diciembre 2018, mientras que la información del resto de los sectores se obtiene del Marco de empresas de industria, comercio y servicios 2017 provisto por el INE. Se excluyeron del total las empresas unipersonales y micro empresas.

El cuestionario, disponible en Anexo I, consideró las siguientes dimensiones:

- Caracterización de la empresa y su actividad.
- Conocimiento y creencias sobre SST: conocimiento de la normativa e importancia asignada la temática.
- Fuentes de información sobre SST.
- Promoción de la salud en el lugar de trabajo.
- Percepciones y prácticas sobre SST.
- Evaluación de la campaña nacional tripartita.

## 2 Caracterización de los trabajadores jóvenes en Uruguay

Se estima que en Uruguay viven aproximadamente **550.000 adolescentes y jóvenes de entre 15 y 24 años** que representan el 16% de la población total del país. Según los datos de la Encuesta Continua de Hogares 2017, el **36% de esos jóvenes** eran ocupados y otro 12% adicional buscaba trabajo.

**Tabla 2.1. Condición de actividad de los jóvenes según tramo de edad y sexo**

	Total Población en edad de trabajar	Jóvenes de 15 a 24 años					
		Total Jóvenes	15 a 17 años	18 a 20 años	21 a 24 años	Hombre	Mujer
<b>Ocupados</b>	58%	36%	7%	35%	62%	43%	29%
<b>Desocupados</b>	5%	12%	3%	18%	15%	11%	13%
<b>Inactivos</b>	37%	52%	89%	48%	24%	46%	59%
<b>Total</b>	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

*Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la Encuesta Continua de Hogares 2017, INE.*

Estos casi **200.000 trabajadores jóvenes** representan el 12,1% de la fuerza de trabajo total del país. Pero su acceso al mercado de trabajo no está exento de dificultades: la tasa de desempleo de los jóvenes alcanza al 25% mientras que en la población general se ubica en 7,9%. Además, la distribución de este indicador no es homogénea a la interna de los jóvenes sino que afecta en mayor medida a los menores de 21 años, a las mujeres y a quienes tienen nivel educativo bajo.

**Tabla 2.2. Indicadores de mercado de trabajo 2017 según variables clave**

		Tasa de actividad	Tasa de empleo	Tasa de desempleo
<b>Total Población</b>		62,9%	57,9%	7,9%
<b>Jóvenes de 15 a 24 años</b>	<b>Total Jóvenes</b>	48%	36%	25%
	15 a 17	11%	7%	32%
	18 a 20	52%	35%	34%
	21 a 24	76%	62%	19%
	Hombres	54%	43%	21%
	Mujeres	41%	29%	30%
	Montevideo	52%	38%	26%
	Interior	46%	35%	24%
	Ciclo Básico incompleto o menos	48%	35%	27%
	Ciclo Básico completo o Bachillerato incompleto	43%	32%	25%
	Bachillerato completo o más	57%	45%	22%

*Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la Encuesta Continua de Hogares 2017, INE.*

Los jóvenes en Uruguay constituyen un segmento del mercado de trabajo que enfrenta mayores dificultades, tanto en términos de su acceso al empleo como de la calidad del mismo. Como veremos en este capítulo los jóvenes entre 15 y 24 años alcanzan niveles de desempleo tres veces mayor al resto de la población, se concentran principalmente en ocupaciones de baja calificación, sus niveles de precariedad laboral son mayores (informalidad y subempleo) y sus ingresos promedios son 50% más bajos respecto al total de ocupados (trabajando apenas 10% menos de horas por semana). Estas características, más bien negativas del proceso de inserción en el mercado de trabajo por parte de los jóvenes, son muy importantes ya que permitirán comprender mejor los diferentes aspectos vinculados a la seguridad y salud en el trabajo.

## **2.1 Características socio-demográficas de los trabajadores jóvenes uruguayos**

Los trabajadores jóvenes son mayoritariamente hombres y se concentran en el tramo de 21 a 24 años. La presencia de trabajadores menores de edad es baja (7%) pero en general es un segmento al que se debería prestar especial atención, ya que es mucho más vulnerable (muy baja calificación) y con condiciones laborales más precarias (informalidad superior al 80%).

**Tabla 2.3. Distribución de sexo, edad, región y ascendencia étnico-racial**

		Total personas	Jóvenes de 15 a 24 años	Ocupados de 15 a 24 años
<b>Universo (N)</b>		3.493.135	552.608	199.646
<b>Casos en la Muestra (n)</b>		118.268	16.765	59.826
<b>Sexo</b>	Hombre	48%	51%	61%
	Mujer	52%	49%	39%
<b>Edad</b>	15 a 17	32%	32%	7%
	18 a 20	30%	30%	29%
	21 a 24	38%	38%	64%
<b>Región de residencia</b>	Montevideo	40%	37%	40%
	Localidades de 5.000 hab. o más	44%	46%	42%
	Localidades de menos de 5.000 hab.	11%	12%	12%
	Zona rural	6%	5%	6%
<b>Ascendencia étnico-racial (RM)</b>	Ascendencia blanca	99%	99%	99%
	Ascendencia afro o negra	10%	13%	13%
	Ascendencia indígena	6%	6%	6%
	Ascendencia asiática o amarilla	0,2%	0,3%	0,4%
	Otra ascendencia	0,0%	0,0%	0,0%

Fuente: *Elaboración propia a partir de microdatos de la Encuesta Continua de Hogares 2017, INE.*

La distribución de los trabajadores jóvenes según el lugar de residencia es similar a la distribución de la población en general: 40% vive en Montevideo, 54% en el interior urbano y 6% en zonas rurales. Y en términos de ascendencia étnico-racial la incidencia afro o negra es levemente mayor entre los jóvenes que en la población general (13%) lo que agrega otro rasgo de vulnerabilidad a tener en cuenta.

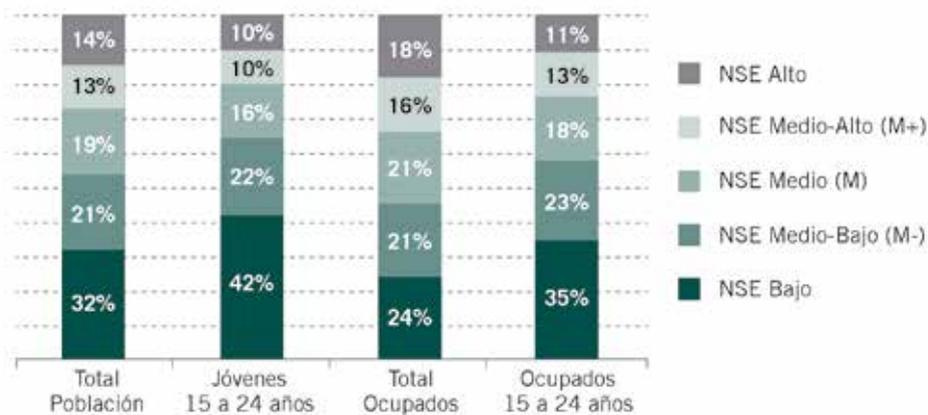
Otro aspecto que merece consideración es que entre los jóvenes de 15 a 24 años es mayor la incidencia de hogares de nivel socioeconómico bajo en relación al resto de la población (42% vs 32%). Y esa diferencia también se observa a nivel de los ocupados.

Esto quiere decir que los jóvenes viven en hogares con menor poder adquisitivo promedio que el resto de la población. Este fenómeno no es sí novedoso (se

vincula con procesos de infantilización de la pobreza que han tenido lugar desde hace varias décadas en el país), pero implica ciertas dificultades en la incorporación de las nuevas generaciones tanto al sistema educativo como al mercado laboral.

### Gráfico 2.1. Nivel socioeconómico de los hogares de los jóvenes de 15 a 24 años

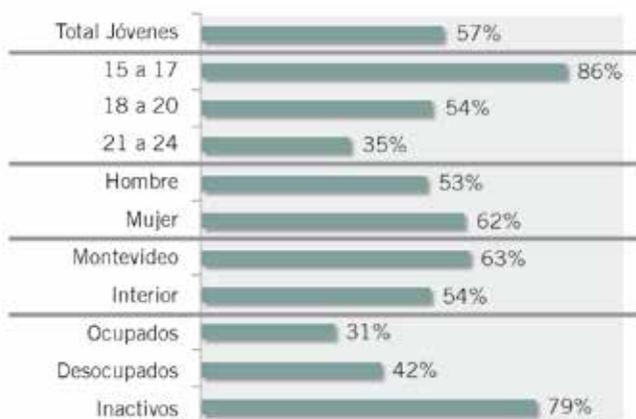
(Se utilizó el Índice de Nivel Socioeconómico 2018 elaborado por CINVE)



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la Encuesta Continua de Hogares 2017, INE.

En este segmento de jóvenes entre 15 y 24 años se observa que el 57% sigue vinculado al sistema educativo, pero esto disminuye después de los 20 años (35%), entre los varones y los residentes en el interior del país. Apenas 1 de cada 3 jóvenes que trabaja sigue estudiando.

### Gráfico 2.2. Jóvenes que asisten actualmente a algún centro de enseñanza, según variables claves



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la Encuesta Continua de Hogares 2017, INE.

Si se analiza de manera conjunta el vínculo con el sistema educativo y el mercado laboral de los jóvenes, podremos ver que en todos los segmentos la proporción que logra combinar estudio y trabajo es muy baja.

**Tabla 2.4. Vínculo con sistema educativo y mercado laboral, según variables clave**

	Total Jóvenes	15 a 17 años	18 a 20 años	21 a 24 años	Hombres	Mujeres
<b>Estudia</b>	46%	82%	42%	18%	42%	50%
<b>Trabaja y Estudia</b>	11%	4%	12%	17%	11%	12%
<b>Trabaja</b>	25%	4%	23%	45%	33%	17%
<b>No estudia y busca trabajo</b>	7%	1%	10%	9%	7%	7%
<b>No estudia ni busca trabajo</b>	11%	9%	13%	11%	8%	14%
<b>Total</b>	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la Encuesta Continua de Hogares 2017, INE.

El nivel educativo de los jóvenes entre 15 y 24 años se ubica cerca de los 10 años de promedio de educación formal, y por encima de los 20 años, la mayoría no alcanzó a terminar la educación media. Estas cifras de culminación de educación media ubican a Uruguay por detrás de muchos países de la región y representa uno de los principales desafíos en relación al desarrollo de los recursos humanos del país.

**Tabla 2.5. Nivel educativo máximo alcanzado, según variables clave**

	Total Jóvenes	15 a 17 años	18 a 20 años	21 a 24 años	Hombres	Mujeres	Montevideo	Interior
<b>Ciclo Básico incompleto o menos</b>	31%	41%	27%	27%	36%	26%	27%	34%
<b>Ciclo Básico completo o Bachillerato incompleto</b>	44%	59%	43%	32%	44%	44%	41%	46%
<b>Bachillerato completo o más</b>	25%	1%	31%	41%	20%	30%	32%	21%
<b>Promedio de años de instrucción</b>	9,8	8,7	9,9	10,6	9,4	10,2	10,3	9,5

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la Encuesta Continua de Hogares 2017, INE.

En comparación al total de ocupados, los jóvenes ocupados de 15 a 24 años tienen una cantidad similar de años de instrucción (10,0 vs 10,4), a pesar de su menor edad y que muchos siguen estudiando.

**Tabla 2.6. Nivel educativo máximo alcanzado y cantidad de años de instrucción de los trabajadores jóvenes**

	Total Ocupados	Ocupados 15 a 24 años
Ciclo Básico incompleto o menos	34%	30%
Ciclo Básico completo o Bachillerato incompleto	30%	39%
Bachillerato completo o más	35%	31%
Promedio de años de instrucción	10,4	10,0

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la Encuesta Continua de Hogares 2017, INE.

En relación a la atención de salud, la información secundaria de la que dispone el país no permite profundizar en el uso efectivo que los uruguayos hacen del sistema sanitario, sino que los indicadores disponibles apenas permiten conocer en qué tipo de instituciones tienen derechos vigentes para atenderse.

Los datos de la Encuesta Continua de Hogares muestran que los jóvenes de 15 a 24 años tienen menor acceso a instituciones privadas (IAMC y seguros) y a servicios de emergencia móvil que el resto de la población. Y esto se da incluso entre los jóvenes ocupados en comparación al total de ocupados.

**Tabla 2.7. Cobertura de salud: jóvenes vs. total población**

Pregunta: ¿Tiene derechos vigentes en alguna de las siguientes instituciones de salud?

	Total Población	Jóvenes 15 a 24 años	Total Ocupados	Ocupados 15 a 24 años
IAMC	62%	51%	67%	55%
Seguro médico privado	2%	2%	3%	1%
Hospital Policial Hospital Militar	7%	6%	6%	5%
MSP/ASSE	30%	40%	25%	37%
Policlínica municipal	1%	1%	1%	1%
Área de salud del BPS	0%	0%	0%	0%
Otro servicio	2%	1%	2%	1%

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la Encuesta Continua de Hogares 2017, INE.

Las diferencias que se observan por edad parecen indicar ciertos problemas de acceso a instituciones privadas de salud entre la mayoría de edad y el acceso al mercado de trabajo (18 a 20 años).

**Tabla 2.8. Cobertura de salud según edad**

*Pregunta: ¿Tiene derechos vigentes en alguna de las siguientes instituciones de salud?*

	Total Jóvenes	15 a 17 años	15 a 20 años	21 a 24 años
IAMC	51%	59%	42%	52%
Seguro médico privado	2%	2%	2%	2%
Hospital Policial Hospital Militar	6%	8%	7%	4%
MSP/ASSE	40%	35%	47%	39%
Policlínica municipal	1%	1%	1%	1%
Área de salud del BPS	0%	0%	0%	0%
Otro servicio	1%	2%	1%	1%

*Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la Encuesta Continua de Hogares 2017, INE.*

## 2.2 Características del empleo juvenil

La incidencia del multiempleo es baja entre los trabajadores jóvenes, alcanzando apenas al 4% de todos los jóvenes ocupados, mientras que en los restantes segmentos de edad se ubica por encima del 10%.

Una característica diferencial del empleo juvenil es que tres de cada cuatro jóvenes trabajadores son asalariados privados, siendo muy baja la incidencia de los asalariados públicos (7%) y los cuentapropistas (14%). Además, se destaca la baja incidencia que tienen actualmente los programas sociales de empleo juvenil, que apenas llegan a cubrir el 1% de los trabajadores entre 15 y 24 años.

**Tabla 2.9. Categoría ocupacional**

	Total Ocupados	Ocupados 15 a 24 años
Asalariado privado	57%	76%
Asalariado público	15%	7%
Cuenta propia con local o inversión	21%	11%
Cuenta propia sin local ni inversión	3%	3%
Patrón	4%	0,5%
Miembro del hogar no remunerado	1%	2%
Trabajador de un programa social de empleo	0,2%	1%
Miembro de cooperativa de producción o trabajo	0,2%	0,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la Encuesta Continua de Hogares 2017, INE.

Otro rasgo diferencial de los jóvenes en el mercado laboral es que desempeñan mayoritariamente ocupaciones de baja calificación: 30% se clasifican como trabajadores no calificados y 29% como trabajadores de servicios y vendedores.

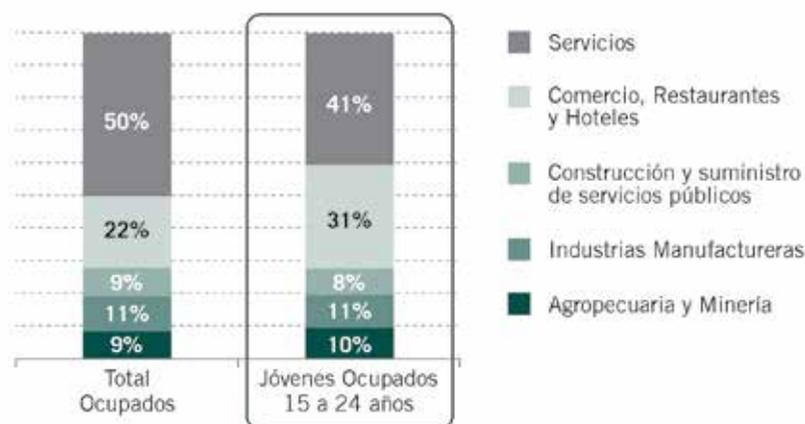
**Tabla 2.10. Tipo de ocupación principal**

	Total Ocupados	Ocupados 15 a 24 años
Fuerzas Armadas	0%	0%
Personal directivo de administración pública y empresas	3%	0%
Profesionales científicos e intelectuales	12%	5%
Técnicos y profesionales de nivel medio	8%	6%
Empleados de oficina	11%	12%
Trabajadores de los servicios y vendedores	22%	29%
Agricultores y trabajadores calificados de agro y pesca	5%	3%
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y oficios	14%	10%
Operadores y montadores de instalaciones y máquinas	7%	5%
Trabajadores no calificados	19%	30%

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la Encuesta Continua de Hogares 2017, INE.

En términos generales, la distribución de los jóvenes ocupados de 15 a 24 años según sector de actividad es similar a la registrada para el total de trabajadores (donde aproximadamente 7 de cada 10 se desempeña en actividades de comercio o servicios), pero entre los jóvenes ocupados la inserción en el sector de comercio/restaurantes tiende a ser mayor que para el resto de la población (31% vs 22%).

**Gráfico 2.3. Sector de actividad de su ocupación principal**



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la Encuesta Continua de Hogares 2017, INE.

A la interna de los jóvenes trabajadores, existe un claro sesgo en la distribución por sector de actividad: los hombres y los menos educados tienen mayor participación en sectores de actividad primaria y secundaria, mientras que las mujeres y las más educadas tienen mayor participación en el sector terciario, aunque dicho sesgo no es específico de los jóvenes sino que también se observa en el resto de los ocupados del país.

**Tabla 2.11. Sector de actividad según variables clave**

	Total Jóvenes	Hombre	Mujer	Ciclo básico incompleto o menos	Ciclo básico completo o Bachillerato incompleto	Bachillerato completo o más
<b>Agropecuaria y Minería</b>	10%	15%	3%	20%	8%	4%
<b>Industrias manufactureras</b>	10%	11%	8%	12%	10%	8%
<b>Construcción y suministro de servicios públicos</b>	8%	13%	1%	13%	8%	2%
<b>Comercio, Restaurantes y Hoteles</b>	31%	29%	35%	27%	37%	28%
<b>Servicios</b>	41%	32%	54%	28%	36%	58%

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la Encuesta Continua de Hogares 2017, INE.

Otro rasgo particular es que los trabajadores jóvenes tienden a desarrollar su actividad en micro y pequeñas empresas (de 2 a 19 trabajadores) en mayor

medida que el resto de los trabajadores, lo que se asocia en general con mayores riesgos para su salud y seguridad.

**Tabla 2.12. Tamaño de la empresa según nivel educativo de los jóvenes**

	Total Ocupados	Jóvenes Ocupados (15 a 24 años)			
		Total Jóvenes	Ciclo básico incompleto o menos	Ciclo básico completo o Bachillerato incompleto	Bachillerato completo o más
Una persona	24%	16%	23%	16%	9%
De 2 a 4 personas	17%	23%	31%	23%	15%
De 5 a 9 personas	8%	11%	12%	11%	11%
De 10 a 19 personas	8%	11%	9%	10%	12%
De 20 a 49 personas	6%	7%	6%	7%	9%
De 50 personas o más	37%	32%	19%	33%	45%

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la Encuesta Continua de Hogares 2017, INE.

Entre los jóvenes de 15 a 24 años, se observa que los trabajadores que tienen un nivel educativo más alto están insertos en mayor proporción en empresas de 50 o más personas (45%) lo cual los convierte en un segmento que pareciera estar más protegido frente a la temática, mientras que en el caso de los jóvenes trabajadores que tienen un nivel educativo más bajo presentan mayor vulnerabilidad. En ello podemos considerar dos variables: por un lado, porque en empresas más grandes es más probable que exista sindicato y esta existencia se vincula a una mayor vigilancia del tema (con independencia de si están afiliados o no); por otro lado, las empresas grandes, particularmente las internacionales y aquellas vinculadas a cadenas mundiales de suministros, tienen mayor probabilidad de contar con sistemas de gestión y/o protocolos de seguridad y salud, máxime si se trata de empresas internacionales. Asimismo, la normativa también las vuelve más vigilantes del tema.

Por otra parte, en cuanto a la jornada laboral que cumplen los jóvenes, podemos destacar que tienden a trabajar los fines de semana en mayor medida que el resto de los trabajadores, pero es menor la proporción de jóvenes que realiza jornadas de trabajo de más de 10 horas. A la interna de los jóvenes, se destaca que los trabajadores con niveles educativos más bajos parecen estar más expuestos al trabajo nocturno que los trabajadores más educados, y a la vez también trabajan en mayor proporción los fines de semana.

**Tabla 2.13. Características de las jornadas de trabajo: jóvenes vs. Total ocupados**

	Total Ocupados	Ocupados 15 a 24 años
Trabaja el fin de semana	53%	63%
Hace jornadas de más de 10 horas	35%	25%
Trabaja por la noche	23%	21%

Fuente: Total ocupados: Monitor Trabajo Equipos Consultores 2014-2018. Base: Total trabajadores Uruguay (2703 casos). Jóvenes ocupados: Encuesta a Jóvenes entre 15 y 24 años OIT/Equipos Consultores 2019. Base: Total trabajadores jóvenes (298 casos).

La cantidad de horas trabajadas por los jóvenes tiende a ser más baja que la registrada para el total de ocupados, y prácticamente la mitad de ellos trabaja menos de 40 horas semanales. En promedio, los jóvenes trabajan 33,6 horas semanales en su trabajo principal, lo que supone 4 horas menos que el promedio nacional para el total de ocupados.

**Tabla 2.14. Cantidad de horas de trabajo**

	Total Ocupados	Ocupados 15 a 24 años
Menos de 20 hs./sem.	10%	18%
20 a 29 hs./sem.	10%	14%
30 a 39 hs./sem.	16%	17%
40 a 44 hs./sem.	29%	26%
45 a 49 hs./sem.	19%	19%
50 o más hs./sem.	16%	7%
Promedio de horas trabajadas por semana	37,6	33,6

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la Encuesta Continua de Hogares 2017, INE.

En relación a los ingresos laborales, llama la atención que el 70% de los jóvenes ocupados entre 15 y 24 años tenían en 2017 ingresos inferiores a \$20.000, mientras que en el total de ocupados quienes tienen ingresos por debajo de ese umbral representan el 41% de los trabajadores. En definitiva, los jóvenes de 15 a 24 años trabajan aproximadamente un 10% menos de horas semanales pero tienen ingresos de casi un 50% más bajos que el total de ocupados.

**Tabla 2.15. Ingresos laborales por ocupación principal**

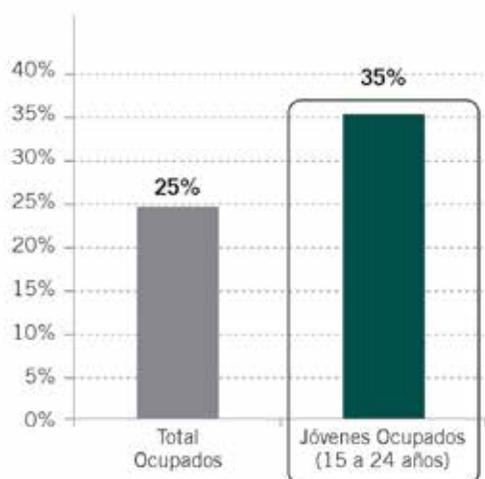
	Total Ocupados	Ocupados 15 a 24 años
Sin ingresos	2%	5%
hasta 14.999	26%	43%
15.000 a 19.999	14%	22%
20.000 a 29.999	24%	23%
30.000 a 40.000	15%	6%
Más de 40.000	20%	2%
<b>Promedio de ingresos corrientes (2017)</b>	28.638	15.536

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la Encuesta Continua de Hogares 2017, INE.

Otro aspecto que muestra la mayor vulnerabilidad de los jóvenes en el mercado de trabajo es su mayor tasa de informalidad: el 35% de los jóvenes menores de 25 años no aportan a la seguridad social, 10 puntos porcentuales por encima de la media nacional para el total de trabajadores.

#### **Gráfico 2.4. Trabajo informal: Jóvenes vs. Total ocupados**

(% de trabajadores que no aporta a la Seguridad Social)



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la Encuesta Continua de Hogares 2017, INE.

Este es uno de los principales indicadores para analizar la calidad laboral ya que se asocia con un amplio conjunto de condiciones y prácticas laborales precarias. Además, dado que el sistema de seguridad en Uruguay está asociado a la formalidad del empleo, esta situación tiene consecuencias que van mucho más allá del ámbito estrictamente laboral.

Entre los trabajadores jóvenes, los mayores niveles de informalidad se dan en la construcción (60%) y en el sector agropecuario (49%). La mayor informalidad en estos sectores se da en todos los tramos de edad de trabajadores, pero en los jóvenes es aún más alta que en resto. En el sector servicios, el nivel de informalidad es mucho más elevado en jóvenes (32%) que para el total de trabajadores (18%), pero posiblemente se explique porque los jóvenes se incorporan a sectores de servicios de baja calificación que tienden a ser más informales que aquellos servicios que requieren trabajadores de mayor nivel educativo o experiencia.

### Gráfico 2.5. Trabajo informal según sector de actividad: jóvenes vs. total ocupados

(% de trabajadores que no aporta a la Seguridad Social)



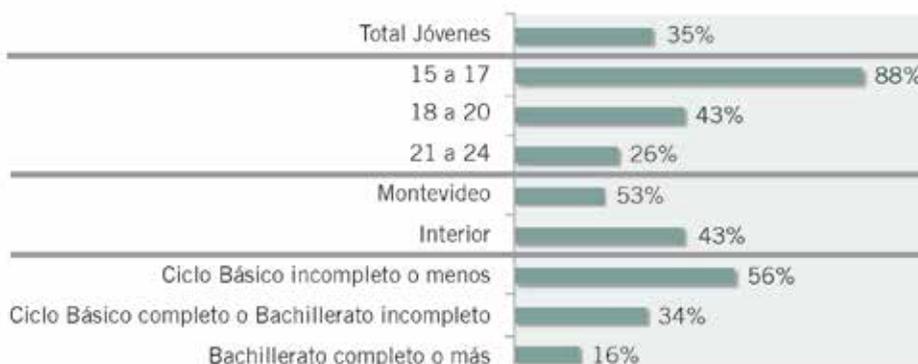
Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la Encuesta Continua de Hogares 2017, INE.

También existen diferencias importantes en los niveles de informalidad según el tramo de edad de los jóvenes, destacándose como un riesgo importante que casi el 90% de los menores de edad trabajan en empleos que no realizan aportes a la seguridad social.

En ese contexto, los trabajadores de nivel educativo bajo también presentan porcentajes más altos de informalidad que el promedio de los jóvenes (56%), y duplica la tasa del total de los trabajadores uruguayos.

## Gráfico 2.6. Trabajo informal según edad, región y nivel educativo

(% de trabajadores que no aporta a la Seguridad Social)



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la Encuesta Continua de Hogares 2017, INE.

Otro indicador interesante para entender el contexto laboral de los jóvenes uruguayos es el subempleo, que busca registrar el porcentaje de ocupados que trabajan menos de 40 hs. Semanales y desean trabajar más horas. A pesar de que es un indicador que tiende a ser bastante bajo en momentos de crecimiento económico, los jóvenes también muestran niveles mucho mayores al resto de los ocupados: el subempleo alcanza al 14% del total de jóvenes y llega al 20% en los jóvenes de nivel educativo bajo.

### Tabla 2.16. Subempleo por horario según nivel educativo de los jóvenes

(Porcentaje de personas que trabajan menos de 40 horas Semanales y desean trabajar más)

	Total Ocupados	Jóvenes Ocupados (15 a 24 años)			
		Total Jóvenes	Ciclo básico incompleto o menos	Ciclo básico completo o Bachillerato incompleto	Bachillerato completo o más
% de Trabajadores Subempleados	8%	14%	20%	13%	10%

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la Encuesta Continua de Hogares 2017, INE.

## 2.3 Acción colectiva y satisfacción laboral

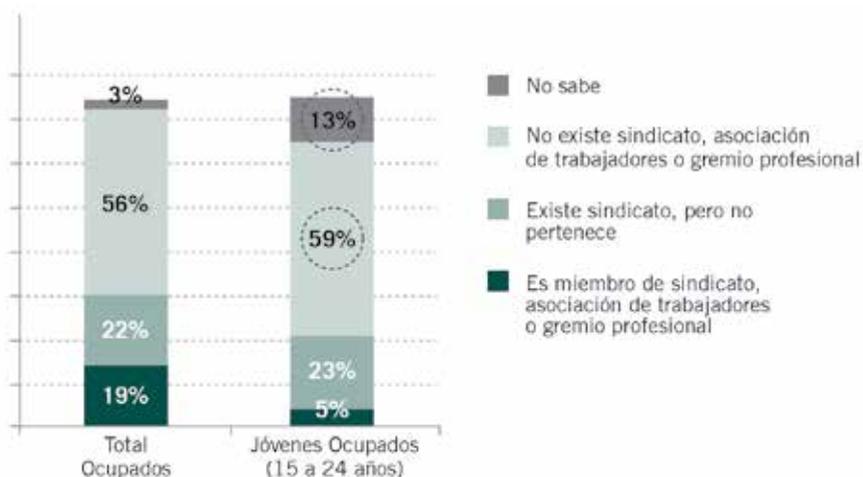
En este último apartado, nos centraremos en analizar el vínculo de los jóvenes con el colectivo de trabajadores en general, y conocer la satisfacción asociada a su trabajo. Estos indicadores no son medidos por las estadísticas oficiales, y por esa razón es que usaremos como parámetro de comparación los resultados del Monitor de Trabajo que desde 2014 viene relevando Equipos Consultores a nivel nacional entre todos los trabajadores.

La pertenencia a sindicatos, asociaciones de trabajadores o gremios profesionales es significativamente más baja entre los jóvenes de 15 a 24 años (5%) en comparación a al total de ocupados (19%).

En ninguno de los segmentos analizados de jóvenes de 15 a 24 años, la pertenencia a sindicatos o asociación de trabajadores alcanza al 10%, lo que marca la lejanía que actualmente tiene esta parte de los trabajadores respecto a la acción colectiva. Sin embargo, existen diferencias importantes a la interna de los jóvenes trabajadores respecto a la existencia de sindicatos o asociaciones en la empresa en la que trabajan: los jóvenes de nivel educativo alto, los que trabajan en empresas medianas y grandes y aquellos que trabajan en la industria o en la construcción manifiestan que en sus empresas existe algún tipo de acción colectiva.

### Gráfico 2.7. Acción colectiva y sindicalización

Pregunta: ¿Existe un sindicato, asociación de trabajadores o gremio profesional en la ocupación que usted trabaja? ¿Es usted miembro de ese sindicato, asociación o gremio?



Fuente: Total Ocupados: Monitor Trabajo Equipos Consultores 2014-2018. Base: Total de trabajadores Uruguay (2.548 casos). Jóvenes Ocupados: Encuesta a Jóvenes entre 15 y 24 años OIT/Equipos Consultores 2019. Base: Total Trabajadores Jóvenes (298 casos).

Pero a pesar de que solamente 1 de cada 4 jóvenes reconoce la presencia de organizaciones de trabajadores en su lugar de trabajo, el 58% declara que existen reuniones vinculadas a las temáticas de SST. Además, el 21% de todos los jóvenes trabajadores encuestados reconoce haber participado en alguna de estas reuniones en alguna oportunidad (especialmente los trabajadores de la industria y el construcción).

## Gráfico 2.8. Reuniones de seguridad y salud en el trabajo

Pregunta: En el lugar donde llevas adelante tu trabajo, ¿se reúnen representantes de los trabajadores y del empleador para discutir lo que tiene que ver con seguridad y salud en el trabajo?  
¿Vos has participado de estas reuniones?

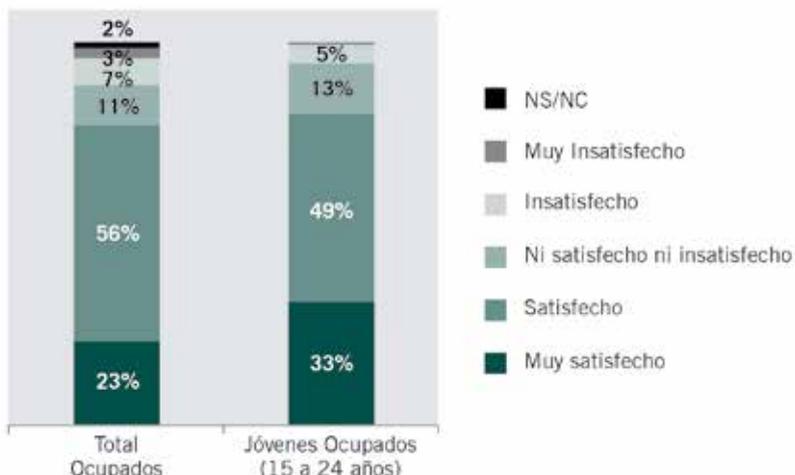


Fuente: Encuesta a Jóvenes entre 15 y 24 años OIT/Equipos Consultores 2019. Base: Total Trabajadores Jóvenes (298 casos).

Por último, parece importante reparar en las valoraciones subjetivas de los trabajadores respecto a su lugar de trabajo. Y un indicador que resume de manera interesante estas valoraciones es la satisfacción global con su trabajo. En este contexto podemos ver que la satisfacción laboral global de los trabajadores jóvenes no difiere de manera significativa del parámetro a nivel nacional (82% vs 79%), aunque entre los jóvenes se destaca positivamente una mayor proporción de trabajadores “muy satisfechos” (33%).

## Gráfico 2.9. Satisfacción con el trabajo principal: jóvenes vs. Total ocupados

Pregunta: ¿Cuán satisfecho diría que se encuentra a nivel general con su trabajo principal?



Fuente: Total Ocupados: Monitor Trabajo de Equipos Consultores 2014-2018. Base: Total de trabajadores Uruguay (5.015 casos). Jóvenes Ocupados: Encuesta a Jóvenes entre 15 y 24 años OIT/Equipos Consultores 2019. Base: Total Trabajadores Jóvenes (298 casos).

De manera similar a lo que sucede a nivel de la población general, entre los jóvenes también se observa que la satisfacción laboral es más alta entre quienes que tienen mayor nivel educativo, pero las diferencias son bastante más amplias: mientras que los jóvenes que tienen hasta ciclo básico alcanzan el 72% de satisfacción, los jóvenes con educación terciaria llegan al 89% de este nivel.

# 3 Legislación e institucionalidad nacional

Llegados a este punto resulta importante analizar el marco normativo de la seguridad y salud ocupacional a nivel nacional, con especial referencia a las especificidades que plantea en relación con los trabajadores jóvenes, así como la a las institucionalidad existente. También se hará mención a los programas existentes de formación y educación en SST, a los programas de empleo juvenil y a las campañas de sensibilización y concientización.

## 3.1. Normativa de seguridad y salud en el trabajo en el Uruguay

El marco normativo referido a SST en el Derecho Uruguayo se encuentra disperso y muchas veces es desconocido por los trabajadores y empleadores.

Casi la totalidad de la normativa es de aplicación a todo el colectivo de trabajadores, incluyendo a los trabajadores jóvenes, no existiendo reglamentaciones específicas para este colectivo.

La primera ley marco en SST data de 1914. Se trata de la Ley N° 5.032 que consagra el principio de responsabilidad del empleador por la salud y seguridad de sus trabajadores, estableciendo la obligación del empleador a tomar medidas de resguardo a efectos de evitar los accidentes de trabajo.

La reglamentación de esta ley, como de muchas otras, se encuentra en distintos decretos, algunos de ellos de carácter general y otros específicos por sector o rama de actividad. Este es el caso, entre otros, del Decreto N° 406/988 aplicable a industria y comercio en general; del Decreto N° 372/999 para la actividad forestal; del Decreto N° 306/005 para la industria química; del Decreto N° 499/007 para el ámbito naval; del Decreto N° 321/009 para el sector rural; y del Decreto N° 125/014 para la industria de la construcción.

Otra normativa de carácter general viene contenida, entre otras normas, en la Ley N° 17.852 de 2004 referente a la contaminación acústica; la Ley N° 19.313 de 2015 sobre el trabajo nocturno; el Decreto N° 40/006 que prohíbe el consumo de tabaco en locales cerrados públicos y áreas laborales; el Decreto N° 210/011 que reglamenta la lista de enfermedades del trabajo aprobada por la OIT en el año

2010 (a excepción de los trastornos mentales y del comportamiento); el Decreto N° 128/016 que establece procedimientos de actuación en materia de consumo de alcohol, cannabis y otras drogas en el ámbito laboral; y la Ordenanza N° 145 de 2009 del MSP que establece los controles y análisis médicos para diversos factores de riesgo.

Existen, además, algunas normas vinculadas a acciones reparadoras como es el caso de la Ley N° 16.074 de 1989 referida a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus respectivas leyes modificativas N° 16.134 y N° 16.170 de 1990, N° 18.172 de 2007 y N° 18.387 de 2008.

Cabe la posibilidad de que se establecen acuerdos convencionales en la materia a través de Convenios Colectivos por rama de actividad, dentro de ámbito de los Consejos de Salarios, en los que se generan acuerdos varios relativos a distintos temas vinculados al empleo, entre ellos la SST, y que puede ser tan específicos como la empresa donde realice la tarea el trabajador, el tipo de tarea que el trabajador realice, el tipo de contaminante al que pueda estar expuesto, etc.

Como mencionábamos, la normativa que se refiere en forma exclusiva a los trabajadores jóvenes es limitada. Podemos citar la regulación del trabajo infantil y adolescente a través de la Ley N° 14.567 de 1976 relativa a la ratificación, entre otros, del Convenio núm. 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo; la Ley N° 17.298 de 2001 correspondiente a la ratificación del Convenio núm. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil.

En la temática general de empleo de adolescentes, la Ley N° 19.133 de 2013, su Decreto reglamentario N° 115/015 y la Ley N° 19.689 del 2018, modificativa de la anterior, establecen normas sobre el fomento del empleo juvenil y las distintas formas de contratación, especificando en su artículo 11 el deber genérico del empleador de colaborar con la formación y capacitación de los jóvenes, lo que puede vincularse directamente a la materia de la SST.

Por otra parte, la Ley N° 17.823 de 2004 establece el Código de la Niñez y la Adolescencia, detallando específicamente en el capítulo XII las condiciones de trabajo para los adolescentes. En cumplimiento con lo establecido con los artículos 163 y 164 de dicha ley, el INAU emitió la Resolución N° 3.344 de 2017 que detalla el listado de trabajos peligrosos para los adolescente, por ejemplo, en “alta mar, ríos y medios fluviales, en establecimientos de ventas de armas o de bebidas alcohólicas o por los que deban asumir riesgos químicos, biológicos o ergonómicos o riesgos físicos de utilización de maquinaria o herramientas de trabajo que contengan elementos de corte, además de trabajo nocturno o jornadas laborales mayores a las 6 horas diarias”.

Más allá de estas restricciones, es posible para los adolescentes de 15 años o más tramitar la autorización y obtención del carné de trabajo para adolescente ante dicho organismo, cumpliendo con los requisitos establecidos por el mismo.

Existe a su vez normativa específica relativa al tema de salud, por ejemplo la La Ley N° 9.697 de 1937 que establece el carné básico de salud obligatorio; su reglamentación a través del Decreto N° 651/990 de carácter general para todos los trabajadores, del Decreto N° 571/006 y de la Ordenanza del MSP N° 402 de 2006 para las mujeres, y Decreto N° 295/009 que regula el carné de salud obligatorio para adolescentes de 12 a 19 años.

Para los trabajadores que se encuentren en situación de maternidad o paternidad se aplica la Ley N° 19.161 de 2013 y su Decreto reglamentario N° 17/014 sobre maternidad, paternidad y cuidado del recién nacido; la Ley N° 19.530 de 2017 sobre lactancia materna y sus reglamentaciones a través de los Decretos N°234 y N° 323 de 2018.

Por otro lado, en un país donde la negociación colectiva es un pilar fundamental de las relaciones laborales, el Decreto N° 291/007 y su modificativo 244/016, que reglamentan el Convenio núm. 155 de la OIT, garantizan la participación de los trabajadores a través de instancias de colaboración bipartitas en materia de SST en las empresas.

Por último, cabe referirse a la introducción de la responsabilidad penal del empleador o de “quien ejerza en su nombre el poder de dirección en caso de no adoptarse los medios de resguardo y seguridad laboral previstos normativa vigente, y debido a ello se ponga en peligro grave y concreto la vida, la salud o la integridad física del trabajador” a través de la Ley N° 19.196 de 2013.

### **3.2 Institucionalidad sobre seguridad y salud en el trabajo en el Uruguay**

El **Ministerio de Trabajo y Seguridad Social** (MTSS) es el organismo público con mayor vinculación respecto a los temas de SST. Entre sus objetivos se encuentra el estudiar, coordinar y ejecutar la política laboral y de formación profesional, lo que lleva a cabo de través de las direcciones que lo integran.

Especial relevancia tiene, dentro del MTSS, **la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social** (IGTSS). Creada como tal en el año 1967, a pesar de que el primer cuerpo inspectivo se formó en el año 1915 en el marco de la Ley N° 5.350 de fijación de la jornada de 8 horas diarias. La IGTSS es responsable de la fiscalización del cumplimiento de la normativa vigente en materia de condiciones generales y de condiciones de seguridad, salud y medio ambiente.

Además, a través de la IGTSS, el MTSS integra las **comisiones tripartitas sectoriales** en material de salud, seguridad y medio ambiente laboral para cada rama de actividad, junto con un representante titular y su respectivo suplente en representación del sector empleador y con un representante titular y respectivo suplente en representación del sector trabajador por cada sector o rama de actividad. Estas comisiones tripartitas sectoriales fueron creadas genéricamente en el ámbito del Decreto N° 291/007 y tienen como objetivo formular, implementar y evaluar periódicamente una política nacional para el sector o rama en cuestión y su aplicación en materia de salud, seguridad y medio ambiente laboral. En marzo de 2018, existen comisiones tripartitas sectoriales en los siguientes sectores de actividad: Industria de la Construcción, creada en 1990 y regulada en el Decreto N° 125/014; Puerto, convocada a partir de 2003; Industria Química, creada formalmente por el Decreto N° 306/005, aunque operando desde 2003; Rural, creada por el Decreto N° 321/009 aunque operativa desde 2007; Telecentros (o call centers), creada en 2008; Industria Láctea; Metalúrgica (en alguna de sus ramas); Ministerio de Interior y sus funcionarios; Industria del Medicamento; Gas licuado de petróleo; área de la Salud Privada; Repartidores; Transporte de Cargas; y Supermercados con actividad periódica distinta entre ellas. Otras Comisiones Tripartitas han sido convocadas y se han mantenido por fines específicos o su implementación ha implicado más dificultades, como la Comisión Tripartita Naval, la del rubro Forestal y la del Sector Público, etc. Se prevé una próxima convocatoria de la Comisión de la Industria Cárnica.

Adscripto al MTSS, desde 1986 funciona el **Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo** (CONASSAT), organismo de carácter tripartito creado por el Decreto N° 83/996, en el que participan el propio MTSS a través de la IGTSS, el Ministerio de Salud Pública (MSP), el Banco de Seguros del Estado (BSE), el Banco de Previsión Social (BPS), representantes de la organización sindical nacional de trabajadores (PIT-CNT) y representantes de la Cámara de Industrias del Uruguay (CIU) y de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios (CNCS).

El CONASSAT tiene como funciones y cometidos el estudio multidisciplinario de la normativa y temas relacionados con la SST, a fin de brindar insumos al gobierno para elaborar proyectos de ley al respecto, elaborar pautas para reducir la accidentalidad a nivel nacional y sectorial, elaborar y proponer planes, programas y campañas nacionales de seguridad, higiene y mejora de las condiciones de trabajo, entre otros detallados en la citada normativa.

Este Consejo ha mantenido a lo largo de su historia el diálogo social tripartito a nivel nacional en materia de SST promovido por la OIT, hasta el punto de que hoy no se concibe la formulación de nueva normativa sobre SST que no haya sido estudiada y consensuada previamente en este ámbito tripartito.

También dependiente del MTSS, en el año 2000 a través del Decreto 367/000 se creó el **Comité Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil** (CETI), cuyos integrantes son el MTSS, que lo preside, el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay (INAU), el MSP, el Ministerio del Interior, el Ministerio de Educación y Cultura (MEC), el Ministerio de Desarrollo Social, la Administración Nacional de Educación Pública, el PIT-CNT, la Asociación Sindical Uruguaya, la CIU, la CNCS y la Asociación Nacional de Organizaciones No Gubernamentales (ANONG), teniendo como asesores permanentes a UNICEF, al Instituto Interamericano del Niño y a la OIT.

El CETI tiene entre sus cometidos asesorar, coordinar y proponer políticas y programas tendientes a la eliminación del trabajo infantil, así como elaborar y proponer un Plan Nacional de Acción para la eliminación progresiva del trabajo infantil y la protección del adolescente trabajador.

Con relación a las condiciones de trabajo juvenil, el **Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay** (INAU) dispone de una Inspección del Trabajo Infantil y Adolescente. Esta repartición dispone de inspectores en todo el Uruguay, que tienen como tarea controlar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de trabajo de niños y adolescentes, con un enfoque prioritariamente correctivo y preventivo. Este organismo gestiona el carné de trabajo para adolescentes.

El **Banco de Seguros del Estado** (BSE) tiene varios cometidos relativos a la SST. Por un lado, posee el monopolio de la póliza de accidentes de trabajo y enfermedades del trabajo, por lo que concentra la totalidad de las denuncias presentadas e información relativa. Basado en esto, es el organismo responsable de las estadísticas nacionales de siniestralidad laboral. Cuenta, además, con un cuerpo inspectivo que tiene por objetivo controlar el cumplimiento de las condiciones ambientales de trabajo de acuerdo a las normas vigentes, con un enfoque correctivo y preventivo. Adicionalmente, cumple función educativa a través de cursos de capacitación en temáticas específicas relativas a la SST.

El **Banco de Previsión Social** (BPS) se vincula a los temas de SST principalmente a través de las pensiones por incapacidad, parcial o total, o por fallecimiento, originados por accidentes de trabajo o enfermedades del trabajo, y por jubilaciones anticipadas. También participa en ámbitos tripartitos e interinstitucionales para temas específicos, por ejemplo, en instancias de capacitación para los trabajadores.

El **Ministerio de Salud Pública** (MSP) tiene como cometido la vigilancia de la salud en general, incluyendo el área laboral. También realiza también inspecciones relativas a las condiciones de salud laboral, haciendo recomendaciones específicas a las empresas para cumplir con la reglamentación vigente y participa en comisiones intersectoriales.

### 3.3. Programas de formación y educación en seguridad y salud en el trabajo

Si bien no se han identificado programas de formación y educación en SST específicos para jóvenes, existen varios programas para todo el conjunto de trabajadores, incluyendo algunos de ellos a estudiantes.

El **Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional** (INEFOP), creado por Ley N° 18.406 de 2008, se integra en forma tripartita al incluir en su directorio a representantes del MTSS, del Ministerio de Educación y Cultura (MEC), de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP), del PIT-CNT, de la CIU, de la CNCS y de las empresas de la economía social.

El INEFOP tiene como principal cometido ejecutar políticas de formación profesional y fortalecimiento del empleo de los trabajadores del Uruguay, a través de la administración del Fondo de Reconversión Laboral.

Sus actividades se enfocan en brindar capacitación a trabajadores (ya sea en actividad, desocupados o en seguro de desempleo), emprendedores, pequeños empresarios y colectivos vulnerables con dificultades para la reinserción laboral (mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, trabajadores rurales, etc.)

Por otro lado, el INEFOP realiza acuerdos interinstitucionales a través de los cuales se realizan cursos de capacitación específicos en materias relacionadas con SST. Por ejemplo, en conjunto con UNASEV, lleva a cabo el curso de capacitación para trabajadores que cumplan tareas utilizando motocicleta o vehículo birodado (en cumplimiento con el Decreto N° 119/017).

El **Banco de Seguros del Estado** (BSE) pone a disposición de trabajadores, empresas y estudiantes cursos en temáticas específicas en SST. Los mismos y sus respectivos planes y cronogramas se detallan en la página web del organismo bajo el título “Cursos de prevención”

El **Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores** (PIT-CNT), central sindical única de Uruguay que afilia prácticamente a la totalidad de los sindicatos, facilita a los trabajadores, a través del Instituto Cuesta Duarte, cursos de formación sindical entre los que se encuentra un curso específico en salud laboral realizado a través del Programa de Entornos Virtuales de Aprendizaje (PRO-EVA) de la UDELAR.

El **Fondo de Capacitación para Trabajadores y Empresarios de la Construcción** (FOCAP) conformado por la Cámara de la Construcción del Uruguay, la Liga de la Construcción del Uruguay, la Asociación de Promotores Privados de la Construcción del Uruguay y el Sindicato Único Nacional de la Construcción y

Anexos (SUNCA), ha desarrollado cursos específicos en materia de SST, haciendo hincapié en la figura del Delegado de Seguridad e Higiene con las características establecidas en el Decreto N°125/2014. En el capítulo 6 nos referiremos con más detalle a alguno de estos cursos.

La **Cámara Nacional de Comercio y Servicios** (CNCS) brinda capacitación en seguridad laboral aplicada al sector comercio y servicios con base al “Manual Práctico de Seguridad y Salud Ocupacional en el Sector Comercio y Servicios”, publicado por el Centro de Investigación Empresarial (CIE).

Además, cabe citar las respectivas carreras curriculares específicas de SST brindadas por el **Consejo de Educación Técnico Profesional-Universidad del Trabajo del Uruguay** (CETP-UTU) y la **Universidad Católica del Uruguay** (UCUDAL) con títulos de Técnico Prevencionista, Tecnólogo Prevencionista, Licenciado en Seguridad y Salud Ocupacional e Ingeniero Tecnológico Prevencionista. Estas carreras, consideradas carreras terciarias o de grado, pueden comenzarse a partir de finalizada la enseñanza secundaria, estando, por tanto, disponibles para jóvenes a partir de los 17 años.

Por último, en el marco del proyecto “Construyendo una generación de trabajadores seguros y saludables. Juventud sana y segura”, ejecutado por la OIT y financiado por el Departamento de Trabajo de Estados Unidos, el **Centro de Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional de la OIT** (OIT/CINTERFOR), ha venido trabajando con CETP-UTU e INEFOP en la transversalización de contenidos de SST en algunos programas de formación técnica profesional de los sectores gastronómico y forestal. En base a dicha experiencia, se han formulado varias Guías para la transversalización de la SST en dichos programas de formación profesional.

### 3.4. Programas de empleo juvenil

El Programa “**Yo estudio y trabajo**”, desarrollado en el ámbito del MTSS, está diseñado para estudiantes de entre 16 y 20 años y tiene como objetivo ofrecerles una primera experiencia laboral formal con el fin de desarrollar competencias que le permitan desempeñarse en el mercado de trabajo, asegurando la continuidad en el estudio.

El Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) a través del Instituto Nacional de la Juventud (INJU) ofrece **talleres de orientación laboral** (TOL) dedicados a orientar y promover el desarrollo de capacidades hacia la búsqueda de oportunidades de trabajo. Este programa está dedicado a jóvenes de 18 a 29 años en situación de vulnerabilidad socioeconómica o laboral que no tienen empleo y que están en proceso de búsqueda de trabajo. Los talleres incluyen habilidades para el

proceso de búsqueda de empleo, como la elaboración de currículum vitae y el conocimiento de derechos y obligaciones laborales, aunque con contenidos muy limitados respecto a los derechos y obligaciones en materia de SST.

### **3.5. Campañas de concientización y sensibilización**

En el marco del proyecto de OIT “Construyendo una generación de trabajadores seguros y saludables. Juventud sana y segura” el 27 de abril de 2018, en el marco del Día Mundial de la SST, se presentó la campaña nacional tripartita de seguridad y salud para trabajadores jóvenes bajo la consigna **“Los primeros trabajos te marcan, los accidentes también”**.

La campaña, que fue acordada tripartitamente en el seno del CONASSAT, contó con materiales impresos, presencia en radios, televisiones y redes sociales, con la participación de once personalidades públicas de Uruguay con destacada influencia. Declarada de interés nacional por el MTSS, utilizó un lenguaje cercano a los jóvenes y tatuajes para concientizarlos sobre las consecuencias de sufrir un accidente laboral.

# 4 Análisis de la siniestralidad laboral de los trabajadores jóvenes en Uruguay

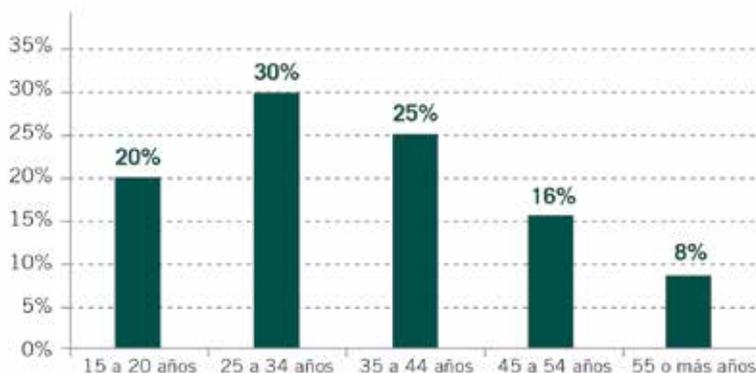
Para poder hacer un análisis cabal de la siniestralidad laboral de los trabajadores jóvenes en nuestro país se hace necesario incorporar y analizar información de diferentes fuentes complementarias que permitan entender la situación de los jóvenes desde distintos ángulos. Es en este marco que, en primer lugar, se analizará información generada por el Monitor de Accidentes Laborales del BSE, para luego incorporar indicadores de accidentalidad relevados a nivel de encuestas a trabajadores (encuesta específica a trabajadores jóvenes y Monitor de Trabajo de Equipos), así como otros indicadores de exposición a riesgos en el entorno laboral.

## 4.1 Análisis de las principales tendencias de la siniestralidad laboral de los trabajadores jóvenes

Desde 2013, el Monitor de Accidentes Laborales del BSE recoge más de 215.000 reclamos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales realizados por parte de trabajadores y empresas ante dicha institución. De esos reclamos, el 77% han sido verificados por el BSE, en el sentido de que el accidente ocurrió a causa del trabajo o en ocasión del mismo, resolviendo la aceptación de la denuncia al amparo de la Ley N° 16.074. De esta manera nuestro análisis se centrará en los 165.000 accidentes amparados por la Ley N° 16.074 y registrados hasta el segundo semestre de 2018.

Un primer elemento que se destaca es que el **20% de los accidentes laborales amparados ocurridos entre 2014 y 2018** (hasta 2° trimestre) fueron sufridos por trabajadores jóvenes menores de 25 años.

**Gráfico 4.1. Distribución de los accidentes laborales amparados según edad del trabajador (2014-2018)**

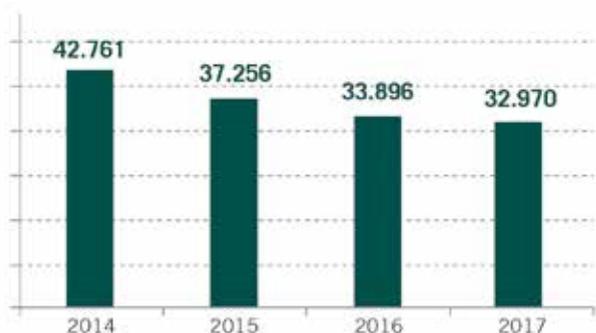


Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos del Monitor de Accidentes Laborales del BSE (2013-2018). Base: 165.106 accidentes laborales amparados.

A pesar de que no son el grupo de edad donde ocurren mayor cantidad de accidentes, el riesgo de sufrir un accidente laboral por parte de los jóvenes de 15 a 24 años es sensiblemente mayor al resto de trabajadores: aunque los trabajadores jóvenes representaban en 2017 el 12% del total de trabajadores, sufrieron el 20% del total de accidentes. Más adelante profundizaremos en la construcción de indicadores para medir el riesgo diferencial de sufrir un accidente laboral.

Una segunda conclusión que permite generar la información del BSE es que, en el período para el que se dispone de información (2014-2018) existe **una reducción sostenida de la cantidad total de accidentes laborales amparados**, pasando de 42.761 accidentes anuales en 2014 a 32.970 accidentes en 2017, lo que implica una disminución del 23%. Debe tenerse en cuenta que en 2016 hubo un cambio en el registro de los accidentes, por el cual las reincidencias vinculadas a un mismo trabajador y evento pasaron a contabilizarse como un accidente único. De todas maneras, este cambio tiene efectos marginales y la tendencia a la baja también se mantiene para el año 2017 (32.970) con respecto al 2016 (33.896).

**Gráfico 4.2. Cantidad total de accidentes laborales amparados y cantidad de accidentes a trabajadores jóvenes de 15 a 24 años, según año (2014-2017)**



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos del Monitor de Accidentes Laborales del BSE (2013-2018).

Y una tercera conclusión es que **la disminución del número de accidentes laborales en el período 2014-2018 fue mayor entre los trabajadores jóvenes de 15 a 24 años** que en cualquier otro grupo de edad. Es por esta razón que, año tras año, se reduce la participación de los jóvenes en la cantidad total de accidentes, pasando de representar el 22% al 18% de los accidentes totales.

**Gráfico 4.3. Distribución de los accidentes laborales amparados según edad del trabajador y año (2014-2018)**



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos del Monitor de Accidentes Laborales del BSE (2014-2018). Base: 165.106 accidentes laborales amparados.

Este descenso de la siniestralidad en uno de los grupos de trabajadores con mayor riesgo es un aspecto muy positivo que es necesario reconocer y fortalecer.

Por otra parte, también hay que destacar la **reducción sostenida del total de accidentes laborales mortales** en los últimos años, pasando de 50 accidentes

fatales en 2015 a 25 en 2017. Estos accidentes fatales se concentran fuertemente en trabajadores varones (96%) y en el interior del país (68%). Respecto a los sectores de actividad se observa que el transporte y el almacenamiento fueron los sectores más afectados en 2017 (32%), seguidos de los sectores vinculados a la actividad primaria (20%), la construcción (16%), los servicios (16%) y el comercio (12%).

**Tabla 4.1. Cantidad de accidentes laborales fatales y participación de jóvenes en total de muertes**

	2015	2016	2017
<b>Cantidad de accidentes fatales totales*</b>	50	29	25
<b>% de accidentes fatales en jóvenes**</b>	15%	14%	8%

\* Fuente: Informe "Monitor fallecidos a causa de accidentes laborales", Enero - Diciembre 2017, BSE.

\*\* Fuente: Informes 2015-2016-2017 "Monitor fallecidos a causa de accidentes laborales", BSE.

Pero a diferencia de lo que pasa a nivel de los accidentes laborales a nivel general, en los accidentes fatales la participación de los trabajadores menores de 25 años es muy baja, siendo el grupo etario con menor riesgo en este aspecto. En 2017, de los 25 trabajadores fallecidos a causa de accidentes laborales, solo 2 de ellos correspondieron a menores de 25 años, lo que supuso un 8% del total. La participación de los jóvenes en accidentes fatales también ha venido reduciéndose en los últimos 3 años reportados.

En definitiva, el análisis inicial de la accidentalidad laboral muestra que los jóvenes están expuestos a mayores riesgos de sufrir algún tipo de accidente laboral, aunque el riesgo de muerte a causa de accidentes laborales es sensiblemente menor que el resto de los trabajadores.

## 4.2 Caracterización de los accidentes laborales sufridos por trabajadores jóvenes

El género es una variable que condiciona el riesgo de que un trabajador joven sufra un accidente, pues el 77% de los accidentes laborales sufridos por jóvenes corresponden a varones y el 23% restante a mujeres, lo que parece indicar que los hombres tienen mayor riesgo de sufrir un accidente.

En relación a la incidencia del territorio en los accidentes de los trabajadores jóvenes prácticamente la mitad de los accidentes registrados suceden en Montevideo cuando el 44% de los jóvenes trabaja en la capital.

En cuanto a la relación contractual del trabajador con la empresa, podemos apreciar que el 56% de los accidentes de trabajadores jóvenes corresponde a jornaleros, el 40% a trabajadores mensuales y el resto a destajistas y zafrales. No hay diferencias en relación a la accidentabilidad y a la relación contractual cuando se comparan los datos de los trabajadores jóvenes con el total de los trabajadores.

**Tabla 4.2. Distribución de trabajadores accidentados según sexo, región y relación contractual**

		Total Trabajadores	Jóvenes (15 a 24 años)
<b>Sexo</b>	Hombre	74%	77%
	Mujer	26%	23%
	Total	100%	100%
<b>Región</b>	Montevideo	48%	49%
	Interior	52%	51%
	Total	100%	100%
<b>Relación contractual</b>	Jornalero	54%	56%
	Mensual	42%	40%
	Destajista	3%	2%
	Zafral	1%	2%
	Changador	0,1%	0,2%
	Total	100%	100%

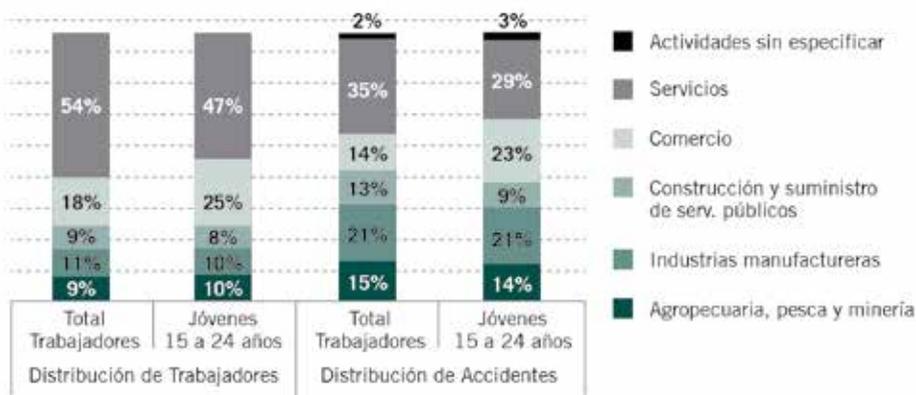
*Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos del Monitor de Accidentes Laborales del BSE (2014-2018).*

Por otra parte, la distribución de los accidentes laborales de los trabajadores jóvenes según **sector de actividad** nos muestra que el 29% se producen en el sector de los servicios, el 23% en el comercio, el 21% en la industria, el 14% en la agricultura, pesca y minería y el 9% en la construcción.

Si comparamos esta distribución con la del total de accidentes, vemos que entre los jóvenes aumenta la incidencia del sector comercio y baja la incidencia de servicios. Pero cuando se compara la distribución de los accidentes laborales de los jóvenes con la cantidad de trabajadores jóvenes en cada sector, puede observarse que los sectores que registran mayor siniestralidad son, en primer lugar, la industria manufacturera, y en segundo lugar la agricultura, pesca y minería. Estos sectores concentran mayor riesgo de siniestralidad, mientras que el comercio y la construcción tienen una incidencia similar en la distribución de accidentes y de trabajadores. En este marco, es interesante destacar la situación

de la siniestralidad de los trabajadores en la construcción, que históricamente ha sido un sector con alta participación en los accidentes laborales, donde se observa que los jóvenes se encuentran en una mejor situación en comparación al total de trabajadores: en el caso de los jóvenes, el sector de la construcción emplea al 8% de los trabajadores mientras que el 9% de los accidentes se dan en este sector. En el caso del total de los trabajadores, el sector de la construcción emplea al 9% de los trabajadores mientras que el 13% de los accidentes se dan en ese sector.

**Gráfico 4.4. Distribución de trabajadores y accidentes por sector de actividad de su ocupación principal**



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos del Monitor de Accidentes Laborales del BSE (2013-2018).

Otra variable que parece estar asociada a mayores niveles de siniestralidad laboral es la **antigüedad** en la empresa. Para el total de trabajadores accidentados, se aprecia que el 54% tenía menos de 2 años de trabajo en esa empresa o empleo, mientras que apenas el 25% de todos los trabajadores del país tienen una antigüedad laboral menor a 2 años en su empresa. En el caso de los jóvenes sucede algo similar, pero la concentración en las categorías de menor antigüedad es aún mayor (lo que es lógico dado su reciente ingreso al mercado laboral).

**Tabla 4.3. Antigüedad en la empresa del trabajador accidentado**

	Total Trabajadores	Jóvenes (15 a 24 años)
Menos de 1 año	39%	64%
1 año	15%	18%
2 a 4 años	20%	16%
5 a 9 años	14%	2%
10 o más años	12%	0%
Cantidad de años de antigüedad del trabajador en la empresa	3,9	0,8

*\*Se excluyen los casos "Sin Dato" (representan el 33% de total de accidentes registrados).  
Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos del Monitor de Accidentes Laborales del BSE (2014-2018).*

En cuanto al tipo de accidente sufrido, se observa que los jóvenes de 15 a 24 años sufren los mismos tipos de accidentes que el total de trabajadores, no registrándose diferencias relevantes en la distribución de esta variable entre los dos segmentos de interés (jóvenes y total trabajadores). Los principales tipos de accidentes registrados se vinculan a esfuerzos físicos excesivos o falsos movimientos, caídas y choques con objetos o golpes por los mismos.

**Tabla 4.4. Tipo de accidentes**

	Total Trabajadores	Jóvenes (15 a 24 años)
Esfuerzos físicos excesivos o falsos movimientos	23%	22%
Caídas	18%	16%
Choques contra objetos (móviles e inmóviles) o golpeado por éstos	10%	10%
Caídas de objetos (al manipularlos o no)	7%	9%
Atrapado por un objeto o entre más de uno	5%	6%
Contacto con sustancias u objetos a frías o altas temperaturas	4%	4%
Accidentes de tránsito (incluye caídas en vía pública)	2%	2%
Exposición a corriente eléctrica, temperaturas excesivas, ruido o radiaciones	1%	1%
Otros	3%	3%
No calificados/con información insuficiente	27%	28%

*Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos del Monitor de Accidentes Laborales del BSE (2014-2018).*

Las **zonas del cuerpo** más afectadas por accidentes laborales corresponden, en primer lugar, a los miembros superiores, y en segundo lugar, a los miembros inferiores en segundo lugar. En el caso particular de los jóvenes, vemos una mayor incidencia de accidentes que afectan a manos y dedos, ya que el 28% de todos los accidentes de jóvenes entre 15 y 24 años afectan en particular a estas zonas del cuerpo.

**Tabla 4.5. Zonas del cuerpo afectadas**

	Total Trabajadores	Jóvenes (15 a 24 años)
<b>Miembros superiores</b>	35%	31%
<b>Miembros inferiores</b>	23%	27%
<b>Espalda, cuello, lumbares, torax, torso</b>	16%	14%
<b>Cabeza, cara</b>	11%	9%
<b>Pelvis, cadera</b>	1%	1%
<b>Múltiples sitios</b>	1%	1%
<b>Sin información / Sin especificar</b>	14%	17%

*Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos del Monitor de Accidentes Laborales del BSE (2014-2018).*

Por último, es importante destacar que en muchos de los indicadores que se han analizado, tanto sobre las características de los trabajadores accidentados como de los accidentes, existe un **alto porcentaje de casos sin información** o donde la misma no se especifica. Para el período 2014-2018 representa el 33% en la antigüedad del trabajador, el 27% en el tipo de accidentes y el 14% en la definición de la zona del cuerpo afectada. Esta información faltante limita las posibilidades de análisis y podría ser un aspecto a trabajar por parte de los diferentes organismos e instituciones vinculadas a la problemática, ya que contar con información de mejor calidad permitiría optimizar las estrategias de acción para seguir reduciendo los indicadores de siniestralidad laboral.

### **4.3 Hacia la construcción de indicadores de riesgo: tasa de accidentes laborales**

Para profundizar en el análisis realizado de la información generada por el Monitor de Accidentes Laborales del BSE, nos proponemos a continuación avanzar hacia la construcción de indicadores simples que permitan brindar un examen del riesgo relativo asociado a algunas condiciones o situaciones de los trabajadores.

En este marco, surge la necesidad de poner en relación más directa los datos de la cantidad de accidentes de cada o grupos de trabajadores según las variables

de base de las que se dispone información (sexo, edad, región, sector, antigüedad, etc.) con el peso que tienen esos segmentos en el total de trabajadores. Y una forma sencilla de hacerlo es mediante el cálculo de **una tasa que exprese la cantidad de accidentes laborales cada 1.000 ocupados** en ese grupo.

Para obtener estas tasas, se utilizó la información disponible de la Encuesta Continua de Hogares 2017, a fin de calcular la cantidad de trabajadores existentes (stock) y compararla con la cantidad de accidentes registrados en 2017 (flujo).

Como se puede observar en la siguiente tabla, los **hombres jóvenes** muestran una tasa de accidentes laborales en 2017 que duplica a la de las mujeres jóvenes (39 accidentes c/1000 ocupados vs. 19 accidentes c/1000 ocupados), pero que además es muy superior a la tasa de accidentes de todos los hombres (independientemente de su edad). Esto marca que ambas condiciones (trabajador joven y varón) potencian el riesgo de siniestralidad laboral.

**Tabla 4.6. Tasa de accidentes laborales 2017 según sexo del trabajador**

	Accidentes laborales 2017		Ocupados		Tasa de accidentes c/1000 ocupados	
	Total Trabajadores	Total Jóvenes (15 a 24)	Total Trabajadores	Total Jóvenes (15 a 24)	Total Trabajadores	Total Jóvenes (15 a 24)
<b>Hombres</b>	24.097	4.783	905.113	122.016	26,6	39,2
<b>Mujeres</b>	8.812	1.480	738.527	77.630	11,9	19,1
<b>Total</b>	32.909	6.263	1.643.640	199.646	20,0	31,4

*Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos del Monitor de Accidentes Laborales del BSE (2014-2018).*

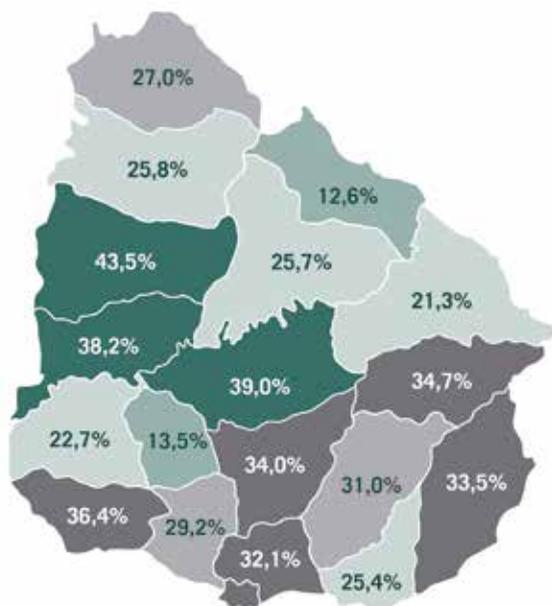
Este mismo ejercicio lo podemos aplicar a la región o departamento donde trabaja, y podemos ver que entre los jóvenes aquellos que trabajan en **Montevideo** tienen una tasa de accidentes laborales un poco más alta que quienes trabajan en el interior del país (considerado globalmente). Pero cuando abrimos ese mismo análisis por departamento nos encontramos con niveles aún mayores en los departamentos de **Paysandú, Durazno y Río Negro**.

**Tabla 4.7. Tasa de accidentes laborales 2017 según región donde trabaja**

	Accidentes laborales 2017		Ocupados		Tasa de accidentes c/1000 ocupados	
	Total Trabajadores	Total Jóvenes (15 a 24)	Total Trabajadores	Total Jóvenes (15 a 24)	Total Trabajadores	Total Jóvenes (15 a 24)
Montevideo	15.743	3.007	762.480	88.392	20,6	34,0
Interior	17.203	3.266	870.269	110.141	19,8	29,7
Varios deptos/ Otro país	-	-	10.891	1.113	-	-
<b>Total</b>	<b>32.946</b>	<b>6.273</b>	<b>1.643.640</b>	<b>199.646</b>	<b>20,0</b>	<b>31,4</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos del Monitor de Accidentes Laborales del BSE (2014-2018).

**Gráfico 4.5. Tasa de accidentes laborales 2017 de jóvenes de 15 a 24 años según departamento donde trabaja**



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos del Monitor de Accidentes Laborales del BSE (2014-2018)

En cuanto a los sectores de actividad, queda muy claro que la **industria manufacturera** es el sector con mayores tasas de accidentes, y que se agrava entre los jóvenes menores de 25 años. Además, entre los jóvenes también es bastante alta la tasa de accidentes registrada en la **agricultura, pesca y minería**, y a nivel de la construcción la tasa se ubica algo por encima del promedio para el total de jóvenes ocupados.

**Tabla 4.8. Tasa de accidentes laborales 2017 según sector de actividad de la empresa**

	Accidentes laborales 2017		Ocupados		Tasa de accidentes c/1000 ocupados	
	Total Trabajadores	Total Jóvenes (15 a 24)	Total Trabajadores	Total Jóvenes (15 a 24)	Total Trabajadores	Total Jóvenes (15 a 24)
<b>Agropecuaria, pesca y minería</b>	4.892	871	146.682	19.981	33,4	43,6
<b>Industrias manufactureras</b>	7.040	1.346	176.143	19.934	40,0	67,5
<b>Construcción y suministro de servicios públicos</b>	4.131	568	145.276	16.048	28,4	35,4
<b>Comercio</b>	4.458	1.464	294.236	49.880	15,2	29,4
<b>Servicios</b>	11.623	1.850	881.208	93.768	13,2	19,7
<b>Actividades sin especificar</b>	823	174	-	-	-	-

*Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos del Monitor de Accidentes Laborales del BSE (2014-2018).*

Por último, es interesante analizar que los trabajadores con **menos de 1 año de antigüedad** son los que tienen mayores tasas de accidentalidad laboral, independientemente de su edad. Esto indica que la antigüedad es otro factor relevante a tener en cuenta al momento de pensar estrategias para reducir la siniestralidad laboral. En este aspecto, debemos volver a mencionar que existe una proporción muy alta de accidentes para los que no se cuenta con información en este indicador (que llega al 40% en 2017) y que esto limita las posibilidades de análisis, de forma que en el caso de que los supuestos “sin dato” se concentraran en algún grupo en particular, ello podría distorsionar el análisis realizado.

**Tabla 4.9. Tasa de accidentes laborales 2017 según antigüedad en la empresa/trabajo**

	Accidentes laborales 2017		Ocupados		Tasa de accidentes c/1000 ocupados	
	Total Trabajadores	Total Jóvenes (15 a 24)	Total Trabajadores	Total Jóvenes (15 a 24)	Total Trabajadores	Total Jóvenes (15 a 24)
<b>Menos de 1 año</b>	6.102	1.865	256.538	83.359	23,8	22,4
<b>1 año</b>	2.715	733	145.168	41.367	18,7	17,7
<b>2 a 4 años</b>	4.135	670	375.217	63.844	11,0	10,5
<b>5 a 9 años</b>	3.010	83	314.975	10.672	9,6	7,8
<b>10 o más años</b>	2.713	23	551.742	404	4,9	-
<b>Sin dato</b>	14.292	2.899	-	-	-	-
<b>Total</b>	32.967	6.273	1.643.640	199.646	11,4	16,9

*\* En esta variable los valores de las tasas son sensiblemente más bajos ya que hay más del 40% de los accidentes que no presentan datos de esta variable*

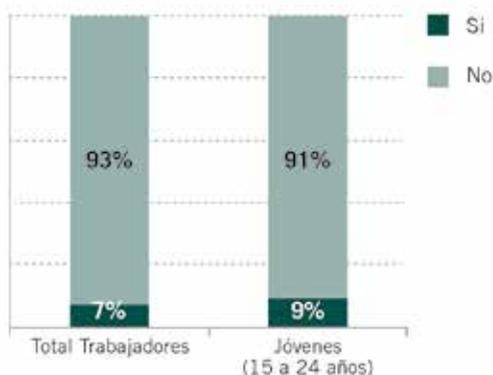
#### **4.4 Análisis de indicadores de siniestralidad laboral relevados en la Encuesta a jóvenes**

En la Encuesta realizada a trabajadores jóvenes se incluyeron algunos indicadores para relevar la ocurrencia de accidentes laborales en el último año. De esta manera, es posible complementar el análisis del Monitor de Accidentes del BSE con una fuente de información más amplia que permite recoger aquellas situaciones que por diferentes razones no llegan como reclamo al BSE o no llegan a reconocerse como accidente de trabajo. Y para poder comparar los resultados obtenidos en la Encuesta a jóvenes, también se agregó ese bloque de preguntas al Monitor de Trabajo de Equipos Consultores que se aplica regularmente a todos los trabajadores a nivel nacional.

Los resultados indican que el 7% de todos los trabajadores a nivel nacional reconoce haber sufrido algún accidente laboral en el último año, cifra similar a la registrada en 2012 en la I Encuesta sobre Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral en Uruguay para una muestra de más de 2.000 casos en localidades de más de 10.000 habitantes. Entre los trabajadores jóvenes (15 a 24 años) la incidencia de este fenómeno es levemente mayor y alcanza al 9%. A nivel de los trabajadores jóvenes se destaca además que la incidencia de los accidentes laborales es mayor entre los hombres (12%) y quienes tienen nivel educativo bajo (11%).

#### Gráfico 4.6. Accidentes de trabajo en el último año

Pregunta: En el último año (12 meses), ¿has sufrido algún accidente de trabajo?



Fuente: Total Trabajadores: Monitor Trabajo Equipos Consultores 2019. Base: Total de trabajadores Uruguay (491 casos). Jóvenes: Encuesta a jóvenes entre 15 y 24 años OIT/Equipos Consultores 2019. Base: Quienes trabajan o han trabajado en los últimos 12 meses (346 casos).

El 59% de los jóvenes que tuvieron algún accidente laboral reconocen haberlo sufrido más de una vez en el último año, siendo mayor el promedio de accidentes entre los jóvenes que en el total de trabajadores. Adicionalmente, la mayoría de quienes los padecieron, manifiestan que los accidentes le impidieron ir a trabajar, dándose esta circunstancia tanto entre los jóvenes como en el resto de los trabajadores.

Por otra parte, el 5% de los trabajadores jóvenes manifiesta tener o haber tenido algún tipo de enfermedad del trabajo, mientras que entre todos los trabajadores a nivel nacional dicha incidencia es tres veces mayor y alcanza el 15%. Sin embargo, apenas el 3% del total de trabajadores y el 2% del total de jóvenes declara que su enfermedad del trabajo fue reconocida por el BSE.

Los reportes del BSE sobre enfermedades profesionales evidencian que en 2017 se diagnosticaron 165 casos amparados por la Ley N° 16.074, lo que representó apenas el 0,5% del total de accidentes laborales de ese año. Esto muestra que la definición de enfermedades profesionales parece ser muy acotada, y se concentra fuertemente en tres enfermedades: epicondilitis debida a trabajo intenso y repetitivo, síndrome del túnel carpiano y tenosinovitis crónica de la mano y la muñeca. La limitación de la definición de la enfermedad profesional fue un tema recurrente en las entrevistas realizadas a los actores clave.

#### Gráfico 4.7 Enfermedades de trabajo

Pregunta: ¿Tenés o has tenido alguna enfermedad profesional, es decir, una enfermedad que se produce por el ejercicio de una actividad laboral o por la exposición a agentes físicos, químicos biológicos o ergonómicos en el puesto de trabajo?



Fuente: Total Trabajadores: Monitor Trabajo Equipos Consultores 2019. Base: Total de trabajadores Uruguay (491 casos). Jóvenes: Encuesta a jóvenes entre 15 y 24 años OIT/Equipos Consultores 2019. Base: Quienes trabajan o han trabajado en los últimos 12 meses (346 casos).

#### 4.5 Consecuencias del trabajo y riesgos a los que declaran estar expuestos los jóvenes

Preguntados sobre el tipo de lesión más frecuente en su lugar de trabajo, casi el 70% de los trabajadores jóvenes declara que son los dolores, seguidos por las contracturas y por los cortes, heridas y pinchazos. No se constatan diferencias en el conjunto de lesiones que aparecen en primer lugar al compararlos con el conjunto de los trabajadores del país.

**Tabla 4.10. Lesiones más comunes en el lugar de trabajo**

Pregunta: ¿Cuáles son las lesiones más comunes que pueden suceder en tu lugar de trabajo?

	Total Uruguay	Total Jóvenes
Contracturas	67%	61%
Dolores	63%	68%
Cortes, heridas, pinchazos	62%	61%
Golpes de calor, agotamiento	48%	52%
Moretones, contusiones	44%	42%
Esguinces, desgarros	39%	37%
Quemaduras	21%	25%
Infecciones de la piel, irritación	17%	18%
Amputaciones traumáticas	9%	7%
Ninguna	6%	7%
N	491	379

Fuente: Total Trabajadores: Monitor Trabajo Equipos Consultores 2019. Base: Total de trabajadores Uruguay (491 casos). Jóvenes: Encuesta a jóvenes entre 15 y 24 años OIT/Equipos Consultores 2019 Base: Quienes trabajan o han trabajado en los últimos 12 meses (346 casos).

Como puede observarse en la siguiente tabla, el agotamiento o cansancio, los dolores musculares o en las articulaciones, los raspones o heridas superficiales son las incidencias a las que parecen estar expuestos en mayor medida los jóvenes como consecuencia de su trabajo. Un aspecto que surge claramente es la exposición diferencial de los trabajadores a estas lesiones según su nivel educativo. En general, los trabajadores jóvenes de nivel educativo alto parecen tener menores niveles de exposición a estos daños. Por el contrario, los trabajadores con menor nivel educativo concentran un 79% de respuestas en las lesiones relacionadas con agotamiento o cansancio, un 63% en dolores musculares y un 45% en raspones o heridas superficiales. Los problemas en la vista son mayores en el segmento de jóvenes de nivel educativo alto, lo que probablemente tenga que ver con la realización de tareas no manuales que exigen un mayor esfuerzo visual.

**Tabla 4.11. Problemas como consecuencia del trabajo en los últimos 12 meses**

Pregunta: ¿Tuviste alguno de los siguientes problemas a consecuencia de tu trabajo en los últimos 12 meses?

	Total Jóvenes	Nivel Educativo		
		Primaria y Media Básica	Media Superior	Terciaria
Agotamiento o cansancio	69%	79%	68%	60%
Dolores musculares o en las articulaciones	55%	63%	55%	46%
Raspones o heridas superficiales	34%	45%	34%	19%
Problemas digestivos como por ejemplo diarrea, vómitos, dolor de estómago	12%	20%	9%	8%
Quemaduras o congelamiento de alguna parte del cuerpo	11%	14%	10%	7%
Problemas en la vista	9%	8%	8%	14%
Problemas en la piel como por ejemplo ronchas o sarpullido	9%	10%	9%	9%
Fiebre	8%	14%	5%	5%
Problemas respiratorios	4%	7%	2%	5%
Quebraduras	1%	2%	2%	0%
Otro problema	6%	8%	5%	3%
Casos	346	72	145	129

Fuente: Jóvenes: Encuesta a jóvenes entre 15 y 24 años OIT/Equipos Consultores 2019. Base: Quienes trabajan o han trabajado en los últimos 12 meses (346 casos).

Si atendemos al género, no aparecen diferencias significativas en las consecuencias del trabajo, a excepción de raspones o heridas que son mencionadas por el 29% de los trabajadores mujeres y por el 38% de los trabajadores varones.

La información anterior se complementa, en términos de perfiles de mayor exposición, si se considera la proporción de trabajadores jóvenes que declara llevar carga pesada en su trabajo y el porcentaje que manifiesta manejar maquinas o vehículos. El porcentaje del 36% de trabajadores jóvenes que en su trabajo lleva carga pesada es levemente más bajo al registrado para el total de ocupados en la I Encuesta sobre Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral en Uruguay, donde el 41% declaró en 2012 que en su trabajo “levantaba o desplazar objetos pesados y/o personas” por lo menos algunas veces.

**Tabla 4.12. Proporción de trabajadores jóvenes que llevan carga pesada y que manejan máquinas o vehículos**

Pregunta: ¿En este trabajo, ¿llevas carga pesada?, ¿manejas vehículos?

	Sexo		Región		Nivel educativo			
	Total Jóvenes	Femenino	Masculino	Montevideo	Interior	Primaria y Media Básica	Media Superior	Terciaria
<b>Lleva carga pesada*</b>	36%	25%	43%	33%	38%	54%	33%	17%
<b>Maneja máquinas o vehículos</b>	23%	7%	33%	10%	31%	31%	23%	11%
<b>Casos</b>	346	159	197	164	182	72	145	129

\*Hace referencia a la percepción del trabajador en relación al riesgo de sobreesfuerzo por manipulación manual de cargas.

Fuente: Jóvenes: Encuesta a Jóvenes entre 15 y 24 años OIT/Equipos Consultores 2019. Base: Quienes trabajan o han trabajado en los últimos 12 meses (346 casos).

En línea con lo anterior, puede verse que los trabajadores de niveles educativos más bajos están más expuestos a estos dos factores (manejo de cargas y conducción de vehículos). Asimismo, puede observarse una diferencia importante por género. Los hombres declaran que llevan carga pesada y manejan vehículos en su trabajo en mayor proporción que las mujeres. Esto es coincidente con los datos anteriores sobre accidentalidad y el perfil de riesgo identificado. Otra característica relevante es que los jóvenes del interior también presentan una declaración mayor que los montevideanos en el manejo de máquinas o vehículos.

Ahora bien, parece conveniente preguntarse por los riesgos percibidos a los que los trabajadores están expuestos. De esta forma, puede observarse que buena parte de los trabajadores jóvenes menciona estar o haber estado expuesto en los últimos 12 meses a muy altas o bajas temperaturas (44%), a humos, polvos o gases (33%), a ruidos fuertes o vibraciones (32%) y a espacios cerrados (32%). El ranking de riesgos a los que están expuestos los jóvenes es similar al reportado para el total de trabajadores en la I Encuesta sobre Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral en Uruguay en 2012, aunque no es posible compararlos de manera directa ya que la exposición a riesgos ambientales se mide de manera levemente diferente.

**Tabla 4.13. Exposición a riesgos de los trabajadores jóvenes**

*¿Tuviste alguno de los siguientes problemas a consecuencia de tu trabajo en los últimos 12 meses?*

	Sexo			Región		Nivel educativo		
	Total Jóvenes	Femenino	Masculino	Montevideo	Interior	Primaria y Media Básica	Media Superior	Terciaria
Temperaturas muy altas o bajas	44%	34%	51%	38%	48%	60%	45%	22%
Polvo, humos o gases	33%	19%	43%	27%	37%	36%	39%	15%
Ruidos fuertes o vibraciones	32%	27%	35%	34%	30%	42%	30%	22%
Espacios cerrados	32%	29%	33%	35%	29%	38%	29%	28%
Productos químicos (ej. pesticidas, pegamentos, pinturas o productos de limpieza)	31%	24%	36%	27%	33%	41%	31%	18%
Escasa ventilación	29%	27%	30%	31%	28%	42%	25%	20%
Herramientas de trabajo peligrosas, (ej. sierras o taladros)	19%	12%	24%	11%	24%	28%	19%	7%
Radiación solar	17%	9%	23%	10%	22%	26%	16%	8%
Trabajos a más de 2 mts de altura	15%	5%	22%	16%	15%	24%	14%	6%
Electricidad	15%	8%	19%	14%	16%	17%	16%	9%
Iluminación insuficiente	14%	16%	14%	14%	15%	15%	12%	19%
Fuego	13%	13%	13%	13%	13%	8%	18%	8%
Otras cosas, procesos o condiciones que pongan en peligro tu seguridad o salud	2%	2%	2%	2%	2%	3%	1%	3%
<b>Casos</b>	<b>346</b>	<b>159</b>	<b>197</b>	<b>164</b>	<b>182</b>	<b>72</b>	<b>145</b>	<b>129</b>

Fuente: Jóvenes: Encuesta a Jóvenes entre 15 y 24 años OIT/Equipos Consultores 2019. Base: Quiénes trabajan o han trabajado en los últimos 12 meses (346 casos).

Como se ha visto con las consecuencias, los riesgos también se mencionan de forma diferencial por nivel educativo: los trabajadores de niveles educativos más bajos están más expuestos a más riesgos que los de nivel educativo más alto. Asimismo, puede observarse el perfil diferencial por género, donde los hombres están ligeramente más afectados que las mujeres.

Otra dimensión relevante a la SST es la que refiere al bienestar subjetivo de los trabajadores jóvenes. Al indagar aspectos como la tensión, el estrés o la depresión motivados por problemas en el trabajo, un 21% de los jóvenes declara haber sentido esos problemas. Este fenómeno aparece con mayor intensidad en Montevideo (27%) en relación con el interior, y nuevamente en los trabajadores de niveles educativos más bajos (36%), aunque en este caso, los trabajadores con mayores niveles educativos también declaran haberse sufrido estas situaciones en valores cercanos al promedio.

**Tabla 4.14. Proporción de trabajadores jóvenes que sufrió de tensión, estrés o depresión por problemas en el trabajo**

*Pregunta: ¿En el último mes, ¿sufrió de tensión, estrés, o depresión por problemas en el trabajo?*

	Total Jóvenes	Sexo		Región		Nivel educativo		
		Femenino	Masculino	Montevideo	Interior	Primaria y Media Básica	Media Superior	Terciaria
<b>Tensión/ estrés/ depresión</b>	21%	19%	22%	27%	17%	36%	19%	22%
<b>Casos</b>	346	159	197	164	182	72	145	129

*Fuente: Jóvenes: Encuesta a Jóvenes entre 15 y 24 años OIT/Equipos Consultores 2019. Base: Quienes trabajan o han trabajado en los últimos 12 meses (346 casos).*

Sin embargo, este perfil diferencial de género entre los trabajadores jóvenes en relación a tensión, estrés y depresión, se revierte al indagar en riesgos asociados a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo así como otros riesgos derivados del exceso de jornada. La falta de cumplimiento de los horarios de descanso, el exceso de jornada, no tomar en cuenta las opiniones de los jóvenes e incluso dirigirse a ellos con gritos, son conductas que parecen darse con mayor frecuencia en los espacios laborales donde se insertan las mujeres y, particularmente, en los que trabajan jóvenes con niveles educativos más bajos.

**Tabla 4.15. Exposición a riesgos psicosociales de los trabajadores jóvenes**

Pregunta: ¿Estás o estuviste expuesto a alguno de los siguientes elementos o situaciones en el trabajo en los últimos 12 meses?

	Total Jóvenes	Sexo		Región		Nivel educativo		
		Femenino	Masculino	Montevideo	Interior	Primaria y Media Básica	Media Superior	Terciaria
No han respetado tu horario de descanso	26%	31%	23%	30%	23%	59%	23%	23%
Te han gritado	20%	25%	17%	20%	20%	41%	19%	13%
Te han obligado a trabajar más horas que las que te corresponden	19%	23%	16%	17%	20%	45%	15%	19%
No toman en cuenta tus opiniones	18%	17%	19%	21%	17%	35%	19%	10%
Te han herido con palabras	16%	21%	13%	17%	16%	26%	16%	13%
Te han insultado	10%	14%	7%	11%	9%	15%	10%	7%
Has percibido en algún momento alguna directriz de la empresa con el objetivo de aislarte de los demás	7%	8%	6%	7%	6%	20%	6%	2%
Has tenido algún problema vinculado a alguna insinuación de carácter sexual	3%	7%	0%	6%	1%	0%	3%	3%
Te han golpeado	1%	1%	1%	2%	0%	0%	1%	1%
<b>Casos</b>	<b>346</b>	<b>159</b>	<b>197</b>	<b>164</b>	<b>182</b>	<b>72</b>	<b>145</b>	<b>129</b>

Fuente: Jóvenes: Encuesta a Jóvenes entre 15 y 24 años OIT/Equipos Consultores 2019. Base: Quienes trabajan o han trabajado en los últimos 12 meses (346 casos).

La exposición a este tipo de factores de riesgo psicosocial en los trabajadores jóvenes parece ser alta, pero no contamos con indicadores totalmente comparables para

el total de trabajadores del país que nos permita determinar si estos fenómenos son más preocupantes a nivel de los jóvenes. Los indicadores más parecidos a los que podemos tener acceso sobre exposición a riesgos psicosociales en el lugar de trabajo surgen de la I Encuesta sobre Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral en Uruguay en 2012. Como se puede ver en la siguiente tabla, en 2012 el 9% de los ocupados destacaba sufrir de comportamientos abusivos, 6% haber sido víctima de comentarios negativos sobre su valía personal, 4% manifestó que le pusieron dificultades para comunicarse y 2% haber sido víctima de violencia física.

**Tabla 4.16. Exposición a riesgos psicosociales del total de ocupados**

¿En su trabajo ha sido objeto de las siguientes acciones por parte de un superior, un compañero o un cliente? (% que responde "siempre, muchas, bastantes o algunas veces)	Total Ocupados (2012)
Comportamientos abusivos	9%
Amenazas de violencia física	6%
Comentarios negativos sobre su valía personal	6%
Le han desacreditado personal o profesionalmente	5%
Comentarios ofensivos o burlas sobre su físico	4%
Le han puesto dificultades para comunicarse	4%
Insinuaciones sexuales no deseadas	3%
Violencia física	2%
Le amenazan	2%

Fuente: I Encuesta sobre Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral en Uruguay (2012), URJC-UDELAR, Informe General.

# 5 Análisis de conocimientos, actitudes y comportamientos

Hasta aquí hemos profundizado en las características que hacen a la estructura del fenómeno de la SST mediante la información secundaria disponible, y también, complementariamente, mediante la declaración de los trabajadores.

En este capítulo se pretende avanzar en lo referido al conocimiento de los jóvenes y las empresas sobre la SST. Concretamente, se indagará en el conocimiento de la normativa, en algunas creencias sobre la SST y en algunas prácticas asociadas. Como marco general, se buscará identificar cuáles son los atributos que definen un buen trabajo para los jóvenes así como entender cuáles son los significados espontáneos que se le atribuyen a la SST tanto por parte de los trabajadores como por parte de las empresas.

## 5.1 Atributos que definen un buen trabajo para los jóvenes

De forma contextual, parece importante conocer qué atributos definen un buen trabajo para los individuos. Esto permite ubicar la temática sobre seguridad y salud en el esquema más amplio del mundo laboral de los jóvenes, puesto que se la coloca en relación con otros aspectos que hacen al trabajo y que son relevantes en la medida que tienen que ver con la calidad del mismo.

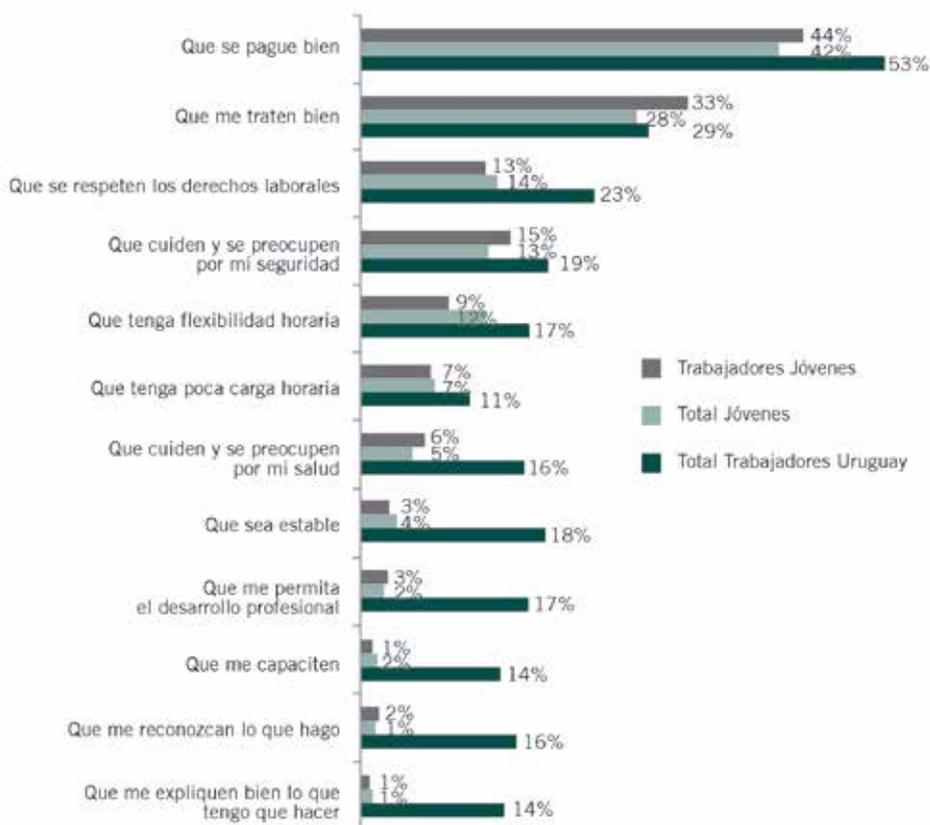
A su vez, se vinculan a otros indicadores de desempeño de los jóvenes en el mundo laboral como los asociados a la rotación, la satisfacción y la motivación, entre otros.

Al conocer la posición de la SST en el ranking de atributos, se obtienen elementos tanto para interpretar los resultados de las distintas encuestas realizadas, como para comprender desde dónde parece ser más adecuado posicionar el tema para los jóvenes. En definitiva, se trata de responder la pregunta de si un buen trabajo, desde la perspectiva de los jóvenes, incluye el cuidado de la salud y la preocupación por la seguridad.

Es así que en la actualidad, en Uruguay, un buen trabajo queda definido para los trabajadores por una buena remuneración junto a aspectos vinculados al trato, al respeto de los derechos y al cuidado y preocupación por la seguridad. Pero esta caracterización se da de forma diferencial entre los trabajadores jóvenes y el promedio de los trabajadores uruguayos. En el gráfico que aparece a continuación se hace notoria la mayor concentración de respuestas de los jóvenes (prácticamente no existen diferencias entre los jóvenes que trabajan y el promedio de los jóvenes encuestados) en una serie de cuatro o cinco atributos, mientras que en el conjunto de los trabajadores uruguayos sus valoraciones aparecen algo más diferenciadas. Surgen atributos como la capacitación, las posibilidades de desarrollo profesional, la estabilidad, el cuidado de la salud, entre otras.

### Gráfico 5.1. Atributos que caracterizan un buen trabajo

Pregunta: ¿Qué característica tiene que tener un buen trabajo para vos/ud.?  
 Respuesta múltiple y espontánea.



Fuente: Monitor Trabajo de Equipos Consultores- Encuesta a Jóvenes entre 15 y 24 años OIT/Equipos Consultores 2019. Base: Total trabajadores Uruguay (491 casos). Total jóvenes (500 casos). Total trabajadores jóvenes (298 casos).

Evidentemente, esto habla del vínculo distinto con el trabajo y con el mundo laboral que tienen los trabajadores jóvenes y el resto de los trabajadores, como ya pudo intuirse a partir del análisis mostrado en el primer capítulo donde se destacaba la vulnerabilidad de muchos de estos jóvenes. En los segmentos más jóvenes, el vínculo se establece fundamentalmente a través de los aspectos más esenciales y más significativos como lo son la remuneración (que influye, entre otros aspectos, a la valoración social de la tarea) y el trato. El buen trato constituye una dimensión central en los estudios vinculados a la comprensión de la insatisfacción laboral (Acosta y Peyrou, 2018), apareciendo en estudios realizados anteriormente como uno de los determinantes de la insatisfacción laboral de los trabajadores en Uruguay<sup>3</sup>. Es que el buen trato tiene que ver con cómo los otros actores del espacio laboral perciben al trabajador, se vinculan con él, lo consideran, lo reconocen, no solo en su rol de trabajador sino como una persona. Persona con derechos que no solo está siendo vista en su componente de productividad o de tarea en concreto sino que es destinataria de cuidados de su salud y bienestar. Esta estructura esencial presente en los jóvenes se licúa al mirar los datos para el total de trabajadores uruguayos. Se aprecia cómo adquieren relevancia en el conjunto aspectos como la capacitación, el desarrollo de carrera, entre otros. Posiblemente, parte de esto esté asociado al ciclo de vida del trabajador y la experiencia, pero las diferencias no se explican solo por esto. Basta ver cómo es la composición de la mano de obra jóvenes, los sectores de actividad en los que están insertos, para comprender que estos atributos esperados hacen referencia a expectativas que se construyen en función de la evaluación sobre las posibilidades percibidas y la efectiva realización en cada situación concreta.

Por otra parte, los componentes vinculados a la retribución (que me paguen bien) y al trato adquieren relevancia en lo que hace a la temática de SST puesto que ante su carencia -que como se ha visto es una de las características en lo que hace a los trabajadores jóvenes- emergen los comportamientos de riesgo. Se dan las condiciones para correr los límites de lo tolerable y se invisibiliza el riesgo:

3 Empíricamente se contaba con los resultados de mediciones regulares (desde abril de 2014 a la fecha) del Monitor Trabajo de Equipos Consultores, que tienen como universo de referencia a los trabajadores mayores de 18 años residentes en el Uruguay. Se elaboró un modelo de regresión logística que pretendía identificar los determinantes de la insatisfacción laboral. La satisfacción con su trabajo fue medida en una escala que va de “muy insatisfecho” a “muy satisfecho”, donde insatisfechos incluye las categorías “muy insatisfecho”, “insatisfecho”, “ni satisfecho ni insatisfecho” y satisfechos incluye: “muy satisfecho” y “satisfecho”. Según este modelo no importa tanto de donde provengan los trabajadores, ni en qué lugar de la estructura social se encuentren, cuando hablamos de insatisfacción con el trabajo lo que parece importar es si los trabajadores se sienten tratados con respeto y si lo que hacen tiene algún sentido. La predicción global del modelo es del 78% y predice a los insatisfechos en un 75%. Predicción basada en la clasificación utilizando el puntaje de propensión y como punto de corte la proporción muestral de insatisfechos.

*Cuando uno piensa en riesgo, uno cree que es el trabajador que no toma las medidas, qué es lo que pesa más en esa cuestión más de invisibilidad que si se tiene el riesgo (...) El tema cultural, el tema de ayudar a la familia y de aprender lo que hace el padre y también un tema de supervivencia de las familias (...)*  
(Entrevistado del sector público)

Por otro lado, comprender la relevancia del componente del “buen trato” también puede dar pistas sobre el componente totalizador de esta categoría para los jóvenes que, como se verá más abajo, tiene que ver en la imagen subjetiva con la SST.

## 5.2 Significado de la SST para los actores

De forma complementaria a lo que señalado anteriormente, una indagación a lo que entienden las empresas y los trabajadores por SST permite conocer el significado del concepto para los actores, comprendiendo las distintas dimensiones del mismo.

En este sentido, uno de los conceptos que aparece con mayor intensidad en las empresas es el de cuidado y tarea. El predominio de estos dos conceptos asociados a la SST resulta relevante puesto que claramente es algo que aparece asociado a la actividad del trabajo, a lo que se hace, a salvaguardar las buenas condiciones para el desempeño de las tareas y el cuidado del trabajador. Sin embargo, el concepto de riesgo no es algo que aparece espontáneamente asociado a la seguridad y salud en el trabajo.

### Gráfico 5.2. Palabras asociadas a la Seguridad y Salud en el Trabajo (Empresas)



Cuando se observa la opinión de los trabajadores uruguayos, a nivel general se percibe que es una característica asociada al lugar, al ambiente, no algo directamente vinculado a la tarea o a la actividad del trabajo. También aparecen menciones más amplias asociadas a las condiciones de trabajo como respeto a los horarios, regulaciones, etc.

**Gráfico 5.3. Palabras asociadas a la Seguridad y Salud en el Trabajo (Trabajadores Uruguay)**



En el caso de los jóvenes, lo que surge es la referencia más clara al trabajador y a la trato. Sentirse a gusto en el lugar de trabajo, que no le afecte la salud, en definitiva "estar bien".

## Gráfico 5.4. Palabras asociadas a la Seguridad y Salud en el Trabajo (Trabajadores Jóvenes)



### 5.3 Conocimiento de la normativa

Considerando lo anterior como marco para comprender los resultados, es importante señalar el peso que ha tenido la institucionalidad y la regulación sobre el SST en el país para poder hacer visible la problemática, así como para avanzar en acciones específicas. Particularmente existe consenso entre los actores que las regulaciones y las negociaciones en el marco del CONASSAT y de los Consejos de Salarios han hecho que se generen iniciativas al respecto de la SST. Dejándose poco a poco de ver como un gasto y conceptualizándose como una inversión a futuro:

*Estoy dándome cuenta de que hubo un cambio para bien por todo este tipo de regularizaciones de consejos de salarios que hubo decretos de por medio que ha hecho que hubiera más consultas sobre estos temas (Entrevistado de una cámara empresarial).*

*Hemos hecho un manual de seguridad y salud y damos cursos de capacitación de seguridad y salud, o sea, que desde el punto de vista empresarial he visto un movimiento positivo, la verdad que bastante positivo (Entrevistado de una cámara empresarial).*

*Después no hemos hecho ninguna denuncia pero generó la ley de responsabilidad penal junto con el Decreto 125 de que hubieran muchos empresarios de la construcción que tomaran conciencia sobre la gravedad que estamos denunciando a través de estas normas. Empezaron a tener cuidado, a capacitar a sus trabajadores, a invertir más en implementos de usos personales y colectivos*

*en materia de protección, mayor cantidad de técnicos prevencionistas (...)*  
(Entrevistado del sector sindical).

La implementación de las regulaciones es mencionada por alguno de los entrevistados como algo que complejiza el trabajo cotidiano a la interna de las organizaciones, no solo en términos de costos económicos sino también en términos de su puesta en funcionamiento en lo que refiere a la gestión:

*Yo pienso que es un esfuerzo (...), donde está el aspecto económico (...), pero después está el esfuerzo de relacionamiento y el tema de protección del empleado y los aspectos también de responsabilidad social. Una cantidad de aspectos que no solo es lo económico sino una cantidad de aspectos, si no estaría mintiendo (...)* (Entrevistado de una cámara empresarial).

Los desafíos de la puesta en marcha de las reglamentaciones son mencionados por los actores y refieren a las dificultades de aplicación en contextos disímiles (sectores y tamaños de empresas) así como con el trabajo con los jóvenes:

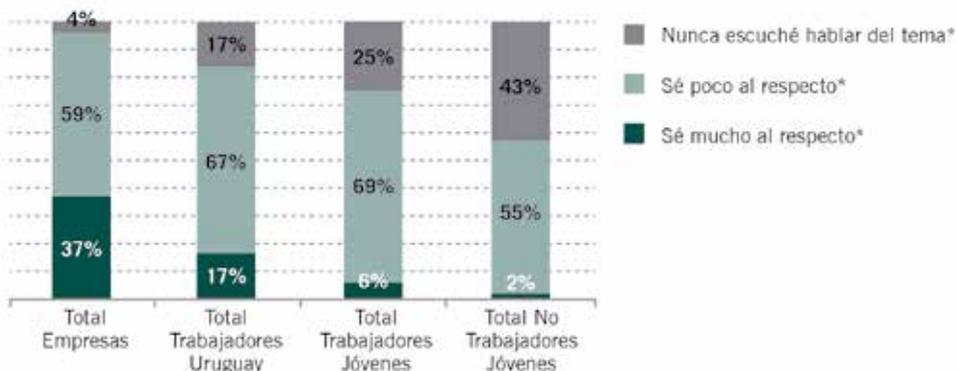
*Es muy difícil hacerles entender que hay elementos de protección que tienen que utilizar, que es por el bien de ellos. El tema de delivery, que tiene que tener las cosas en forma reglamentaria, que tiene que respetar las normas de tránsito, que tienen que cuidarse ellos mismos, primero su integridad física y también los que están circulando juntos con ellos, que también están expuestos digamos a los peligros igual que ellos y hacerles entender que es por su bien que por más que haya 40 grados si tenés que tener el casco* (Entrevistado de una cámara empresarial).

Vinculado al tema de las reglamentaciones, se destaca que un 15% de las empresas dice tener contratado un técnico prevencionista y un 6% un especialista en salud ocupacional. Estos profesionales, como es de esperar, están presentes en mayor medida en empresas medianas y grandes.

Cuando se consulta por el conocimiento de la normativa, se observan, como eran de esperar, diferencias en el conocimiento declarado por las empresas y los trabajadores. Un 25% de los trabajadores jóvenes nunca escucharon hablar de la normativa, frente a un 37% y un 4% de empresas en las que nunca se habló del tema. La diferencia entre el conocimiento de los jóvenes y el total de trabajadores de Uruguay aparece marcada en la intensidad del conocimiento. El saber mucho al respecto aparece como un diferencial entre ambas poblaciones. Por otro lado, también destaca la proporción de jóvenes que no trabajan que declara no haber escuchado nunca hablar del tema (43%).

## Gráfico 5.5 Conocimiento de la normativa

Pregunta: ¿Cuál de las siguientes frases describe mejor tu conocimiento sobre la normativa nacional sobre SST?



\*Las siguientes categorías difieren para la encuesta a empresas: Se sabe poco al respecto/Nunca se habló del tema.

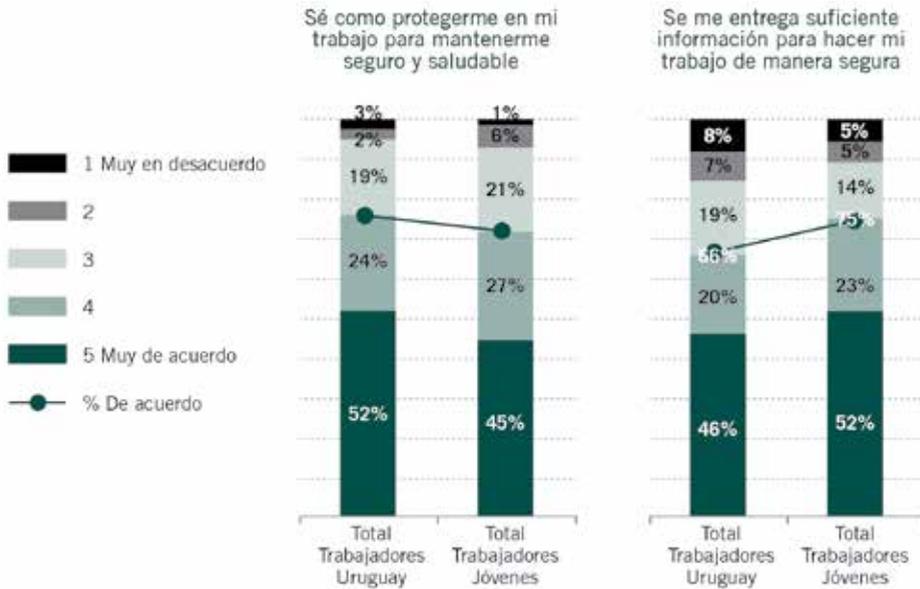
Fuente: Encuesta a empresas OIT/Equipos Consultores 2019. Monitor Trabajo de Equipos Consultores. Encuesta a Jóvenes entre 15 y 24 años OIT/Equipos Consultores 2019. Base: Total Empresas (200 casos). Total trabajadores Uruguay (491 casos). Total trabajadores jóvenes (298 casos). Total no trabajadores jóvenes (202 casos).

Aparecen nuevamente diferencias por nivel educativo: los jóvenes con niveles educativos más altos declaran en mayor proporción que el resto de los jóvenes saber o, al menos, saber poco al respecto.

Algo más de la mitad de los trabajadores uruguayos (52%) declara que sabe cómo protegerse en su trabajo para mantenerse seguro y saludable, porcentaje que se ubica en el 45% de los trabajadores jóvenes. Estos porcentajes bajan levemente cuando se les pregunta por la entrega de suficiente información para hacer bien su trabajo de manera segura.

## Gráficos 5.6 y 5.7. Conocimiento e información

Pregunta: Pensando en una escala de 1 a 5 donde 1 significa estás muy en desacuerdo y 5 que estás muy de acuerdo, decime si estás de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes frases...



Fuente: Monitor Trabajo de Equipos Consultores. Encuesta a Jóvenes entre 15 y 24 años OIT/Equipos Consultores 2019. Base: Total de trabajadores Uruguay (491 casos). Total trabajadores jóvenes (298 casos).

## 5.4 Importancia asignada a la SST por los actores

Destaca la creencia asociada a nivel de todos los segmentos entrevistados (jóvenes, trabajadores total país y empresas) que los trabajadores jóvenes le asignan poca importancia a la seguridad y la salud en el trabajo y que los trabajadores de mayor edad le asignan mayor importancia. Esto también puede verse en las entrevistas realizadas:

*Tengo la percepción, valga la redundancia, de que tienen baja percepción al riesgo por la tarea que desempeñan. Porque de repente vos conversás con un joven y puede llegar a tener una percepción de cosas riesgosas pero tal vez no tenga la percepción de los riesgos que tiene en su lugar de trabajo (Entrevistado del sector público).*

En este sentido, en principio podría pensarse que los trabajadores son menos resistentes a la incorporación de prácticas de cuidado vinculadas a la SST. Sin embargo, no existe consenso sobre que sean los jóvenes un segmento en el cual existan menos resistencias hacia el tema como podría ser al tener sus primeras experiencias laborales y llegar a los puestos de trabajo sin hábitos de no cuidado ya generados. El 40% de las empresas consultadas está de acuerdo con la frase

“nuestros trabajadores jóvenes tienen una actitud de menor resistencia a la seguridad y salud en el trabajo que los trabajadores adultos”.

También existen un conjunto de creencias sobre una cultura juvenil distinta a la de los mayores que está asociada a la falta de conciencia de las consecuencias de los actos así como la falta de involucramiento con el tema:

*Los jóvenes son más alejados, hay una cultura distinta a generaciones anteriores y ahora toman más riesgos que antes y a veces descuidan un poco, no les importa mucho el futuro y no se dan cuenta a veces de que todo suma, un granito más otro granito hacen bastante (...) Tiene que poner de ellos, no solo la empresa tiene que proporcionarle todos los elementos de seguridad sino que lo tienen que utilizar también viene por ahí, hay algunos descuidos que también se dan por esa vía (Entrevistado de una cámara empresarial).*

Al comparar los resultados obtenidos en las percepciones sobre la importancia asignada por los trabajadores de mayor edad y los trabajadores jóvenes, puede verse la ratificación de esta creencia en todos los segmentos consultados. Mientras que el 35% de las empresas considera que los trabajadores de mayor edad le dan mucha importancia a la SST en el lugar de trabajo este porcentaje cae al 24% cuando se consulta por los trabajadores jóvenes. Lo mismo ocurre cuando se le consulta a los trabajadores uruguayos, quienes también declaran menor importancia relativa asignada por parte de los jóvenes. Los porcentajes de importancia asignada aumentan en el tramo de trabajadores jóvenes, para un 32% de ellos los trabajadores le asignan mucha importancia.

A nivel colectivo en lo que refiere a los trabajadores, quienes mayor importancia parecen asignarle al tema son las empresas y los trabajadores sindicalizados. El 46% de los trabajadores del país considera que estos le asignan mucha importancia, porcentaje que alcanza al 45% cuando se pregunta por su empleador. En el caso de la importancia asignada por los empleadores, en el 54% de las empresas se declara que para ellas es importante el tema de la SST, mientras que este porcentaje cae al 47% cuando se consulta a los jóvenes sobre la importancia dada por los empleadores y al 45% cuando se le pregunta al total de trabajadores del país.

**Tabla 5.1. Importancia asignada a la SST por distintos grupos**

Pregunta: ¿Qué tanta importancia se le da a la seguridad y a la salud en tu lugar de trabajo por parte de los siguientes grupos?

		Total Empresas	Total Trabajadores Uruguay	Total Trabajadores Jóvenes	Total no Trabajadores Jóvenes
Los empleadores	1. Ninguna importancia	1%	8%	4%	3%
	2	3%	6%	8%	11%
	3	18%	19%	17%	34%
	4	24%	22%	23%	32%
	5. Mucha importancia	54%	45%	47%	20%
Los trabajadores de mayor edad	1. Ninguna importancia	4%	3%	3%	2%
	2	7%	7%	6%	11%
	3	18%	19%	22%	20%
	4	37%	32%	24%	35%
	5. Mucha importancia	35%	40%	44%	33%
Los (otros) trabajadores jóvenes	1. Ninguna importancia	5%	10%	7%	4%
	2	16%	16%	7%	10%
	3	30%	27%	32%	40%
	4	24%	23%	23%	33%
	5. Mucha importancia	24%	25%	32%	13%
Los trabajadores sindicalizados	1. Ninguna importancia	11%	6%	5%	7%
	2	6%	5%	2%	2%
	3	5%	17%	20%	21%
	4	23%	26%	28%	38%
	5. Mucha importancia	55%	46%	45%	32%
Yo (Personalmente)	1. Ninguna importancia	(-)	3%	2%	(-)
	2	(-)	1%	3%	(-)
	3	(-)	10%	16%	(-)
	4	(-)	26%	28%	(-)
	5. Mucha importancia	(-)	60%	51%	(-)

(-) No se preguntó.

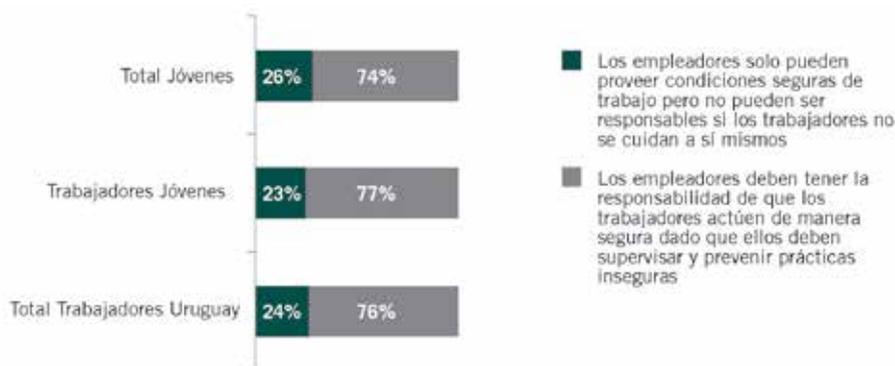
Fuente: Encuesta a empresas OIT/Equipos Consultores 2019. Monitor Trabajo de Equipos Consultores. Encuesta a Jóvenes entre 15 y 24 años OIT/Equipos Consultores 2019. Base: Total Empresas (200 casos). Total de trabajadores Uruguay (491 casos). Total trabajadores jóvenes (298 casos). Total no trabajadores Jóvenes (202 casos).

Finalmente, las creencias anteriores se relativizan un poco si se observa que el 60% de los trabajadores a nivel nacional dicen asignarle mucha importancia a la SST, porcentaje algo menor en el caso de los jóvenes entre quienes el 51% dice asignarle personalmente mucha importancia.

La información sobre la importancia asignada por los diferentes segmentos se complementa con la asignación de responsabilidad a los empleadores. En este sentido, tanto para los jóvenes como para el total de los trabajadores en Uruguay, los empleadores son los responsables de que los trabajadores actúen de manera segura y que por tanto deben supervisar y prevenir prácticas inseguras.

### Grafico 5.8. Percepción sobre la responsabilidad de los empleadores (%)

Pregunta: Ahora le voy a leer dos oraciones, por favor, dígame con cuál está más de acuerdo...



Fuente: Monitor Trabajo de Equipos Consultores. Encuesta a Jóvenes entre 15 y 24 años OIT/Equipos Consultores 2019. Base: Total de trabajadores Uruguay (491 casos). Total jóvenes (500 casos). Total Trabajadores Jóvenes (298 casos).

Otro aspecto en relación a la construcción de creencias basadas en las prácticas –desde la mirada de otros actores- es que debido a cierta consolidación sobre mejoras en las condiciones de trabajo, surgen demandas laborales que dejan de estar atadas a dimensiones materiales y que hacen a la construcción de ciudadanía. Aparece así la valorización de aspectos como el tiempo libre, el ocio y la recreación por sobre otros:

*Me gusta acomodarme el horario porque yo tal día y tal otro tengo el futbol 5, o nos juntamos las amigas (...). Si vos le das eso, están dispuestos a flexibilizar otras cosas porque lo valoran mucho más. Me parece bárbaro, es fantástico, vos dirás que tiene que ver con la seguridad, pero tiene mucho que ver porque es la percepción del riesgo baja (Entrevistado del sector público).*

Por otra parte, los cambios tecnológicos vinculados a la organización del trabajo y al proceso productivo, así también los avances en términos de TICs y uso de

los trabajadores plantea un escenario que introduce otros factores de riesgo que antes no eran considerados, como por ejemplo el uso del celular:

*Mi trabajo es seguro. Esto que me va a pasar. Yo si todos los sábados me fumo un cuete y no me pasa nada. Entonces, en la media hora de descanso me encajo un cuete y entro. Pero después vienen los líos porque los locos dicen “no, pero ya está medio mareado, me pusiste los fideos donde va el arroz”. Te puede parecer bobada pero pasa así y de repente era porque estaba distraído con el whatsapp y no por el efecto del cuete. Son cosas que pasan. Y lo mismo con esos otros cambios, todo lo que significan los cambios (Entrevistado del sector público).*

## **5.5 Prácticas asociadas a la capacitación y controles de salud**

La diversidad que existe en los sectores, sus realidades y características puede apreciarse en las formas en las que los distintos sectores procesan y trabajan internamente la temática. No solamente hay heterogeneidad entre los sectores entre sí sino que a la interna de cada uno aparecen dinámicas o lógicas propias que obligan a comprender qué sucede en cada uno. Para poder avanzar, deben conocerse las especificidades para entender las posibilidades:

*Tenés puntas, tenés la precarización del trabajo en la obra chica de construcción o el medio rural, o los frigoríficos que tienen siniestralidad alta, en la cadena forestal las condiciones de trabajo en los montes son malas; y en la punta vos podés tener una fábrica de producción de celulosa donde estás un año sin que haya un día perdido por siniestralidad (Entrevistado del sector público).*

Como se ha visto, existen sectores en Uruguay con una larga trayectoria de trabajo en la temática, siendo la construcción un ejemplo paradigmático, particularmente por el funcionamiento de forma ininterrumpida desde hace más de treinta años de la comisión tripartita de seguridad y salud. En el sector de la industria química también se viene trabajando de forma tripartita con intensidad en el tema. Por el contrario, existen otros sectores de actividad en los que las iniciativas han sido escasas, al igual que las posibilidades de organización y trabajo concreto. Por supuesto que los avances también tienen que ver con el estado de la negociación colectiva en el sector del que se trate y las prioridades que se fijen desde la negociación por las partes. Este es un punto relevante puesto que agrega complejidad al momento de intentar obtener una mirada general sobre la SST.

No obstante, existe consenso en que uno de los ejes centrales de la temática es la capacitación:

*En realidad lo que ha pasado en los últimos 10 o 15 años con más fuerza, yo te diría que los temas de seguridad fueron estudios en temas de formación y capacitación.*

*Desde la capacitación que hacen las propias empresas o la capacitación que genera el sector (Entrevistado de una cámara empresarial).*

En este aspecto, el 43% de las empresas encuestadas menciona estar al menos de acuerdo con la afirmación “la empresa capacita/forma regularmente a los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo”. Este resultado es interesante puesto que, por un lado, puede apreciarse que la mayor parte de las empresas parecen no realizar capacitaciones regulares sobre SST, lo cual adquiere mayor valor si se relativiza este resultado con las características del entramado empresarial uruguayo en el que predominan empresas pequeñas y medianas en las cuales están insertos la mayor parte de los jóvenes, como hemos visto en capítulos anteriores. Las empresas más grandes declaran en mayor medida que el resto hacer capacitaciones regulares sobre SST. En consecuencia, destaca que un 48% de los trabajadores jóvenes dice recibir capacitación de la empresa o la organización en la que trabaja sobre SST, porcentaje algo menor que el promedio de los trabajadores uruguayos.

Otro resultado llamativo es la presencia de una serie de creencias, como la referida a que la SST es cuestión de sentido común, que el cumplimiento de las normativas de SST implica demasiado tiempo y esfuerzo y que los accidentes solo ocurren en personas desafortunadas (30%). También llama la atención la existencia de un 28% de empresas para las que los costos en SST son muy elevados y superan los beneficios.

En este sentido, según datos de la Encuesta de Mipymes realizada en el 2017 por el MIEM, entre empresas formales de los sectores industria, comercio y servicios, el 59% tiene contratado un seguro de accidentes del trabajo y un 6% un seguro de vida para el personal.

### **Tabla 5.2. Tenencia de seguro de accidentes de trabajo Mipymes**

*Pregunta: ¿Su empresa cuenta con seguro de accidentes de trabajo?  
¿Cuenta la empresa con alguna otra clase de seguros?*

Seguro	Total Mipymes
Accidentes de trabajo	59%
De vida para el personal	6%

*Fuente: Encuesta de Nacional de Mipymes industriales, comercios y de servicios, MIEM 2017.*

Por otro lado, en el 39% de las empresas se organizan chequeos médicos periódicos para comprobar el estado de salud de los trabajadores, porcentaje también mayor en las empresas de gran tamaño. Al consultarles a los jóvenes trabajadores, un 38% de ellos declara que en la empresa en la que trabaja se organizan chequeos médicos periódicos.

Pese a este estado de cosas, buena parte de los trabajadores jóvenes (72%) manifiesta que trabajar de forma segura y saludable es importante porque no puede pagar los costos de lesionarse o enfermarse. Este porcentaje es más intenso en el caso de los trabajadores de niveles educativos bajos que en el caso de los trabajadores de niveles educativos altos.

**Tabla 5.3. Grado de acuerdo (Muy de acuerdo + de acuerdo) con una serie de afirmaciones vinculadas a la SST\***

*Pregunta: ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con las siguientes frases?*

*En una escala de a 1 5 donde 1 significa muy en desacuerdo y 5 significa muy de acuerdo.*

FRASES	Empresas	Total trabajadores	Total trabajadores jóvenes o que trabajaron alguna vez
A los empleadores les importa mucho la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes	74%	61%	61%
Conozco todos los efectos o consecuencias que los riesgos a los que estoy expuesto pueden tener en mi salud (los trabajadores conocen...)	68%	79%	73%
La empresa u organización en la que trabajo capacita/forma a los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo	43% (1)	56%	48%
La empresa organiza chequeos médicos periódicos para comprobar el estado de salud de los trabajadores	39%	48%	38%
Trabajar de forma segura y saludable no es mi prioridad porque debo concentrarme en hacer la tarea para ganar dinero	(-)	31%	25%
Trabajar de forma segura y saludable es importante porque no puedo pagar los costos de lesionarme o enfermarme	(-)	(-)	72%
Para la empresa el cumplimiento de las normativas de SST implica demasiado tiempo y esfuerzo y los accidentes solo ocurren en personas desafortunadas	30%	(-)	(-)
Los costos en seguridad y salud en el trabajo son muy elevados y superan los beneficios.	28%	(-)	(-)
Nuestros trabajadores jóvenes tienen una actitud de menor resistencia a la seguridad y salud en el trabajo que los trabajadores adultos.	40%	(-)	(-)

*Nota (-) =no se realizó la pregunta.*

*(1) El reactivo aplicado en el caso de las empresas fue: “La empresa capacita/forma regularmente a los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo”.*

*\*Se eliminó del análisis las categorías de respuesta No sabe/No contesta y los No corresponde.*

*Fuente: Encuesta a empresas OIT/Equipos Consultores 2019. Monitor Trabajo de Equipos Consultores. Encuesta a Jóvenes entre 15 y 24 años OIT/Equipos Consultores 2019. Base: Total Empresas (200 casos). Total de trabajadores Uruguay (491 casos). Total Jóvenes trabajadores o que trabajaron alguna vez (379 casos).*

Por otro lado, al indagar sobre la entrega de elementos de protección personal, se observa que algo más de la mitad de todas las poblaciones estudiadas declara que los entrega (empresas) o los recibe (trabajadores). Esto es interesante porque, si bien este es un indicador que puede estar en relación con el rubro de actividad de la empresa, en las entrevistas realizadas pueden encontrarse algunas demandas de parte de los trabajadores sobre este punto, como es el caso del comercio donde se relatan algunas situaciones en las cuales a los trabajadores se les hace cubrir el costo de estos elementos:

*En la empresa que te decía antes, les cobran (a los empleados) los zapatos de seguridad. Entonces ahí, si te cobran los zapatos de seguridad, ¿qué señal te están dando? (...) Te están promocionando que no te cuides porque si vos cobrás \$20.000 ya que te cobren \$500 (por los zapatos) es complicado (Entrevistado del sector sindical).*

En lo que refiere a las medidas de protección colectiva, el 63% de las empresas declara adoptar este tipo de medidas de protección, porcentaje cercano al 60% en el caso de los jóvenes trabajadores.

**Tabla 5.4. Grado de acuerdo (Muy de acuerdo + de acuerdo) con una serie de afirmaciones vinculadas a la SST\***

*Pregunta: ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con las siguientes frases?*

*En una escala de a 1 5 donde 1 significa muy en desacuerdo y 5 significa muy de acuerdo.*

FRASES	Empresas	Total trabajadores	Total trabajadores jóvenes o que trabajaron alguna vez
La empresa entrega elementos de protección personal como casco, guantes, botas, chalecos, gafas o arnés	52%	53%	54%
La empresa adopta medidas de protección colectiva, por ejemplo había resguardos en las partes peligrosas de las máquinas, barandas en las pasarelas en altura o ventilación para evitar polvos o humos	63%	54%	58%

*\*En este caso se mantuvieron las categorías de respuesta No sabe/No contesta y No corresponde.*

*Fuente: Encuesta a empresas OIT/Equipos Consultores 2019. Monitor Trabajo de Equipos Consultores. Encuesta a Jóvenes entre 15 y 24 años OIT/Equipos Consultores 2019. Base: Total Empresas (200 casos). Total de trabajadores Uruguay (491 casos). Total Jóvenes trabajadores o que trabajaron alguna vez (379 casos).*

## 5.6 Prácticas vinculadas al cuidado de la salud

La salud aparece con menor intensidad cuando se habla de la SST y también presenta diferencias entre los sectores. Hay sectores en los cuales hay una presencia mayor de la temática sobre los controles de salud y los impactos que las actividades tienen en la salud de los trabajadores y, en otros sectores esto no aparece con tanta intensidad. No obstante esto no exime de la preocupación sobre la implementación de acciones que deberían llevarse adelante:

*Salud que es una complejidad un poco mayor, pero ya nosotros empezamos a hablar del tema también porque fue una norma que se sacó en un escritorio, genérica, sin conocer la realidad de los sectores (Entrevistado de una cámara empresarial).*

Por último, un aspecto que se midió fue el relativo a la promoción de hábitos saludables en los lugares de trabajo, así como acciones orientadas al consumo responsable de drogas. De esta manera surge que casi el 40% de los trabajadores menciona la promoción de hábitos saludables de alimentación seguida por los de descanso y la práctica deportiva. El mismo ranking de acciones se constata en la consulta a empresas. En este sentido, también destaca que el 17% de trabajadores menciona acciones vinculadas al consumo de alcohol de forma responsable.

**Tabla 5.5. Acciones implementadas por las empresas para promover la salud en el lugar de trabajo**

*Pregunta: En la empresa existe algún programa o se implementan acciones dirigidos a los trabajadores para... Respuesta múltiple.*

	Total trabajadores jóvenes	Empresas
Promover hábitos saludables de alimentación	37%	30%
Promover hábitos saludables de descanso	30%	31%
Promover ejercicio o hábitos deportivos	30%	20%
Consumir alcohol de forma responsable	17%	7%
Consumir drogas de forma responsable	14%	7%
Promover hábitos vinculados al relax	14%	9%
Dejar de fumar	10%	6%

*Fuente: Encuesta a Empresas OIT/Equipos Consultores. Encuesta a Jóvenes de entre 15 y 24 años OIT/Equipos Consultores. Base: Total de empresas (200 casos). Total de Jóvenes que trabajan (298 casos).*

En el mismo sentido, al detenerse a analizar las prácticas diferenciales según las características de los trabajadores, resulta sorprendente detectar mayores acciones declaradas por los trabajadores varones que por las mujeres, así como diferencias

en las acciones según el nivel educativo de los trabajadores. Por ejemplo, las acciones vinculadas al consumo de drogas o de alcohol de forma responsable son menos mencionadas por los trabajadores de nivel educativo bajo en comparación con los trabajadores de niveles altos, quienes señalan, entre otros, la promoción de hábitos vinculados al relax en mayor medida que sus colegas de menores niveles educativos.

**Tabla 5.6. Acciones implementadas por las empresas para promover la salud en el lugar de trabajo (sexo y nivel educativo)**

*Pregunta: En la empresa u organización en la que trabajas, ¿existe algún programa o se implementan acciones dirigidas a los trabajadores para...*

	Total Jóvenes	Sexo		Nivel educativo		
		Femenino	Masculino	Primaria y Media Básica	Media Superior	Terciaria
Promover hábitos saludables de alimentación	37%	32%	40%	38%	36%	37%
Promover hábitos saludables de descanso	30%	24%	35%	28%	31%	31%
Promover ejercicio o hábitos deportivos	30%	22%	35%	24%	31%	31%
Consumir alcohol de forma responsable	17%	11%	23%	21%	21%	12%
Consumir drogas de forma responsable	14%	13%	16%	16%	19%	9%
Promover hábitos vinculados al relax	14%	11%	17%	10%	14%	17%
Dejar de fumar	10%	7%	13%	10%	12%	8%
Casos	298	134	164	58	121	119

*Fuente: Encuesta Nacional a Jóvenes de entre 15 y 24 años OIT/Equipos Consultores 2019. Base: Total de Jóvenes que trabajan (298 casos).*

## 5.7 Fuentes de información sobre SST

En lo que refiere a las fuentes de información sobre SST utilizadas, es interesante observar el peso que tienen los jefes/supervisores y empleadores como informantes de la temática de SST en el caso de los jóvenes, seguidos por internet y por un conjunto amplio de fuentes de información. No obstante, destaca la proporción de trabajadores jóvenes o que trabajaron alguna vez que afirma no tener o no haber tenido ninguna fuente de información sobre el tema (25%). En línea con esto, un 17% de las empresas declara que la SST es un tema de sentido común. Este resultado es relevante, y ya ha sido mencionado anteriormente puesto que muestra un conjunto complejo de creencias asociadas al fenómeno.

**Tabla 5.7. Fuentes de información sobre SST de los jóvenes**

Pregunta: ¿Cuáles son (eran) tus fuentes de información sobre seguridad y salud en el lugar de trabajo?

Medios de información	Total trabajadores jóvenes que trabajan o trabajaron alguna vez
Jefe/supervisor/recursos humanos/empleador/patrón	30%
Internet	20%
Otros trabajadores	9%
Entes públicos	8%
Posters, folletos, cartelería	8%
Instituciones y organizaciones que proveen entrenamiento para la seguridad y la salud en el trabajo	7%
Familia y amigos	7%
No necesito información, es sentido común	5%
Televisión	3%
Sindicato	1%
Diarios	1%
Inspectores de trabajo	1%
No tengo ninguna fuente de información	25%
No sé	9%

Fuente: Encuesta a Jóvenes entre 15 y 24 años OIT/Equipos Consultores 2019. Base: Total de jóvenes que trabajan o trabajaron alguna vez (379 casos) Encuesta Nacional a Empresas (200 casos).

**Tabla 5.8. Fuentes de información sobre SST de las empresas**

Pregunta: Cuáles son las fuentes de información sobre seguridad y salud en el lugar de trabajo a las que recurre la empresa habitualmente? Respuesta múltiple y espontánea

Fuentes de información	%
Entes públicos	24%
Internet	17%
No necesito información, es sentido común	17%
Prevencionista	15%
Personal de salud	4%
Cámaras empresariales	4%
Abogados	3%
Otras empresas del sector	3%
Servicios de salud en el trabajo	2%
Inspectores de trabajo	1%

Fuente: Encuesta a Empresas OIT/Equipos Consultores 2019. Base: Total de empresas (200 casos).

## 5.8 Evaluación de la campaña “Los primeros trabajos te marcan. Los accidentes también”.

En el 16% de las empresas se declara haber visto o escuchado algo de la campaña “Los primeros trabajos te marcan. Los accidentes también”. Este porcentaje es levemente menor en el caso de los jóvenes. La campaña resulta bien evaluada entre quienes la han visto o escuchado, alcanzando una evaluación de “buena o muy buena” en el 74% de empresas y al 80% de los jóvenes que la evalúan en este sentido.

**Tabla 5.9. Conocimiento de la campaña “Los primeros trabajos te marcan. Los accidentes también”**

*Pregunta: ¿Has visto o escuchado en radio, tv o redes sociales algún comercial de la campaña “Los primeros trabajos te marcan, los accidentes también” en la que aparecen chicos y chicas con tatuajes? Respuesta espontánea y de respuesta múltiple.*

	Empresas	Total Jóvenes	Comercio, Restaurantes y Hoteles	Servicios
<b>Si</b>	16%	14%	11%	16%
<b>No</b>	84%	86%	89%	84%
<b>Casos</b>	200	500	94	148

*Fuente: Encuesta a Empresas OIT/Equipos Consultores. Encuesta a Jóvenes entre 15 y 24 años OIT/Equipos Consultores. Base: Total de empresas (200 casos). Total de Jóvenes (500 casos).*

Asimismo, existe un amplio consenso en la importancia de estas campañas, más allá de que se recuerde o no. Más del 90% en los jóvenes y en las empresas consideran que es importante la existencia de campañas que informen sobre SST a los jóvenes.

## 6 Casos de buenas prácticas

Se presentan a continuación una serie de aspectos que parecen facilitar el trabajo en SST y que fueron identificados en el transcurso del estudio. No es una lista exhaustiva, en la medida que buena parte de los participantes en el estudio se mostraron resistentes a dar referencias específicas de empresas u organizaciones donde se trabaja exitosamente el tema.

Se ha destacado el trabajo que se viene haciendo en el sector de la construcción en materia de seguridad y salud como un caso emblemático por múltiples razones.

*No es que ya lo tomaron, no tenés que decirlo a nadie porque ya saben. Los tipos que están en la calle y no trabajaban en la construcción saben que si tienen que entrar a una obra a laburar tienen que ponerse un casco, saben que tienen que tener un zapato amarillo (...)* (Entrevistado del SUNCA)

Se trata, en primer lugar, de un trabajo de larga data, pues no podemos olvidar que los orígenes de la Comisión Tripartita Sectorial de SST de la Construcción se remontan al año 1988.

*Nosotros hace 31 años que participamos de la comisión tripartita de seguridad e higiene, lo cual eso implica que en esta materia no se está trabajando desde hace poco tiempo ni se está tratando de innovar o adaptar situaciones* (Entrevistado de una cámara empresarial)

En segundo lugar, se trata de un esfuerzo tripartito, reconocido tanto por empleadores como por trabajadores, y no solo del sector de la construcción sino por actores vinculados a otros sectores:

*Esto es una maravilla, es un ejemplo de un trabajo de una tripartita. Este es el curso de capacitación de seguridad en obra* (Representante del sector público)

*Ahora si vos tenés un sector en el cual el sindicato es débil o el sector empresarial no es de dialogar y buscar soluciones, capaz que se dan barreras. (Nosotros) nos reunimos una vez por semana para hablar de estos temas y yo te puedo asegurar que en el objetivo coincidimos, más allá de tener alguna diferencia de cómo llegar,*

*pero no es un tema de discusión. Por eso te digo que no hay barreras. Obviamente que hay dificultades (...)* (Entrevistado de una cámara empresarial)

En este sentido, se destaca de forma particular el Curso de Capacitación de Seguridad en Obra hecho en forma tripartita:

*Donde te dan lo básico y un poco más de lo básico a través de un manual que hemos conectado la tripartita de la construcción. La capacitación no es que la haga un técnico prevencionista solamente, la da un técnico, un trabajador nuestro idóneo en la materia. Nosotros tenemos acá un equipo trabajando entre 4 o 5 compañeros que están capacitados para dar charlas junto al técnico prevencionista en materia de seguridad, capacitarlos sobre ese manual, y los coordinadores que tenemos en el interior también lo mismo, lo hemos formado para formar. Aparte de eso hay una charla, uno de los días, que la da un inspector de trabajo* (Entrevistado del SUNCA)

*En realidad de lo que se trata es que el trabajador tenga herramientas y conocimientos suficientes como para poder evaluar o conversar con el técnico en seguridad o con el capataz para detectar posibles potenciales problemas que se corrigen. La construcción te diría que tenemos mucho camino andado, un montón de normas específicas que los ponen un poquito más adelante que el resto. Obviamente que al ser una industria de riesgo, el factor humano no se controla y tenemos accidentes lamentablemente (...)* (Entrevistado de una cámara empresarial).

El curso se ha impulsado desde el Fondo de Capacitación de la Construcción (FOCAP), vigente desde el año 1997. Los objetivos del Fondo son posicionar la formación como eje central del sector, así como establecer como objetivos en los programas que se desarrollen, la transferencia de conocimientos y la actualización tecnológica y de habilidades, que sirvan para facilitar salidas laborales o generar nuevos empleos.

El objetivo del curso es alcanzar en una primera etapa a los delegados de seguridad en obra, no obstante cualquier otro trabajador de la industria que lo quiera tomar puede hacerlo en la medida que:

*Nuestra normativa prevé que cualquier trabajador con un año de antigüedad en la industria puede ser delegado de obra (...)* (Entrevistado del SUNCA)

Los atributos en los que parece radicar la fortaleza de esta buena práctica, fruto de un trabajo tripartito, son los siguientes:

- La capacitación es dictada por técnicos prevencionistas, trabajadores e inspectores de trabajo.

*Pero creo que el tema de la capacitación es fundamental. La capacitación en forma continua, no es que hice y ya está. Estamos convencidos de que no se trata de dar el casco, los zapatos, el cinturón, si el trabajador no tiene claro los procedimientos constructivos, si no tiene claro los riesgos para él y para terceros (Entrevistado de una cámara empresarial).*

- La capacitación, además, tiene que ser brindada por parte de las empresas cada vez que se avanza a una nueva etapa en la obra.

*Cuando cambia la etapa de obra, en los nuevos procedimientos o nuevas etapas de obra que se generen, a todos los trabajadores que vayan a esa etapa (Entrevistado de una cámara empresarial)*

- La capacitación, en tanto que es una política propia del sector, queda excluida del ámbito de discusión de los Consejos de Salarios.

*Pero como sector, tenemos una conducta que es la siguiente: Generalmente, te diría que en el 90% de los casos no mezclamos las mesas de discusión. ¿Qué quiero decir con esto? Yo puedo estar discutiendo en el Consejo de Salarios, pero la capacitación no se para (Entrevistado de una cámara empresarial).*

- El fuerte compromiso de los actores sociales (Gremiales empresariales y SUNCA).

*Pero la preocupación empresarial y de los trabajadores en la última década sobre este tema es muy fuerte. El SUNCA de esto ha hecho una política de sindicato como tal, bien marcada, con gente formada, una estructura sindical dedicada a este tipo de cosas, con delegados de seguridad departamentales. Es un referente en las cuestiones de salud y seguridad (Entrevistado del sector público)*

- La fiscalización por parte de la IGTSS y las denuncias que se realizan por parte del sindicato en lo que se refiere al incumplimiento de la normativa.

*Es cierto que la educación la venimos dando ya desde hace mucho tiempo, desde 2014 apuntamos con estas normativas: el 125, y la ley de responsabilidad penal empresarial (...), que aquí es bueno tener en cuenta que hemos denunciado mucho. Hemos hecho dos denuncias (...) (Entrevistado del SUNCA)*

- La figura del delegado de obra, que es el representante de los trabajadores en la obra con potestades de detener tareas si considera que hay riesgo inminente. La detención de tareas fue producto de la negociación colectiva:

*Un delegado es un inspector en el lugar de trabajo. Detiene la tarea y saca del peligro al trabajador, mientras se soluciona el problema. Si no se soluciona, estará el trabajador haciendo otra tarea o esperando en su comedor que se solucione el problema en que estaban trabajando. Eso se aplica de inmediato (Entrevistado del SUNCA).*

- La presencia sindical en todos los departamentos y su participación activa en los conflictos:

*Donde también hacemos la asamblea de seguridad, donde también se trata de resolver en el lugar de trabajo de forma inmediata, o de lo contrario se saca a los trabajadores de donde está el peligro y se resuelve el tema. Salimos a pedir inspecciones de trabajo, todas esas cuestiones las hacemos en todo el país, y eso genera que haya un ida y vuelta permanente con los trabajadores donde también, cuando aparece una actividad donde hay que hacer alguna movida desde nuestro sindicato, o alguna movida por convenio colectivo o por otras cuestiones, los temas de seguridad fue donde movilizamos más gente (Entrevistado del SUNCA).*

- Generación de materiales didácticos con imágenes y sin tanto texto. Esto parte del consenso en el diagnóstico que a los trabajadores se los puede capacitar de una manera más práctica, sin necesidad de apelar a un lenguaje excesivamente técnico y teórico. Lo cual supone, también, un desafío de encontrar el perfil adecuado de capacitador:

*Creo que ahí lo que radica es que hemos logrado es mezclar mucha parte teórica con la parte de esquemas, fotos y diagramas. Entonces al trabajador no lo bombardeas con texto. Al tipo le mostrás fotos de la realidad y hay mucho de eso. Hay cursos en los cuales no tenés, tenés de toda la escala, todas las categorías. Eso permite una discusión entre ellos sobre casos reales y la visión diferente que puede tener un oficial con muchos años y un gurí que entro recién y es peón. Entonces eso los enriquece a todos y le ayuda al docente a diagramar la mejor solución y que todos la entiendan (Entrevistado de una cámara empresarial)*

- Generación de alianzas con instituciones, en particular con UTU para extender los cursos al interior del país, disponiendo de espacio locativo.

- Estructura que permita la agilidad en la toma de decisiones.

*Ojo que el FOCAP también lo que tiene es la flexibilidad de estar permanentemente en revisión. Si vemos que el manual no sirve o se generó alguna discrepancia con algo o hay que profundizar algo se plantea y se revé el programa, se ajusta, se cambia el manual, se saca una edición nueva y eso es permanente. Entonces eso te ayuda, funciona como privado, nos asesoramos con el sindicato. No tenemos que pedirle permiso a nadie, ni nada. Viene el problema, lo miramos, lo resolvemos, buscamos la solución y lo hacemos. Entonces eso te da una posibilidad. La otra cosa es que nosotros lo hacemos todo como sector. En otros sectores más bien es de empresa a empresa (Entrevistado de una cámara empresarial)*

Una práctica destacada en el sector de la construcción es el involucramiento del accidentado en el análisis y posterior comunicación del accidente/incidente para evitar que sucesos similares vuelvan a repetirse. Consiste en solicitar a los trabajadores accidentados o que han sufrido un incidente que relaten a sus compañeros cómo vivieron la experiencia. La empresa afirma que esta técnica les ha reportado muy buenos resultados.

*A veces es bueno o es saludable, incorporar a la gente al análisis de la situación, hacer una especie de tormenta de ideas en grupo. (...) Entonces estuvimos un par de horas una tarde viendo qué pasó, viendo el paso a paso, cómo se planificó la tarea, qué puntos fallaron, dónde estuvo el camino crítico que nos desembocó en ese incidente (Entrevistado de una empresa constructora).*

El contacto con **empresas multinacionales** es destacado por la gran mayoría de los actores entrevistados como un espacio de transmisión de buenas prácticas y formas de trabajar la SST. Concretamente, se menciona a empresas multinacionales como UPM, Montes de Plata, entre otras, con protocolos muy desarrollados y con una cultura de la seguridad.

*Nosotros hablamos de estos temas cuando entras al ámbito laboral. En esos países es cultura el tema de la seguridad (Entrevistado de una cámara empresarial).*

Otra buena práctica relevada tiene que ver con la generación de mecanismos para el **control y prevención de los consumo de alcohol y drogas en el trabajo**. En este aspecto, se destaca la experiencia de la empresa MONTECON del sector portuario, que realiza campaña de concientización a la vez que incorporan controles aleatorios de consumo a todos los trabajadores, independientemente de su cargo. Una vez que detectan un control positivo, se le ofrece un diagnóstico al trabajador para determinar si se trató de un episodio de consumo social o si existe un consumo problemático. En este último caso, se le ofrece apoyo y en el caso

de consumo social, sí se penaliza. Este diagnóstico se hace en convenio con una ONG que trabaja en la temática junto al PIT-CNT.

El establecimiento de **sistemas de gestión en SST** a través de normas internacionales, como por ejemplo OSHAS 18001:2007, también ha sido mencionado como ejemplo de buenas prácticas, al igual de la organización de jornadas de integración laboral que incluyan capacitación en SST.

*Jornadas de trabajo donde en la mañana se le den aspectos asociados a cultura, valores, se tengan que cocinar, laven, limpien la cocina y de tarde jornada de seguridad basada en el comportamiento (Entrevistado de una empresa portuaria).*

## 7 Conclusiones y recomendaciones

Según la información generada y analizada, los jóvenes continúan siendo un segmento de la población trabajadora que se encuentra estructuralmente en las condiciones más adversas en el mundo del trabajo uruguayo. Si, por otra parte, dejamos de hablar de los “trabajadores jóvenes” y miramos la heterogeneidad que encierra la categoría, también puede verse que los trabajadores jóvenes de niveles educativos más bajos están en peores condiciones que los trabajadores jóvenes de niveles educativos más altos. En este sentido, la condición de ser joven implica un riesgo significativamente mayor de padecer un accidente laboral y que potencia otros riesgos conocidos (ser hombre, antigüedad y el sector).

Si se observan los distintos indicadores utilizados para describir la inserción laboral se constatan los problemas de calidad de empleo al que se ven enfrentados los jóvenes en lo que refiere tanto a la informalidad y subempleo (ubicados muy por encima del promedio nacional), como a los ingresos promedios declarados (ubicados muy por debajo del promedio nacional). Por otro lado, se trata de una mano de obra más masculinizada, con niveles socioeconómicos más bajos que el promedio de los ocupados. A lo que se agrega que su vínculo con el sector educativo también parece representar un problema. Parte de esto explica la relevancia de atributos valorados en un buen trabajo como la “remuneración”, pero también la relevancia del “buen trato” desde donde parece ubicarse el tema de la SST para los jóvenes uruguayos.

En alguna medida, parece razonable preguntarse cómo es posible avanzar en este tema en el marco de estos constreñimientos estructurales. En los próximos años, el desarrollo social y económico deberá darse en parte con base a esta mano de obra, la cual construye sus experiencias y establece su vínculo con el mundo del trabajo desde estos lugares y enfrenta retos de relevancia e inevitables como es el de la automatización.

Destaca un porcentaje entorno al 30% de empresas que menciona las dificultades de la implementación de SST o los mayores costos que les supone frente a los beneficios que obtienen, la existencia de la creencia de que es un tema de sentido común, así como una explicación de diferencias culturales que describen la cultura

joven más despreocupada y arriesgada en relación al resto de los trabajadores. Este no es un tema baladí en la medida que, por un lado, parece existir cierta valoración de los jóvenes sobre la temática y un reclamo sobre el buen trato. Es decir, existen elementos que muestran que no todos los jóvenes están dispuestos a trabajar a cualquier precio y en cualquier condición. Pero, sin embargo, la oferta laboral no es en todos los casos de calidad. Adicionalmente el resto de los actores presentes en el mundo laboral evalúa que a los jóvenes no les importa tanto el tema o que les importa menos que al resto. No obstante, cuando se les consulta a los propios jóvenes, algo más de la mitad dice que les importa mucho. Es cierto que hay un porcentaje entorno del 20% de trabajadores jóvenes que declara que no le asigna importancia al tema, pero se trata justamente de trabajadores que se encuentra en las peores condiciones de trabajo. Este desencuentro perceptual genera dificultades para el dialogo, dado que se corre el riesgo de la generación de la profecía autocumplida al actuar con base a creencias generalizantes que no parecen tener anclaje en todos los casos, máxime si se considera la heterogeneidad de sectores y las posibilidades de trabajo real sobre la temática de SST, tal como se ha visto.

Adicionalmente, muchos de los jóvenes se encuentran lejanos a la acción colectiva e insertos en empresas y sectores en los que la trayectoria sindical en estos temas es incipiente o nula y los avances que se han dado en términos de negociación colectiva en los Consejos de Salarios están centrados en aspectos como la regulación de horas de trabajo, salario, entre otras. Esta también es una barrera importante porque el mecanismo protector de los trabajadores asociado a la acción colectiva no está presente en buena parte de ellos.

Por otro lado, es llamativa la casi inexistencia de la mención de riesgo asociado espontáneamente a la SST y la clara diferencia de énfasis entre trabajadores y empresas: los primeros lo ubican más cercano al trato y los segundos a la actividad en sí. Esta situación representa un desafío para la comunicación de la temática y para el trabajo conjunto entre empresas y trabajadores.

También destaca la importancia asignada a la normativa y al reclamo de mayor regulación de sectores emergentes, al trabajo de las instituciones rectoras y a las distintas instancias de diálogo social (en particular las Comisiones Tripartitas Sectoriales) para el avance y la puesta en discusión del tema. Una de las insistencias mayores radica en la generación de acciones para la capacitación, pero esta no parece haber alcanzado a buena parte de los trabajadores ni a todos los sectores de actividad.

La exposición a riesgos ambientales o asociados a la naturaleza del trabajo es mayor en el caso de los trabajadores varones que en el caso de las trabajadoras

mujeres, pero lo cierto es que esto además de hablar de una inserción diferencial en el mercado de trabajo también pareciera mostrar un trato distinto en lo que hace a los hombres y a las mujeres. Si bien la incidencia de situaciones asociadas a riesgos psicosociales es, en términos porcentuales, más baja que la registrada en los riesgos ambientales o asociados a la naturaleza del trabajo, las mujeres (además de tener dificultades de acceso) tienen mayores problemas asociados al maltrato emocional o acoso laboral, que queda invisibilizado por tratarse de una dimensión compleja de observar o de medir. No obstante, esta dimensión de la SST pareciera requerir atención.

Por último, señalar que el componente “salud”, en la diada con la seguridad, presenta mucho menor desarrollo en términos de acciones y tematización percibiéndose cierto grado de incertidumbre en los actores al respecto.

En función de lo expuesto, se han elaborado un conjunto de recomendaciones centradas fundamentalmente en tres dimensiones:

- **Información y estadísticas**

Mejorar la forma de registro actual de la siniestralidad, generando mecanismos efectivos **de control de las** notificaciones de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que aseguren que las mismas cuentan con la información completa, evitando así la ausencia de datos de relevancia como el tipo de accidente, las zonas del cuerpo afectadas, entre otros datos.

Asimismo, se recomienda la continuación de **mediciones y análisis periódicos sobre la evolución de la siniestralidad de los trabajadores jóvenes** en relación con los datos de la población trabajadora en general.

Por otro lado, dada la heterogeneidad de los sectores de actividad, se sugiere la realización de **mediciones y análisis específicos sectoriales** en torno a conocimientos y prácticas relacionadas a SST en cada uno de ellos, de manera de poder identificar tanto las problemáticas concretas y las barreras para la implementación de la SST en cada sector así como generar elementos que permitan mejorar la comunicación y la capacitación en la temática.

- **Leyes, políticas, regulación e institucionalidad**

El marco normativo referido a SST, compuesto mayormente por decretos y leyes específicas, se encuentra disperso y muchas veces es desconocido por los trabajadores y empleadores. Se recomienda la formulación de una **ley con el rango jerárquico adecuado** que ordene y sistematice la regulación, así como mayores esfuerzos en la difusión normativa.

Parece pertinente seguir reforzando las **instancias tripartitas a nivel sectorial**, rescatando las especificidades y posibilidades de cada sector, en base a los casos en los que se viene trabajando exitosamente y que muestran el involucramiento de los actores y el consenso sobre el diagnóstico y la importancia de la problemática como un factor clave.

En relación a la constitución y funcionamiento de **instancias bipartitas a nivel de empresa**, parece que todavía hay mucho trabajo por hacer para lograr una mayor difusión de estos espacios, atrayendo la participación en los mismos de los trabajadores jóvenes.

Se recomienda el diseño e implementación de **operativos de inspección** con especial foco en la SST de los trabajadores jóvenes.

- **Conocimiento y capacitación**

Dados los resultados del estudio, parece razonable pensar en la necesidad de ubicar en términos comunicativos la temática de la SST desde el concepto de “buen trato” que, según lo analizado, es donde los jóvenes valorizan su relación con el trabajo.

En términos de capacitación, se sugiere la organización de talleres o la introducción de módulos temáticos en los programas de **educación media**, incluyendo materias como trabajo decente, derechos y deberes de los trabajadores y de los empleadores, conceptos sobre SST y concientización y sensibilización sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Tomando en cuenta el énfasis puesto en la capacitación como mecanismo de reducción de la siniestralidad laboral, así como el porcentaje de los trabajadores jóvenes que acceden a la educación media y secundaria, se recomienda el establecimiento de un **curso de SST obligatorio** para todos los trabajadores, realizado a través de un organismo público o tripartito, ya sea articulado por el MTSS o por INEFOP.

En este sentido, se están produciendo algunos avances en CETP-UTU, y aunque todavía no se han institucionalizado, desde esta experiencia surgen algunos elementos a considerar, como el carácter obligatorio del curso y la relevancia de quien dicte el curso, pues parecería necesario que fuera un perfil de formador que genere empatía con el trabajador y al que éste considere un “par”.

El gran desafío es hacer llegar ese tipo de información y capacitación a los trabajadores jóvenes que realizan tareas en **empresas familiares no formalizadas**, especialmente en el interior del país, lo que podría hacerse

a través de campañas específicas. Se recomienda que periódicamente se realicen **campañas promocionales** con especial foco en trabajadores jóvenes.

Considerando que los jóvenes trabajadores identifican internet como su segunda fuente de información en SST, se sugiere que en los **sitios web y redes sociales** de las diversas instituciones públicas relevantes en la materia, se distribuya un librito digital, de fácil comprensión y acceso que incluya temática relativa al tema: identificación de peligros y evaluación de riesgos, medidas de control, roles, derechos, deberes y responsabilidades, etc. Esta información puede también estar en otros formatos más adaptados para los jóvenes (por ejemplo, audiovisuales cortos).

Tomando en cuenta la ley relativa a la responsabilidad penal empresarial, y dado que en muchas ocasiones el poder de dirección es ejercido por un profesional universitario joven en nombre del empleador, se recomienda la **inclusión en la currícula de carreras universitarias** como arquitectura o ingeniera de un vasto temario en SST.

Por último, debido a la creciente ola migratoria que en los últimos años se constata en el país, parece pertinente el diseño de acciones de capacitación específicas cuya población objetivo sea los **trabajadores migrantes**. En el entendido de que posiblemente no tengan contacto con instituciones educativas nacionales y desconozcan la normativa nacional en la materia.

# Bibliografía

- Acosta, MJ y Peyrou, S. (2018) “Los trabajadores uruguayos y su lugar de trabajo”. Ponencia VIII Congreso Latinoamericano de Opinión Pública, WAPOR Latinoamérica, Colonia, Uruguay.
- Dono, L. y Bueno, C. (2019) “Diálogo social tripartito en Uruguay. Avances y desafíos del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo” Santiago, Organización Internacional del Trabajo. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_676750.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_676750.pdf)
- Gómez García, A. (2017) “I Encuesta sobre Seguridad y Salud en el Trabajo para Ecuador”. Publicado en CienciAmérica 2017 Vol. 6 (2).
- Martínez-Iñigo, D. y otros (2013) “I Encuesta sobre Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral en Uruguay”
- Ministerio de Industria, Energía y Minería (2017) Encuesta Nacional de Mipymes. Disponible en [https://www.miem.gub.uy/sites/default/files/encuesta\\_nacional\\_de\\_mipymes\\_industriales\\_y\\_de\\_servicios\\_2017\\_0.pdf](https://www.miem.gub.uy/sites/default/files/encuesta_nacional_de_mipymes_industriales_y_de_servicios_2017_0.pdf)
- OIT (2017) “Building a culture of prevention in the Philippines”.
- OIT (2018) “Mejorar la Seguridad y la Salud de los Trabajadores Jóvenes”. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_625298.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_625298.pdf)
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Ministerio de Educación; Instituto Nacional de Educación Tecnológica; Organización Internacional del Trabajo (2014) “Salud y seguridad en el trabajo (SST). Aportes para una cultura de la prevención”. Buenos Aires, Argentina. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_248685.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf)

## Páginas web consultadas:

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo: <https://osha.europa.eu/>
- Cámara Nacional de Comercio y Servicios: <http://www.cnccs.com.uy/seguridad-laboral-aplicada-al-sector-comercio-y-servicios/>
- Cámara de Industrias del Uruguay: <http://www.ciu.com.uy/>
- Cámara de la Construcción del Uruguay: <http://ccu.com.uy>
- Fondo de Capacitación de la Construcción (FOCAP): <https://capacitacionfocap.wixsite.com>
- Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay: <http://www.inau.gub.uy/>
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE): <http://www.ine.gub.uy/>
- Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP): <http://www.inefop.org.uy/home>
- Instituto Nacional de la Juventud (INJU): [www.inju.gub.uy/](http://www.inju.gub.uy/)
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: <https://www.mtss.gub.uy/web/mtss/>
- Ministerio de Industria, Energía y Minería: <http://miem.gub.uy/>
- Monitor Accidentes del Banco de Seguros del Estado (BSE): <https://www.bse.com.uy/inicio/servicios/accidentes-del-trabajo/monitor-accidentes-del>
- MONTECON Puerto de Montevideo: <https://www.montecon.com.uy/>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT): <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>
- Parlamento del Uruguay: <https://parlamento.gub.uy/>
- PIT-CNT: <https://www.pitcnt.uy/>

# Anexo I

## ESTUDIO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CUESTIONARIO EMPLEADORES

Buenos días/tardes, somos de Equipos Consultores y estamos realizando un estudio para la Organización Internacional del Trabajo sobre Seguridad y Salud de los trabajadores jóvenes en Uruguay. ¿Podríamos hablar con alguien de la empresa que nos pueda brindar alguna información al respecto, como por ejemplo el gerente, director, responsable de recursos humanos, entre otros?

### CARACTERIZACIÓN DE LA EMPRESA

#### 1a. ¿En qué sector de actividad se desempeña su empresa? (RUG)

1. Industria
2. Comercio
3. Servicios
4. Agricultura

#### 1b. Concretamente, ¿qué actividades desarrolla su empresa? (Detalle exhaustivamente el rubro y tipo de actividad específica)

---

#### 2. ¿Cuántos empleados tiene en promedio en el año? (RUE)

1. 1 a 4 empleados
2. 5 a 19 empleados
3. 20 a 49 empleados
4. 50 y 99 empleados
5. 100 o más empleados

#### 3. ¿Su empresa cuenta con más de un local o establecimiento?

1. Si ¿Cuántos locales tiene? \_\_\_\_\_
2. No

**4. ¿En qué departamento se encuentra ubicado el principal establecimiento de su empresa? (RUE)**

1. Artigas
2. Canelones
3. Cerro Largo
4. Colonia
5. Durazno
6. Flores
7. Florida
8. Lavalleja
9. Maldonado
10. Montevideo
11. Paysandú
12. Río Negro
13. Rivera
14. Rocha
15. Salto
16. San José
17. Soriano
18. Tacuarembó
19. Treinta y Tres

**5. ¿Cuándo se fundó su empresa?**

1. Antes de 1980
2. Década del 80
3. Década del 90
4. 2000-2005

5. 2006-2010
6. 2011
7. 2012
8. 2013
9. 2014
10. 2015
11. 2016
12. 2017
13. 2018
96. No sabe

6. **Del total de trabajadores, ¿cuántos trabajadores entre 15 y 17 años hay en su empresa? \_\_\_\_\_**
7. **Del total de trabajadores, ¿cuántos trabajadores entre 18 y 24 años hay en su empresa? \_\_\_\_\_**

## SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**8a. En la empresa ¿se reúnen representantes de los trabajadores y del empleador para discutir lo que tiene que ver con seguridad y salud en el trabajo?**

1. Si
2. No

**8b. En la empresa ¿hay personal contratado como prevencionistas o especialistas en salud ocupacional? (RESPUESTA MULTIPLE)**

1. Prevencionista
2. Especialista en salud ocupacional

**8c. ¿Y existe alguien en la empresa que entre sus tareas se encuentre el cuidar aspectos vinculados a la seguridad y salud en el trabajo?**

1. Si
2. No

9. Pensando ahora en algunos aspectos del trabajo, ¿podría describir con sus palabras el significado del concepto “seguridad y salud laboral”? ¿Qué significa para usted? (ENCUESTADOR, INDAGAR EN PROFUNDIDAD)

---

---

---

**INTRODUCIR CONCEPTO DE SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO:**

**LEER TAL CUAL:** La seguridad y la salud en el trabajo refiere a la prevención de los riesgos laborales para evitar daños, físicos o psíquicos (accidentes del trabajo o enfermedades profesionales) que puedan afectar a la salud y calidad de vida de los trabajadores. En lo que sigue estaremos hablando de eso.

10. ¿Cuál de las siguientes frases describe mejor, a su entender, el conocimiento sobre la normativa nacional referida a la seguridad y la salud en el trabajo existente en la empresa?

1. Se sabe mucho al respecto
2. Se sabe poco al respecto
3. Nunca se habló del tema

11. Las personas le otorgan diferente niveles de importancia a la seguridad y a la salud en el trabajo. En su opinión, ¿qué tanta importancia se le da a la seguridad y a la salud en su empresa por parte de los siguientes grupos? Donde 1 es ninguna importancia y 5 es mucha importancia. Puede usar cualquier puntuación intermedia entre 1 y 5.

	Importancia Asignada
El empleador	
Trabajadores de mayor edad	
Trabajadores jóvenes	
Los trabajadores sindicalizados	

12. ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo está con las siguientes frases? En una escala de 1 a 5 donde 1 significa muy en desacuerdo y 5 significa muy de acuerdo. Con base a su experiencia y pudiendo utilizar cualquier valor intermedio entre 1 y 5.

	Grado de acuerdo
A los empleadores les importa mucho la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes.	
Los trabajadores conocen todos los efectos o consecuencias que los riesgos a los que están expuestos pueden tener en su salud.	
Nuestros trabajadores jóvenes tienen una actitud de menor resistencia a la seguridad y salud en el trabajo que los trabajadores adultos.	
La empresa adopta medidas de protección colectiva, por ejemplo hay resguardos en las partes peligrosas de las máquinas, barandas en las pasarelas en altura o ventilación para evitar polvos o humos.	
La empresa capacita/forma regularmente a los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo	
La empresa entrega elementos de protección personal como casco, guantes, botas, chalecos, gafas o arnés.	
La empresa organiza chequeos médicos periódicos para comprobar el estado de salud de los trabajadores.	
Para la empresa el cumplimiento de las normativas de SST implica demasiado tiempo y esfuerzo y los accidentes solo ocurren en personas desafortunadas.	
Los costos en seguridad y salud en el trabajo son muy elevados y superan los beneficios.	
Trabajar de forma segura y saludable es una prioridad para la empresa	

13. ¿Cuáles son las fuentes de información sobre seguridad y salud en el lugar de trabajo a las que recurre la empresa habitualmente? (ESPONTÁNEA-INSISTIR. MÚLTIPLE)

1. Prevencionista
2. Personal de salud
3. Inspectores de trabajo
4. Servicios de salud en el trabajo
5. Internet
6. Entes públicos
7. Abogados
8. Cámaras empresariales
9. Otras empresas del sector
10. No necesito información, es sentido común
11. Otro (especifique) _____

**14. ¿Conoce los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores en su empresa?**

1. Sí
2. No

15. ¿Han estado expuestos los trabajadores en la empresa a alguno de los siguientes elementos o situaciones en el trabajo en los últimos 12 meses? Lea opciones. Marque SI o NO		
	SI	NO
Polvo, humos o gases	1	2
Fuego	1	2
Ruidos fuertes o vibraciones	1	2
Temperaturas muy altas o bajas	1	2
Herramientas de trabajo peligrosas, por ejemplo sierras, taladros,	1	2
Productos químicos, por ejemplo pesticidas, pegamentos, pinturas, productos de limpieza	1	2
Iluminación insuficiente	1	2
Trabajos a más de 2 mts de altura	1	2
Radiación solar	1	2
Escasa ventilación	1	2
Electricidad	1	2
Espacios cerrados		
Otras cosas, procesos o condiciones que pongan en peligro tu seguridad o salud (especifique _____)	1	2
Otro problema (especifique) _____	1	2

16. ¿En la empresa... (Lea opciones. Marque SI o NO)		
	SI	NO
¿Se manipula carga pesada?	1	2
¿Se manejan maquinas o vehículos?	1	2
Especifique cual _____	1	2

**17. ¿En la empresa, algún trabajador sufre o sufrió problemas de salud debido al trabajo que realiza? (Aclarar al encuestado que esto puede incluir problemas a largo plazo que pueden empeorar en el tiempo)**

1. Sí
2. No → IR A 20

**18. ¿Qué tipos de enfermedades sufren o han sufrido los trabajadores en la empresa? (MULTIPLE)**

1. Problemas de articulaciones, músculos o espalda
2. Tos o problemas respiratorios
3. Problemas en la piel
4. Problemas de visión
5. Problemas de estrés laboral
6. Otros (especificar \_\_\_\_\_)

**19. Estas enfermedades fueron reconocidas por el Banco de Seguros del Estado?**

1. Si, todas
2. Si, algunas
3. Ninguna fue reconocida

**20. En el último mes, ¿se dio en la empresa algún caso de licencia de un trabajador por tensión, estrés o depresión derivados del trabajo?**

1. Si
2. No

**21. ¿Cuáles son las lesiones más comunes que pueden suceder en la empresa? (MULTIPLE)**

1. Cortes, heridas, pinchazos
2. Moretones, contusiones
3. Dolores
4. Quemaduras
5. Esguinces, desgarros (otra muscular)
6. Golpes de calor, agotamiento
7. Infecciones de la piel, irritación

8. Amputaciones traumáticas
9. Contracturas
10. Ninguna

**22. En el último año (12 meses), ¿ha habido en su empresa algún accidente de trabajo?**

1. Si
2. No → IR A 23

**22a. ¿Cuántos accidentes de trabajo ha habido? \_\_\_\_\_**

**22b. Alguno de los accidentes involucró a un/a joven entre 15 y 24 años?**

1. Si
2. No

23. En la empresa...		
	SI	NO
¿Se revisan regularmente las instalaciones, máquinas y equipos para asegurar que son seguros y que estén adecuadamente iluminadas?		
¿Se realizan mediciones de ruido, polvos o humos?		
¿Se ordenan las vías de evacuación para evitar que existan obstáculos?		
¿Se implementan periódicamente acciones de capacitación/formación específicas para los trabajadores jóvenes?		
¿Se organiza la empresa chequeos médicos periódicos para comprobar el estado de salud de los trabajadores jóvenes?		
¿Se mantienen registros de lesiones y enfermedades laborales que tienen o tuvieron los empleados?		
¿Se dispone de salas de lactancia y extracción de leche?		

## PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL LUGAR DE TRABAJO

24. En la empresa, ¿existe algún programa o se implementan acciones dirigidas a los trabajadores para...

	SI	NO
Dejar de fumar		
Consumir alcohol de forma responsable		
Consumir drogas de forma responsable (marihuana, por ejemplo)		
Promover ejercicio o hábitos deportivos (por ejemplo, equipo de futbol, gimnasio, etc)		
Promover hábitos saludables de alimentación		
Promover hábitos saludables de descanso		
Promover hábitos vinculados al relax (por ejemplo, yoga, meditación, pilates, etc.)		

## EVALUACIÓN CAMPAÑA

25. ¿Ha visto o escuchado en radio, tv o redes sociales algún comercial de la campaña “Los primeros trabajos te marcan. Los accidentes también” en la que aparecen chicos y chicas con tatuajes?

1. Si → IR A 26
2. No → IR A 27

26. ¿Y qué le pareció?

1. Muy buena
2. Buena
3. Ni buena ni mala
4. Mala
5. Muy mala

**27. ¿Cuán importante es para usted que existan campañas que informen sobre este tema de seguridad y salud en el trabajo a los jóvenes?**

1. Muy importante
2. Importante
3. Ni importante ni no importante
4. Poco importante
5. Nada importante

## VARIABLES DE CLASIFICACIÓN

**28. Cargo que ocupa:** \_\_\_\_\_

**29. Antigüedad en la empresa:** \_\_\_\_\_

**30. Sexo:**

1. Femenino
2. Masculino

**31. Edad:** \_\_\_\_\_

**32. Nivel Educativo: ¿Cuál es el máximo nivel educativo alcanzado por usted?**

OPERADOR SOLO TOMAR EN CUENTA AÑOS APROBADOS

0. Nunca concurrió a la escuela
1. Primaria incompleta
2. Primaria completa (6° año aprobado)
3. Hasta 3 años de Secundaria (1°, 2° o 3° aprobados)
4. Segundo ciclo de Secundaria incompleta (4° o 5° aprobado)
5. Secundaria Completa (6° año aprobado)
6. UTU nivel secundario incompleto
7. UTU nivel secundario completo

8. UTU nivel terciario incompleto
9. UTU nivel terciario completo
10. Magisterio-Profesorado / Terciaria incompleta
11. Magisterio-Profesorado / Terciaria completa
12. Universidad incompleta
13. Universidad completa
14. Post grado
99. Ns/Nc”

**GRACIAS POR LA COLABORACIÓN**

# Anexo II

## ESTUDIO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CUESTIONARIO TRABAJADORES

Buenas tardes, somos de Equipos Consultores y estamos realizando un estudio para la Organización Internacional del Trabajo sobre la Seguridad y Salud de los trabajadores jóvenes en Uruguay. ¿Podemos hacerte algunas preguntas?

### PREGUNTA FILTRO:

¿Cuántos años cumplidos tenés? \_\_\_\_\_ SI TIENE MENOS DE 15 AÑOS Y MÁS DE 24 FINALIZA

### CARACTERIZACIÓN, SITUACIÓN Y EXPERIENCIA LABORAL

1. Durante la semana pasada, ¿trabajaste por lo menos una hora sin considerar los quehaceres del hogar?

1. Si → IR A 6
2. No

2. Aunque no trabajaste la semana pasada, ¿tenés algún trabajo o negocio al que seguro volverás?

1. Si → IR A 6
2. No

2b. Trabajaste alguna vez en tu vida?

1. Si → 2c. Cuánto tiempo hace que dejaste tu último trabajo?  
(anote en años- si es menos de 1 ponga 0) \_\_\_\_\_
2. No

**6. ¿Cuántos trabajos tienes actualmente?**

1. Uno
2. Más de uno
8. NS/NC (NO LEER)

**7. ¿Cuántas horas trabajas habitualmente por semana entre todos tus trabajos?**  
\_\_\_\_\_ (NS/NC=98)

**8. Actualmente, en tu trabajo principal, es decir en aquel que te proporciona mayores ingresos, sos... (LEER OPCIONES - RU)**

1. Asalariado privado
2. Asalariado público
3. Miembro de cooperativa de producción
4. Patrón
5. Cuenta propia sin local o inversión
6. Cuenta propia con local o inversión
7. Miembro del hogar no remunerado
8. Programa público de empleo
9. NS/NC
10. Otro (especificar) \_\_\_\_\_

**9. Hablemos de este trabajo principal, es decir de aquel que te proporciona los mayores ingresos. ¿Qué tareas realizas? (ENCUESTADOR: INDAGAR)**

---

**10. ¿Qué produce o a qué se dedica el establecimiento donde realizas tus tareas?**  
(ENC: INDAGAR, ¿QUE HACE?, ¿CUAL ES EL PRODUCTO O SERVICIO?)

---

**11. ¿Cuántos años hace que trabajas en ese lugar? \_\_\_\_\_**

**12. ¿Cuántas horas semanales trabajas en tu trabajo principal? \_\_\_\_\_**

**13. ¿Cuántas personas trabajan aproximadamente en la empresa u organización donde desempeñas tu trabajo principal?**

1. Empresa unipersonal
2. Entre 2 y 4 empleados
3. Entre 5 y 19 empleados
4. Entre 20 y 49 empleados
5. Entre 50 y 99 empleados
6. 100 o más empleados
7. NS/NC (NO LEER)

**13b. ¿En tu trabajo principal...? (LEER OPCIONES)**

	SI	NO
¿trabajás por la noche?	1	2
¿trabajás el fin de semana?	1	2
¿hacés jornadas de más de 10 horas?	1	2

**SI TIENE MENOS DE 18 años**

**13c. ¿Tenés carné laboral adolescente?**

1. Si
2. No

**PARA TODOS LOS QUE TRABAJAN**

**14. ¿Existe un sindicato, asociación de trabajadores o gremio profesional en la ocupación en la que trabajas?**

1. Si
2. No → IR A 16
3. No sabe → IR A 16

**15. ¿Sos miembro de ese sindicato, asociación o gremio?**

1. Si
2. No

**16. ¿Aportás a alguna caja de jubilaciones por este trabajo?**

1. Si → ¿A cuál? \_\_\_\_\_
2. No
3. No sabe

**17. En el lugar donde llevas adelante tu trabajo, ¿se reúnen representantes de los trabajadores y del empleador para discutir lo que tiene que ver con seguridad y salud en el trabajo?**

1. Si → **17b. ¿Vos has participado de estas reuniones?**

1. Si
  2. No
2. No

**17c. ¿Cuán satisfecho dirías que te encuentras a nivel general con tu trabajo principal? (LEER OPCIONES - RU)**

1. Muy insatisfecho
2. Insatisfecho
3. Ni satisfecho ni insatisfecho
4. Satisfecho
5. Muy satisfecho
8. NS/NC

**PARA LOS QUE NO TRABAJAN**

**18. Aunque no estás trabajando, ¿trabajaste alguna vez?**

1. Si → ¿Qué tareas hacías en tu último trabajo? \_\_\_\_\_
2. No → IR A 21

**19. ¿Por cuál de las siguientes causas dejaste tu último trabajo?**

1. Me despidieron
2. Cerró el establecimiento
3. Finalizó el contrato

4. Acabó la zafra
5. Renuncié porque me pagaban muy poco
6. Renuncié por razones de estudio
7. Renuncié por razones familiares
8. Otras razones: Especificar

**20. ¿Aportaste a la caja de jubilaciones por ese último trabajo?**

1. Sí
2. No

**20b. ¿Te habías sacado el carné laboral del adolescente para trabajar ahí?**

1. Si
2. No
3. Era mayor de 18 años cuando trabajé

**CONOCIMIENTO Y CREENCIAS SOBRE SST**

**PARA TODOS**

**21. ¿Qué características tiene que tener un “buen trabajo” para vos? (espontánea y guiada)**

Atributos	Espontánea	Guiada	
	(marcar)	SI	NO
Que se pague bien			
Que se respeten los derechos laborales			
Que me traten bien			
Que tenga poca carga horaria			
Que me expliquen bien lo que tengo que hacer			
Que me permita el desarrollo profesional			
Que tenga flexibilidad horaria			
Que cuiden y se preocupen por mi salud			
Que cuiden y se preocupen por mi seguridad			
Que sea estable			
Que me capaciten			
Que me reconozcan lo que hago			
Otro (especificar) _____			

**22. Pensando ahora en algunos aspectos del trabajo, ¿podrías describir con tus palabras el significado del concepto “seguridad y salud laboral”? ¿Qué significa para vos? (ENCUESTADOR, INDAGAR EN PROFUNDIDAD)**

---

---

---

INTRODUCIR CONCEPTO DE SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO:  
LEER TAL CUAL: **La seguridad y la salud en el trabajo refiere a la prevención de los riesgos laborales para evitar daños, físicos o psíquicos (accidentes del trabajo o enfermedades profesionales) que puedan afectar a la salud y calidad de vida de los trabajadores. En lo que sigue estaremos hablando de eso.**

**23. ¿Cuál de las siguientes frases describe mejor tu conocimiento sobre la normativa nacional referida a la seguridad y la salud en el trabajo?**

1. Sé mucho al respecto
2. Sé poco al respecto
3. Nunca escuché hablar del tema

**24. Pensando en una escala de 1 a 5, donde 1 significa que estás muy en desacuerdo y 5 que estás muy de acuerdo. Decime si estás de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes frases. Podes usar cualquier puntuación intermedia entre 1 y 5.**

Frases	Grado de Acuerdo
Sé (o sabría - si nunca trabajó) cómo protegerme en mi trabajo para mantenerme seguro y saludable.	
Se me entrega (o imagino que se me entregaría –si nunca trabajó) suficiente información para hacer mi trabajo de manera segura.	

## PARA LOS QUE TRABAJAN O TRABAJARON ALGUNA VEZ

25. Las personas le otorgan diferente niveles de importancia a la seguridad y a la salud en el trabajo. En tu opinión, ¿qué tanta importancia se le da (o se le daba) a la seguridad y a la salud en tu lugar de trabajo por parte de los siguientes grupos? Donde 1 es ninguna importancia y 5 es mucha importancia. Podes usar cualquier puntuación intermedia entre 1 y 5.

	Importancia Asignada
Mi empleador	
Trabajadores de mayor edad	
Otros trabajadores jóvenes	
Vos (yo, personalmente)	
Los trabajadores sindicalizados	

## PARA LOS QUE NUNCA TRABAJARON

26. Las personas le otorgan diferente niveles de importancia a la seguridad y a la salud en el trabajo. En tu opinión, ¿qué tanta importancia se le da a la seguridad y a la salud en el lugar de trabajo por parte de los siguientes grupos? Donde 1 es ninguna importancia y 5 es mucha importancia.

	Importancia Asignada
Los empleadores	
Los trabajadores de mayor edad	
Los trabajadores jóvenes	
Los trabajadores sindicalizados	

## PARA TODOS

27. ¿Qué tan de acuerdo o en desacuerdo estás con las siguientes frases? En una escala de 1 a 5 donde 1 significa muy en desacuerdo y 5 significa muy de acuerdo. Con base en lo que sabes o te imaginás y pudiendo utilizar cualquier valor intermedio entre 1 y 5.

	Grado de Acuerdo
A los empleadores les importa mucho la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes.	
<b>SOLO PARA LOS QUE TRABAJAN O TRABAJARON ALGUNA VEZ (ROTAR ATRIBUTOS)</b>	
Conozco (conocía) todos los efectos o consecuencias que los riesgos a los que estoy (estaba) expuesto pueden (podían) tener en mi salud.	
La empresa adopta (adoptaba) medidas de protección colectiva, por ejemplo había resguardos en las partes peligrosas de las máquinas, barandas en las pasarelas en altura o ventilación para evitar polvos o humos.	
La empresa u organización en la que trabajo (o trabajaba) capacita/forma (capacitaba/formaba) a los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo	
La empresa entrega (entregaba) elementos de protección personal como casco, guantes, botas, chalecos, gafas o arnés.	
La empresa organiza (u organizaba) chequeos médicos periódicos para comprobar el estado de salud de los trabajadores.	
Trabajar de forma segura y saludable no es mi prioridad porque debo concentrarme en hacer la tarea para ganar dinero.	
Trabajar de forma segura y saludable es importante porque no puedo pagar los costos de lesionarme o enfermarme.	

## PARA TODOS

29. Ahora le voy a leer dos oraciones, por favor dígame con cuál está más de acuerdo:

1. Los empleadores solo pueden proveer condiciones seguras de trabajo, pero no pueden ser responsables si los trabajadores no se protegen a sí mismos.
2. Los empleadores deben tener la responsabilidad de que los trabajadores actúen de manera segura dado que ellos deben supervisar y prevenir prácticas inseguras.

## SOLO PARA LOS QUE TRABAJAN O TRABAJARON ALGUNA VEZ

30. ¿Cuáles son (eran) tus fuentes de información sobre la seguridad y salud en el lugar de trabajo? (ESPONTANEA-INSISTIR)

Fuentes	Marca
Televisión	
Familia y amigos	
Otros trabajadores	
Jefe/supervisor/recursos humanos/empleador/patrón	
Diarios	
Instituciones y organizaciones que proveen entrenamiento para la seguridad y la salud en el trabajo	
Sindicato	
Posters, folletos, cartelería	
Inspectores de trabajo	
Entes públicos	
Internet	
No necesito información, es sentido común	
No tengo ninguna fuente de información	
No sé	

## SOLO PARA LOS QUE TRABAJAN O TRABAJARON ALGUNA VEZ

31. ¿En tu lugar de trabajo tus compañeros sufren o sufrían problemas de salud debido al trabajo que realizan o realizaban? Aclarar al encuestado que esto puede incluir problemas a largo plazo que pueden empeorar en el tiempo

1. Sí
2. No → IR A 35

32. ¿Qué tipos de enfermedades sufren o sufrían?

1. Problemas de articulaciones, músculos o espalda
2. Tos o problemas respiratorios
3. Problemas en la piel
4. Problemas de visión
5. Problemas de estrés laboral
6. Otros (especificar \_\_\_\_\_)

## **PARA LOS QUE NO TRABAJAN**

**33. ¿Conoces a alguien que sufra problemas de salud debido a su trabajo? Aclarar al encuestado que esto puede incluir problemas a largo plazo que pueden empeorar en el tiempo.**

1. Sí → IR A 34
2. No → IR A 35

**34. ¿Qué tipos de enfermedades?**

1. Problemas de articulaciones, músculos o espalda
2. Tos o problemas respiratorios
3. Problemas en la piel
4. Problemas de visión
5. Problemas de estrés laboral
6. Otros (especificar \_\_\_\_\_)

## **PARA LOS QUE TRABAJAN O TRABAJARON ALGUNA VEZ**

**35. ¿Cuáles son las lesiones más comunes que pueden suceder (o que podían suceder) en tu lugar de trabajo? Respuesta múltiple.**

1. Cortes, heridas, pinchazos
2. Moretones, contusiones
3. Dolores
4. Quemaduras
5. Esguinces, desgarros, (otra muscular)
6. Golpes de calor, agotamiento
7. Infecciones de la piel, irritación
8. Amputaciones traumáticas
9. Contracturas
10. Ninguna

PARA LOS QUE TRABAJAN O TRABAJARON HACE MENOS DE 12 MESES

36. ¿Tuviste alguno de los siguientes problemas a consecuencia de tu trabajo en los últimos 12 meses? Lea opciones marque SI o NO ENCUESTADOR ACLARAR QUE ES POR CONSECUENCIA DEL TRABAJO		
	SI	NO
¿Raspones o heridas superficiales?	1	2
¿Te quebraste?	1	2
¿Tuviste dolores musculares o en las articulaciones?	1	2
¿Te quemaste o te congelaste alguna parte del cuerpo	1	2
¿Tuviste problemas respiratorios?	1	2
¿Problemas en la vista?	1	2
¿Problemas en la piel como por ejemplo ronchas o sarpullido?	1	2
¿Problemas digestivos como por ejemplo diarrea, vómitos, dolor de estómago?	1	2
¿Fiebre?	1	2
¿Agotamiento o cansancio?	1	2
Otro problema (especifique) _____	1	2

37. ¿En este trabajo... Lea opciones marque SI o NO		
	SI	NO
¿Llevás carga pesada?	1	2
¿Manejás máquinas o vehículos? Especifique cual _____	1	2

38. ¿Estás o estuviste expuesto a alguno de los siguientes elementos o situaciones en el trabajo en los últimos 12 meses? Lea opciones marque SI o NO		
	SI	NO
Polvo, humos o gases	1	2
Fuego	1	2
Ruidos fuertes o vibraciones	1	2
Temperaturas muy altas o bajas	1	2
Herramientas de trabajo peligrosas, por ejemplo sierras, taladros,	1	2
Productos químicos, por ejemplo pesticidas, pegamentos, pinturas, productos de limpieza	1	2
Iluminación insuficiente	1	2
Trabajos a más de 2 mts de altura	1	2
Radiación solar	1	2
Escasa ventilación	1	2
Electricidad	1	2
Espacios cerrados	1	2
Otras cosas, procesos o condiciones que pongan en peligro tu seguridad o salud (especifique _____)	1	2
Otro problema (especifique) _____	1	2

39. ¿Cómo te sientes/te sentías en el trabajo?	
Bien	1
Más o menos	2
Mal	3

40. ¿Tuviste alguno de los siguientes problemas en el trabajo? Lea opciones y marque SI o NO		
	SI	NO
¿Te han gritado?	1	2
¿Te han insultado?	1	2
¿Te han golpeado?	1	2
¿Te han herido con palabras?	1	2
No han respetado tu horario de descanso	1	2
¿Te han obligado a trabajar más horas que las que te corresponden?	1	2
¿Has percibido en algún momento alguna directriz de la empresa con el objetivo de aislarte de los demás?	1	2
¿Has tenido algún problema vinculado a alguna insinuación de carácter sexual?	1	2
No toman en cuenta tus opiniones	1	2

## PARA TODOS

### 41. ¿Cómo consideras que es tu salud?

1. Muy buena
2. Buena
3. No buena ni mala
4. Mala
5. Muy mala
6. No sabe/NC

## PARA LOS QUE TRABAJAN O TRABAJARON ALGUNA VEZ

42. En qué medida, ¿crees que tu trabajo afecta/afectó negativamente a tu salud?

1. Mucho
2. Bastante
3. Algo
4. Poco
5. Nada
6. No sabe/NC

## PARA TODOS

43. En el último mes, ¿tuviste...?

Molestias o dolor en la espalda	1	2
Molestias o dolor en las extremidades (manos, brazos o piernas)	1	2
Problemas respiratorios	1	2
Problemas digestivos	1	2
Problemas dermatológicos (piel)	1	2
Problemas cardiocirculatorios	1	2
Problemas oftalmológicos (visuales)	1	2
Problemas auditivos	1	2
Molestias o dolor de cabeza	1	2
Alguna otra (especifique) _____		

44. En el último mes, ¿sufriste tensión, estrés o depresión por problemas en el trabajo?

1. Si
2. No

## PARA LOS QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO EN LOS ULTIMOS 12 MESES

45. En el último año (12 meses), ¿has sufrido algún accidente de trabajo?

1. Si
2. No → IR A 48

46. ¿Cuántos accidentes de trabajo has sufrido? \_\_\_\_\_

47. ¿El/los accidente/s te impidieron acudir al trabajo?

1. Si
2. No

48. ¿Tenés o has tenido alguna enfermedad profesional, es decir, una enfermedad que se produce por el ejercicio de una actividad laboral o por la exposición a agentes físicos, químicos biológicos o ergonómicos en el puesto de trabajo?

1. Si
2. No

49. Esta enfermedad, ¿fue reconocida por el Banco de Seguros del Estado?

1. Si
2. No

## PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL LUGAR DE TRABAJO

50. En la empresa u organización en la que trabajas existe algún programa o se implementan acciones dirigida a los trabajadores para...

	SI	NO
Dejar de fumar		
Consumir alcohol de forma responsable		
Consumir drogas de forma responsable (marihuana, por ejemplo)		
Promover ejercicio o hábitos deportivos (por ejemplo, equipo de fútbol, gimnasio, etc.)		
Promover hábitos saludables de alimentación		
Promover hábitos saludables de descanso		
Promover hábitos vinculados al relax (por ejemplo, yoga, meditación, pilates, etc.)		

## PARA TODOS

**51. ¿Has visto o escuchado en radio, tv o redes sociales algún comercial de la campaña “Los primeros trabajos te marcan. Los accidentes también” en la que aparecen chicos y chicas con tatuajes?**

1. Si → IR A 52
2. No → IR A 53

**52. ¿Y qué te pareció?**

1. Muy buena
2. Buena
3. Ni buena ni mala
4. Mala
5. Muy mala

**53. ¿Cuán importante es para vos que existan campañas que informen sobre este tema de seguridad y salud en el trabajo a los jóvenes?**

1. Muy importante
2. Importante
3. Ni importante ni no importante
4. Poco importante
5. Nada importante

## VARIABLES DE CLASIFICACIÓN

**54. Departamento:**

**55. Localidad de residencia:**

**56. Barrio (solo en Mdeo):**

**57. Sexo**

1. Femenino
2. Masculino

**58. Nivel Educativo: ¿Cuál es el máximo nivel educativo alcanzado por vos?**

### OPERADOR SOLO TOMAR EN CUENTA AÑOS APROBADOS

0. Nunca concurrió a la escuela
1. Primaria incompleta
2. Primaria completa (6º año aprobado)
3. Hasta 3 años de Secundaria (1º, 2º o 3º aprobados)
4. Segundo ciclo de Secundaria incompleta (4º o 5º aprobado)
5. Secundaria Completa (6º año aprobado)
6. UTU nivel secundario incompleto
7. UTU nivel secundario completo
8. UTU nivel terciario incompleto
9. UTU nivel terciario completo
10. Magisterio-Profesorado / Terciaria incompleta
11. Magisterio-Profesorado / Terciaria completa
12. Universidad incompleta
13. Universidad completa
14. Post grado
99. Ns/Nc

**59. ¿Asiste actualmente algún centro de enseñanza ya sea primaria, secundaria, técnica o superior?**

1. Si
2. No

**60. ¿A qué tipo de centro de enseñanza asiste?**

1. Primaria
2. Secundaria
3. UTU nivel secundario
4. UTU nivel terciario
5. Magisterio-Profesorado / Terciaria
6. Universitario
7. Posgrado

**61. ¿Cuál es el máximo nivel educativo del jefe del hogar?**

**OPERADOR SOLO TOMAR EN CUENTA AÑOS APROBADOS**

0. Nunca concurrió a la escuela
1. Primaria incompleta
2. Primaria completa (6° año aprobado)
3. Hasta 3 años de Secundaria (1°, 2° o 3° aprobados)
4. Segundo ciclo de Secundaria incompleta (4° o 5° aprobado)
5. Secundaria Completa (6° año aprobado)
6. UTU nivel secundario incompleto
7. "UTU nivel secundario completo
8. UTU nivel terciario incompleto
9. UTU nivel terciario completo
10. Magisterio-Profesorado / Terciaria incompleta
11. Magisterio-Profesorado / Terciaria completa

12. Universidad incompleta

13. Universidad completa

14. Post grado

99.Ns/Nc

**GRACIAS POR LA COLABORACIÓN**

# Anexo III

## ESTUDIO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PAUTA DE ENTREVISTA INFORMANTES CALIFICADOS

### Presentación

Estamos realizando un estudio para la OIT que pretende contribuir al conocimiento acerca de la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores jóvenes (15 a 24 años) en Uruguay.

Para esto, estamos consultando a referentes y actores vinculados a la temática del trabajo y la seguridad para conocer la situación actual del país en esta dimensión.

Se solicitará autorización para grabar la entrevista.

### Caracterización de la situación de los jóvenes y el trabajo en el Uruguay

¿Cómo es la situación actual de los jóvenes y el trabajo en Uruguay? (Indagar en lo que el entrevistado sabe o se imagina) ¿Qué características tiene la inserción laboral de los jóvenes? (Indagar en sectores, horas, etc.)? ¿Cuáles son los principales desafíos que tiene el país en lo que refiere al trabajo de los jóvenes?

### Jóvenes y SST

Pensando específicamente en términos de SST, ¿cuál es la situación actual de los jóvenes en términos de SST? ¿Hay diferencias entre los jóvenes por sexo? ¿Edad? ¿Nivel educativo? ¿Sector de actividad?

¿Cuáles son los principales riesgos a los cuales están expuestos los jóvenes trabajadores uruguayos? ¿Cuáles son las dimensiones de la SST más relevantes (seguridad, ergonomía, psicosocial, salud) en el caso de los jóvenes?

¿De qué estaría dependiendo la situación actual en términos de SST? Es decir, ¿por qué estamos en esta situación desde su perspectiva?

¿Cómo evalúa la capacitación actualmente existente en SST?

¿Qué cosas podrían hacerse en este sentido?

¿Qué características tiene el marco normativo actual? ¿Qué cosas favorece en términos de SST?

¿Cuáles son los desafíos en términos de SST que tiene el país?

## **Mapa institucional**

¿Cómo es el “mapa” actual de instituciones que trabajen en el tema? ¿Qué otras organizaciones están trabajando en SST? ¿Cuál es la articulación interinstitucional que existe?

¿Qué aspectos deberían fortalecerse?

## **Lecciones aprendidas y casos de buenas prácticas**

¿Qué conocimiento se ha generado sobre el tema en el país? ¿Desde dónde se ha venido trabajando/investigando el tema? ¿Desde qué sectores de actividad se ha encarado correctamente (para el entrevistado) el tema? ¿Conoce empresas que hayan trabajado bien el tema?

¿Qué recomendaciones haría de cara a futuras intervenciones y/o acciones para mejorar las condiciones de SST de los trabajadores jóvenes.

## **Futuro**

¿Cómo se imagina el futuro del trabajo de los jóvenes en Uruguay? ¿Y en términos de SST?

Este documento ha sido financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos bajo el Acuerdo de Cooperación núm. IL-26690-14-75-k-11 y no refleja necesariamente las opiniones o políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, ni la mención de marcas registradas, productos comerciales u organizaciones implica el respaldo del Gobierno de los Estados Unidos. El cien por cien del costo total del proyecto global se financia con fondos federales, por un total de 11.443.156 dólares americanos.