



# **GRADO EN COMERCIO**

## **TRABAJO FIN DE GRADO**

**“Prevención de Riesgos Laborales en jóvenes y menores: análisis normativo y siniestralidad laboral en España”**

**Lucía Cuadrado Moreno**

**FACULTAD DE COMERCIO Y RELACIONES LABORALES**

**VALLADOLID, SEPTIEMBRE DE 2025**



**UNIVERSIDAD DE VALLADOLID**  
**GRADO EN COMERCIO**

CURSO ACADÉMICO 2024/2025

**TRABAJO FIN DE GRADO**

**“Prevención de Riesgos Laborales en jóvenes y  
menores: análisis normativo y siniestralidad laboral en  
España”**

**Trabajo presentado por: Lucía Cuadrado Moreno**

**Tutora: Ana María Murcia Claveria**

**FACULTAD DE COMERCIO Y RELACIONES LABORALES**

Valladolid, septiembre de 2025

## **Agradecimientos**

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que han estado a mi lado durante este proceso. A mi familia, por su apoyo constante y por creer en mí incluso cuando yo dudaba.

A mis amigas, por su compañía, comprensión y risas que me han sostenido en momentos difíciles.

A David, por su cariño y paciencia y por animarme cada día a seguir adelante.

Y, sobre todo, a mi abuela, que por unos días no ha podido ver a su nieta pequeña graduada, pero sé que me ha acompañado en cada página y que estaría profundamente orgullosa.

A todos, muchas gracias.

# Índice

ABREVIATURAS .....	6
1. Introducción .....	7
2. Prevención de riesgos laborales. Marco normativo.....	9
2.1 Concepto de prevención de riesgos laborales .....	9
2.2 Normativa Internacional.....	10
2.3 Normativa europea .....	13
2.4 Normativa nacional.....	14
3. Estudio de los sectores más afectados en menores y jóvenes .....	23
3.1. Introducción.....	23
3.2 Factores de riesgo asociados a la juventud.....	25
3.3 Sectores con mayor siniestralidad juvenil en España.....	28
3.4 Comparación de la siniestralidad laboral juvenil entre hombres y mujeres .....	33
3.5 Siniestralidad juvenil en función de la antigüedad en el puesto de trabajo .....	35
3.6 Siniestralidad juvenil en función de las comunidades autónomas .....	37
3.7 Índice de incidencia de la siniestralidad laboral juvenil .....	39
3.8 Tipología de accidentes más frecuentes en jóvenes .....	40
3.9 Medidas preventivas para jóvenes .....	42
3.10 Propuestas de mejora en la PRL en jóvenes y menores .....	43
4. Conclusiones .....	47
5. Bibliografía .....	49
6. Webgrafía y documentación.....	50

## Índice de gráficos

Gráfico 1. Índice de incidencia de accidentes de trabajo con baja en jornada laboral. Año 2023.....	24
Gráfico 2. Número de accidentes laborales por sector según edad del joven. Año 2023. ....	33
Gráfico 3. Representatividad del número de accidentes de jóvenes según su sexo.....	34
Gráfico 4. Porcentaje sobre total de accidentes en jóvenes según la antigüedad en el puesto de trabajo.....	36
Gráfico 5. Accidentes laborales de jóvenes entre 16 y 24 años según la comunidad autónoma. ....	37
Gráfico 6. Número de accidentes laborales entre jóvenes de 16 a 24 años según su sexo y comunidad autónoma. ....	38
Gráfico 7. Índices de incidencia de accidentes de trabajo en jornada, de asalariados, según edad y sexo. Año 2023 .....	40
Gráfico 8. Número de accidentes en función del tipo y edad. Año 2023. ....	42

## Índice de tablas

Tabla 1. Número de accidentes según edad y sexo. Año 2023.....	34
Tabla 2. Accidentes laborales de jóvenes según la antigüedad en el puesto. ....	36

## **ABREVIATURAS**

PRL: Prevención de Riesgos Laborales.

LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

INSST: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

CSE: Carta Social Europea.

UE: Unión Europea.

TFUE: Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

CE: Constitución Española.

ET: Estatuto de los Trabajadores.

EPI: Equipo de protección individual.

ETT: Empresa de Trabajo Temporal.

## 1. Introducción

El presente Trabajo Fin de Grado (TFG) surge del interés personal y profesional por la prevención de riesgos laborales, especialmente en colectivos vulnerables como son los menores de edad y los jóvenes. Este interés nace de mi experiencia como auxiliar de Recursos Humanos, donde desempeñaba funciones relacionadas con la gestión de altas y bajas en la Seguridad Social, la elaboración de contratos y nóminas, y la coordinación con servicios de prevención de riesgos laborales para nuevas incorporaciones.

Durante este periodo, pude observar la falta de claridad normativa respecto a las actividades permitidas para menores de edad, así como la ausencia de medidas preventivas adaptadas a jóvenes trabajadores.

La legislación laboral española diferencia entre “menores de edad” (personas trabajadoras de 16 y 17 años) y el resto de la población activa, pero no contempla de forma específica al grupo de jóvenes trabajadores (de 18 a 24 años), a pesar de que los datos muestran que ambos presentan una alta tasa de siniestralidad laboral; pues en España, según datos oficiales recientes del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), los índices de accidentes laborales con baja en jornada laboral de asalariados en el año 2023 fueron especialmente alarmantes entre menores y jóvenes de entre 16 y 24 años, ya que cuentan con índices de siniestralidad notablemente superiores a otros grupos, dejando ver, este hecho, la vulnerabilidad de todo el colectivo.

Por ello, este trabajo tiene como objetivo analizar la prevención de riesgos laborales (en adelante PRL), con un especial enfoque en la protección específica de los menores de edad y jóvenes en el ámbito laboral español identificando, además, los sectores y los entornos donde estos colectivos sufren una mayor exposición al riesgo de sufrir un accidente de trabajo. Durante la realización de este trabajo, se ha podido comprobar cómo los jóvenes y menores, al incorporarse al mercado laboral, pueden enfrentarse a condiciones que requieren una atención preventiva específica debida a su falta de experiencia y desarrollo, ya sea físico o cognitivo, que requiere medidas preventivas adaptadas a sus circunstancias, así como una correcta orientación y formación que les permita trabajar en entornos seguros.

Para llevar a cabo el estudio, se ha recurrido a la doctrina, al examen del marco normativo general existente, en concreto, el aplicable a menores y jóvenes

trabajadores, analizando las directrices existentes para proteger al trabajador, ya que el empresario es legalmente deudor de la prevención, es decir, tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores mediante medidas adecuadas a cada perfil profesional y situación.

Además, se ha realizado un análisis crítico de datos estadísticos oficiales (proporcionados por el INSST y el Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), con la finalidad de presentar un diagnóstico claro y proponer soluciones prácticas al problema.

El trabajo se estructura de la siguiente manera; en primer lugar, se introduce el concepto de prevención de riesgos laborales y se presenta el marco normativo general que regula esta materia, desde la perspectiva internacional, europea y nacional, analizando para cada nivel el marco legal específico aplicable a los jóvenes y menores de edad en el ámbito laboral. A continuación, se incluye un estudio detallado sobre los sectores económicos más afectados por la siniestralidad juvenil, destacando los factores de riesgo propios de cada uno. Finalmente, se realiza un análisis crítico sobre las medidas preventivas actuales y se proponen recomendaciones para mejorar la situación identificada, cerrándose el estudio con la bibliografía y las referencias utilizadas.



## **2. Prevención de riesgos laborales. Marco normativo**

### **2.1 Concepto de prevención de riesgos laborales**

La prevención de riesgos laborales en España encuentra su fundamento en la propia Constitución Española (en adelante CE) que incorpora diversos preceptos vinculados con la seguridad y la salud en el trabajo:

- El artículo 15 reconoce el derecho a la vida y a la integridad física y moral.
- El artículo 40.2 encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo como principio rector de la política social y económica.
- El artículo 43 garantiza el derecho a la protección de la salud y obliga a los poderes públicos a organizar medidas preventivas.
- El artículo 45.1 CE establece el derecho a un medio ambiente adecuado, con incidencia también en las condiciones laborales.

Estos preceptos configuran la base de lo que algunos autores denominan el derecho complejo a la salud laboral, que combina una dimensión de derecho fundamental absoluto (vida e integridad) con otra de carácter relativo (tutela preventiva frente a intereses económicos y productivos) (Sala Franco, 2022).

Sobre esta base constitucional se desarrolla el marco legal ordinario: la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL).<sup>1</sup>

La LPRL fija en su artículo 2 como objeto de la norma “promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo”. El artículo 4 define la prevención como el conjunto de actividades adoptadas en todas las fases de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos laborales, entendidos estos como la posibilidad de que un trabajador sufra un daño derivado del trabajo. Asimismo, el artículo 14 consagra el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, estableciendo que el empresario es el deudor de la seguridad, es decir, es responsable último de garantizar condiciones seguras para los trabajadores y de adoptar las medidas necesarias para ello.

---

<sup>1</sup> BOE núm. 269, de 10 de noviembre

Esta idea de “deuda de seguridad” se refleja también en el Estatuto de los Trabajadores (arts. 19.1 ET y 4.2.d), y supone que el incumplimiento de estas obligaciones generaría responsabilidades contractuales para el empresario, ya sean administrativas, civiles e incluso penales (López Gandía & Blasco Lahoz, 2025).

La prevención de riesgos laborales debe entenderse en un sentido amplio. No se limita a la seguridad e higiene tradicionales, sino que abarca la evaluación y control de factores desde la producción, el suministro de máquinas, equipos y sustancias, hasta la organización del trabajo, los ambientes laborales y las condiciones en que se desarrolla la actividad. Implica, por tanto, una valoración integral de todos los elementos que puedan influir en la salud laboral (López Gandía & Blasco Lahoz, 2025)

En este sentido, la LPRL introduce un marco normativo que sustituye disposiciones anteriores y que adapta el ordenamiento español a la normativa comunitaria, especialmente a la Directiva Marco 89/391/CEE. Entre sus finalidades se encuentran: desarrollar un nuevo concepto de salud laboral con una orientación preventiva, dar coherencia a la normativa española en materia de seguridad y salud, y establecer un sistema de principios generales de acción preventiva (art. 15 LPRL), tales como evitar los riesgos, evaluar aquellos que no puedan evitarse, combatir dichos riesgos en el origen, adaptar el trabajo a la persona, tener en cuenta la evolución técnica, sustituir lo peligroso por lo seguro, planificar la prevención de forma integrada y dar prioridad a la protección colectiva sobre la individual.

En definitiva, la prevención de riesgos laborales se configura en España como un derecho de los trabajadores y una obligación ineludible para el empresario, sustentada en la Constitución y desarrollada por la LPRL. No se concibe únicamente como un cumplimiento formal, sino como un modelo de gestión integral que debe anticipar los riesgos, adaptarse a la evolución técnica y promover una verdadera cultura preventiva dentro de las organizaciones.

El sistema de prevención de riesgos laborales se apoya en un marco normativo amplio y jerarquizado que abarca normas internacionales, europeas y nacionales que serán explicadas a continuación.

## 2.2 Normativa Internacional

Destacan principalmente los convenios de la Organización Internacional del Trabajo y la Carta Social Europea.

**La Organización Internacional del Trabajo** (en adelante OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas, cuya función es establecer normas internacionales que mejoren las condiciones laborales a nivel global. Se encarga de los aspectos relacionados con la protección y promoción de la salud de los trabajadores. La estructura de la OIT es tripartita, lo que significa que está formada por representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, de esta manera se asegura un consenso social entre todas las partes.

Entre los medios de actuación de la OIT destacan los Convenios y las Recomendaciones. Los Convenios son tratados que deben ser ratificados por los Estados miembros y una vez ratificados adquieren carácter vinculante, lo que obliga a dichos Estados a adaptar su legislación nacional para dar cumplimiento a sus disposiciones. Por otro lado, las Recomendaciones ofrecen orientaciones técnicas y políticas que complementan a los Convenios, pero no son legalmente vinculantes, sirven de guía para las tareas preventivas a nivel nacional.

Estos son algunos ejemplos de Convenios de la OIT:

- CONVENIO 29 relativo al trabajo forzoso u obligatorio. Adoptado el 28 de junio de 1930 y ratificado por España el 29 de agosto de 1932.
- CONVENIO 87 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación. Adoptado el 09 de julio de 1948 y ratificado por España el 20 de abril de 1977.
- CONVENIO 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Adoptado el 25 de junio de 1958 y ratificado por España el 06 de noviembre de 1967.
- CONVENIO 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Adoptado el 22 de junio de 1981 y ratificado por España el 11 de septiembre de 1985.

La normativa internacional ya había prestado una atención particular a los menores y jóvenes, considerados un colectivo vulnerable, ejemplo de esto es:

- CONVENIO 138 de la OIT (1973), este convenio, ratificado por España, estableció la edad mínima para trabajar en 15 años. Para trabajos peligrosos o insalubres, la edad mínima se eleva a 18 años. Solo se permite el trabajo "ligero" desde los 13 años si no afecta a la salud ni a la escolarización del menor.

- CONVENIO 182 de la OIT (1999), prohíbe y elimina las peores formas de trabajo infantil, incluyendo:
  - Trabajo forzoso, servidumbre o esclavitud.
  - Explotación sexual.
  - Participación en actividades ilegales, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes.
  - Trabajos que puedan dañar la salud, seguridad o moralidad del menor.

Dentro del ámbito internacional cabe destacar también la **Carta Social Europea**, adoptada por el Consejo de Europa (organismo distinto de la UE).

En el año 2000, España firmó la Carta Social Europea (revisada), (en adelante CSE) que fue aprobada en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996. Esta amplía los derechos reconocidos en el tratado original de 1961.

La CSE garantiza una amplia gama de derechos humanos relacionados con el empleo, la vivienda, la salud, la educación, la protección social y el bienestar, y, además, hace especial referencia a la protección de las personas vulnerables, como las personas mayores, los niños, las personas con discapacidad y los migrantes.

En relación con la prevención de riesgos laborales, el artículo 3 de la CSE establece el derecho de todos los trabajadores a condiciones de trabajo seguras y saludables. Este artículo obliga a los Estados firmantes a formular, aplicar y revisar periódicamente una política nacional de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, deben promulgar normativas específicas, vigilar su cumplimiento mediante mecanismos efectivos y fomentar la implantación de servicios preventivos adecuados en el seno de las empresas.

Aunque el texto del artículo 3 no menciona de forma explícita a los menores de edad, su aplicación se extiende a todos los trabajadores, y por tanto incluye a los jóvenes, que requieren una protección reforzada dadas sus condiciones físicas, psíquicas y sociales. En este sentido, la CSE sirve como marco doctrinal supranacional que refuerza la obligación de los Estados de adaptar la normativa nacional a los principios preventivos más exigentes, especialmente en relación con colectivos vulnerables.

En relación con otros tratados internacionales, como los convenios de la (OIT), la CSE impone una visión de la prevención no solo como un cumplimiento

formal, sino como una política estructural que debe integrarse en todos los niveles de la actividad empresarial. Este enfoque tiene aún más importancia cuando se trata de jóvenes trabajadores, cuya inexperiencia y falta de formación preventiva le expone a una mayor probabilidad de sufrir accidentes laborales.

## 2.3 Normativa europea

La base legal que permite la intervención de la Unión Europea en materia de seguridad y salud en el trabajo, entre otras, se encuentra en el **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea** (en adelante TFUE). Este, organiza el funcionamiento de la Unión y determina los ámbitos y las condiciones en las que puede legislar.

En concreto, el artículo 153 del TFUE en su versión consolidada establece que la UE puede complementar y apoyar las acciones de los países miembros en ciertas materias como las condiciones de trabajo, la seguridad social y la protección de los trabajadores o la igualdad entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral.

La Unión Europea emite distintos tipos de actos legislativos con el fin de cumplir los objetivos de los Tratados, estos son; los reglamentos, las directivas, las decisiones, las recomendaciones y los dictámenes.

En materia de PRL destaca entre ellos la Directiva Marco sobre seguridad y salud en el trabajo. Las directivas son actos legislativos que establecen objetivos que todos los países de la Unión Europea deben cumplir, pero dejan a su elección la forma de alcanzarlo.

La **Directiva 89/391 CEE** se adoptó en el año 1989 y fue el principio fundamental para mejorar en el ámbito de la seguridad en el trabajo en toda la Unión. Su objetivo principal fue establecer un nivel común de seguridad y salud a todos los trabajadores, exigiendo a los empleadores el cumplimiento de medidas preventivas que aseguren condiciones laborales adecuadas. Además, se introdujo el principio de evaluación de riesgos.

Junto a esta norma, existen otras directivas relevantes en materia de seguridad laboral, como la Directiva 92/85/CEE sobre protección de la maternidad en el trabajo, o, de forma más específica respecto a la juventud, la **Directiva 94/33/CE** relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo, adoptada en 1994, que establece:

- La prohibición de trabajar en condiciones peligrosas para menores de 18 años.
- Definición de niño (menor de 15 años) y adolescente (entre 15 y 18 años).
- Reconocimiento médico previo a su incorporación.
- Derecho a 12 horas de descanso entre jornadas y dos días (a ser posible, consecutivos) de descanso semanal.
- Prohibición del trabajo nocturno.
- Obliga a los empleadores de los estados miembros a garantizar formación, supervisión y vigilancia específicas.

Este marco europeo ha sido posteriormente adaptado al ordenamiento español a través de normas como la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y el Estatuto de los Trabajadores, consolidando así un sistema de protección en el que la normativa comunitaria y la legislación nacional se complementan para reforzar la tutela de todos los trabajadores.

## 2.4 Normativa nacional

**La Constitución Española** de 1978 no contiene una regulación específica dirigida a los jóvenes trabajadores, pero sienta las bases del marco preventivo en los artículos 15, 40.2 y 43, relativos a la vida, integridad física, seguridad e higiene en el trabajo y protección de la salud. Estos preceptos ya han sido analizados en el apartado 2.1, pero conviene recordar que constituyen el fundamento último de las políticas públicas y de la normativa nacional en materia de prevención de riesgos laborales en España.

**La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales** es la ley de referencia en materia de Prevención de Riesgos Laborales en España ya que es la norma base sobre la que se construye toda la PRL; su aplicación es obligatoria para todas las empresas al igual que se acogen a ella todos los trabajadores por cuenta ajena. Lo establecido en esta Ley tiene carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos.

Su origen se debe, en parte, a la trasposición de la Directiva Marco 89/391/CEE tras la adhesión de España a la Comunidad Económica Europea, además, de lo establecido en el artículo 40.2 de la Constitución Española que, como ya ha sido explicado anteriormente, encomienda a los poderes públicos, como uno

de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Y, por otra parte, a la dispersión normativa que existía, pues muchas leyes estaban desordenadas, eran antiguas y/o no seguían una línea común.

Su contenido es el siguiente:

*Capítulo I: Objeto, ámbito de aplicación y definiciones.*

Queda establecido el objetivo principal de la ley “promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo”.

Se define el ámbito de aplicación: “serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas...”.

Y se definen conceptos clave para interpretar la ley en cuestión como “prevención” o “riesgo laboral”.

*Capítulo II: Política en materia de prevención.*

Se explican los principios generales de la acción preventiva y las normas que deben seguir las empresas y la Administración Pública.

*Capítulo III: Derechos y deberes de empresarios y trabajadores.*

Se reconoce una serie de derechos y deberes para los trabajadores, así como quedan establecidas las obligaciones del empresario.

Algunos ejemplos son:

- Derechos de los trabajadores: formación en materia de PRL, la vigilancia de la salud o la consulta y participación en temas preventivos.
- Obligaciones de los trabajadores: usar correctamente los EPIs o colaborar con el empresario para que se garanticen unas condiciones óptimas de trabajo.
- Obligaciones del empresario: una planificación preventiva adecuada o la implantación de dichas medidas de protección.

*Capítulo IV: Servicios de prevención.*

Este capítulo regula cómo debe estructurarse la actividad preventiva en la empresa.

En función de sus características, el empresario podrá designar a uno o varios trabajadores, crear un servicio de prevención propio, concertar con un servicio de prevención ajeno, o bien, asumir personalmente la actividad preventiva en pequeñas empresas (hasta 10 trabajadores o 25 con un solo centro de trabajo). Los servicios de prevención deben reunir los recursos humanos y materiales necesarios, y están obligados a:

- Asesorar y asistir al empresario y a los trabajadores.
- Apoyar en la elaboración del plan de prevención.
- Evaluar los riesgos.
- Planificar la actividad preventiva.
- Vigilar la salud de los trabajadores.
- Gestionar los primeros auxilios y las situaciones de emergencia.

Además, el empresario debe facilitarles acceso a la información y documentación preventiva y garantizar que sus integrantes no sufran perjuicio ni discriminación por el ejercicio de sus funciones

#### *Capítulo V: Consulta y participación de los trabajadores.*

La Ley reconoce el derecho de los trabajadores a participar activamente en la política de prevención de su empresa. Este derecho se materializa a través de:

- Delegados de prevención: elegidos por y entre los representantes de los trabajadores. Tienen funciones específicas como vigilar el cumplimiento de la normativa, ser consultados sobre decisiones relevantes, o acompañar a técnicos e inspectores en sus evaluaciones.
- Comité de seguridad y salud: órgano paritario (empresa y trabajadores) que se constituye en empresas con 50 o más trabajadores y que se reúne periódicamente para revisar la actividad preventiva.

Los representantes de los trabajadores cuentan con ciertas garantías o mejoras legales; como crédito horario, protección frente a represalias, y derecho a formación específica en prevención.

#### *Capítulo VI: Obligaciones de fabricantes e importadores.*



Los fabricantes, importadores y suministradores están obligados a garantizar que las máquinas, equipos, productos o sustancias que comercialicen no supongan un riesgo para la salud de los trabajadores, estén correctamente etiquetados y envasados e incluyan información completa sobre:

- Forma de uso.
- Medidas de prevención.
- Riesgos laborales derivados.

También deben asegurar que los elementos de protección (como EPIs) cumplan su función y estén acompañados de instrucciones claras sobre su uso seguro.

#### *Capítulo VII: Responsabilidades y sanciones.*

Se establecen los diferentes tipos de responsabilidad jurídica por el incumplimiento de la normativa de PRL:

- Responsabilidad administrativa: multas e inspecciones. La Inspección de Trabajo puede realizar requerimientos, ordenar la paralización de trabajos si detecta riesgos graves e inminentes, e incluso proponer el cierre del centro de trabajo en casos graves.
- Responsabilidad civil: indemnizaciones por daños o perjuicios derivados de accidentes laborales o enfermedades profesionales.
- Responsabilidad penal: en caso de dolo, negligencia grave o siniestros con consecuencias graves.

Estas responsabilidades pueden aplicarse de forma acumulativa.

En relación con los menores y jóvenes, el artículo 27 de la LPRL se dedica íntegramente a la protección de los trabajadores menores de 18 años, siendo una de las pocas normas que los menciona explícitamente.

Este artículo obliga al empresario a realizar una evaluación de riesgos específica del puesto, antes de la incorporación o modificación de condiciones de trabajo teniendo en cuenta los riesgos derivados de la falta de experiencia, la inmadurez para evaluar situaciones peligrosas y el desarrollo físico y psíquico aún incompleto del joven e informar a los jóvenes y a sus representantes legales sobre los riesgos detectados y las medidas preventivas adoptadas.

También se faculta al Gobierno a establecer limitaciones a la contratación de menores en actividades que presenten riesgos específicos.

Además, en su artículo 25: “El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, ..., sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.”

Moreno Solana (2010) destaca que la categoría de trabajador especialmente sensible, tal y como se regula en el art. 25 LPRL, presenta un carácter amplio y flexible, que permite incluir en ella a colectivos cuya vulnerabilidad no está expresamente reconocida en la norma, por lo tanto, aunque el artículo no cita expresamente a los jóvenes, se reconoce que “un trabajador especialmente sensible puede ser cualquiera siempre que concurren los elementos o factores determinantes que delimitan a este grupo” (Sierra Hernáiz, 2015, p. 74). Esta categoría incluye entonces a personas jóvenes que, por su inmadurez o falta de experiencia, presentan una mayor vulnerabilidad frente a los riesgos laborales.

La doctrina concuerda en que la prevención debe tener en cuenta las circunstancias personales o biológicas del trabajador, y no solo el tipo de actividad realizada, lo que justifica una protección reforzada para los jóvenes.

La LPRL debe interpretarse junto con el **Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre** (en adelante ET). Este desarrolla y concreta los derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud en el ámbito de las relaciones laborales por cuenta ajena.

Su función es proteger los derechos de los trabajadores estableciendo varios aspectos referentes al contrato de trabajo y las condiciones laborales, entre otros.

En materia de PRL, el ET establece en el artículo 4.2 d) “una adecuada política de prevención de riesgos laborales” como derecho de los trabajadores, al igual que por otro lado establece el deber de “observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten” en el artículo 5 b).

Refuerza la prevención de riesgos laborales el artículo 19: Seguridad y salud en el trabajo. Este reconoce el derecho de todo trabajador a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, estando a su vez obligado a cumplir

las normas preventivas y a participar en la formación correspondiente; debiendo el empresario garantizar unas condiciones laborales seguras y formar a los trabajadores adecuadamente en prevención.

Se regula también el derecho de los trabajadores a intervenir en el control y vigilancia del cumplimiento de las medidas de PRL a través de sus representantes legales. Cuando los delegados de prevención o representantes legales detecten un riesgo grave, podrán exigir medidas correctoras al empresario, y si no se adoptan en un plazo razonable, dirigirse a la autoridad laboral, en casos de riesgo inminente, pueden incluso ordenar la paralización de la actividad.

El Estatuto de los Trabajadores establece también disposiciones específicas respecto a los menores de edad. En el artículo 6 se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de 16 años, así como, que los trabajadores menores de 18 años no pueden realizar trabajos nocturnos ni trabajos que estén limitados por la LPRL.

Además, se prohíbe expresamente que los menores de 18 años realicen horas extraordinarias y la posibilidad de la participación de menores de 16 años en espectáculos públicos en casos excepcionales.

Por otro lado, el artículo 34 del ET, referido a la jornada, establece que los menores no pueden trabajar más de 8 horas diarias (incluyendo formación y trabajos para varios empleadores), realizar jornadas nocturnas ni permanecer más de 4 horas y media sin una pausa de al menos 30 minutos.

A estas normas se suma el **Decreto de 26 de julio de 1957, por el que se regulan los trabajos prohibidos a los menores (BOE de 26 de agosto de 1957)**. Constituye una de las normas históricas más relevantes en materia de protección preventiva para el colectivo que se estudia. Esta regulación supuso un avance respecto al trabajo y la protección de la infancia

El decreto incluía también prohibiciones para las mujeres, pero estas fueron derogadas por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, al considerarse inconstitucionales. Sin embargo, las disposiciones aplicables a los menores de 18 años siguen vigentes en España en la actualidad. Su objetivo es establecer un listado de actividades expresamente prohibidas a los menores de edad, atendiendo a su peligrosidad, penosidad o insalubridad.

El principal contenido del decreto es el siguiente:

Artículo 1: establece una prohibición general a los varones menores de 18 años de realizar tareas como:

- Engrase, limpieza o reparación de máquinas en funcionamiento.
- Manejo de maquinaria peligrosa como prensas, guillotinas, cizallas, sierras, taladros mecánicos...
- Trabajos en altura superiores a 4 metros salvo con protecciones.
- Transporte, arrastre o empuje de cargas que excedan los límites máximos fijados según edad y sexo (por ejemplo: 15 kg a brazo para varones menores de 16 años; 20 kg para varones de 16 a 18).

Artículo 2: amplía las prohibiciones a una lista de actividades e industrias recogidas en el anexo, como agricultura, industrias extractivas, construcción, metalurgia, industria química, madera, textiles, cuero y pieles, alimentación, papel, artes gráficas, gas, electricidad, transporte y servicios de higiene.

Artículo 3: permite excepciones únicamente mediante contratos de aprendizaje o trabajos adecuados a la edad, siempre con autorización expresa de la Inspección de Trabajo, y garantizando la seguridad del menor.

Artículo 4: otorga el poder al Ministerio de Trabajo para ampliar o suspender prohibiciones en función de la evolución técnica, las condiciones higiénicas y de seguridad o la desaparición de riesgos.

Este Decreto clasifica riesgos de forma genérica (trabajos en altura, minería, industria química...) lo que puede ser insuficiente, ya que la LPRL obliga al empresario a demostrar que ha valorado los riesgos en relación con la edad, madurez y experiencia del joven trabajador, adoptando medidas específicas para compensar esa vulnerabilidad.

Moreno Solana (2010) recuerda que la obligación del empresario de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores no puede entenderse como un mero trámite formal basado en una lista de trabajos prohibidos, sino como una medida individualizada de evaluación de riesgos, en la que se considere al menor como un trabajador especialmente sensible, cuyo incumplimiento coloca al joven (en este caso) en una situación de especial vulnerabilidad.

La autora da valor a esta afirmación con la STSJ de la Comunidad Valenciana, de 25 de junio de 2003 (Rº 950/2000), en la que se resolvió el caso de un menor de 17 años accidentado al operar con maquinaria peligrosa no acorde a

su edad ni a su capacitación. La sentencia señaló que *“los empresarios deben aplicar las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de los jóvenes sobre la base de una evaluación de los riesgos para los jóvenes en relación con su trabajo”*. Este pronunciamiento judicial demuestra que la prevención dirigida a los jóvenes no se limita a fijar prohibiciones generales (como ocurre con el Decreto de 1957), sino que exige un enfoque dinámico e individualizado, en el que la asignación de tareas debe estar siempre precedida por una evaluación concreta de los riesgos y por una formación adecuada para cada trabajador sensible. De lo contrario, como muestra este caso, la normativa queda reducida a una simple declaración formal, sin traducirse en una protección real y efectiva para los menores.

La negociación colectiva tampoco ha logrado suplir las carencias en la regulación del trabajo y los menores ya que mientras algunos convenios colectivos establecen cláusulas más concretas prohibiendo determinadas tareas, la mayoría se limitan a fórmulas genéricas como “trabajos penosos, peligrosos o insalubres”, sin precisar su alcance real. Como señala la autora, la norma debería interpretarse en sentido amplio, extendiéndose no solo a las tareas expresamente descritas en el Decreto, sino también a cualquier actividad que suponga un peligro para la seguridad del menor o de terceros, aunque no aparezca recogida de forma explícita.

Por otro lado, existen **disposiciones específicas** como el **Real Decreto 1435/1985 de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos**.

La normativa prevé que, con carácter excepcional, los menores de dieciséis años puedan participar en espectáculos públicos (interpretación dramática, doblaje, danza, música, canto, figuración, actividades de circo, marionetas, magia y cualquier otra considerada artística por los convenios colectivos de las artes escénicas, audiovisuales o musicales), siempre que ello no suponga un riesgo para su salud física ni interfiera en su formación personal y profesional. Para ello, la autoridad laboral podrá autorizar la participación del menor siempre que los representantes legales del menor presenten la solicitud correspondiente, acompañada del consentimiento expreso del propio menor en caso de que tenga madurez suficiente.

La autorización, que debe otorgarse por escrito, debe concretar el espectáculo o actuación autorizada, y debe realizarse siempre con carácter previo a la realización del trabajo, y, una vez concedida, corresponde al padre, madre o tutor formalizar el contrato de trabajo, contando nuevamente con el consentimiento

del menor si se considera con juicio suficiente, así como ejercer en su nombre los derechos y acciones que se deriven de dicho contrato.

La intervención de los menores de dieciséis años en espectáculos públicos solo se autorizará en casos excepcionales por la autoridad laboral, siempre que no suponga peligro para su salud ni para su formación profesional y humana.

Esta posibilidad queda establecida en los mismos términos que el ET en el art. 6.4.

Por último, la **Ley Orgánica 8/2021, de protección integral a la infancia**.

No es una ley de PRL como tal, pero complementa la PRL al establecer nuevas obligaciones para prevenir el riesgo de violencia hacia menores de edad.

Según el artículo 57, toda persona que trabaje en un puesto con contacto habitual con menores deberá presentar un certificado negativo del Registro Central de Delincuentes Sexuales.

Esta medida afecta en casos de empresas que contraten a menores de edad, colaboren con centros de formación profesional o participen en programas de empleo joven o prácticas.

Esta ley, por tanto, introduce obligaciones que deben integrarse en la gestión preventiva, especialmente cuando una empresa emplea o forma a trabajadores menores de edad.

### **3. Estudio de los sectores más afectados en menores y jóvenes**

#### **3.1. Introducción**

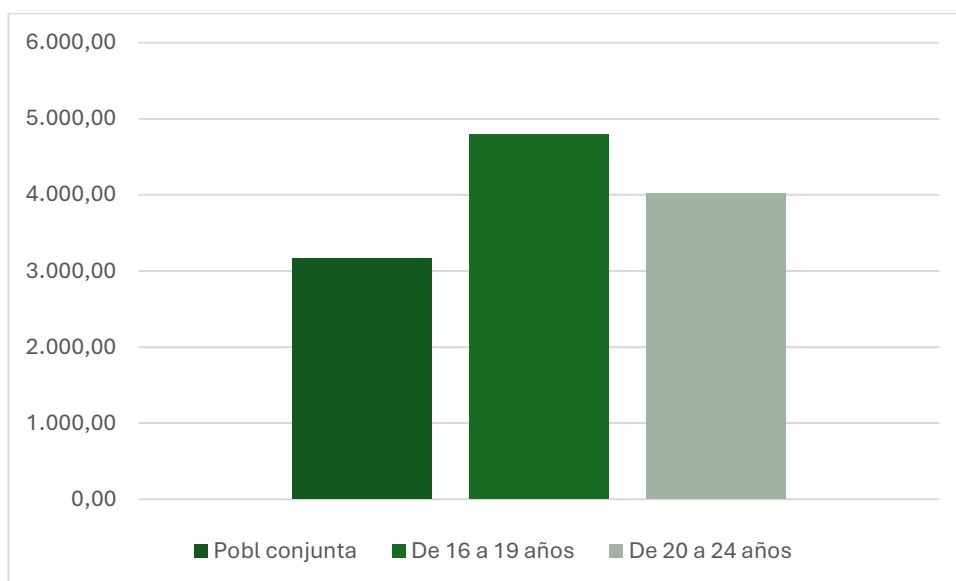
La siniestralidad laboral entre personas jóvenes constituye un reto importante y preocupante dentro del ámbito de la prevención de riesgos laborales. A pesar de los avances normativos y técnicos, los trabajadores de temprana edad siguen registrando índices de incidencia de accidentes superiores a la media, lo que demuestra una mayor exposición a condiciones laborales peligrosas y una falta de formación o adaptación del puesto de trabajo a sus características personales y profesionales.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) define la prevención de riesgos laborales como “la disciplina que busca promover la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección, salud y bienestar de los trabajadores mediante la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales”.

Según los últimos datos de dicho organismo, correspondientes al año 2023, el índice de incidencia de accidentes de trabajo con baja en jornada laboral, de los asalariados, fue:

- 4.791,8 por cada 100.000 trabajadores en el grupo de edad de 16 a 19 años.
- 4.017,9 en el grupo de 20 a 24 años.
- Frente a una media general de 3.164,3 en el conjunto de la población trabajadora (INSST, 2023).

Gráfico 1. Índice de incidencia de accidentes de trabajo con baja en jornada laboral. Año 2023.



Fuente: elaboración propia. Datos obtenidos del INSST.

Estos datos reafirman una tendencia que ya había sido detectada en años anteriores: los jóvenes sufren más accidentes en comparación con otros grupos de edad, especialmente durante los primeros años de incorporación al mercado laboral. De hecho, según el informe del propio INSST, la mayoría de los accidentes laborales se producen durante el primer año de contrato, siendo los trabajadores jóvenes quienes más rotación laboral y temporalidad acumulan.

La elevada siniestralidad juvenil no solo implica una violación del derecho a un trabajo seguro, sino también un coste económico y social significativo. Como advierte la doctrina:

“El coste real de los accidentes laborales es mucho más elevado que los costes aparentes (...). A los costes directos se suman numerosos costes indirectos u ocultos que muchas veces no son tenidos en cuenta por las empresas” (Sánchez Iglesias et al., 2007, p.8).

Estos costes incluyen paralización de la actividad, indemnizaciones, rotación forzosa y pérdida de imagen, especialmente graves cuando se trata de trabajadores jóvenes recién incorporados.

Este hecho supone tal importancia que es reconocido oficialmente por la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023–2027, que considera a las personas jóvenes uno de los colectivos prioritarios para las políticas públicas en prevención, al igual que ocurre con otros trabajadores especialmente sensibles



o con discapacidad, se debe tener en cuenta que no solo se trata solo de reducir cifras, sino de garantizar el derecho a un trabajo seguro y digno desde el inicio de la vida laboral (INSST, 2023a).

### 3.2 Factores de riesgo asociados a la juventud

La doctrina aclara que “el derecho a la protección de la salud en el trabajo es un derecho universal que no puede depender del tipo de contrato, edad o experiencia del trabajador” (Collado Luis, 2008, p. 94).

Sin embargo, el alto nivel de siniestralidad laboral en menores y jóvenes no se debe únicamente al tipo de tarea o sector en el que trabajan (como se suele creer), pues también se da debido a factores propios de su edad, formación, posición laboral y madurez física y emocional.

La jurisprudencia ha dejado claro que la prevención en jóvenes no se agota en la existencia de normas generales, sino que debe considerar su edad, formación y nivel de experiencia laboral. Así, la STSJ de la Comunidad Valenciana de 25 de junio de 2003 (R<sup>o</sup> 950/2000) establece que la prohibición de determinados trabajos debe ponerse siempre en relación con las características subjetivas del trabajador. Este criterio refuerza la idea de que la edad, la inexperiencia y la falta de capacitación de los jóvenes incrementan su vulnerabilidad, lo que obliga a extremar la adaptación de las medidas preventivas.

Estos elementos los convierten en un colectivo especialmente expuesto a riesgos laborales y psicosociales.

- Inexperiencia.

Muchos jóvenes acceden a su primer empleo sin haber recibido formación preventiva suficiente o adaptada al puesto. En muchas ocasiones esto sucede cuando el contrato es de duración limitada, lo que hace que el joven no disponga del tiempo ni los recursos para adquirir hábitos seguros.

El INSST señala que una parte importante de los accidentes laborales se produce durante los primeros meses de contratación, y este patrón afecta especialmente a los jóvenes (INSST, 2023c).

- Condiciones precarias.

Uno de los factores que más influye en la elevada siniestralidad de los jóvenes es la precariedad laboral, que puede apreciarse en contratos de muy corta

duración, a menudo de pocos días, alta rotación, que impide la consolidación de experiencia, falta de formación previa a la incorporación al puesto, ausencia de Equipos de Protección Individual (EPIs) o entregados sin explicación y escasa o nula supervisión por parte de personal cualificado.

Según datos del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE (2023), durante el año 2023 se firmaron 5.906.319 contratos a jóvenes, de los cuales el 57,38% fueron temporales y solo el 42,62% indefinidos. De entre estos últimos, más de 916.000 fueron fijos discontinuos, lo que evidencia una estabilidad limitada.

El tipo de contrato más utilizado fue el de “circunstancias de la producción”, con más de 2,6 millones de contratos (44,12% del total juvenil), una modalidad altamente expuesta a entornos precarios y con poca o nula formación inicial (SEPE, 2023).

Estas condiciones se repiten en los sectores donde predominan los empleos temporales y estacionales, como la hostelería, la agricultura o el comercio. En estos entornos, el empresario prioriza la productividad sobre la prevención, especialmente cuando el joven trabajador no exige sus derechos e incluso desconoce las obligaciones de su empleador.

Según el INSST, los jóvenes presentan índices de temporalidad y rotación laboral mucho mayores que el resto de la población trabajadora, lo que conlleva una reducción del tiempo disponible para formarse en seguridad y adaptarse al puesto (INSST, 2023c). Esta rotación dificulta que el empleador invierta en formación preventiva real, y muchas veces esa formación se limite a entregar manuales genéricos o vídeos sin seguimiento.

De esta manera, el hecho de que muchos jóvenes acepten condiciones de trabajo informales o no reguladas (por ejemplo, en negocios familiares, empleos de verano, becas no remuneradas o prácticas encubiertas) aumenta el riesgo de quedar fuera del sistema preventivo, sin evaluación de riesgos, vigilancia de la salud o planificación de medidas protectoras (UGT, 2017).

- Inserción en sectores de alto riesgo.

Debido a la edad y escasa cualificación, los jóvenes acceden con más frecuencia a empleos en sectores con altos niveles de siniestralidad, donde no se suele exigir experiencia o una gran formación, como la construcción, la hostelería, el transporte, la agricultura o los servicios logísticos. En estos entornos, además del

riesgo físico, se enfrentan a altos ritmos de trabajo, turnos cambiantes y menor supervisión real (INSST, 2023b).

- Baja percepción del riesgo.

Se ha demostrado en varios estudios que los jóvenes suelen mostrar una escasa percepción o distorsionada del riesgo. Tienden a subestimar los peligros del entorno laboral, a actuar con exceso de confianza o a no comunicar situaciones inseguras por temor a perder el empleo o parecer incompetentes al empezar en un nuevo trabajo. (UGT, 2017).

Esta combinación de inseguridad emocional y necesidad de encajar en el entorno provoca que asuman tareas peligrosas sin exigir explicaciones, equipos o respetar las pausas necesarias.

- Vulnerabilidad ante riesgos psicosociales.

Los jóvenes también son particularmente sensibles a los riesgos psicosociales. Suelen presentar mayores niveles de ansiedad, miedo a ser rechazados, o frustración si no comprenden bien sus funciones. Esta situación se ve agravada en entornos donde hay presión por la productividad o modelos de negocio con un estilo de liderazgo autoritarios (INSST, 2023c).

El INSST ha identificado un aumento sostenido de las bajas laborales asociadas a causas psicosociales, y alerta sobre el impacto que esto puede tener en las trayectorias laborales de los jóvenes.

En el caso de los jóvenes, factores como los mencionados (la inexperiencia, la presión social o el estrés emocional) incrementan su exposición a ciertos riesgos. Tal como expone Sierra Hernáiz (2015), la sensibilidad frente a los riesgos laborales no debe entenderse únicamente desde parámetros objetivos, sino también subjetivos, ya que depende de la reacción física o psíquica que cada trabajador pueda experimentar frente a las condiciones del entorno laboral en el que se encuentra inmerso.

Esta sensibilidad es un factor importante a la hora de entender por qué determinadas condiciones laborales impactan de forma más intensa en trabajadores de menor edad.

### 3.3 Sectores con mayor siniestralidad juvenil en España

El análisis de la siniestralidad laboral entre jóvenes no puede llevarse a cabo desde una perspectiva general, ya que las condiciones de riesgo varían en función del sector de actividad, pues existen determinadas ramas productivas que presentan índices de incidencia notablemente superiores, tanto en población general como, especialmente, en el colectivo joven.

Para realizar este estudio, se toma como base la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE), utilizada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) en sus estadísticas oficiales. Según los datos recogidos en el “Informe anual de accidentes de trabajo en España. Datos 2023”, los sectores con mayor siniestralidad en menores y jóvenes de 16 a 24 años coinciden con aquellos caracterizados por los factores mencionados en el punto anterior (4.2 Factores de riesgo asociados a la juventud), que, en 2023, fueron:

- Construcción
- Industria manufacturera
- Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
- Comercio al por mayor y al por menor
- Hostelería

La mayoría de los jóvenes accede al mercado de trabajo en puestos de baja responsabilidad, sin formación suficiente, lo que hace que las tareas que se les delega sean más repetitivas, físicas o peligrosas, como carga y descarga, uso de herramientas sin experiencia o atención al público sin preparación frente a agresiones o conflictos.

Se debe destacar que algunos de estos sectores no presentan los mayores índices de incidencia absolutos, pero sí concentran una parte importante de los trabajadores jóvenes y reúnen condiciones estructurales que explican su elevada exposición al riesgo.

En este apartado se analizará sector por sector las características del tipo de trabajo que suelen realizar los jóvenes y los datos actualizados de incidencia y distribución de accidentes, todo ello basado en los datos oficiales del año 2023 proporcionados por el INSST.

- CONSTRUCCIÓN

El sector de la construcción es uno de los más peligrosos del sistema productivo español, ya que sus características (trabajos en altura, manipulación de cargas, uso de maquinaria pesada o entornos cambiantes) lo convierten en un ámbito de alto riesgo, especialmente para los trabajadores jóvenes, quienes suelen ocupar puestos básicos, temporales y poco supervisados.

Por ello es, que muchas de las actividades que componen la construcción, como los trabajos en altura, aparecen en el Decreto de 26 de julio de 1957 de trabajos prohibidos a menores.

Según los datos del INSST, durante el año 2023 se produjeron un total de 5.775 accidentes laborales con baja en jornada laboral entre jóvenes de 16 a 24 años en el sector de la construcción. Esta cifra representa una proporción significativa del total de siniestralidad juvenil, y sitúa a la construcción entre los sectores más afectados por accidentes en este grupo de edad.

Del total de 5.775 accidentes; 89 correspondieron a trabajadores de entre 16 y 17 años, 841 a los de 18 a 19 años y 4.791 a jóvenes de entre 20 y 24 años.

La alta rotación y temporalidad son características propias de este sector y que obviamente también afectan a los jóvenes, pues es habitual que accedan a la construcción mediante contratos temporales y a través de subcontratas o ETTs.

#### - AGRICULTURA, GANADERIA, SILVICULTURA Y PESCA

Las condiciones ambientales, en algunos casos extremas, el trabajo físico intenso, el uso de maquinaria pesada y la baja formación preventiva en muchas ocasiones, hacen que este sector pueda suponer un problema en términos de salud y seguridad laboral.

El INSST muestra que en el año 2023 se registraron un total de 2.823 accidentes laborales con baja en jornada laboral entre jóvenes de 16 a 24 años en el sector agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.

De esos accidentes; 85 correspondieron a trabajadores de 16 a 17 años, 525 a los de 18 a 19 años y 2.213 a jóvenes de 20 a 24 años.

Aunque la cifra de accidentados es inferior a la de sectores como la construcción o el comercio, se debe tener en cuenta que el número de jóvenes empleados en el sector agrario es también menor, lo que eleva el índice de incidencia en términos relativos.

Algunos de los principales riesgos a los que se enfrentan a los jóvenes en este sector incluyen:

- Manejo de maquinaria agrícola (tractores, desbrozadoras, empacadoras) sin la formación reglamentaria correspondiente.
- Trabajo al aire libre en condiciones meteorológicas extremas, que exige resistencia física que muchas veces no poseen.
- Manipulación de productos fitosanitarios, abonos, plaguicidas o fertilizantes sin Equipos de Protección Individual (EPIs) adecuados.
- Posturas forzadas, sobreesfuerzos y carga repetitiva de peso.

Y, además, una gran parte del empleo juvenil en este sector se lleva a cabo a través de contratos temporales vinculados a campañas agrícolas, como la recolección de patata, por ejemplo, o la vendimia.

#### - INDUSTRIA MANUFACTURERA

La industria manufacturera engloba una amplia variedad de actividades productivas, desde la alimentación y el textil hasta la metalurgia, la automoción o la fabricación de productos químicos. Este sector está caracterizado por un alto grado de mecanización, el uso de sustancias peligrosas y entornos laborales intensivos, lo que lo convierte en uno de los más exigentes en términos de prevención de riesgos laborales, y más aún para las personas jóvenes.

Según datos ofrecidos por el INSST, en el año 2023 se produjeron 7.507 accidentes laborales con baja en jornada laboral en este sector entre jóvenes de 16 a 24 años. Esta cifra lo sitúa como uno de los sectores con más siniestralidad juvenil en base a la siniestralidad total de estas edades.

El desglose por grupos de edad es el siguiente; 93 accidentes en el grupo de trabajadores de 16 a 17 años, 947 accidentes entre los jóvenes de 18 a 19 años y 6.467 accidentes en el grupo de 20 a 24 años.

Por lo general, estos son entornos organizativos donde la producción prima sobre la seguridad, sobre todo en picos de trabajo o campañas y para una rápida incorporación, la formación es muy genérica.

Además, normalmente, los trabajadores jóvenes acceden a la industria en puestos de nivel básico, como un auxiliar, lo que implica tareas de embalaje, limpieza industrial, control visual o etiquetado, ayuda en máquinas o líneas de producción u operaciones logísticas dentro de planta, entre otras cuyos riesgos más frecuentes

son los atrapamientos, cortes o amputaciones provocadas por maquinaria, la exposición a agentes químicos y térmicos y las caídas al mismo o distinto nivel.

- COMERCIO AL POR MAYOR Y MENOR Y REPARACIÓN DE VEHICULOS

El sector del comercio, incluida la reparación de vehículos, es una de las principales puertas de entrada al mercado laboral juvenil en España. Su gran volumen de contratación estacional, la flexibilidad horaria y la baja exigencia de cualificación inicial hacen que muchos jóvenes trabajen en él de forma temporal o durante sus primeros empleos.

Según el INSST en 2023 se produjeron 7.292 accidentes laborales con baja en jornada laboral en el sector de comercio entre jóvenes de 16 a 24 años, distribuyéndose este total de la siguiente forma: 110 accidentes en jóvenes de 16 a 17 años, 1.015 accidentes de 18 a 19 años y 6.167 accidentes en trabajadores de 20 a 24 años.

El sector comercio destaca por su elevada temporalidad y parcialidad. Muchos jóvenes son contratados mediante contratos por circunstancias de la producción (campañas de rebajas, navidad, verano) y contratación parcial para compaginar estudios, incluso por acuerdos a través de ETTs.

Aunque no se trata de un sector de riesgo elevado en términos de mortalidad o gravedad extrema, los accidentes leves y moderados son frecuentes, especialmente cuando se combinan la falta de formación, la rotación de personal y el ritmo acelerado de trabajo.

Entre los riesgos más frecuentes para jóvenes destacan las caídas al mismo nivel por suelos mojados o desorden en zonas de paso o almacenes, cortes y golpes al manipular productos, riesgos psicosociales por presión de venta, trato con clientes, acoso o falta de pausas o sobreesfuerzos al cargar o desplazar cajas sin formación ergonómica previa.

- HOSTELERIA

La hostelería es uno de los sectores con mayor presencia de trabajadores jóvenes, especialmente durante campañas estivales, fines de semana, vacaciones o trabajos temporales. Es muy habitual que los jóvenes accedan a su primer empleo en este entorno lo que hace que vaya unido a la escasa formación o experiencia.

Según el Informe Anual de Accidentes de Trabajo del INSST, en el año 2023 se registraron un total de 10.614 accidentes laborales con baja en jornada laboral entre jóvenes de 16 a 24 años en el sector hostelería. De forma detallada: 262 accidentes entre trabajadores de 16 a 17 años, 2.222 accidentes entre trabajadores de 18 a 19 años y 8.130 accidentes entre trabajadores de 20 a 24 años.

A pesar de que la hostelería no se percibe como un sector de “alto riesgo”, presenta numerosos peligros, destacando cortes y quemaduras durante la manipulación de cuchillos, utensilios calientes, hornos o freidoras, golpes y atrapamientos al manipular bandejas, frigoríficos, carros o mobiliario, estrés, fatiga y presión constante en turnos intensivos o con sobrecarga de trabajo y problemas psicosociales por maltrato verbal, acoso o trato con clientes hostiles.

Además, la alta siniestralidad juvenil en este sector se ve agravada por contratos temporales de días o semanas, falta de formación inicial en prevención de riesgos laborales y horarios partidos, nocturnos o sobrecargados, incompatibles con el descanso físico y mental.

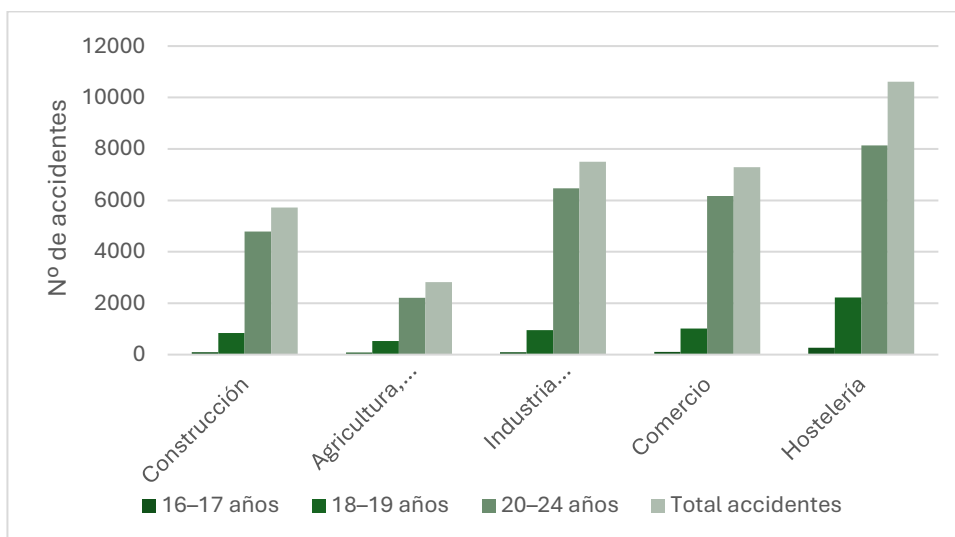
#### - SÍNTESIS COMPARATIVA ENTRE SECTORES

Tras analizar los datos oficiales del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del año 2023 se puede afirmar que la siniestralidad laboral juvenil se concentra en determinados sectores de la actividad productiva española.

En términos reales, destaca entre ellos el sector de la hostelería como el que mayor número de accidentes registra entre jóvenes de 16 a 24 años, con un total de 10.614 accidentes con baja en jornada laboral, superando al resto de sectores en todos los tramos de edad. Le siguen la industria manufacturera (7.507 accidentes) y comercio (7.292), sectores caracterizados por una alta contratación de jóvenes en tareas de ejecución rápida, manipulación de cargas o exposición directa al público.



Gráfico 2. Número de accidentes laborales por sector según edad del joven. Año 2023.



Fuente: elaboración propia. Datos obtenidos del INSST.

Estos datos demuestran una relación directa entre la falta de formación, la temporalidad y el tipo de tareas encomendadas a los jóvenes con el riesgo al que están expuestos.

Por tanto, es necesario reforzar las medidas preventivas específicas dirigidas a la juventud en los sectores más afectados y así se podría reducir el impacto que tiene el acceso poco protegido y supervisado al trabajo en la salud laboral de los trabajadores más jóvenes.

### 3.4 Comparación de la siniestralidad laboral juvenil entre hombres y mujeres

Tras analizar los accidentes laborales en jóvenes según el sexo del trabajador pueden apreciarse diferencias significativas tanto en frecuencia como en gravedad. Estas diferencias se dan en función de los entornos laborales a los que acceden y las tareas que desempeñan.

Como se ha mencionado anteriormente, según los datos oficiales del INSST (2023), en 2023 se produjeron un total de 50.738 accidentes laborales con baja en jornada entre menores y jóvenes de 16 a 24 años. Se especifican estos, en la Tabla 1:

*Tabla 1. Número de accidentes según edad y sexo. Año 2023.*

Sexo	16-17 años	18-19 años	20-24 años	Total 16-24 años
Hombres	776	6.064	30.546	37.386
Mujeres	206	1.881	11.265	13.352

*Gráfico 3. Representatividad del número de accidentes de jóvenes según su sexo.*



Fuente: elaboración propia. Datos obtenidos del INSST.

El mismo informe refleja también que, entre los accidentes graves y mortales, los hombres presentan una tasa muy superior. Por ejemplo, del total de 619 accidentes mortales en jornada de todas las edades, 578 fueron sufridos por varones (93,4 %), y solo 41 por mujeres.

En el caso concreto del grupo de 16 a 24 años; los hombres sufrieron todos los accidentes mortales registrados en los grupos de 16 a 19 años, y casi todos los graves, pues las mujeres jóvenes presentan una bastante menor incidencia.

La distribución de los accidentes laborales entre jóvenes varía mucho en función del sector de actividad y del sexo del trabajador o trabajadora. Esta diferencia refleja la segmentación laboral existente en el mercado de trabajo juvenil.

En sectores tradicionalmente masculinizados, como la construcción, la presencia de mujeres jóvenes frente a hombres es casi inexistente. En 2023, del total de 5.689 accidentes registrados entre jóvenes en este sector, 5.601 fueron sufridos por hombres, lo que representa el 98,45 % del total. Solo 88 mujeres sufrieron accidentes en este ámbito, lo que representa el 1,55 %, evidenciando una clara segregación por sexo en el acceso a estos empleos.

En el sector hostelería, se observa una mayor presencia femenina, aunque los hombres siguen siendo mayoría. En total, se registraron 10.614 accidentes entre jóvenes, de los cuales 6.685 correspondieron a hombres (62,97 %) y 3.929 a mujeres (37,03 %).

Otros sectores como la industria manufacturera y la agricultura también presentan una mayor proporción de accidentes entre hombres jóvenes y, por el contrario, sectores como el comercio, especialmente en el comercio minorista, presentan una siniestralidad más equilibrada siendo incluso con mayor representación femenina, los accidentes de varones fueron 3.311 (45,4%), mientras que los de mujeres alcanzan los 3.981 (54,6%), lo que refleja un predominio femenino, especialmente en tareas de caja, reposición o atención al cliente.

Esta diferenciación por sectores permite concluir que las diferencias de siniestralidad por sexo no pueden entenderse sin considerar la distribución ocupacional de los jóvenes. A menudo, los hombres acceden a sectores más peligrosos físicamente, mientras que las mujeres se concentran en sectores con riesgos menos visibles, pero igualmente importantes, como los ergonómicos, psicosociales o derivados de la atención al público.

### 3.5 Siniestralidad juvenil en función de la antigüedad en el puesto de trabajo

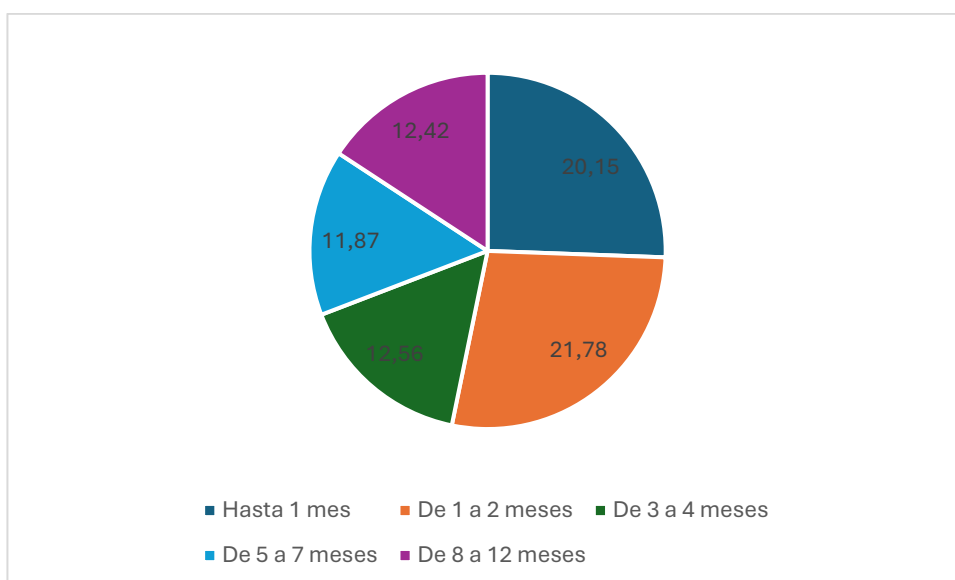
La antigüedad en el puesto de trabajo es un factor que influye mucho en la siniestralidad entre jóvenes. Los primeros días o semanas tras la incorporación suponen un periodo de adaptación crítico, en el que aún no se han interiorizado las normas de seguridad, no se conocen del todo los procedimientos ni los riesgos del entorno, y no se ha recibido formación preventiva de ningún tipo en muchos casos.

Según los datos del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) correspondientes a 2023, de los accidentes con baja en jornada laboral sufridos pormenores y jóvenes de 16 a 24 años, un porcentaje elevado se produjo en las fases iniciales del empleo, puede observarse en la Tabla 2 y Gráfico 3:

*Tabla 2. Accidentes laborales de jóvenes según la antigüedad en el puesto.*

Antigüedad en el puesto	Total de accidentes	% sobre total jóvenes
Hasta 1 mes	10.225	20,15 %
De 1 a 2 meses	11.051	21,78 %
De 3 a 4 meses	6.374	12,56 %
De 5 a 7 meses	6.024	11,87 %
De 8 a 12 meses	6.303	12,42 %

*Gráfico 4. Porcentaje sobre total de accidentes en jóvenes según la antigüedad en el puesto de trabajo.*



Fuente: elaboración propia. Datos obtenidos del INSST.

Estos datos reflejan que aproximadamente el 42% de todos los accidentes juveniles se concentran en los dos primeros meses desde la incorporación, y cerca del 70% en los primeros 7 meses. Este patrón se repite especialmente en sectores como hostelería, comercio, industria ligera o construcción.

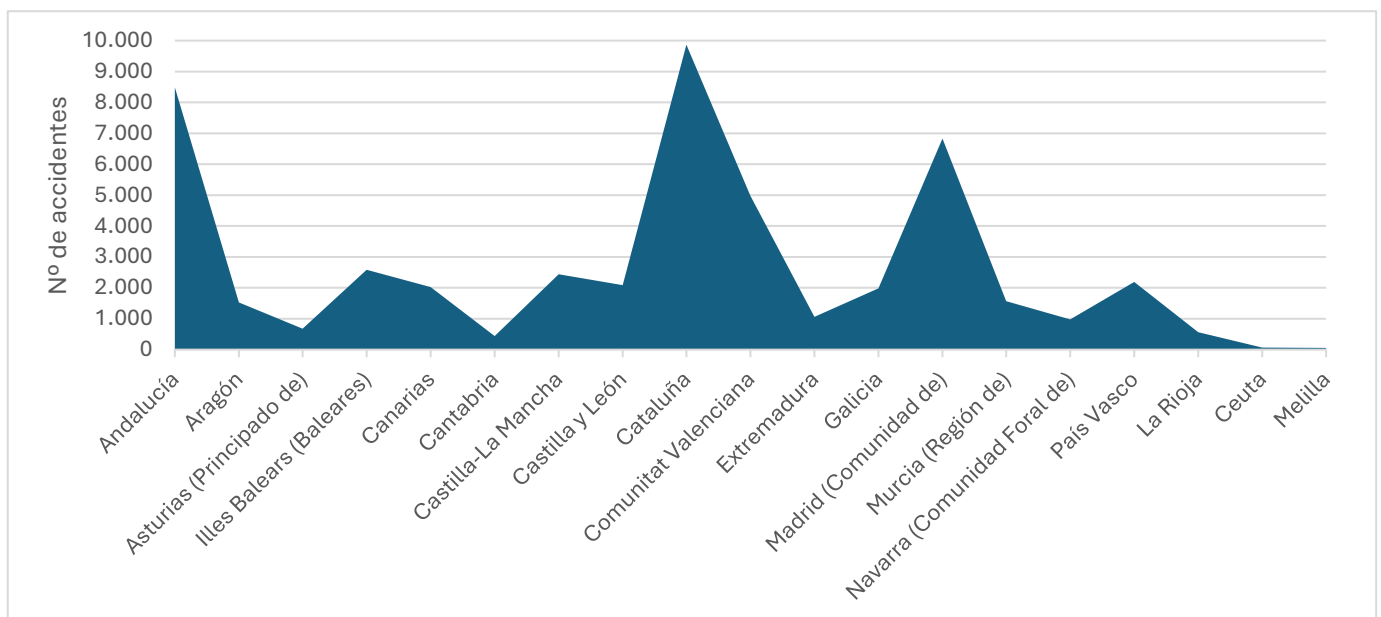
¿A qué puede deberse?

Principalmente, a la falta de formación práctica antes del inicio de la actividad, el desconocimiento del entorno, equipos y procedimientos, la ausencia de supervisión directa, e inseguridad, nerviosismo o sobrecarga por la presión de integrarse rápidamente.

### 3.6 Siniestralidad juvenil en función de las comunidades autónomas

Los datos que pueden obtenerse del INSST sobre la siniestralidad laboral en jóvenes de entre 16 y 24 años en España revelan focos de atención en cinco comunidades autónomas que, en conjunto, suponen más del 60 % de todos los accidentes registrados en este colectivo durante 2023, estas son Cataluña, Andalucía, Madrid, Comunidad Valenciana e Islas Baleares.

Gráfico 5. Accidentes laborales de jóvenes entre 16 y 24 años según la comunidad autónoma.



Fuente: elaboración propia. Datos obtenidos del INSST.

- Cataluña: 9.867 accidentes
- Andalucía: 8.483 accidentes
- Madrid: 6.834 accidentes
- Comunidad Valenciana: 4.972 accidentes
- Illes Balears: 2.584 accidentes

Su posición de liderazgo podría explicarse por factores como una alta población activa juvenil, el peso del sector servicios, la contratación estacional (especialmente en turismo y hostelería) y una mayor presencia de sectores de riesgo moderado.

En todas las comunidades autónomas se repite un patrón claro: la franja de 20 a 24 años concentra el mayor número de accidentes, le sigue el grupo de 18 a

19 años, con cifras considerablemente menores y por último, los menores de 18 años (16–17) presentan la incidencia más baja.

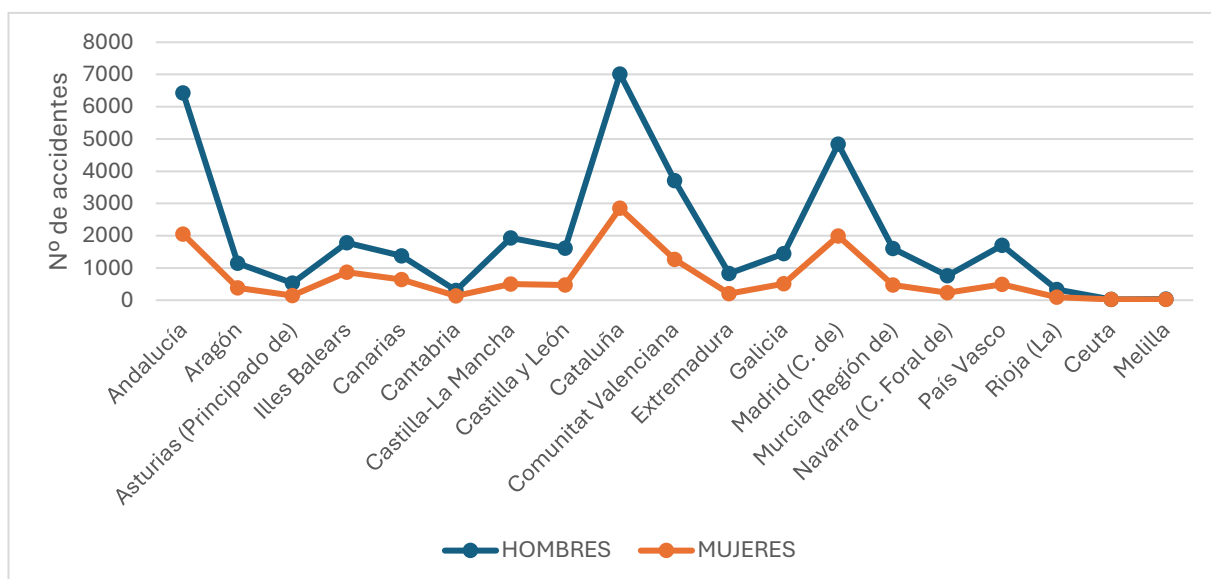
Por ejemplo, en Cataluña, los 7.924 accidentes de jóvenes entre 20 y 24 años suponen el 80 % de los siniestros juveniles (de entre 16 y 24 años) registrados en esa comunidad. En Andalucía, los 6.981 casos del mismo tramo representan un 82,3 %. Este patrón se repite en todo el país en términos absolutos.

En todas las comunidades autónomas, los varones presentan un número de accidentes bastante mayor que las mujeres. Esta tendencia es constante y especialmente pronunciada en comunidades como Cataluña (7.017 hombres frente a 2.850 mujeres), Andalucía (6.429 frente a 2.054) y Madrid (4.843 frente a 1.991).

En términos relativos, los varones representan en la mayoría de las regiones más del 70% de los accidentes registrados entre jóvenes, llegando incluso a superar el 80% en comunidades como Castilla-La Mancha, Aragón o Navarra.

No obstante, comunidades como Islas Baleares o Canarias muestran proporciones algo más equilibradas (por ejemplo, en Islas Balears, el 67 % de los accidentes los sufren hombres y el 33 % mujeres), lo que podría vincularse a la mayor contratación femenina en hostelería y turismo durante campañas estacionales.

*Gráfico 6. Número de accidentes laborales entre jóvenes de 16 a 24 años según su sexo y comunidad autónoma.*



Fuente: elaboración propia. Datos obtenidos del INSST.

### 3.7 Índice de incidencia de la siniestralidad laboral juvenil

Uno de los indicadores más relevantes para el análisis de la siniestralidad laboral es el índice de incidencia, ya que no se limita al número absoluto de accidentes, como hasta ahora se había estado analizando en los apartados anteriores, sino que relaciona los accidentes con la población trabajadora que realmente se encuentra expuesta al riesgo.

Este índice indica cuántos accidentes con baja se producen por cada 100.000 personas trabajadoras afiliadas con cobertura de accidentes de trabajo, en total o de cada grupo específico, ya que se calculan con su propia población de referencia, así se consigue detectar grupos vulnerables, independientemente de su tamaño.

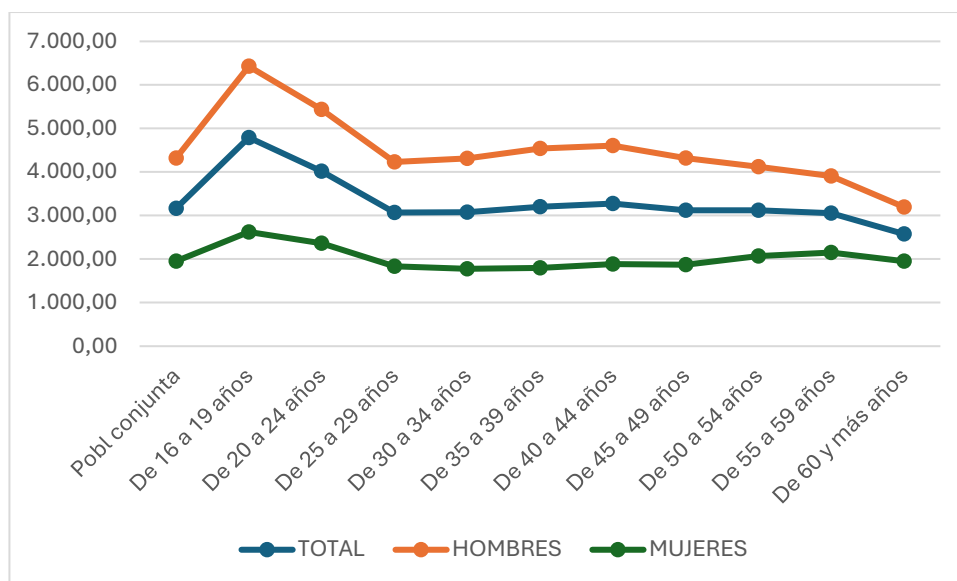
Es importante destacar que el índice total no es una media aritmética ni una suma de los índices masculino y femenino, ya que cada uno se calcula sobre su propio grupo de afiliados, si no que el índice global se obtiene con un denominador independiente, lo que explica que no coincida con la suma ni la media de ambos.

En base a los datos oficiales del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el año 2023 los índices de incidencia más elevados se registraron entre los trabajadores de menor edad, siendo el índice de incidencia total, de todos los trabajadores, 3.164,3. En el grupo de 16 a 19 años, el índice general fue de 4.791,8 accidentes por cada 100.000 trabajadores, mientras que en el grupo de 20 a 24 años descendía a 4.017,9.

Por otro lado, la diferencia por sexo es muy significativa: los varones de 16 a 19 años presentaron un índice de 6.426,4, frente a 2.622,8 en las mujeres del mismo grupo. Entre los 20 y 24 años, el patrón se repite: los hombres alcanzaron los 5.433,3 frente a los 2.365,8 de las mujeres.

Los trabajadores hombres de menor edad son, con diferencia, el grupo más expuesto al accidente laboral en proporción a su tamaño poblacional, lo que indica directamente la peligrosidad a la que se enfrentan en los entornos laborales en los que se insertan estos trabajadores y de la falta de preparación o supervisión que existe en los primeros empleos de estos.

Gráfico 7. Índices de incidencia de accidentes de trabajo en jornada, de asalariados, según edad y sexo. Año 2023



Fuente: elaboración propia. Datos obtenidos del INSST.

### 3.8 Tipología de accidentes más frecuentes en jóvenes

Analizando los datos correspondientes al año 2023 del INSST, se pueden identificar las formas de accidente más comunes entre los jóvenes trabajadores de 16 a 24 años.

En total, los jóvenes de entre 16 y 24 años registraron más de 50.000 accidentes con baja en jornada laboral ese año, y la mayoría se agrupa en cuatro grandes categorías.

- Sobreesfuerzo, trauma psíquico, radiaciones, ruido, etc.

La causa más frecuente de accidente laboral entre jóvenes en 2023 fue el sobreesfuerzo físico, sobre el sistema musculoesquelético, con un total de 13.191 accidentes:

- o De 16 a 17 años: 261
- o De 18 a 19 años: 1.821
- o De 20 a 24 años: 11.109

Estos accidentes se producen principalmente al cargar, empujar o levantar objetos sin formación ergonómica, o por realizar movimientos repetitivos (hostelería, comercio, construcción). Las lesiones derivadas suelen ser musculares o articulares, especialmente en la espalda, hombros o muñecas.



- Golpe contra un objeto inmóvil estando el trabajador en movimiento.

La segunda forma más común de accidente corresponde a golpes con objetos estáticos (estanterías, maquinaria parada, suelos, etc.), con 10.907 accidentes entre jóvenes, siendo dentro de esta categoría el accidente más repetido el golpe sobre o contra un objeto inmóvil resultado de una caída del trabajador. Desglosándose así:

- o De 16 a 17 años: 200
- o De 18 a 19 años: 1.677
- o De 20 a 24 años: 9.030

Pueden provocar contusiones, heridas y hematomas, especialmente en miembros superiores e inferiores y son frecuentes en almacenes, comercios, cadenas de montaje o reparto.

- Choque, golpe o colisión con/contra un objeto en movimiento.

Esta es la siguiente manera más común de accidente de trabajo entre jóvenes, agrupando 9.288 accidentes, y encuadrado en esta categoría, es el choque o golpe contra un objeto que cae o se desprende el accidente más repetido.

- o De 16 a 17 años: 181
- o De 18 a 19 años: 1.422
- o De 20 a 24 años: 7.685

Este tipo de accidente incluye situaciones como ser golpeado por carros, transpaletas, carretillas o maquinaria en movimiento o golpes de objetos que caen o se desplazan (paquetes, herramientas, productos mal apilados), entre otros.

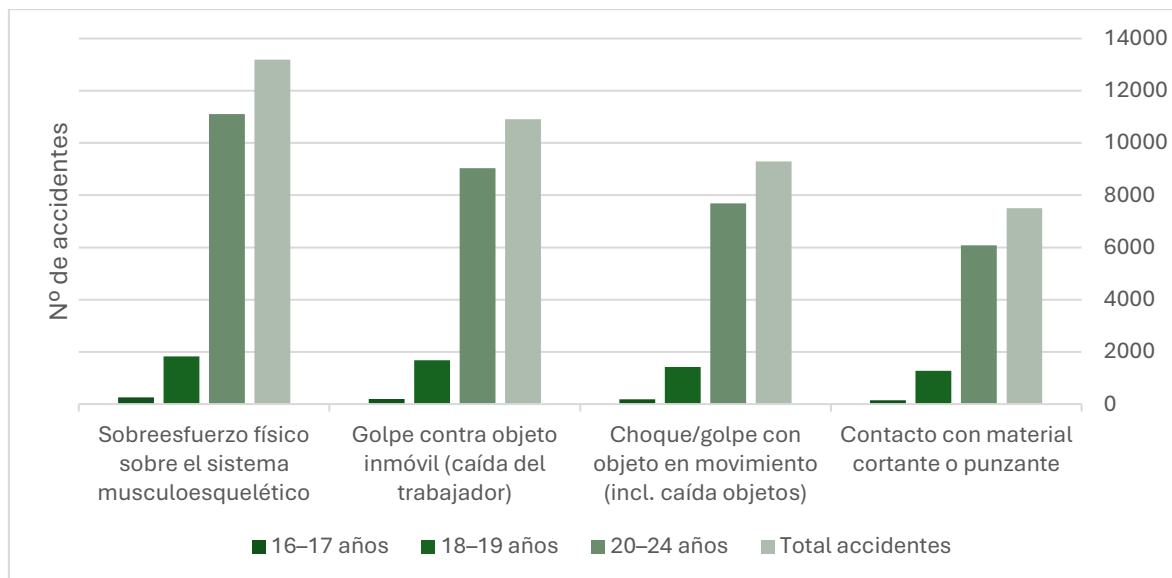
- Contacto con agente material cortante, punzante o duro.

El contacto directo con un objeto punzante o cortante causó 7.498 accidentes en jóvenes, destacando en la categoría los accidentes por contacto con material cortante, como cuchillos, hojas, etc.

- o De 16 a 17 años: 150
- o De 18 a 19 años: 1.269
- o De 20 a 24 años: 6.079

Es habitual en tareas con cuchillos, herramientas manuales, cristales, maquinaria cortante... por ello, es muy común en hostelería, industria alimentaria, carpintería o mantenimiento.

Gráfico 8. Número de accidentes en función del tipo y edad. Año 2023.



Fuente: elaboración propia. Datos obtenidos del INSST.

### 3.9 Medidas preventivas para jóvenes

Los datos analizados en apartados anteriores muestran que los jóvenes trabajadores, sufren una mayor exposición al riesgo debido a varios factores como la falta de experiencia, escasa formación, empleos precarios, tareas peligrosas y escasa supervisión.

Este apartado recoge las principales acciones preventivas que deberían estarse aplicando de forma sistemática en todos aquellos casos en los que se contrate a personas jóvenes, especialmente en sectores de riesgo, muchas de estas medidas están ya previstas en la legislación vigente pero su correcta implementación en la práctica resulta, en muchos casos insuficiente.

Algunas de las actuaciones más relevantes que permitirían reducir la exposición al riesgo y mejorar las condiciones de seguridad de este colectivo en el entorno laboral son:

- Formación preventiva adaptada.

Es prioritario ofrecer una formación específica en PRL que se imparta antes del inicio efectivo de la actividad laboral, especialmente en sectores de riesgo como construcción, industria o agricultura, que incluya contenidos básicos sobre

ergonomía, manejo de herramientas, riesgos psicosociales y protocolos de emergencia; que sea adaptada a la edad y nivel de madurez del joven.

La Ley 31/1995 ya establece esta obligación en su artículo 19, pero en la práctica, muchos contratos temporales o campañas estacionales obvian esta formación o la reducen a un simple trámite.

- Adaptación de los puestos de trabajo.

En línea con lo recogido en el artículo 25 de la LPRL, deben identificarse y eliminarse los riesgos no apropiados para jóvenes o menores. Es algo que parece obvio, pero en muchos casos, no se tiene en cuenta que las características físicas y psíquicas de los jóvenes y menores no son las mismas que las de los adultos ya desarrollados. Pues la adecuación de los puestos de trabajo a las características físicas y psicológicas de los trabajadores no solo mejora la salud laboral, sino que también dignifica el entorno de trabajo (Sánchez Iglesias et al., 2007).

- Supervisión y tutorización inicial.

La acogida de los jóvenes debe incluir un plan de integración supervisado, que cuente con la asignación de un responsable o tutor que supervise al joven trabajador en sus primeras semanas además de que revise continuamente el cumplimiento de las medidas preventivas.

También, podría darse la restricción inicial de tareas que puedan suponer más riesgo hasta que demuestre los conocimientos y la competencia necesaria.

- Estabilidad contractual y vigilancia del empleo precario.

Una de las causas más frecuentes de accidentes es la alta temporalidad en los contratos de los jóvenes, como se mencionó anteriormente, lo que impide un conocimiento adecuado del entorno de trabajo y reduce su implicación en la prevención.

Por lo que es esencial promover contratos más estables o, al menos, una duración mínima razonable y reforzar la vigilancia y control de las ETTs y subcontratas en sectores como la construcción, comercio o logística.

### 3.10 Propuestas de mejora en la PRL en jóvenes y menores

A partir del análisis realizado a lo largo de este trabajo, se hace evidente la necesidad de adoptar nuevas medidas y reforzar las ya existentes para garantizar

una protección efectiva a los trabajadores jóvenes y menores. Por ello, se han desarrollado una serie de propuestas que tienen como objetivo reducir la siniestralidad, mejorar la formación y supervisión, adaptar los entornos laborales y promover una cultura preventiva sólida, tanto a nivel normativo como empresarial.

- Potenciar la existencia de un tutor de seguridad.

Durante el periodo de adaptación inicial, es necesaria una supervisión cercana, por lo que se propone establecer como medida de prevención obligatoria:

- o La asignación de un tutor o trabajador de referencia durante las primeras semanas, con experiencia en el puesto y formación básica en prevención, siendo este tutor quien realice una evaluación continua del cumplimiento de normas preventivas y comunique posibles riesgos al departamento de PRL. Tal vez, si se reconociera su labor dentro de la estructura de la empresa incluyendo incentivos o compensaciones, la tarea se lleve a cabo de forma más agradable para dicho tutor. Pues la doctrina destaca “la importancia de que los formadores estén también involucrados a lo largo del propio diseño de la formación y no se conviertan en meros impartidores de una formación previamente concebida” (Cobos et al., 2012, p. 147).
- Reforzar la formación preventiva obligatoria.

Uno de los términos que más se ha repetido a lo largo de este trabajo ha sido la falta de formación específica antes de la incorporación laboral, la evaluación anticipada del puesto de trabajo constituye una herramienta imprescindible, pues no solo minimiza los riesgos, sino que evita consecuencias posteriores más graves. Así lo recoge la doctrina técnica:

“Un riesgo que no se detecta en el momento adecuado genera un coste más elevado que el coste que se produce a posteriori (...)” (Sánchez Iglesias et al., 2007, p. 13).

La legislación vigente ya establece esta obligación, pero no siempre se cumple. Por ello, se propone:

- o El establecimiento obligatorio de cursos presenciales u online certificados, impartidos por organismos oficiales o entidades colaboradoras, que deberán superarse antes de asumir un puesto de trabajo.

- Regulación específica para la contratación juvenil en sectores catalogados como “de riesgo” para este colectivo.

Dado que muchos accidentes se producen en sectores como la construcción, hostelería, comercio o agricultura, se propone:

- Prohibir determinadas tareas si no se ha superado una formación específica o un mínimo de tiempo bajo supervisión.
- Impulsar la cultura preventiva.

Además de la formación formal ofrecida en el mundo laboral, considero necesario construir una cultura de seguridad desde la etapa educativa, pues Antonio Burgos-García (2014) defiende que la prevención de riesgos laborales debe integrarse desde los primeros niveles del sistema educativo, ya que los conocimientos y actitudes preventivas se forman desde edades tempranas y pueden contribuir de forma determinante a reducir la siniestralidad futura. Pudiendo realizarse de la siguiente manera:

- Incluir contenidos de PRL adaptados en el temario impartido en la ESO, pues sea cual sea el trabajo al que se acceda en un futuro, la PRL básica estará presente.
- Lanzar campañas informativas en redes sociales y medios dirigidos al público joven, tal vez en plataformas como “Instagram” o “TikTok” que hoy en día todos los jóvenes utilizan, pues tal y como afirman Cobos et al. (2012), “la formación ha de ser activa y participativa: los métodos activos han demostrado ser hasta tres veces más eficaces”
- Mejorar la vigilancia y control institucional.

Aunque ya existen normas, su cumplimiento no siempre está garantizado. Así que se plantea:

- Aumentar los recursos de la Inspección de Trabajo para el control específico de la contratación y condiciones laborales entre jóvenes y menores.
- Crear un registro específico de siniestralidad juvenil, accesible y actualizado, que permita diseñar medidas más focalizadas y así impulsar charlas o nuevas medidas preventivas en empresas con alta rotación juvenil o siniestralidad elevada.

- Incentivar la prevención desde lo económico.

Además del enfoque sancionador, es importante motivar la prevención con incentivos para las instituciones que los lleven a cabo. Algunas medidas posibles pueden ser:

- Bonificaciones en cotizaciones a empresas que implementen planes específicos para jóvenes o reduzcan su siniestralidad.
- Distintivos o certificaciones para empresas con buenas prácticas preventivas con jóvenes.

Estas propuestas deben entenderse como líneas complementarias al marco normativo actual, dado que con este no está siendo suficiente.

Tal como y explica la doctrina técnica, la prevención solo será eficaz si existe un compromiso firme desde los niveles más altos de la empresa:

“Es importante que la Dirección sea la primera en mostrar su interés en que la Prevención de riesgos se integre en todos los procesos de la misma” (Falagán Rojo et al., 2000, p. 285)

Por lo tanto, desde una buena concienciación e implicación por parte de todos los implicados en el ámbito laboral (empleadores, empleados y administraciones públicas), es cuando será posible conseguir un entorno laboral seguro para los jóvenes.

## 4. Conclusiones

La prevención de riesgos laborales constituye un principio rector de la política social y económica, estrechamente relacionado con el derecho fundamental a la vida y a la integridad física reconocido en el artículo 15 de la Constitución Española. Se configura, además, como un derecho de los trabajadores y una obligación ineludible para los empresarios, quienes son deudores de la seguridad. Sin embargo, como se ha podido observar en este trabajo, cuando se trata de menores de edad y jóvenes, este derecho no siempre se garantiza en la práctica con la eficacia necesaria.

A pesar de los avances normativos y técnicos en materia de prevención de riesgos laborales, este colectivo sigue presentando cifras de siniestralidad muy elevadas que llaman mucho la atención. Esto puede estar motivado no solo por la inexperiencia o madurez incompleta de los jóvenes, sino también por la precariedad contractual, la ausencia de formación realmente efectiva y el incumplimiento de la normativa preventiva por parte de algunas empresas.

El análisis realizado muestra que el marco normativo, tanto internacional como europeo y nacional, establece una protección reforzada para los menores y jóvenes trabajadores, ya que la legislación contempla limitaciones de jornada, tareas prohibidas, derechos específicos a la formación, vigilancia de la salud y evaluación adaptada del riesgo, pero, la aplicación de estas medidas resulta con frecuencia insuficiente, y la realidad demuestra que persisten carencias en la protección de los jóvenes en sus primeros empleos.

La doctrina coincide en señalar que los jóvenes deben considerarse trabajadores especialmente sensibles debido a su falta de experiencia y madurez. pues la protección no puede limitarse a un listado de tareas prohibidas, sino que debe basarse en una evaluación individualizada de riesgos que tenga en cuenta las condiciones del trabajador, criterio que ha sido respaldado por la jurisprudencia (STSJ Comunidad Valenciana, 25 de junio de 2003).

Esto permitiría incluir a los jóvenes dentro de dicha categoría, lo que refuerza la necesidad de planes preventivos concretos, formación adaptada y un acompañamiento inicial que garantice su seguridad real en el trabajo.

A través del estudio estadístico y sectorial, se ha comprobado que los jóvenes se incorporan, con frecuencia a sectores de alto riesgo (como la hostelería, la construcción o la industria) mediante contratos temporales, en ocasiones sin

formación previa, sin supervisión directa y con escasa capacidad de exigir sus derechos. Esto deja ver que el problema no radica únicamente en la existencia y aplicación de normas, sino en la falta de una verdadera cultura preventiva tanto en las empresas como en la sociedad en general.

Las propuestas de mejora planteadas en este trabajo apuntan hacia la necesidad de un modelo integral de protección: refuerzo de la formación obligatoria y adaptada, supervisión inicial mediante tutores preventivos, regulación más estricta de la contratación juvenil en sectores de riesgo, incremento de la vigilancia por parte de la Inspección de Trabajo e incentivos para aquellas empresas que apuesten por integrar la prevención de riesgos, enfocada en el colectivo estudiado, en su gestión diaria. Igualmente, resulta esencial avanzar hacia la construcción de una cultura preventiva desde las etapas educativas más tempranas, de manera que los futuros trabajadores adquieran hábitos seguros antes de incorporarse al mercado laboral.

Es importante destacar que en España no existe una normativa reciente o específica que aborde de forma integral la prevención de riesgos laborales en menores y jóvenes. La mayor parte de las disposiciones aplicables provienen de normas ya consolidadas que establecen una protección básica, pero resultan insuficientes para dar respuesta a las nuevas realidades del mercado laboral juvenil, marcado en muchos casos por la temporalidad y la precariedad. Esta ausencia de un marco normativo actualizado refleja una carencia que debería ser atendida mediante políticas públicas más modernas, capaces de adaptarse a las tendencias actuales.

Por ello, como ya se ha mencionado, es mediante un compromiso real, por parte de empleadores, empleados, instituciones educativas, sindicatos, asociaciones empresariales, y administraciones públicas como podrá cambiarse esta situación. La juventud no debe ser un factor de riesgo laboral en sí mismo, ya que invertir en prevención desde el inicio de la vida laboral es una garantía de sostenibilidad y salud para el futuro del trabajo, y por ello de la sociedad en general.



## 5. Bibliografía

- Burgos-García, A. (2014). "Análisis de la cultura de prevención de riesgos laborales en los distintos niveles educativos desde la perspectiva del profesorado." *Educación*, 50(2), 285–321.
- Cobos Sanchiz, D., Llacuna Morera, J., Inés Calzón, A., & Pérez- Solano Vázquez, M. J. (2012). "Buenas prácticas en la formación sobre prevención de riesgos laborales a trabajadores en las empresas: una revisión sistemática". *Revista Fuentes*, (12), 139–164.
- Collado Luis, S. (2008). "Prevención de riesgos laborales: principios y marco normativo". *Revista de Dirección y Administración de Empresas*, (15), 91–117.
- Falagán Rojo, M. J., Canga Alonso, A., Ferrer Piñol, P., & Fernández Quintana, J. M. (2000). *Manual básico de prevención de riesgos laborales: Higiene industrial, seguridad y ergonomía*. Sociedad Asturiana de Medicina y Seguridad en el Trabajo y Fundación Médicos Asturias.
- López Gandía, J., & Blasco Lahoz, J. F. (2025). *Curso de prevención de riesgos laborales* (22.<sup>a</sup> ed.). Tirant lo Blanch.
- Moreno Solana, A. (2010). *La Prevención de Riesgos Laborales de los Trabajadores Especialmente Sensibles*. Tirant lo Blanch.
- Sala Franco, T. (2022). *Derecho de la prevención de riesgos laborales* (11.<sup>a</sup> ed.). Tirant lo Blanch.
- Sánchez Iglesias, Á. L., Villalobos Cabrera, F., & Cirujano González, A. (2007). *Manual de gestión de prevención de riesgos laborales*. FREMAP.
- Sierra Hernáiz, E., (2015). "Prevención de riesgos laborales y trabajadores especialmente sensibles". *Foro, Revista de Derecho*, (24), 73-87.

## 6. Webgrafía y documentación

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (s.f.). *Legislación sobre seguridad y salud*. <https://osha.europa.eu/es/safety-and-health-legislation>
- BOE. (1957). *Decreto de 26 de julio de 1957 por el que se aprueba el Cuadro de trabajos prohibidos a menores*. Boletín Oficial del Estado. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1957-11398>
- BOE. (1978). *Constitución Española*. Boletín Oficial del Estado. <https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf>
- BOE. (1989). *Directiva 89/391/CEE del Consejo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo*. <https://www.boe.es/doue/1989/183/L00001-00008.pdf>
- BOE. (1995). *Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>
- BOE. (2015). *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- BOE. (2010). *Directiva 2010/32/UE sobre prevención de lesiones causadas por instrumentos cortantes en el sector hospitalario y sanitario*. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2010-81004>
- BOE. (2021). *Ley Orgánica 8/2021, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia*. <https://www.boe.es/boe/dias/2021/06/11/pdfs/BOE-A-2021-9719.pdf>
- Gobierno de España. (s.f.). *La Constitución Española de 1978*. <https://www.lamoncloa.gob.es/espana/Paginas/constitucion.aspx>
- INSST. (2023a). *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023–2027*. Ministerio de Trabajo y Economía Social. <https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/estrategia-espa%C3%B1ola-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2023-2027>
- INSST. (2023b). *Informe anual de accidentes de trabajo en España. Datos 2023*. Ministerio de Trabajo y Economía Social. <https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/informe-anual-de-accidentes-de-trabajo-en-espana>

INSST. (2023c). *Resumen de resultados: Accidentes de trabajo con baja en jornada laboral*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

[https://www.mites.gob.es/estadisticas/eat/eat23\\_01/ATR\\_01\\_2023\\_Resumen.pdf](https://www.mites.gob.es/estadisticas/eat/eat23_01/ATR_01_2023_Resumen.pdf)

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2023). *Estadísticas de accidentes de trabajo*. [https://www.mites.gob.es/estadisticas/eat/eat23/ATR\\_2023\\_Completa](https://www.mites.gob.es/estadisticas/eat/eat23/ATR_2023_Completa)

SEPE. (2023). *Contratación de jóvenes por tipo de contrato y jornada laboral*. Observatorio de las Ocupaciones. Servicio Público de Empleo Estatal.

<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-observatorio/Colectivos-mercado-trabajo.html>

UGT. (2017). *La prevención de riesgos laborales en las personas jóvenes trabajadoras*. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente.

[https://www.ugt.es/sites/default/files/folletojovenes\\_web.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/folletojovenes_web.pdf)

Unión Europea. (s.f.). *Tipos de legislación de la UE*. [https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/law/types-legislation\\_es](https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/law/types-legislation_es)

Unión Europea. (2010). *Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (versión consolidada)*. Diario Oficial de la Unión Europea.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-Z-2010-70002>