

**LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL
ÁMBITO LABORAL DE LOS JÓVENES
TRABAJADORES EN MÉXICO:
DESAFÍOS Y PERSPECTIVAS⁴¹**

127

**HEALTH AND SAFETY ON LABOR
AMBIT OF YOUNG WORKERS IN
MEXICO: CHALLENGES AND
PERSPECTIVES**

Karina Trejo Sánchez⁴²

Pares evaluadores: Red de Investigación en Educación, Empresa y Sociedad – REDIEES⁴³

⁴¹ Derivado del proyecto de investigación. La salud y la seguridad en el ámbito laboral de los jóvenes trabajadores en México: desafíos y perspectivas. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Cuajimalpa.

⁴² Doctora en Derecho, UNAM, Licenciada en Derecho, UNAM, Profesora Investigadora Titular “C”, UAM, Cuajimalpa, Ciudad de México, México. correo electrónico: karinats@hotmail.com

⁴³ Red de Investigación en Educación, Empresa y Sociedad – REDIEES. www.rediees.org

7. LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL DE LOS JÓVENES TRABAJADORES EN MÉXICO: DESAFÍOS Y PERSPECTIVAS⁴⁴

Karina Trejo Sánchez⁴⁵

128

RESUMEN

El objetivo del texto es mostrar los desafíos y perspectivas en materia de salud y seguridad en el ámbito laboral de los jóvenes trabajadores en México. Los jóvenes siguen enfrentándose a los riesgos de trabajo y a sus repercusiones, tales como perder la vida o padecer las secuelas de incapacidades permanentes. El principal desafío encontrado a este respecto es separarlos del trabajo peligroso o eliminar las condiciones peligrosas a las que están expuestos, toda vez que de la misma manera que los adultos, los jóvenes pueden sufrir los daños consecuencia de los riesgos de trabajo; no obstante, las implicaciones para ellos pueden ser mucho más graves, toda vez que, en función de la edad, su cuerpo y su cognición aún están en desarrollo. Todavía hay mucho por hacer en el tema de seguridad y salud de los jóvenes trabajadores en México. Se requiere sumar esfuerzos de las autoridades laborales, del sector patronal y de la sociedad en su conjunto, para fortalecer con mayor ahínco la cultura de prevención y protección de los peligros, daños y riesgos laborales, en beneficio de un importante sector de la fuerza laboral del país.

ABSTRACT

The objective of the text is to show challenges and perspectives on health and safety subjects

⁴⁴ Derivado del proyecto de investigación. La salud y la seguridad en el ámbito laboral de los jóvenes trabajadores en México: desafíos y perspectivas. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Cuajimalpa.

⁴⁵ Doctora en Derecho, UNAM, Licenciada en Derecho, UNAM, Profesora Investigadora Titular “C”, UAM, Cuajimalpa, Ciudad de México, México. correo electrónico: karinats@hotmail.com

in labor ambit of young workers in Mexico. Young people keep fighting against work risks and its repercussions, such as losing the life or suffering sequelaes of permanent inabilities. The first challenge found to last argument is separated it is from dangerous work or delete hazardous conditions which they are exposed, however in the same way as adults, young people can suffer damages, consequences from work risks; however, implications to them could be more serious than adults because of in function of their age, their bodies and their cognition yet they are in developing. There is much work yet about safety and health topic of young workers in Mexico. It is required add efforts of labor authorities, patronal sector, and the society together, to strengthen emphasizing prevention culture and protection from labor hazards, damages, and risks to benefit to an important labor force sector of the country.

PALABRAS CLAVE: salud, seguridad, trabajo, jóvenes.

Keywords: Health, safety, work, young people.

INTRODUCCIÓN

La protección de la salud y la garantía de la seguridad en el ámbito laboral son aspectos inherentes de un trabajo decente. Y no obstante que éstas son prerrogativas a las cuales tienen derecho todos los trabajadores en México, el presente estudio se enfoca en analizar sólo la situación de los jóvenes, debido a que conforme a datos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) (2020, agosto)⁴⁶ en esta materia y respecto al trabajo formal, se advierte que son ellos quienes reportan una mayor incidencia de riesgos de trabajo que han afectado su salud y/o seguridad, toda vez que en el rango de edad de entre los 20 y los 24 años se han dado 86,308 casos de dichos riesgos, y entre los 25 y 29 han acaecido 97,218. Esto a diferencia de la categoría de 30 a 34 años, en la cual disminuyeron a 79,514, y entre los 35 y 39 años decrecieron aún más con 71,315.

Aún y cuando los jóvenes representan una fuerza positiva para la sociedad, en muchos casos, esa misma condición de juventud ha sido reflejo de exclusión y precariedad. Y el ámbito laboral no es la excepción de los contextos de carencia que actualmente enfrentan los jóvenes, en el cual está latente la falta de garantía en las condiciones de trabajo.

El objetivo de este texto es mostrar los desafíos y perspectivas en materia de salud y seguridad en el ámbito laboral de los jóvenes trabajadores en México. Esto porque no obstante los esfuerzos efectuados por las autoridades de la materia, aún hay tarea por realizar para fortalecer el cumplimiento de estos derechos, toda vez que los jóvenes siguen enfrentándose a los riesgos de trabajo y a sus repercusiones, tales como perder la vida o padecer las secuelas de incapacidades permanentes.

MATERIAL Y MÉTODOS

La investigación es de tipo explicativa-propositiva. El método empleado es el analítico, mediante el cual se fracciona el objeto de estudio (la seguridad y la salud en el

⁴⁶ Los datos reportados corresponden al año 2018, debido a que no están reportados en la página del IMSS los datos de 2019 a la fecha.

trabajo de los jóvenes en México), se divide en las partes que lo integran, con el propósito de revelar las concepciones que le atañen, su marco jurídico de regulación, así como el contexto prevaleciente sobre el tópico, para a partir de ahí, esbozar algunas rutas para abordar los desafíos existentes. La técnica empleada fue la documental, debido a que se revisaron distintas fuentes bibliográficas y de legislación.

RESULTADOS

Aproximaciones conceptuales. Noción general de juventud. En esta sección sólo se hará referencia a la noción general de juventud. No intentaremos aproximarnos a una definición, toda vez que aún prevalecen las disertaciones encontradas sobre su concepción. Así, sólo aludimos a su estricto sentido.

Según el Diccionario de la Lengua Española (2020), el término “joven” supone a una persona de poca edad, que está en la juventud. Para explicar el término “juventud”, la Real Academia Española señala los siguientes significados: edad que se sitúa entre la infancia y la edad adulta; primeros tiempos de algo; energía, vigor, frescura.

En tales términos, se puede aseverar que un joven ha dejado de ser niño, pero aún no es un adulto. A este respecto, se entiende por “adulto”: llegado a su mayor crecimiento o desarrollo; y, llegado a cierto grado de perfección, cultivado, experimentado (RAE, 2020).

De lo antes referido, se advierte que un joven no ha crecido totalmente ni ha alcanzado su máximo nivel de desarrollo. Es en estas particularidades donde se encuentra su compleja definición.

Para Gil Calvo y Menéndez (1985, p. 121) serán jóvenes aquellas personas que aún no hayan asumido responsabilidades productivas, conyugales, domésticas o paterno/filiales. Para dichos autores, la juventud es la duración del tiempo en espera, el tiempo en que se tarde desde la pubertad hasta poder asumir las cuatro responsabilidades descritas.

Conforme a Zarraga (1985), el momento en que se accede a la edad adulta se relaciona

con el término emancipación: proceso a través del cual se logra la ruptura de la relación de dependencia paterna/adulta y se establece la autonomía como agente social (maduro-competente). Acorde a este autor, ésta requiere las siguientes condiciones:

- La independencia económica; es decir, la responsabilidad sobre la obtención de los recursos necesarios para el propio mantenimiento y la capacidad de generarlos.
- La autoadministración de los recursos de que se dispone para el propio mantenimiento –independientemente de la procedencia de los recursos–.
- La autonomía personal; esto es, la capacidad de decisión de sí mismo, en todos los planos de la existencia, sin tutela ajena ni otras restricciones que las impuestas por la convivencia social.
- La constitución de un hogar propio, independiente del lugar de origen, sobre cuyo mantenimiento y gobierno se asume la responsabilidad (p.p. 33 y 34).

Según Gil Calvo y Menéndez (1985) es la tecnología o modo de producción y reproducción, las que determinan las duraciones mínima y máxima que puede alcanzar la juventud: es el mercado de trabajo, y no cada joven el que decide (p. 22).

Las concepciones antedichas descartan los criterios de edad. Y en particular esta última da un peso importante a la cuestión laboral.

En general, la juventud puede definirse como la etapa del ciclo vital anterior al comienzo de la vida adulta, en la que influyen factores como la edad promedio a la que los jóvenes completan su educación y su formación inicial y la edad promedio a la que se prevé que estos empiecen a desempeñar su papel de adultos en la comunidad. Se adopta la definición más amplia y general de «juventud» como la etapa del ciclo vital anterior al comienzo de la vida adulta (OIT, 2005, p. 3).

Jóvenes trabajadores y trabajo infantil. La OIT (2011a) advierte claras distinciones entre los jóvenes trabajadores y los trabajadores infantes. Así, señala que los primeros

son los adolescentes de ambos sexos, menores de 18 años, que están por encima de la edad mínima legal de admisión al empleo, y en consecuencia, están legalmente autorizados para trabajar en determinadas condiciones” (p. 21). Asimismo, indica que los segundos, “son niños con edades por debajo de la edad mínima legal de admisión al empleo establecida por un país, con arreglo a su Convenio núm. 138 (por lo general 14 o 15 años) (p. 18).

De lo aquí vertido por la OIT surgen dos consideraciones: primero, los jóvenes trabajadores y los trabajadores infantes son menores de dieciocho años; segundo, el criterio que separa el trabajo de los jóvenes del trabajo infantil es la edad mínima legal de admisión al trabajo o empleo, establecida por el país donde éstos viven.

Para la OIT (2011) también es trabajo infantil,

cualquier trabajo realizado por un niño menor de 18 años que pueda considerarse una de las peores formas de trabajo infantil de acuerdo con el Convenio núm. 182 de la OIT (p. 18).

Resulta interesante resaltar que en cuando un menor de 18 años realiza cualquier trabajo que pueda considerarse una de las peores formas de trabajo infantil, la OIT considera al menor como un niño, aún y cuando por el criterio de edad, pueda ser adolescente o joven.

Es importante hacer esa precisión, toda vez que, si se da ese supuesto, de acuerdo con la OIT se debe dar el tratamiento de “niño en situación de trabajo infantil” a los jóvenes que realicen actividades consideradas “peores formas de trabajo infantil”.

En esos términos, en su artículo 3, el Convenio No 182 de la OIT establece que la expresión: “las peores formas de trabajo infantil” abarca: Todas las formas de esclavitud y la utilización de niños en: conflictos armados (inciso a); en la prostitución y pornografía (inciso b); para la realización de actividades ilícitas (inciso c); y, el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños (inciso d).

Y como se puede advertir del último inciso referido, si un menor de 18 años lleva a

cabo un trabajo que menoscabe su seguridad o salud, dicho trabajo es considerado una de las peores formas de trabajo infantil.

El trabajo infantil peligroso, es el trabajo en condiciones riesgosas o insalubres, que podría provocar la muerte, mutilar o lesionar (con frecuencia con carácter permanente) y/o enfermar (con frecuencia con carácter permanente) como consecuencia de modalidades de trabajo y normas de seguridad y salud deficientes (OIT, 2011a, p. 19).

Y el trabajo peligroso en los adolescentes que han alcanzado la edad mínima de admisión al empleo o trabajo pero que aún no son adultos (es decir, del grupo de edad de 15 a 17 años) constituye una violación de las normas internacionales de trabajo (OIT, 2015a, p. 21).

Los trabajadores jóvenes por encima de la edad mínima legal nacional de admisión al empleo, pero menores de 18 años, no deben realizar trabajos peligrosos. Si realizan trabajos peligrosos, se les clasificaría como niños en situación de trabajo infantil y no como trabajadores jóvenes; y se les debería retirar hacia un lugar seguro (OIT, 2011a, p. 22).

Riesgo, peligro y daño en el trabajo. El término riesgo, da origen al relativo al trabajo. A este respecto, se ha establecido que es “la probabilidad de que ante un determinado peligro se produzca un cierto daño, pudiendo por ello cuantificarse” (Cortés Díaz, J. M., 2007, p. 32).

Así, los elementos para la configuración de un riesgo contenidos en la definición referida son:

- La presencia de un peligro.
- La probabilidad de que ante el peligro referido se cause un daño.
- Posibilidad de la cuantificación del daño.

De lo anterior se desprende que el riesgo conlleva peligro y daño, por lo cual se requiere establecer sus respectivos significados.

Por lo que toca al concepto de peligro, se ha sostenido que “es todo aquello que puede

producir un daño o un deterioro de la calidad de vida individual o colectiva de las personas” (Cortés Díaz, J. M., 2007, p. 32). En este sentido, se puede entender que algo es peligroso sólo si tiene la posibilidad de provocar un daño.

En concordancia con lo referido, el daño podría conceptuarse como “la consecuencia producida por un peligro sobre la calidad de vida individual o colectiva de las personas”, (Cortés Díaz, J. M., 2007, p. 32), lo cual indica que el daño es derivado del acontecimiento peligroso.

Así,

el riesgo es la probabilidad de que una persona sufra daños o de que su salud se vea perjudicada si se expone a un peligro, o de que la propiedad se dañe o pierda. La relación entre el peligro y el riesgo es la exposición, ya sea inmediata o a largo plazo” (OIT, 2011b, p. 1).

La exposición referida es a los denominados factores o agentes de riesgo, los cuales “son toda condición generada en la realización de una actividad que pueda afectar la salud de las personas” (UNC, 2008, p. 8). Dicha afectación comprende la salud física y mental y pueden ser de dos tipos:

- Factores de riesgo individual, los cuales consisten en diferentes atributos de la persona o de alguna condición existente o pasada. Algunas variables que los pueden causar son: sexo; peso; tamaño y forma de los diferentes miembros del cuerpo; capacidad de adaptación de la persona desde el punto de vista físico, mental y psíquico; calidad de vida de la persona (alimentación, ejercicio, otros); edad; estatura; factores hereditarios (posibilidades de sufrir una lesión); lesiones o incapacidades sufridas en el trabajo actual o anteriores, así como la vida cotidiana.
- Factores de riesgo ocupacional, aquellos que están relacionados con algunos atributos, situaciones y condiciones específicas del trabajo. Algunas situaciones que los ocasionan son: actividades o movimientos repetitivos, posturas del cuerpo incómodas o deficientes, posturas del cuerpo estáticas, fuerza (Chinchilla Sibaja, R., 2009, p.p. 271 y 272).

Otra clasificación de los factores de riesgo laboral es la que distingue entre:

- Factores o condiciones de seguridad.
- Factores de origen físico, químico o biológico o condiciones medioambientales.
- Factores derivados de las características del trabajo.
- Factores derivados de la organización del trabajo (Cortés Díaz, J. M., 2007., p.p. 32 y 33).

Se incluyen en el grupo de los factores o condiciones de seguridad, las condiciones materiales que influyen sobre la accidentalidad: pasillos y superficies de tránsito, aparatos y equipos de elevación, vehículos de transporte, máquinas, herramientas, espacios de trabajo, instalaciones eléctricas. De su estudio se encarga la seguridad del trabajo, técnica de prevención de los accidentes de trabajo.

Dentro de los actores de origen físico, químico o biológico o condiciones medioambientales se encuentran los denominados: “contaminantes o agentes físicos” (ruido, vibraciones, iluminación, condiciones termo higrométricas, radiaciones ionizantes –rayos x, rayos gama, etc.– y no ionizantes –ultravioletas, infrarrojas, microondas, etc.–, presión atmosférica, etc.). Los denominados “contaminantes o agentes químicos” presentes en el medio ambiente de trabajo, constituidos por materias inertes presentes en el aire en forma de gases, vapores, nieblas, aerosoles, humos, polvos, etc. y los “contaminantes o agentes biológicos” constituidos por microorganismos (bacterias, virus, hongos, protozoos, etc.).

También entre los factores ambientales pueden encontrarse los factores ergonómicos (Mangosio, J. E., 2008, p. 12), los cuales se refieren a factores tales como la posición del cuerpo en relación con la tarea, repetición de movimientos monotonía y aburrimiento, tensiones originadas por el trabajo y la fatiga.

Como factores derivados de las características del trabajo están las exigencias que la tarea impone al individuo que las realiza (esfuerzos, manipulación de cargas, posturas de trabajo, niveles de atención, etc.) asociadas a cada tipo de actividad y determinantes de la carga de trabajo, tanto física como mental.

Y entre los factores derivados de la organización del trabajo están las tareas que lo integran y su asignación a los trabajadores, horarios, velocidad de ejecución, relaciones jerárquicas, etc.). Estos se subdividen en: factores de organización temporal (jornada y ritmo de trabajo, trabajo a turno o nocturno etc.). Y factores dependientes de la tarea (automatización, comunicación y relaciones, status, posibilidad de promoción, complejidad, monotonía, minuciosidad, identificación con la tarea, iniciativa, etc.).

Si trasladamos lo expresado sobre el peligro y el daño al ámbito laboral, tendríamos que un peligro en el trabajo sería: “una fuente o situación con potencial de daño en términos de lesión o enfermedad, daño a la propiedad, al ambiente de trabajo o a una combinación de éstos” (UNC, 2008, p. 8). Los daños consecuencia del trabajo son el accidente y la enfermedad de trabajo y no los RT en sí mismos. “La persona que los sufre [...] conlleva sus consecuencias, tanto desde el punto de vista físico como psicológico. Asimismo, repercute negativamente en sus relaciones personales, en la disminución del ingreso económico familiar e incurrir en gastos adicionales en su atención” (Chinchilla Sibaja, R, 2009, p. 5).

Toda vez que en líneas anteriores ya fueron explicados los conceptos de accidente y enfermedad de trabajo, ahora sólo es necesario clarificar sus causas. Así, el origen de los daños consecuencia de trabajo son: “diferentes condiciones o circunstancias materiales o humanas” (Cortés Díaz, J. M., 2007., p. 86).

Entre esas circunstancias se encuentran el acto o comportamiento y las condiciones inseguras. La primera,

se refiere a todas las acciones humanas que pueden causar una situación insegura o incidente, con consecuencia para la persona que realiza la actividad, la producción, el medio ambiente y terceras personas. También el comportamiento inseguro incluye la falta de acciones para informar o corregir condiciones inseguras (UNC, 2008, p. 7).

Y la segunda, “comprende el conjunto de condiciones materiales que pueden ser origen de accidente, se les denomina también condiciones materiales o factor técnico” (Cortés Díaz, J. M., 2007., p. 86).

Marco normativo. Criterios para determinar la edad que comprende la juventud. En lo tocante al tema de la edad de los jóvenes, en nuestra legislación se determinan diversas perspectivas al respecto. Empezaremos la revisión con dos ordenamientos específicos sobre la juventud: la Ley del Instituto Mexicano de la Juventud (LIMJ) y la Ley de las y los Jóvenes del Distrito Federal. Para después analizar las disposiciones concretas sobre edad y trabajo prescritas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y en la Ley Federal del Trabajo (LFT).

En tal entendido, la LIMJ, publicada en el DOF el 6 de enero de 1999, señala en su artículo 2:

Por su importancia estratégica para el desarrollo del país, la población cuya edad quede comprendida entre los 12 y 29 años, será objeto de las políticas, programas, servicios y acciones que el Instituto lleve a cabo [...].

Por ser el Instituto Mexicano de la Juventud, el organismo encargado de definir e instrumentar una política nacional de juventud (art. 3, fracc. II, LIMJ), señalamos el artículo 2 de su ley, el cual prevé que la edad de su población de acción queda comprendida entre los 12 y 29 años.

Con lo anterior, se puede entender que a nivel nacional se determina que se empieza a ser joven a la edad de doce años y se deja de serlo después de los veintinueve años. Por su parte, la Ley de las y los Jóvenes del Distrito Federal, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 25 de julio del 2000, establece en su artículo 2:

Para efectos de esta Ley se entiende por: Joven. Sujeto de derecho cuya edad comprende:

- a. Mayor de edad. El rango entre los 18 y los 29 años cumplidos, identificado como un actor social estratégico para la transformación y el mejoramiento de la ciudad;
- b. Menor de edad. El rango entre los 14 años cumplidos y los 18 incumplidos, identificado como un actor social estratégico para la transformación y el mejoramiento de la ciudad”.

Tal ordenamiento distingue entre dos grupos de jóvenes: los mayores y los menores de edad, pero a diferencia de la LIMJ, la juventud inicia a los catorce años.

Edad mínima para el trabajo. Respecto a la edad concreta para el trabajo, la CPEUM en la Fracción III del Inciso A de su artículo 123 señala: “Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas”.

En correspondencia a esta disposición, también el artículo 22 Bis de la LFT prohíbe el trabajo de menores de quince años. Por su parte, el párrafo primero del artículo 22 de la LFT prescribe que: “Los mayores de quince años pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones establecidas en esta Ley”.

Dichas limitaciones son:

- Para que los mayores de quince y menores de dieciséis puedan trabajar, necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.
- No pueden trabajar los mayores quince y menores de dieciocho años que no hayan terminado su educación básica obligatoria, salvo los casos que apruebe la autoridad laboral correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Ambas prescripciones se encuentran consagradas en el segundo párrafo del artículo 22 y en el artículo 22 Bis, respectivamente. No obstante que nuestra Carta Magna y la LFT prohíben el trabajo de menores de quince años, se advierte, mediante una interpretación a *contrario sensu*, que el primer párrafo del artículo 23 de la ley de referencia, autoriza su trabajo dentro del círculo familiar al siguiente tenor: “Cuando las autoridades del trabajo detecten trabajando a un menor de quince años fuera del círculo familiar, ordenará que de inmediato cese en sus labores”.

Conforme al párrafo cuarto del artículo en cita, “se entenderá por círculo familiar a los parientes del menor, por consanguinidad, ascendientes o colaterales; hasta el segundo grado”.

No obstante, lo anterior, el párrafo tercero del mismo dispositivo determina la prohibición del trabajo de menores de dieciocho años dentro del círculo familiar en cualquier tipo de actividad que resulte peligrosa para su salud y su seguridad. Lo antes dicho implicaría que los menores de quince años podrían trabajar dentro del círculo familiar, no obstante, si la actividad es peligrosa para su salud y su seguridad no podrán hacerlo hasta cumplir dieciocho años.

La segunda parte del primer párrafo del artículo 23 en comento, establece como sanción, la pena de prisión de 1 a 4 años y multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general, para el patrón que tengan trabajando a un menor de quince años

Y tanto el artículo 1 de la Convención sobre los derechos del niño, adoptada el 20 de noviembre de 1989, y, el artículo 1 del Convenio de la OIT No 182, sobre las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, determinan que, para los efectos de los referidos instrumentos, se entiende por niño todo ser humano o persona menor de dieciocho años

En la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, aprobada en su 204.a Reunión (noviembre de 1977) y enmendada en una última ocasión en la 329.a (marzo de 2017) reunión, en el rubro relativo al empleo, específicamente en los numerales 26 y 27, respectivamente, exhorta a los gobiernos a elevar progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo hasta un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores, y a las empresas multinacionales, así como las empresas nacionales, a respetar la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo.

Trabajo decente. La actividad laboral de los jóvenes debe cumplir con los estándares de un trabajo decente. En México, éste encuentra su fundamento en el artículo 123 constitucional, al señalar en su primer párrafo que: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno...”.

Por su parte, la LFT en el segundo párrafo de su artículo 2° explica lo que debe entenderse por trabajo digno o decente:

aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

Y sus párrafos tercero y cuarto respectivamente agregan que:

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva”. “Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

Así, conforme a la LFT, el trabajo decente engloba las condiciones que debería reunir una relación laboral para cumplir con determinados estándares de protección para los periodistas, a saber:

Respeto pleno a la dignidad humana.

No discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil.

- A. Acceso a la seguridad social.
- B. Percibir un salario remunerador.
- C. Recibir capacitación continua.
- D. Contar con condiciones óptimas de seguridad e higiene.
- E. Respeto irrestricto a los siguientes Derechos colectivos:
 - a. Libertad de asociación.

- b. Autonomía.
- c. Huelga.
- d. Contratación colectiva.
- e. Igualdad sustantiva o de hecho.

Derecho a la salud y la seguridad en el trabajo. La salud y la seguridad ocupacionales tienen la misión de prevenir y evitar que ocurran las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo, ya sean estos físicos o mentales, sin importar qué los ocasiona (Morán de Gómez, C., 2008, p. 150).

A este respecto, la fracción XIV del artículo 123 constitucional determina la responsabilidad de los empresarios respecto de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten. De igual manera, establece la obligación de los patrones de pagar la indemnización correspondiente, según que hayan traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario.

La fracción XV del precepto en cita, señala la obligación del patrón de observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas.

El preámbulo de la Constitución de la OIT (1919) consideró urgente mejorar las condiciones de trabajo en lo concerniente a la protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo.

El inciso (g) del numeral III de la Declaración de Filadelfia de la OIT (1944) establece que: “La Conferencia reconoce la obligación solemne de la OIT de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones”.

El inciso b) del artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales

y Culturales (1976), reconoce el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial la seguridad y la higiene en el trabajo.

También, el artículo 16 del Convenio de la OIT No 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981), establece que deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores, y que garanticen que los agentes y las sustancias químicas, físicos y biológicos que estén bajo su control no entrañan riesgos para la salud cuando se toman medidas de protección adecuadas. Y que cuando sea necesario, los empleadores estarán obligados a suministrar ropas y equipos de protección apropiados a fin de prevenir, en la medida en que sea razonable y factible, los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud.

El artículo 2 del Convenio OIT No 187, sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (2006), establece que todo Miembro que lo ratifique deberá promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo y adoptar medidas activas con miras a conseguir de forma progresiva un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.

El artículo 132 de la LFT consagra tres obligaciones del patrón en materia de salud y seguridad en el trabajo:

- a) Instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales. Asimismo, deberán adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral (Fracción XVI).
- b) Cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios (Fracción XVII).
- c) Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las

disposiciones conducentes de los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como el texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa; asimismo, se deberá difundir a los trabajadores la información sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos (Fracción XVIII).

Salud y seguridad laboral de los jóvenes trabajadores. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, aprobada por su Asamblea General en septiembre de 2015, incluye temas altamente prioritarios para la región América Latina y el Caribe, entre ellos se cuenta el Objetivo 8, el cual hace referencia a

promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”. De igual manera, con la Meta 8.8 se pretende: “Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores.

Así, al hacer alusión a trabajo decente “para todos” y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos “para todos”. Se interpreta que los jóvenes también deben ser considerados.

Por su parte, el Convenio de la OIT No 138, sobre la edad mínima, el cual fue adoptado el 26 de junio 1973 y ratificado por México el 10 de junio de 2015, establece en el numeral 1 de su artículo 3, que la edad mínima de admisión al empleo o trabajo de los menores no deberá ser inferior a dieciocho años, cuando por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para su salud y seguridad.

Asimismo, en el numeral 2, confiere a la legislación nacional o la autoridad competente del país firmante del Convenio, que determine los tipos de empleo o de trabajo que por su naturaleza o condiciones de realización sean peligrosos para la salud, seguridad o moralidad de los menores de dieciocho años. Esto, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando las mismas existan.

Sobre este particular, el Convenio de la OIT No 182, sobre las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, adoptado el 17 de junio 1999 y ratificado por México el 30 de junio del 2000, señala en el numeral 1 de su artículo 4, que para la determinación por la legislación nacional o por la autoridad competente del trabajo

peligroso que podría dañar la salud y la seguridad de los menores, se deben tomar en consideración las normas internacionales en la materia, en particular los párrafos 3 y 4 de la Recomendación OIT No 190, sobre las peores formas de trabajo infantil, adoptada el 17 junio de 1999, los cuales advierten:

3. Al determinar y localizar dónde se practican los tipos de trabajo a que se refiere el artículo 3, d) del Convenio, debería tomarse en consideración, entre otras cosas:

- a. los trabajos en que el niño queda expuesto a abusos de orden físico, psicológico o sexual;
- b. los trabajos que se realizan bajo tierra, bajo el agua, en alturas peligrosas o en espacios cerrados;
- c. los trabajos que se realizan con maquinaria, equipos y herramientas peligrosos, o que conllevan la manipulación o el transporte manual de cargas pesadas;
- d. los trabajos realizados en un medio insalubre en el que los niños estén expuestos, por ejemplo, a sustancias, agentes o procesos peligrosos, o bien a temperaturas o niveles de ruido o de vibraciones que sean perjudiciales para la salud, y
- e. los trabajos que implican condiciones especialmente difíciles, como los horarios prolongados o nocturnos, o los trabajos que retienen injustificadamente al niño en los locales del empleador.

4. Por lo que respecta a los tipos de trabajo a que se hace referencia en el apartado d) del artículo 3 del Convenio y el párrafo 3 de la presente Recomendación, la legislación nacional o la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, podrán autorizar el empleo o el trabajo a partir de la edad de 16 años, siempre que queden plenamente garantizadas la salud, la seguridad y la moralidad de esos niños, y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente”.

En este entendido, el artículo 176 de la LFT considera como labores peligrosas o insalubres para efectos de la utilización del trabajo de los menores de dieciocho años, las que impliquen:

Exposición a:

- Ruido, vibraciones, radiaciones ionizantes y no ionizantes infrarrojas o ultravioletas, condiciones térmicas elevadas o abatidas o presiones ambientales anormales.
- Agentes químicos contaminantes del ambiente laboral.
- Residuos peligrosos, agentes biológicos o enfermedades infectocontagiosas.
- Fauna peligrosa o flora nociva.

Labores:

1. Nocturnas industriales o el trabajo después de las veintidós horas.
2. De rescate, salvamento y brigadas contra siniestros.
3. En altura o espacios confinados.
4. En las cuales se operen equipos y procesos críticos donde se manejen sustancias químicas peligrosas que puedan ocasionar accidentes mayores.
5. De soldadura y corte.
6. En condiciones climáticas extremas en campo abierto, que los expongan a deshidratación, golpe de calor, hipotermia o congelación.
7. En vialidades con amplio volumen de tránsito vehicular (vías primarias).
8. Agrícolas, forestales, de aserrado, silvícolas, de caza y pesca.
9. Productivas de las industrias gasera, del cemento, minera, del hierro y el acero, petrolera y nuclear.
10. Productivas de las industrias ladrillera, vidriera, cerámica y cerera.
11. Productivas de la industria tabacalera.
12. Relacionadas con la generación, transmisión y distribución de electricidad y el mantenimiento de instalaciones eléctricas. En obras de construcción.
13. Que tengan responsabilidad directa sobre el cuidado de personas o la custodia de bienes y valores.
14. Con alto grado de dificultad; en apremio de tiempo; que demandan alta responsabilidad, o que requieren de concentración y atención sostenidas.
15. Relativas a la operación, revisión, mantenimiento y pruebas de recipientes sujetos a presión, recipientes criogénicos y generadores de vapor o calderas.
16. En buques.

17. En minas.

18. Submarinas y subterráneas.

19. Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo.

Esfuerzo físico moderado y pesado; cargas superiores a los siete kilogramos; posturas forzadas, o con movimientos repetitivos por periodos prolongados, que alteren su sistema musculoesquelético.

Manejo, transporte, almacenamiento o despacho de sustancias químicas peligrosas.

Manejo, operación y mantenimiento de maquinaria, equipo o herramientas mecánicas, eléctricas, neumáticas o motorizadas, que puedan generar amputaciones, fracturas o lesiones graves.

Manejo de vehículos motorizados, incluido su mantenimiento mecánico y eléctrico.

Uso de herramientas manuales punzo cortantes. Y tanto el numeral 3 del Convenio de la OIT No 138 como el 4 del Convenio de la OIT No 182, plantean como excepción para admitir en empleos o trabajos peligrosos a menores a partir de la edad de dieciséis años, cuando la legislación nacional o la autoridad competente lo autorice, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, siempre que queden plenamente garantizadas la salud, la seguridad y la moralidad de los adolescentes, y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente.

Por su parte, el numeral 2 del artículo 4 del Convenio No 182 en comento, determina que la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, deberá localizar dónde se practican los tipos de trabajo determinados como peligrosos para la seguridad y la salud.

De igual manera, el numeral 3 del Convenio No 182, indica que deberá examinarse periódicamente y, en caso necesario, revisarse la lista de los tipos de trabajo determinados peligrosos para la seguridad y la salud, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

El numeral 1 de la Convención sobre los derechos del niño, en su artículo 32 prescribe que: “Los Estados Parte reconocen el derecho del niño a estar protegido contra [...] el

desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso [...] o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental”.

De igual manera, el numeral 2 advierte en diversos incisos ciertas medidas de protección para los menores: “Los Estados Parte en particular:

- a) Fijaran una edad o edades mínimas para trabajar;
- b) Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo;
- c) Estipularan las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo”.

La Declaración de Buenos Aires sobre el trabajo infantil, el trabajo forzoso y el empleo joven del 16 de noviembre de 2017, en el numeral 1, sobre los principios, se advierte que las políticas y programas públicos que abordan el trabajo infantil y el trabajo forzoso deberían:

- ii) Atender el interés superior de los niños, las niñas y los adolescentes;
- viii) Ser sensibles a las cuestiones de edad.

Y en el apartado 2, relativo a las Acciones, insta a la comunidad internacional a que se comprometa a acelerar los esfuerzos para generar las condiciones que propician el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para los jóvenes (numeral 1.1); a fortalecer la capacidad de la inspección del trabajo y de otros servicios encargados de asegurar el cumplimiento de la legislación numeral (numeral 1.12).

En el rubro de seguridad y salud de la declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, a la que ya se hizo referencia en párrafos precedentes, se pide a los gobiernos: Asegurarse de que tanto las empresas multinacionales como las nacionales apliquen normas adecuadas en materia de seguridad y salud, y contribuyan a instaurar una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en las empresas, logrando de manera progresiva un entorno de trabajo seguro y saludable. Ello también incluiría la prestación de atención a la seguridad en las instalaciones (numeral 43).

- Tener en cuenta las normas internacionales del trabajo pertinentes, incluida la lista de enfermedades profesionales, y las directrices y los repertorios de

recomendaciones prácticas de la OIT que figuran en la lista actual de publicaciones de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo. Debería concederse una indemnización a los trabajadores que hayan sufrido accidentes de trabajo o enfermedades profesionales (numeral 43).

- Aplicar las normas más elevadas en materia de seguridad y salud, de conformidad con las exigencias nacionales, teniendo en cuenta la experiencia adquirida a este respecto en el conjunto de la empresa, incluido cualquier conocimiento sobre riesgos especiales (numeral 44).
- Poner en conocimiento de los interesados los riesgos especiales y las medidas de protección correspondientes que guarden relación con nuevos productos y procedimientos de fabricación (numeral 44).
- Desempeñar un papel destacado en el examen de las causas de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo y en la aplicación de las mejoras resultantes en el conjunto de la empresa (numeral 44).

En la Resolución y conclusiones de la 101.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT de ... 2012, la crisis del empleo juvenil: un llamado a la acción dicta en el numeral 14 como uno de sus principios rectores: “garantizar que todos los programas y políticas respeten los derechos de los trabajadores jóvenes”.

Y en el rubro: Derechos de los jóvenes, numerales 42 y 44 respectivamente, prescribe que las normas internacionales del trabajo son importantes para proteger los derechos de los trabajadores jóvenes y que ellos, siguen sufriendo de forma desproporcionada los déficits de trabajo decente y la mala calidad del empleo al que tienen acceso, que pueden medirse, entre otros cosas, en términos de riesgo de enfermedades y accidentes laborales.

En cuanto a las propuestas de un camino a seguir, el numeral 48 señala que: Los gobiernos deberían considerar con suma atención, en su caso, la posibilidad de:

- b) Velar por que los jóvenes disfruten de igualdad de trato y porque se les concedan sus derechos en el trabajo;
- d) Velar por que los servicios de inspección del trabajo u otros órganos pertinentes garanticen el cumplimiento efectivo de la legislación laboral.

e) Diseñar y poner en práctica mecanismos para proporcionar una protección adecuada, en particular una protección social, a todos los trabajadores jóvenes.

g) Fijarse como meta la promoción de la salud y seguridad en el trabajo y la formación al respecto de los trabajadores jóvenes, incluida la formación inicial y previa al empleo.

Estado actual de la salud y seguridad en el ámbito laboral de los jóvenes trabajadores. Panorama general. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “los jóvenes representan la promesa de un cambio positivo en las sociedades” (OIT, 2012, p. 3). No obstante, “el déficit de trabajo decente es una realidad persistente para millones de jóvenes” (OIT, 2015a, p. 1).

La Organización de las Naciones Unidas (ONU), afirma que los jóvenes, sólo por el hecho de serlo experimentan desventajas, adversidades específicas e incapacidad para aprovechar las oportunidades, disponibles en distintos campos, para mejorar su situación de bienestar o impedir su deterioro (Rodríguez Vignoli, J., 2001, p. 19).

Acorde a estimaciones de la OIT (2015b) en el mundo, 1.2 billones de personas están entre los 15 y 24 años. En América Latina y el Caribe habitan 108 millones de jóvenes, los cuales enfrentan distintos retos en materia de salud, educación, vivienda, esparcimiento y por supuesto, empleo (p. 24).

La actual generación de jóvenes es la más numerosa en la historia del mundo y en muchos de los países en desarrollo más del 60% de la población son jóvenes de entre 15 y 24 años (OIT, 2017a, p. 42)

La forma en la que los jóvenes entran en el mercado laboral también está cambiando. Se percibe una clara tendencia hacia formas de trabajo menos seguras (OIT, 2017B, p. 3). Los jóvenes con inserción laboral precaria son una parte importante de la población de riesgo con problemas de adaptación y marginación social (ONU, 2003, p. 10).

Un total de 47.5 millones de jóvenes de 15 a 17 años realizan trabajos peligrosos, lo que representa el 40% de todos los adolescentes que trabajan.

Situación en México. De acuerdo con cifras del INEGI (2015), en México, el monto de la población joven de 15 a 29 años ascendió a 30.6 millones, que representan 25.7% de la población a nivel nacional, de la cual 50.9% son mujeres y 49.1% son hombres. En cuanto a

su estructura por edad, 35.1% son adolescentes de 15 a 19 años, 34.8% son jóvenes de 20 a 24 años y 30.1% tienen de 25 a 29 años.

Entre 2007 y 2013, 45.2% de jóvenes de 15 a 17 años estuvieron empleados en un trabajo peligroso. Es en el sector de la agricultura donde se ven confrontados a mayores riesgos (OIT, 2015a, p.p. XXIII y XXIV). Dicho sector comprende las actividades de: agricultura, caza, silvicultura y pesca. De acuerdo la OIT (2015^a, p. 32), el trabajo en la agricultura implica el uso de maquinaria pesada, peligrosa y con frecuencia móvil; exposición a pesticidas y fertilizantes tóxicos; con animales; exposición a cultivos orgánicos y a polvo de animales; largos recorridos con cargas pesadas y voluminosas; exposición a temperaturas extremas; condiciones sanitarias y de higiene precarias. De ahí que los posibles resultados en materia de seguridad y salud son: lesiones causadas por las maquinarias, en particular, amputaciones; envenenamiento por sustancias químicas (crónico y agudo); lesiones provocadas por el ganado; enfermedades como asma y bronquitis; dolores lumbares y otros problemas musculares en los hombros, piernas, etc.; cortes y otras lesiones personales.

Y acorde a datos del IMSS (2018), la incidencia de riesgo de trabajo⁴⁷ en jóvenes de 15 a 19 años se dieron: 16,437; entre los de 20 a 24: 86,308 y, entre los de 25 y 29: 97,218. El mayor número de eventos acaecieron a jóvenes entre 25 y 29 años.

Tabla 1
Incidencia de riesgo de trabajo, según grupos de edad y sexo, enero-diciembre, 2018

Rangos de edad	Hombres	Mujeres	Total
15-19 años	11,946	4,491	16,437
20-24 años	60,381	25,927	86,308
25-29 años	64,204	33,014	97,218

Fuente. Base de Riesgos de Trabajo del IMSS, 2018

Las regiones anatómicas mayormente afectadas en los accidentes de trabajo, exceptuando los de trayecto, son: muñeca y mano; y, tobillo y pie.

⁴⁷ Cabe anotar, que, en los datos estadísticos reportados por el IMSS, las enfermedades de trabajo no se encuentran clasificadas por grupos de edad; por tanto, no se hace referencia a su incidencia.



Tabla 2

Incidencia de accidentes de trabajo (excluye accidentes en trayecto), según región anatómica y grupos de edad, 2018

Región Anatómica	15-19 años	20-24 años	25-29 años	Total, de casos
Muñeca y mano.	5,005	21,490	19,970	111,279
Tobillo y pie.	2,218	10,207	10,909	58,230
Miembro inferior (excluye tobillo y pie).	1,336	6,574	7,283	47,119
Cabeza y cuello (excluye lesión en ojo y sus anexos)	1,083	6,106	8,044	46,468
Miembro superior (excluye muñeca y mano)	1,334	5,985	6,403	41,691
Abdomen, región lumbosacra, columna lumbar y pelvis	692	4,163	5,069	29,080
Cuerpo en general (incluye lesiones múltiples)	251	1,438	1,579	9,765
Tórax (incluye lesiones en órganos intratorácicos)	154	874	1,193	8,784
Ojo (incluye Lesiones en Ojo y sus Anexos)	154	1,038	1,274	7,584
Varios de frecuencia menor	951	5,476	6,645	38,740

Fuente. Base de Riesgos de Trabajo del IMSS, 2018

El total de incapacidades permanentes en jóvenes entre 15 y 29 años registradas por el IMSS en 2018 fue de 5,411.

Tabla 3

Incidencia de incapacidades permanentes, según grupo de edad, 2018

Grupo de edad	15-19	20-24	25-29
Casos	306	1,964	3,144

Fuente. Base de Riesgos de Trabajo del IMSS, 2018

Y las desafortunadas defunciones en jóvenes entre 15 y 29 años en el mismo periodo fue de 277 casos.

Tabla 4
Incidencia de defunciones, según grupos de edad, 2018

Grupo de edad	15-19	20-24	25-29
Casos	5	99	173

Fuente. Base de Riesgos de Trabajo del IMSS, 2018

Lo anterior sólo representa los eventos reportados en el trabajo formal. No obstante, según el INEGI (2018), una característica del empleo en jóvenes es la alta proporción de ocupaciones informales (INEGI, 2018). Y conforme a sus datos, el sector de actividad que ocupa la mayor proporción de jóvenes empleados de manera informal es el de los servicios con 36.9% del total, seguido por el sector agropecuario, 19.5%; la industria manufacturera, 12.2% y de la construcción con 11.1 por ciento.

Los datos aquí vertidos son reveladores de la necesidad de fortalecer el cumplimiento del derecho a la salud y la seguridad de los jóvenes trabajadores, toda vez que la situación que prevalece en su entorno laboral en esta temática es desalentadora.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En este apartado se describirán los desafíos y perspectivas en materia de salud y seguridad de los jóvenes trabajadores. Así, el principal desafío es separarlos del trabajo peligroso o eliminar las condiciones peligrosas a las que están expuestos, toda vez que de la misma manera que los adultos, los jóvenes pueden sufrir los daños consecuencia de los riesgos de trabajo; no obstante, las implicaciones para ellos pueden ser mucho más graves. “Los efectos de la falta de seguridad y protección de la salud pueden ser devastadores y perdurables” (OIT, 2015^a, p. 25).

Lo anterior porque “el hecho de exponer a los jóvenes a trabajos peligrosos amplifica los riesgos laborales, toda vez que, en función de la edad, su cuerpo y su cognición están en desarrollo. Cuando los menores trabajan en condiciones peligrosas, realizan tareas peligrosas o se exponen a sustancias peligrosas, el riesgo se multiplica más aún” (OIT, 2018, p. x).

Los jóvenes que no han completado su desarrollo tienen características y necesidades especiales, que, al estar expuestos a ciertos peligros, podrían provocar daños en su desarrollo físico o dejar secuelas permanentes.

Aunado a lo anterior, no hay que perder de vista el tema del desarrollo cognitivo, el cual juega un papel preponderante en la conciencia que los jóvenes pueden tener de los riesgos relacionados con el trabajo y que los pueden llevar a aceptar trabajos precarios y peligrosos sin la comprensión idónea de lo que implicarían en su seguridad y salud.

De ahí que sería deseable seguir elevando progresivamente la edad mínima de admisión al empleo hasta llegar a los dieciocho años. Esto para que la legislación nacional esté en consonancia con lo previsto en los instrumentos internacionales, tal es el caso del artículo 1 de la Convención sobre los derechos del niño y el artículo 1 del Convenio de la OIT No 182, sobre las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, que determinan que, para los efectos de dichos cuerpos normativos, se entiende por niño, todo ser humano o persona menor de dieciocho años.

Y mientras eso acontece, otro desafío por atender es sensibilizar a los patrones para que no ocupen a menores de quince años, lo cual se puede lograr fortaleciendo el fomento de una cultura de los derechos laborales, y en específico, en lo concerniente a la edad mínima para la admisión al empleo o al trabajo.

Aunado a anterior, sería deseable incluir en la LFT amplias medidas protectoras de la seguridad y salud de los menores de quince años que laboran dentro del círculo familiar, bajo la permisión *a contrario sensu*, prevista en el primer párrafo del artículo 23 de la LFT: “Cuando las autoridades del trabajo detecten trabajando a un menor de quince años fuera del círculo familiar, ordenará que de inmediato cese en sus labores”, toda vez que se infiere del dispositivo en cita, que si realizan un trabajo dentro del círculo familiar, la autoridad laboral no los retirará del mismo.

Lo anterior en virtud de que aun y cuando los menores de quince años se encuentren laborando con su familia, eso no es garantía de que estarán resguardados de la exposición a factores de riesgo que pueden menoscabar su seguridad y salud. Debe existir una ardua difusión de los riesgos laborales, y, en consecuencia, una robusta vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo, la sola prohibición

del trabajo de menores de dieciocho años dentro del círculo familiar en actividades peligrosas, establecida en el párrafo tercero del artículo de referencia, no basta para una amplia protección de su seguridad y salud.

La vigilancia debe robustecerse en el trabajo informal que emplea a los jóvenes, privilegiando la atención en los sectores de servicios, agropecuario, industria manufacturera y de la construcción, toda vez que es ahí donde se encuentra la mayor proporción de jóvenes empleados de esta manera.

Otro reto para la autoridad laboral es localizar dónde se practican los tipos de trabajo determinados como peligrosos para la seguridad y la salud, y con ello, dar cumplimiento al numeral 2 del artículo 4 del Convenio fundamental No 182 de la OIT. Y para que esto sea posible, es imprescindible aumentar el número de inspectores de trabajo, porque los existentes son insuficientes tanto para llevar a cabo esa labor como para realizar una vigilancia sólida del cumplimiento de la legislación laboral, porque acorde a datos de la OIT,⁴⁸ México, hasta 2015 tenía: 826 inspectores del trabajo, lo cual representa 0.2 inspectores por cada 10 mil trabajadores de la media mundial que es de 0.6 inspectores por cada 10 mil trabajadores. Noruega, Qatar, Finlandia, Chile y Belice duplican o triplican la media mundial; y Macao, China está en primer sitio con 2.6 inspectores por cada 10 mil trabajadores.

Otro tema a considerar es que, sin capacitación, los jóvenes son más propensos a estar expuestos a peligros y riesgos en el trabajo, y por ende, no están preparados para evitarlos. De ahí que la instrucción o formación en la actividad laboral donde prestan sus servicios, serían una condición *sine qua non* para que se les autorice trabajar, cuidando las limitaciones de edad a las que nos hemos referido en párrafos precedentes.

Se concluye que todavía hay mucho por hacer en el tema de seguridad y salud de los jóvenes trabajadores en México. Se requiere sumar esfuerzos de las autoridades laborales, del sector patronal y de la sociedad en su conjunto, para fortalecer con mayor ahínco la cultura de prevención y protección de los peligros, daños y riesgos laborales, en beneficio de un importante sector de la fuerza laboral del país.

⁴⁸ <https://www.ilo.org/ilostat>

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Chinchilla Sibaja, R., *Salud y seguridad en el trabajo*, Costa Rica, EUNED, 2009.
- Cortés Díaz, J. M., *Seguridad e Higiene del Trabajo. Técnicas de prevención de riesgos laborales*, 9ª edición, Madrid, Tebar, 2007.
- Gil Calvo, E. y Menéndez Vergara, E., *Ocio y prácticas culturales de los jóvenes*, España, Ministerio de Cultura, Colección Informe Juventud, 1985.
- INEGI, Encuesta Intercensal 2015.
- Mangosio, J. E., *Fundamentos de higiene y seguridad en el trabajo*, Nueva Librería, Argentina, 2008.
- Morán de Gómez, C., “El Derecho del Trabajo y su Vinculación con la Seguridad e Higiene Ocupacional”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social* No 7, IJ-UNAM, México, 2008.
- OITb, *Trabajo Decente y Juventud. Fuentes de información OIT*. Lima, OIT, 2015.
- OIT, *El empleo de los jóvenes: vías para acceder a un trabajo decente*, Ginebra, OIT, 2005.
- OIT a, *El futuro del trabajo que queremos. La voz de los jóvenes y diferentes miradas desde América Latina y el Caribe*. Lima, OIT, 2017.
- OIT, *Hacia la eliminación urgente del trabajo infantil peligroso* Internacional del Trabajo, Ginebra, BIT, 2018.
- OIT a, *Informe mundial de 2015 sobre el trabajo infantil: Allonar el camino hacia el trabajo decente para los jóvenes*, Ginebra, OIT, 2015.
- OIT, *La crisis del empleo juvenil: Un llamado a la acción*, Ginebra, OIT, 2012.
- OIT a, *Manual para empleadores y trabajadores sobre trabajo infantil peligroso/ Oficina Internacional del Trabajo*, Ginebra, OIT, 2011.
- OIT b, *Sistema de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua*, Turín, Italia, OIT-ISSA, 2011.
- OIT b, *Tendencias mundiales del empleo juvenil 2017: caminos hacia un mejor futuro laboral*, Ginebra, OIT, 2017.

ONU, La problemática inserción laboral de los y las jóvenes, Santiago de Chile, CEPAL, 2003.

Rodríguez Vignoli, Jorge, *Vulnerabilidad y grupos vulnerables: un marco de referencia conceptual mirando a los jóvenes*, Santiago de Chile, ONU, 2001.

UNC, *Manual de seguridad, salud ocupacional y ambiente para contratistas*, Bogotá, División Nacional de Salud Ocupacional, 2008.

Zárraga, J.L., *Informe Juventud en España 1984. La inserción de los jóvenes en la sociedad*, Madrid, Ministerio de Cultura, 1985.

157

Legislación

Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

Constitución de la OIT.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Convención sobre los derechos del niño.

Convenio de la OIT No 138, sobre la edad mínima.

Convenio de la OIT No 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores.

Convenio de la OIT No 182, sobre las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación.

Convenio OIT No 187, sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

Declaración de Buenos Aires sobre el trabajo infantil, el trabajo forzoso y el empleo joven.

Declaración de Filadelfia de la OIT.

Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social.

Ley de las y los Jóvenes del Distrito Federal.

Ley del Instituto Mexicano de la Juventud.

Ley Federal del Trabajo.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Recomendación OIT No 190, sobre las peores formas de trabajo infantil.