

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

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

Análisis comparativo de las políticas de empleo en los gobiernos provinciales de la Argentina. Buenos Aires, Oficina de País de la OIT para la Argentina, 2019.

ISSN: 2310-4619 (impreso)
2310-4627 (pdf web)

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

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las avale.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns

Para más información sobre esta publicación, contáctese con la Oficina de País de la OIT para la Argentina, Av. Córdoba 950, piso 13, Buenos Aires, Argentina. Visite nuestro sitio web www.ilo.org/buenosaires o escribanos a biblioteca_bue@ilo.org

Advertencia

El uso de un lenguaje que no discrimine ni señale diferencias entre varones, mujeres y otras identidades de género es una de las preocupaciones de la OIT. Sin embargo, aún no hay acuerdo entre los lingüistas y especialistas en el tema sobre la manera de hacerlo en español.

Para evitar la sobrecarga gráfica que implica utilizar la fórmula *o/a* con el propósito de destacar la existencia de dos sexos, optamos por emplear el masculino genérico clásico, pero aclaramos que su uso incluye siempre a mujeres y varones.

Edición: xxx

Diseño y diagramación: Valeria Goldsztein

Impreso en Argentina

Documento de trabajo

**SafeYouth@Work Argentina:
Construyendo una generación
de trabajadores seguros y saludables**

**La seguridad y la salud en el trabajo
de los adolescentes y jóvenes en Argentina**

Documento de trabajo

**La seguridad y la salud en el trabajo
de los adolescentes y jóvenes en Argentina**

Diciembre de 2019

Oficina de País de la OIT para la Argentina

Tabla de contenidos

Introducción	9
¿Por qué focalizar en la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes en Argentina?	12
Normativa referida a la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes en Argentina	18
Normativa general.....	18
Normativa sectorial.....	22
Normativa específica o que refiere en alguna de sus partes a la protección de jóvenes, adolescentes, niños y niñas	24
Perfil sociolaboral de los trabajadores jóvenes en Argentina	27
La seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes en Argentina	36
Estudios de caso: la seguridad y la salud en el trabajo de los adolescentes y jóvenes en perspectiva ..	47
Consideraciones previas sobre los estudios de caso.....	47
Los trabajadores adolescentes y jóvenes en el cultivo del arándano.....	51
<i>Cadena productiva del arándano</i>	<i>52</i>
<i>Perfil sociolaboral de los trabajadores adolescentes y jóvenes en el cultivo del arándano.....</i>	<i>56</i>
<i>Riesgos específicos asociados al cultivo del arándano.....</i>	<i>57</i>
<i>Riesgos asociados al cultivo del arándano que inciden con mayor frecuencia en los trabajadores adolescentes y jóvenes</i>	<i>61</i>
Los trabajadores adolescentes y jóvenes en el cultivo de la yerba mate	64
<i>Cadena productiva de la yerba mate</i>	<i>67</i>
<i>Perfil sociolaboral de los trabajadores adolescentes y jóvenes en el cultivo de la yerba mate.....</i>	<i>68</i>
<i>Riesgos específicos asociados al cultivo de la yerba mate.....</i>	<i>72</i>
<i>Riesgos asociados al cultivo de la yerba mate que inciden con mayor frecuencia sobre los trabajadores adolescentes y jóvenes.....</i>	<i>75</i>
Consideraciones finales	79
Bibliografía.....	82

Índice de gráficos

Gráfico 1.	Tipo de inserción laboral de jóvenes varones entre 18 y 24 años, según región (%)	30
Gráfico 2.	Tipo de inserción laboral de jóvenes varones entre 18 y 24 años, según sector de actividad (%) 31	
Gráfico 3.	Tipo de inserción sociolaboral de jóvenes mujeres entre 18 y 24 años, según región (%) ...	33
Gráfico 4.	Tipo de inserción laboral de jóvenes mujeres entre 18 y 24 años, según sector de actividad (%)	34
Gráfico 5.	Situación educativa de los jóvenes considerando diferencias entre varones y mujeres.....	35
Gráfico 6.	Evolución 2015-2017 de índices de incidencia para las franjas de 16-24 años vs. 25 y más años	37
Gráfico 7.	Evolución 2015-2017 de índices de incidencia entre varones de la franja 16-24 años vs. 25 y más años	39
Gráfico 8.	Evolución 2015-2017 de índices de incidencia entre mujeres de la franja 16-24 años vs. 25 y más años.....	39
Gráfico 9.	Formas de ocurrencia más frecuentes de los AT en trabajadores jóvenes y adultos.....	41
Gráfico 10.	Tipo de lesiones en adolescentes, jóvenes y adultos	41
Gráfico 11.	Percepción de la exposición a riesgos y utilización de elementos de protección personal entre adolescentes que tienen actividades vinculadas al mercado de trabajo	45
Gráfico 12.	Distribución geográfica del cultivo de arándano	52
Gráfico 13.	Cadena productiva del arándano	53
Gráfico 14.	Naturaleza de las lesiones reportadas durante el período 2009-2017	61
Gráfico 15.	Forma de ocurrencia de accidentes reportados durante el período 2009-2017	62
Gráfico 16.	Cadena de valor en la yerba mate	67
Gráfico 17.	Casos notificados de AT según forma de ocurrencia del siniestro, en jóvenes de 16 a 24 años, en los cultivos de té, yerba mate y tung durante 2017 y 2018	76
Gráfico 18.	Casos notificados de AT y EP según naturaleza de la lesión, en jóvenes de 16 a 24 años, en los cultivos de té, yerba mate y tung, durante 2017 y 2018.....	77

Índice de tablas

Tabla 1.	Tasas de actividad, tasas de empleo y de desempleo, en cuatro franjas etarias (%)	27
Tabla 2.	Adolescentes y jóvenes según nivel educativo del/la Principal Sostén del Hogar (PSH)	28
Tabla 3.	Jóvenes de 16 a 18 años de edad y de 18 a 24 años de edad según franja de ingresos.....	29
Tabla 4.	Tipo de inserción laboral según grupo de edad	29
Tabla 5.	Tipo de inserción laboral de mujeres según grupo de edad.....	32
Tabla 6.	Asistencia a establecimiento educativo según sexo, entre adolescentes urbanos de 16 a 17 años que se desempeñan en actividades relacionadas con el mercado	35
Tabla 7.	Grupos de edad de trabajadores jóvenes y mayores de 24 años según lugar de trabajo	36
Tabla 8.	Antigüedad del trabajador al momento de sufrir el accidente de trabajo (2017 y 2018)....	43
Tabla 9.	Población económicamente activa y población ocupada en el sector agropecuario de la provincia de Misiones, agrupados por edad (2010).....	64
Tabla 10.	Diferencias entre el sistema tradicional de cosecha de yerba mate y los nuevos sistemas.....	71
Tabla 11.	Casos notificados según sexo y tipo de accidente, en jóvenes de 16 a 24 años, en los cultivos de té, yerba mate y tung durante 2017 y 2018	75

Introducción

De acuerdo a estimaciones publicadas por la OIT en 2017, cada año mueren 2,78 millones de trabajadores y trabajadoras debido a accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo¹. La mayor parte de estos siniestros se produce a causa de enfermedades relacionadas con el trabajo (alrededor de 2,4 millones) mientras que cerca de 380 mil muertes se deben a accidentes de trabajo.

Además, cada año se produce un número de lesiones no mortales vinculadas al trabajo que, se estima, supera en mil veces a las fatales. Es decir que las lesiones relacionadas al trabajo afectan cada año a 374 millones de trabajadores y trabajadoras, con el resultado de dificultades significativas en sus posteriores capacidades para generar ingresos a mediano y a largo plazo (OIT, 2018).

Ante este panorama, los trabajadores jóvenes registran índices de lesiones vinculadas al trabajo sensiblemente mayores a los que registran sus pares adultos. De acuerdo a investigaciones realizadas en Europa (EU-OSHA, 2007; citado en OIT, 2018), la incidencia de lesiones vinculadas al trabajo entre trabajadores jóvenes supera en un 40% a la que corresponde a los trabajadores de 25 años o más. En Estados Unidos, por ejemplo, el riesgo de una lesión profesional no mortal es casi dos veces más elevada entre los trabajadores de 15 a 24 años que entre los de 25 años y más (CDC, 2010; citado en OIT, 2018).

En Argentina se evidencian proporciones similares. En 2017, de acuerdo a datos aportados por la Superintendencia de Riesgos de Trabajo (SRT), la incidencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales entre trabajadores adolescentes de ambos sexos y de jóvenes varones entre 16 y 24 años fue casi un 50% superior a la de sus pares de 25 años y más (SRT, 2017)².

Más recientemente, el indicador anual global de accidentabilidad correspondiente a 2018 (SRT) mostró que la incidencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales durante ese año disminuyó de modo sostenido al aumentar la edad de los trabajadores varones. En otras palabras, la tendencia a sufrir un accidente o una enfermedad profesional en Argentina resulta decreciente conforme avanza la edad del trabajador. En simultáneo, la mayor accidentabilidad se registró entre los jóvenes de 16 a 24 años. Recién a partir de los 25 años la caída de la accidentabilidad se suaviza y comienza a decrecer (SRT, 2018).

1 En 1987, el Comité Conjunto OIT/OMS de salud en el trabajo sugirió que el término “enfermedades relacionadas con el trabajo” se utilizase para describir no solo las enfermedades profesionales formalmente reconocidas sino también aquellos otros trastornos a los que contribuyen significativamente el entorno de trabajo y el desempeño profesional (OIT, 2018). En términos jurídicos, en Argentina se consideran como “enfermedades profesionales” exclusivamente aquellas patologías que han sido explícitamente listadas a tal efecto en el Decreto 658/96 y cuya última actualización se plasma en el Decreto 49/14. Por su parte, en Argentina, la ley 24.557 considera al “accidente de trabajo” como todo “acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar del trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo”.

2 La SRT elabora periódicamente distintos índices a partir de los casos notificados. Para conocer el modo en que se construyen dichos índices, ver https://www.srt.gob.ar/estadisticas/acc_definiciones.php

Los datos hasta aquí presentados parecen elocuentes y por sí mismos muestran la apremiante necesidad de enfocarse en la exposición a riesgos laborales de los trabajadores y las trabajadoras jóvenes en Argentina. Los motivos son de muy diversa índole: además del invalorable sufrimiento humano que los accidentes y enfermedades suelen traer aparejado, resulta preciso comenzar a considerar el significativo costo económico que los mismos conllevan para nuestra sociedad.

De acuerdo a estimaciones de la OIT (2017c), los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales representan una pérdida anual equivalente al 3,94% del PBI mundial³. Pero si enfocamos específicamente la situación de trabajadores y trabajadoras jóvenes, los costos se multiplican ya que las lesiones sufridas al principio de la vida profesional pueden comportar consecuencias mucho más graves y duraderas. Un trabajador joven con una incapacidad laboral significativa puede, a consecuencia de esto, permanecer excluido de por vida de los canales tradicionales de acceso a los bienes materiales y simbólicos de una sociedad. Es decir que, desde un punto de vista más amplio, la dimensión humanitaria de la seguridad y la salud en el trabajo es limitante del crecimiento económico de los Estados y de la construcción de plena ciudadanía (Hämäläinen P. et al, 2017).

La OIT mantiene un compromiso de larga data con la promoción del trabajo decente y las condiciones de trabajo seguras y saludables para todos los hombres y mujeres durante su vida laboral. Desde hace años, subraya la importancia que reviste la mejora de la seguridad y salud en el trabajo (SST, en adelante) para los adolescentes y jóvenes, tanto con el objeto de promover el trabajo decente como con miras a contribuir a los esfuerzos desplegados en la lucha contra el trabajo infantil peligroso.

En 2018, la OIT lanzó el Plan de Acción Mundial SafeYouth@Work que tiene como propósito mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes, al aportar lineamientos clave a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. Este plan de acción mundial se constituyó en un insumo fundamental para la elaboración del primer Plan de Acción Nacional para Mejorar la Seguridad y Salud en el Trabajo de Adolescentes y Jóvenes, que tomó y adaptó aquellas acciones más relevantes para el caso específico argentino.

Como parte integrante de estos esfuerzos, el presente documento se enmarca en el proyecto “Trabajo seguro joven: construyendo una generación de trabajadores seguros y saludables en Argentina” de la Oficina País de la OIT para la Argentina. El proyecto apunta a mejorar la seguridad y la salud laboral de los trabajadores jóvenes de entre 16 y 24 años en Argentina a través de la promoción de una cultura de la prevención. Son ejes del proyecto la generación de conocimiento, la formación de jóvenes y el desarrollo de políticas de salud y seguridad en el trabajo destinadas a jóvenes.

³ Para la Argentina, Bueno y Velasco () estimaron que los costos derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales representaron el 6,6% del PBI correspondiente a 2018.

Con miras a construir una generación de trabajadores saludables que desarrollen su actividad en condiciones seguras, la educación sobre los riesgos laborales y los derechos en tanto trabajadores debe empezar en la escuela y seguir a lo largo de la formación profesional como de los distintos programas de aprendizaje. Los Estados están llamados a redoblar los esfuerzos tendientes a la consecución de una mejor cooperación entre los diferentes niveles administrativos (municipal, provincial y nacional) con el objeto de propiciar un espacio articulado que favorezca el crecimiento y desarrollo de una cultura preventiva. Por su parte, los empleadores necesitan orientación precisa sobre los riesgos generales y específicos a los que se enfrentan los trabajadores y trabajadoras jóvenes en el desempeño de sus tareas, como también respecto de las condiciones de trabajo adecuadas a cada edad. Del mismo modo, en su incorporación al mundo laboral, se torna fundamental para los trabajadores y trabajadoras jóvenes contar con el apoyo y la representación de las organizaciones de trabajadores a fin de ser capaces de ejercer sus derechos y expresar sus preocupaciones de manera efectiva.

La mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes constituye una parte fundamental del compromiso reflejado en el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) N° 8 sobre trabajo decente y desarrollo económico. Contribuirá a alcanzar la meta 8.8 relativa a los entornos de trabajo seguros y sin riesgos para todos los trabajadores hacia 2030, así como también al logro de la meta 8.7 referida a la eliminación del trabajo infantil en todas sus formas de aquí a 2025. La concreción de estas metas exige la colaboración entre autoridades públicas, empleadores, trabajadores, organizaciones y la consiguiente articulación con otros actores no tradicionales del mundo de la salud, la educación y el trabajo que mantengan relaciones estrechas con la población juvenil. El objeto último de los esfuerzos será el de crear y fortalecer una cultura de la prevención centrada en la seguridad y la salud de la próxima generación de trabajadores y trabajadoras a nivel mundial.

¿Por qué focalizar en la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes en Argentina?

A fines estadísticos, la ONU definió a los “jóvenes” como aquellas personas comprendidas entre los 15 y los 24 años de edad. Se trata de un grupo que representa más del 15% de la fuerza de trabajo en el mundo, y comprende a aproximadamente 541 millones de personas (OIT, 2016b). En términos globales, el término “jóvenes” suele referirse a personas que están en edad de finalizar su educación obligatoria y de iniciar sus primeras experiencias laborales (OIT, 2018)⁴.

En Argentina, la edad mínima de admisión al empleo se establece en 16 años, razón por la cual en este documento se considerarán “trabajadores jóvenes” todas aquellas personas que trabajan y cuyas edades están entre los 16 y los 24 años.

Con base en datos surgidos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) correspondientes al segundo trimestre de 2018, en los grandes centros urbanos de Argentina residen 4.192.951 personas con edades entre 16 y 24 años. De acuerdo a las proyecciones vigentes a julio de 2018, esta población representa el 14,3% de la población argentina, de los cuales 2.059.218 son varones (49,1%) y 2.133.733 son mujeres (50,9%). En términos socioculturales, este conjunto resulta muy diverso y heterogéneo.

En primer lugar, debe recordarse que a partir de la Convención sobre los Derechos del Niño (Unicef), la línea divisoria que distingue la infancia y la edad adulta está marcada por los 18 años de edad. A partir de esto, cabe operar una primera distinción analítica entre dos grandes grupos de trabajadores jóvenes:

- a. Aquellos cuya edad está por encima de la edad mínima de admisión al empleo pero por debajo de los 18 años.

Estos trabajadores son, en términos jurídicos, niños y niñas. Si bien legalmente están autorizados a desempeñar determinados trabajos, los mismos se encuentran sujetos a ciertas restricciones. Existen normativas que especifican el tipo de trabajo que pueden realizar, la cantidad de horas que pueden dedicar al mismo y los peligros a los que pueden estar expuestos. Estas restricciones toman en consideración la etapa de desarrollo en que se encuentran y reconocen una mayor vulnerabilidad inherente a su condición, cuestiones que se detallarán en el apartado siguiente.

⁴ A pesar de esta definición, debe destacarse que conceptualmente la juventud representa una transición, un período de la trayectoria vital que es vivenciado de muy diferentes formas según el género, la etnia, la clase social y otras dimensiones sociales que atraviesan a las personas. En este sentido, algunos autores han preferido referirse a este proceso en términos de “juventudes”, con el objeto de dar cuenta de la falta de homogeneidad que caracteriza a este colectivo etario (Duarte Quapper, 2000).

b. Aquellos comprendidos entre 18 y 24 años de edad.

Estos trabajadores son considerados jurídicamente adultos y, por ende, se encuentran alcanzados por las mismas normas generales aplicables al resto de los trabajadores de mayor edad. A pesar de su escasa experiencia laboral relativa, de estar aún desarrollándose a nivel mental y físico, y de su probada vulnerabilidad a ciertos riesgos presentes en el lugar de trabajo, no cuentan con la protección que les confieren las restricciones aplicables al trabajo infantil. Por consiguiente, pueden estar empleados de conformidad con la legislación vigente en prácticamente cualquier puesto de trabajo, sin estar amparados por consideraciones diferenciales relativas a las tareas que pueden desempeñar, la carga horaria que pueden soportar o los riesgos a los que pueden estar expuestos. El marco normativo general que los alcanza también será detallado en el apartado siguiente.

En relación con los desafíos que afrontan los jóvenes, si bien no será materia de análisis del presente documento, resulta preciso destacar que una de las principales dificultades que enfrentan en Argentina tiene que ver con acceder al trabajo, en el sentido de conseguir un primer empleo.

Prácticamente la mayoría de los jóvenes que intenta acceder al mercado laboral carece de experiencia laboral. A pesar de ello, la realidad muestra que la experiencia es muy valorada por la mayor parte de los empleadores. Si bien es cierto que el ritmo de integración al mercado laboral de las personas que buscan empleo por primera vez varía en gran medida según la edad, el género, la clase social, los antecedentes familiares y educativos, entre otras dimensiones (OIT, 2005), también parece cierto que la falta de oportunidades para adquirir experiencia laboral (ya sea a través de trabajos de verano, pasantías, aprendizajes, trabajo voluntario o trabajo remunerado) combinada con la falta de orientación y asesoramiento profesional y de mecanismos de colocación eficientes, junto a una demanda de trabajo insuficiente, no contribuyen al objetivo de mejorar sus condiciones de seguridad y salud laboral.

Este panorama ayuda a caracterizar las posibilidades concretas que se abren para mejorar las condiciones de trabajo de los jóvenes que buscan empleo por primera vez. Si bien existen actualmente (y han existido en el pasado) programas y políticas públicas específicamente destinadas a transformar este escenario, la falta de acceso al empleo entre jóvenes continúa presentándose como un problema de larga data en Argentina⁵.

Entre los jóvenes que sí trabajan, se verifican distintos modos de transitar el pasaje del mundo de la educación formal obligatoria al mundo del trabajo, y se destacan algunas de las formas más comunes:

⁵ En la recomendación de la OIT sobre la política del empleo de 1984 (disposiciones complementarias, N° 169), se proporciona información detallada respecto de las medidas especiales que deberían adoptarse para asistir a los diferentes grupos de jóvenes a encontrar su primer empleo y facilitar la transición de la escuela al trabajo. En esta recomendación se destaca de manera importante que la aplicación de estas medidas debería “ser objeto de atenta vigilancia a fin de cerciorarse de que tengan efectos benéficos sobre el empleo de los jóvenes” y que dichas medidas deberían ser compatibles con las condiciones de empleo establecidas con arreglo a la legislación y práctica nacionales.

- estudiantes que trabajan en su tiempo libre (antes y/o después de asistir a la escuela, durante los fines de semana y/o el receso escolar);
- estudiantes que hacen prácticas para adquirir experiencia (aprendizaje de oficios, pasantías, ayudantías);
- jóvenes que han completado o abandonado la educación obligatoria y que inician su vida laboral;
- jóvenes que trabajan en empresas familiares (remunerados o no);
- empleadores jóvenes y trabajadores jóvenes por cuenta propia.

Los jóvenes se insertan en sectores muy diversos de la economía, por lo que resulta difícil establecer una relación unívoca entre la edad del trabajador y las condiciones generales de trabajo⁶. Sin embargo, el grado de formalidad que caracteriza a una relación laboral suele tener algún tipo de incidencia sobre las condiciones de trabajo. Al menos en términos estrictamente formales, esto se vincula a la forma que adopta en Argentina el Sistema de Riesgos de Trabajo, por el cual una porción considerable de trabajadores y trabajadoras no se encuentra “cubierto” ni “alcanzado” por las mismas regulaciones que sí aplican a los trabajadores en relación de dependencia, lo cual será abordado más adelante.

Por otra parte, es preciso reconocer que los trabajadores jóvenes representan un grupo sumamente heterogéneo, con distintos niveles de desarrollo cognitivo, emocional, psicosocial y físico, a la vez que con muy distintas trayectorias educativas, competencias personales y profesionales y experiencia laboral previa. Así, es posible distinguir entre aquellos factores o condiciones características de los jóvenes que pueden potenciar sus posibilidades de sufrir daños derivados del lugar de trabajo y que se vinculan a su temprana edad –como el desarrollo físico, psicosocial, emocional y cognitivo– y aquellos factores o condiciones que pueden dar lugar a lo mismo y que están influidos por su edad pero que no necesariamente están determinados por ella –como el nivel educativo, la escasa experiencia laboral, competencias personales y profesionales– (OIT, 2018).

⁶ Los términos “peligro” y “riesgo” suelen utilizarse indistintamente, aunque refieren a conceptos distintos. Un “peligro” representa todo aquello que puede causar un daño o perjuicio en términos potenciales (por ejemplo, polvo suspendido en el aire, sustancias químicas presentes en el ambiente laboral, ruido, trabajo en altura, movimiento manual de cargas pesadas, falta de protección en máquinas, jornadas de trabajo extendidas, entre otros posibles). Por el contrario, por “riesgo” debe entenderse la combinación de dos dimensiones: a) la probabilidad de que un daño pueda producirse y b) la gravedad que dicho daño representaría en caso de producirse, incluidas sus consecuencias a largo plazo (OIT, 2018). De este modo, mientras que los peligros muchas veces no pueden mitigarse, siempre resulta posible intervenir sobre los riesgos, de modo tal de controlar tanto la probabilidad de ocurrencia de un daño como también la gravedad de sus potenciales efectos. Un ejemplo claro de lo anterior es la industria de la aviación comercial. Se trata de una industria potencialmente muy peligrosa, pero con un bajo riesgo concreto como producto de los estrictos controles que sobre ella se operan. De modo opuesto, una tarea que en sí misma suele interpretarse como poco peligrosa (por ejemplo, el trabajo administrativo de oficina) puede tornarse considerablemente riesgosa si no existen los controles adecuados (por ejemplo, sobre los conductores eléctricos o sobre posturas de trabajo inadecuadas).

Estado de desarrollo físico

Diversas investigaciones clínicas han destacado que, en promedio, el máximo desarrollo sensorial, motor y muscular se alcanza entre los 25 y los 30 años de edad. Parece así necesario comenzar a considerar este tipo de factores ya que, en general, las herramientas de trabajo suelen estar diseñadas para su manipulación por parte de adultos, e imponen muchas veces esfuerzos corporales excesivos para los trabajadores jóvenes.

De igual manera, es preciso tener presente que los cuerpos de los trabajadores adolescentes siguen desarrollándose a nivel celular, lo que puede dar por resultado absorciones de mayor gravedad ante sustancias neurotóxicas, alteradores endocrinos, alérgenos o carcinógenos.

Si bien la mayor parte de los sentidos alcanza su mayor desarrollo durante la juventud, la pérdida gradual de la capacidad auditiva comienza a verificarse desde antes de los 25 años (Rice, 1997). Existen asimismo investigaciones que muestran que los lóbulos frontales son las áreas del cerebro que más tardan en madurar, ya que pueden no acabar su desarrollo hasta bien pasados los 20 años. Esto último podría redundar en algunos casos en cierta dificultad relativa para desplegar conductas dirigidas a la consecución de un objetivo, el control inhibitorio, la memoria y la atención (Johnson et al, 2009, citado en OIT, 2018:12).

Estado de desarrollo intelectual, psicosocial y emocional

La mayor parte de las investigaciones coinciden en señalar que la personalidad aún se está conformando durante la primera juventud. Algo similar se ha probado respecto del desarrollo intelectual promedio. Algunos autores (Hoffman, 1996; Rice, 1997) han afirmado que es durante la juventud cuando tienden a conformarse las capacidades dialécticas del pensamiento (Rice, 1997), que permitirían considerar puntos de vista opuestos en forma simultánea, aceptando la existencia de contradicciones.

En términos generales, puede decirse que los trabajadores jóvenes tienden a ser menos capaces de percibir las consecuencias de sus acciones y de evaluar los riesgos asociados a distintas situaciones. Algunas investigaciones han analizado esto en términos de “optimismo ilusorio” (Injuve, 2009), entendido como la falsa percepción de control y la ausencia de percepción de riesgo. En otras palabras, la creencia de que no se va a tener un accidente a pesar de realizar conductas de riesgo.

Por otra parte, los jóvenes suelen verse más afectados por las presiones sociales y motivacionales, incluidos los deseos de pertenecer a un grupo, de ser considerados atractivos y de lograr ser independientes. Estas características pueden afectar la capacidad de tomar decisiones, así como provocar la asunción de riesgos innecesarios y la imprudencia al accionar. Pueden, asimismo, volverlos reacios a informar sobre las dificultades con que se encuentran al realizar su trabajo o sobre condiciones peligrosas que hayan detectado.

Competencias profesionales y experiencia laboral

Si bien los trabajadores jóvenes pueden estar perfectamente calificados para llevar adelante las tareas encomendadas, esto no siempre implica que hayan desarrollado las competencias necesarias para hacerlo. Por el contrario, frecuentemente los trabajadores jóvenes carecen de la experiencia suficiente para el cumplimiento óptimo de las tareas que se les asignan. Resulta crucial el reconocimiento de esta condición, dado que suele hacerse extensiva a la comprensión de los riesgos que entrañan determinados actos, situaciones y condiciones de trabajo. De acuerdo a Smith y Breslin (2013), el riesgo de lesión de un trabajador es cuatro veces mayor durante el primer mes de trabajo que durante los 12 meses siguientes y, en los primeros meses de trabajo, es mayor para los trabajadores jóvenes que para los trabajadores de mayor edad.

Nivel educativo

El nivel educativo de los trabajadores jóvenes también parece cumplir un papel importante en su transición hacia un trabajo estable y decente. Un nivel de educación y formación superior, así como la experiencia adquirida si el joven ha trabajado mientras estudiaba, tienden a facilitar la transición al mundo del trabajo. Las investigaciones dan cuenta de que los jóvenes con niveles de educación más altos no se encuentran tan a menudo en el empleo informal (OIT, 2017a). Los trabajadores que solo cuentan con educación básica a menudo permanecen en el mismo puesto de trabajo aunque las condiciones sean difíciles (EU-OSHA, 2017 y otros autores). La sensibilización acerca de la seguridad y la salud en el lugar de trabajo también parece verse influenciada positivamente por la educación (OIT, 2018).

Otros factores transversales que inciden en los riesgos en materia de SST para los trabajadores jóvenes

Existe una serie de factores que, combinados con la edad, inciden en el riesgo que corren los trabajadores jóvenes de sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Entre ellos se encuentra el sexo, la discapacidad y la condición migratoria (OIT, 2018).

Los varones jóvenes suelen participar con más frecuencia en trabajos peligrosos que las mujeres jóvenes, pero los datos que reflejan esta tendencia pueden estar sesgados porque las chicas jóvenes tienen más posibilidades de que su actividad laboral se desarrolle en el empleo informal, a menudo en trabajos familiares no remunerados, lo que contribuye a su “invisibilidad” y, por ende, a que no figuren en las estadísticas oficiales (OIT, 2016b).

Por su parte, los trabajadores con discapacidad tienden a encontrarse en mayor riesgo de exclusión, aislamiento, intimidación y abuso y suelen tener menos oportunidades educativas y económicas (Unicef, 2013). Resulta difícil sopesar el impacto concreto que este tipo de condiciones de trabajo posee sobre la salud y la seguridad de los jóvenes trabajadores, aunque presumiblemente su gravedad es importante y las consecuencias de los padecimientos psicosociales en el lugar de trabajo han comenzado a salir a la luz fuertemente en los últimos años (Neffa, 2017, 2918; SRT, 2019).

Los trabajadores migrantes registran índices de siniestralidad laboral que se encuentran entre los más altos comparados con los de cualquier colectivo de trabajadores (OIT, 2018). Muchas veces, las dificultades

lingüísticas pueden aumentar el riesgo de que los trabajadores migrantes sufran accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Cuando los trabajadores migrantes no comprenden el idioma del país de acogida pueden tener dificultades a la hora de cumplir las reglas y los procedimientos de SST en el lugar de trabajo. Las actitudes y los comportamientos culturales de los trabajadores migrantes, su situación en el empleo y la usual necesidad de priorizar los ingresos por encima de cualquier otra consideración, pueden frenar a muchos trabajadores jóvenes migrantes a plantear sus inquietudes en relación con la seguridad y la salud (EU-OSHA, 2013).

Normativa referida a la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes en Argentina

En Argentina existe un vasto conjunto de normas que alcanza a la situación de los trabajadores jóvenes. Con la finalidad de brindar una herramienta de fácil interpretación y que pueda servir a la mejora concreta de las condiciones de seguridad y salud de trabajadores jóvenes, se sintetizarán a continuación únicamente las principales normas que estructuran el Sistema de Riesgos de Trabajo, así como aquellas que específicamente apuntan a la protección de los trabajadores jóvenes⁷.

Normativa general

Al igual que en una gran parte de los países del mundo⁸, en Argentina el derecho a trabajar en ambientes seguros y saludables ha quedado consagrado a nivel constitucional, en este caso por el artículo 14 bis de la Constitución Argentina. De igual modo, Argentina ha ratificado diversos convenios internacionales referidos a la temática. Se destacan a continuación únicamente los principales:

- El Convenio de la OIT sobre la seguridad y salud de los trabajadores de 1981 (número 155), la recomendación que lo acompaña también de 1981 (número 164) y su protocolo de 2002.

Estos documentos consagran los principios básicos de las políticas y estrategias a nivel nacional y de empresa que tienen por objeto promover la seguridad y salud en el trabajo y la mejora de las condiciones de trabajo. Entre sus puntos más destacados, llama a los estados miembro a poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo. Igualmente, define las responsabilidades de empleadores, los derechos de los trabajadores y de sus representantes y las exigencias en materia de información, educación y formación. Entre las cuestiones a destacar, impulsa la implementación de la enseñanza sobre salud y seguridad en el trabajo en institutos de todos los niveles educativos, reconociendo la importancia de la formación temprana como piedra angular de la prevención.

- El Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo de 1985 (número 161) y la recomendación que lo complementa también de 1985 (número 171).

7 Para más detalle respecto de toda la normativa legal en materia de SST vigente en Argentina a junio de 2019, se sugiere consultar: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/normas_legales_vigentes_sobre_sst_28_06_2019_0.pdf

8 Existen diversos enfoques sobre la temática. Por ejemplo, la Declaración de Seúl sobre seguridad y salud en el trabajo (2008) estableció que el derecho a un entorno seguro y saludable de trabajo debe ser reconocido como un derecho humano fundamental, y no únicamente como un derecho laboral.

Estipulan el establecimiento de servicios de salud en el trabajo a nivel de empresa para el asesoramiento al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca de los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.

- El Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo, de 2006 (número 187) y la recomendación complementaria de 2006 (número 197).

Apunta a la promoción de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo a través del desarrollo y la aplicación de políticas, sistemas y programas nacionales, reconociendo la necesidad de convocar a los distintos actores con incumbencias en el asunto. Según la Recomendación núm. 197 que lo acompaña, el sistema nacional debería aplicar medidas adecuadas para la protección de todos los trabajadores, en particular de los trabajadores en sectores de alto riesgo y de los grupos vulnerables de trabajadores –entre ellos los de la economía informal, los trabajadores migrantes y los trabajadores jóvenes–. También promueve la utilización de un enfoque que considere las cuestiones de género en el diseño de los sistemas nacionales.

Con respecto a las leyes más generales dictadas a nivel nacional, podemos encontrar tres principales:

- El Decreto Ley N° 19.587 (1972) - Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Es la norma “madre”, aquella que establece los principios comunes en materia de salud y seguridad en el trabajo que deberán respetarse a lo largo y ancho de todo el territorio nacional. Sus disposiciones se aplican a “todos los establecimientos y explotaciones, persigan o no fines de lucro, cualesquiera sean la naturaleza económica de las actividades, el medio donde ellas se ejecuten, el carácter de los centros y puestos de trabajo y la índole de las maquinarias, elementos, dispositivos o procedimientos que se utilicen o adopten” (art. 1°).

En su artículo 4°, plantea uno de los principios más importantes de toda la legislación referida a salud y seguridad en el trabajo:

La higiene y seguridad en el trabajo comprenderá las normas técnicas y medidas sanitarias, precautorias, de tutela o de cualquier otra índole que tengan por objeto:

- a. proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores;
- b. prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo;
- c. estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de los accidentes o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral.

De lo expuesto, se destaca que la protección de la vida y la integridad psicofísica de los trabajadores debe ser perseguida a cualquier costo y a través de medidas de toda índole (inciso a). Por otra parte, y si bien en esta norma no se avanza demasiado sobre ello, queda también plasmado el carácter preventivo de las medidas a tomar, junto con la importancia de gestionar los riesgos en los espacios de trabajo (inciso b). Por último, se enuncia el principio que servirá de sustento al concepto de “cultura preventiva” (inciso c).

El Decreto Ley 19.587 se reglamentó a lo largo de los años por medio de un reglamento general (Decreto 351/79) y otros cinco dirigidos a sectores específicos: industria de la construcción (Decreto 911/96), actividad agraria (Decreto 617/97), televisión por cable (TVC) (Resolución SRT 311/03), actividad minera (Decreto 249/07) y teletrabajo (Resolución SRT 1552/12). Debe destacarse que estas reglamentaciones resultan escasas en relación a la diversidad de actividades laborales que existen.

- Ley 24.557 (1995) - Ley de Riesgos del Trabajo (LRT)

La norma apunta a legislar sobre dos grandes cuestiones: la prevención de los riesgos laborales y la reparación de los daños derivados del trabajo. En términos formales, puede decirse que es la norma que da nacimiento al Sistema de Riesgos de Trabajo vigente, creando dos de sus actores principales: las Aseguradoras de Riesgo de Trabajo (ART) y la Superintendencia de Riesgos de Trabajo (SRT). Al igual que la Ley 19.587, tiene alcance nacional y aplica a prácticamente la totalidad de las actividades laborales, con excepción de unas pocas que poseen regulaciones específicas. Si bien varios de sus artículos se han visto modificados con el correr de los años, en esencia el cuerpo de la ley se conserva como fuera originalmente sancionado.

Entre los aspectos a destacar, esta norma define jurídicamente el “accidente de trabajo” y la “enfermedad profesional” (art. 6°). Estas definiciones resultan centrales y estructuran en su conjunto el funcionamiento del Sistema de Riesgos de Trabajo argentino al habilitar (o no) al trabajador damnificado a reclamar prestaciones dinerarias o en especie⁹.

9 Los montos y los modos en que se liquidan las prestaciones dinerarias al trabajador o sus derechohabientes han sido actualizados y modificados con el correr de los años.

Derechos, deberes y prohibiciones de las ART (art. 31° - Ley 24.557)

Denunciarán ante la SRT los incumplimientos de sus afiliados de las normas de higiene y seguridad en el trabajo.

Tendrán acceso a la información necesaria para cumplir con las prestaciones de la LRT.

Promoverán la prevención, informando a la SRT acerca de los planes y programas exigidos a las empresas.

Mantendrán un registro de siniestralidad por establecimiento.

Informarán a los interesados acerca de la composición de la entidad, de sus balances, de su régimen de alícuotas, y demás elementos que determine la reglamentación.

No podrán fijar cuotas en violación a las normas de la LRT, ni destinar recursos a objetos distintos de los previstos por la ley.

No podrán realizar exámenes psicofísicos a los trabajadores, con carácter previo a la celebración de un contrato de afiliación.

Una cuestión a destacar es que la norma estipula dos grandes tipos de incapacidades laborales que pueden producirse a causa de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales: incapacidades laborales temporarias (ILT) o permanentes (ILP). A su vez, estas pueden adquirir distintas características en función del grado de compromiso que revista la incapacidad laborativa del trabajador damnificado, por lo que pueden ser así parciales o totales¹⁰. La norma también define las prestaciones dinerarias a las que accederán los derechohabientes en caso de deceso del trabajador.

En materia de prevención, el artículo 4° de la Ley 24.557 establece un conjunto de obligaciones generales para cada una de las partes (empleador, empleado y ART). Estos derechos, deberes y prohibiciones se hallan explicitados en detalle en el artículo 31° –para las ART, los empleadores y los empleados– y en el artículo 36° –para la SRT–. También establece las sanciones de las que serán pasibles empleadores y ART en caso de incumplimientos.

- Ley 27.348 (2017) - Complementaria de la Ley sobre Riesgos del Trabajo.

Entre sus puntos más destacados, esta ley introduce instancias previas, obligatorias y excluyentes para el establecimiento de las incapacidades y los montos resarcitorios, que deberán cumplimentarse con anterioridad al inicio de las acciones legales de demanda por parte de los trabajadores. En este sentido, modifica el rol y las características que la Ley 24.557 había otorgado a las comisiones médicas, dando lugar a la creación de nuevas comisiones médicas jurisdiccionales. La norma también modifica el modo en que deberán calcularse las prestaciones dinerarias que percibirán los trabajadores damnificados o sus derechohabientes.

Un punto a destacar es que la norma requiere de la adhesión de las provincias a la ley, lo que ha dado lugar a importantes debates.

Derechos, deberes y prohibiciones de las ART (art. 31° - Ley 24.557)

Recibirán de su empleador información y capacitación en materia de prevención de riesgos del trabajo, debiendo participar en las acciones preventivas.

Cumplirán con las normas de higiene y seguridad, incluido el plan de mejoramiento, así como con las medidas de recalificación profesional.

Informarán al empleador los hechos que conozcan relacionados con los riesgos del trabajo.

Se someterán a los exámenes médicos y a los tratamientos de rehabilitación.

Denunciarán ante el empleador los accidentes y enfermedades profesionales que sufran.

10 La Ley 24.557 también otorga funciones específicas en el sistema de riesgos del trabajo a las comisiones médicas jurisdiccionales y a la Comisión Médica Central (creadas por artículo 51° de Ley 24.241), órganos médicos encargados de dirimir conflictos relativos a la evaluación de las incapacidades, al contenido y alcance de las prestaciones en especie y/o al reconocimiento de enfermedades profesionales que no se encuentren efectivamente reconocidas por el Decreto 658/96 y sus modificatorios.

Normativa sectorial

Como fue comentado, la Ley 19.587 dio lugar a una serie acotada de decretos reglamentarios. En primer lugar, el Decreto Reglamentario General (Decreto 351/79), que fundamentalmente se aplica al sector industrial manufacturero, contiene las directrices principales en materia de prevención y gestión de riesgos. Dado que no existen decretos reglamentarios para cada una de las actividades laborales, este Decreto 351/79 se aplica a los ámbitos no normados específicamente.

Por el contrario, existen ciertos sectores para los que sí se han elaborado decretos reglamentarios específicos. Estos son la industria de la construcción (Decreto 911/96), agro (Decreto 617/97) y minería (Decreto 249/07)¹¹.

Además, existe un número importante de decretos destinados a reglamentar distintos puntos de la Ley 24.557 de riesgos de trabajo. Entre los más importantes, se destacan el Decreto 170/96 que refiere a las obligaciones de los actores sociales en materia de prevención, el Decreto 762/14 que reglamenta la Ley 24.557 para empresas de servicios eventuales y empresas usuarias, el Decreto 658/96 que establece el listado de enfermedades profesionales previsto por la Ley 24.557, el Decreto 1167/03 que modifica dicho listado, y el Decreto 491/97 que incorpora al ámbito de aplicación y al sistema creado por la Ley N° 24.557 a los trabajadores domésticos, a los vinculados por relaciones no laborales y a los trabajadores autónomos, entre otros.

Por otra parte, existen un sinnúmero de resoluciones dictadas por el Ministerio de Trabajo y por la SRT que abordan distintos aspectos de la prevención de riesgos laborales. Estas resoluciones establecen cuestiones tales como criterios de acción, planes de acción, iniciativas de formación en prevención, protocolos de medición de contaminantes, protocolos de intervención, medidas de prevención y control, y contenido de los exámenes médicos obligatorios, entre muchas otras.

Existe también un número más acotado de resoluciones emanadas de organismos tales como la Secretaría de la Competencia, la Desregulación y la Defensa del Consumidor (SCDyDC), la

11 Es importante recordar que Argentina también ha ratificado distintos convenios internacionales referidos a sectores específicos del mercado de trabajo. Por nombrar solo algunos, el número 184 sobre seguridad y salud en la agricultura (2001); el número 189 sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos (2011) y el número 188 sobre el trabajo en el sector pesquero (2007).

Derechos, deberes y prohibiciones de los empleadores (art. 31° - Ley 24.557)

Asegurarán a sus empleados en una ART o solicitarán a la SRT su admisión como empleadores autoasegurados.

Recibirán información de la ART respecto del régimen de alícuotas y de las prestaciones, así como asesoramiento en materia de prevención de riesgos.

Notificarán a los trabajadores acerca de la identidad de la ART a la que se encuentren afiliados.

Denunciarán a la ART y a la SRT los accidentes y enfermedades profesionales que se produzcan en sus establecimientos.

Cumplirán con las normas de higiene y seguridad, incluido el plan de mejoramiento.

Mantendrán un registro de siniestralidad por establecimiento.

Secretaría de Coordinación Técnica (SCT) y el Ente Nacional Regulador Nuclear (ENRN) que también regulan algunos aspectos más específicos asociados a la SST para distintos sectores y con diversos alcances.

Convenios colectivos de trabajo

En Argentina, se denomina Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) al contrato que se establece entre los sindicatos de un determinado sector de actividad y los representantes del sector empleador. En los CCT se regulan distintos aspectos de las condiciones de trabajo (salarios, jornada, descansos, vacaciones, licencias, capacitación profesional, etc.) y se establecen reglas sobre la relación entre los sindicatos y el sector empleador. Las regulaciones contenidas en el CCT son de aplicación obligatoria para todos los trabajadores del sector –estén o no afiliados a los gremios respectivos– y suelen tener un impacto significativo en la organización del trabajo y en la calidad del empleo.

Una primera cuestión a destacar es que no todos los trabajadores en Argentina trabajan bajo lo establecido por un CCT. Esta situación plantea diferencias importantes entre la situación de unos y otros, muchas veces al interior de un mismo establecimiento, explotación o empresa.

En términos de su contenido, cada convenio resulta muy particular. Así, existen CCT que avanzan significativamente en la definición de las condiciones laborales y de seguridad y salud bajo las que se trabajará, mientras que existen otros que prácticamente no abordan la cuestión. Sin lugar a dudas, los CCT se presentan como un campo de acción sobre el que debería avanzarse en términos de salud y seguridad en el trabajo.

Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT)

Organismo dependiente del Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación. Su objetivo primordial es garantizar el efectivo cumplimiento del derecho a la salud y seguridad de la población cuando trabaja. Centraliza su tarea en lograr trabajos decentes preservando la salud y seguridad de los trabajadores, promoviendo la cultura de la prevención y colaborando con los compromisos del Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación y de los Estados provinciales en la erradicación del trabajo infantil, en la regularización del empleo y en el combate al trabajo no registrado. Sus principales funciones son:

Controlar el funcionamiento de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART).

Garantizar que las ART otorguen las prestaciones médico-asistenciales y dinerarias en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Promover la prevención para conseguir ambientes laborales sanos y seguros.

Imponer las sanciones previstas en la Ley N° 24.557.

Mantener el Registro Nacional de Incapacidades Laborales en el cual se registran los datos del damnificado y su empresa, fecha del accidente o enfermedad, prestaciones abonadas, incapacidades reclamadas.

Elaborar estadísticas sobre accidentabilidad laboral y cobertura del sistema de riesgos del trabajo.

Supervisar y fiscalizar a las empresas autoaseguradas y su cumplimiento de las normas de salud y seguridad en el trabajo.

Controlar el cumplimiento de las normas legales vigentes sobre salud y seguridad en el trabajo en los territorios de jurisdicción federal.

Normativa específica o que refiere en alguna de sus partes a la protección de jóvenes, adolescentes, niños y niñas

Como habrá podido apreciarse, en la normativa general referida a seguridad y salud en el trabajo no existe mención específica a la situación de los trabajadores jóvenes. Por el contrario, la idea que guía el conjunto de las normas referidas a SST suele ser la de “trabajador promedio”, entendido este como un “varón adulto” (salvo contadas excepciones). Es por ello que resulta preciso abordar otro conjunto de normas, que desde la óptica de la protección alcanzan a los trabajadores y trabajadoras jóvenes¹².

Nuevamente, Argentina ha ratificado diversos convenios internacionales en la materia:

- El Convenio sobre el examen médico de los menores (en industria), de 1946 (número 77), ratificado por Argentina en 1955 y que da lugar a Ley 14.329; el Convenio sobre el examen médico a los menores (trabajos no industriales), de 1946 (número 78), ratificado por Argentina en 1955 y que da lugar a Ley 14.329; y el Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), de 1965 (número 124), ratificado por Argentina en 1985 y que da lugar a Ley 22.535.

Estos convenios –convertidos luego en leyes– establecen que las personas menores de 18 años de edad no podrán ser admitidas al trabajo o al empleo a menos que después de un minucioso examen médico se las haya declarado aptas para el trabajo en cuestión, y que la aptitud de los menores para el empleo que vayan a ejercer deberá estar sujeta a la inspección médica hasta que hayan alcanzado la edad de 18 años. Estos requisitos se amplían hasta la edad de 21 años en el caso de ocupaciones que conllevan riesgos importantes para la salud. Además, la recomendación sobre el examen médico de aptitud para el empleo de los menores (Recomendación número 79) reconoce que, como para la mayoría de los individuos el período de adolescencia no termina a los 18 años, subsiste la necesidad de una protección especial (OIT, 2018).

- El Convenio sobre la edad mínima, de 1973 (número 138), ratificado por Argentina en 1996 y que da lugar a Ley 24.650.

Este convenio determina la edad mínima de admisión al empleo en distintos tipos de trabajo y en países con niveles de desarrollo distinto. En su artículo 3° dispone que la edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o por las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de menores no deberá ser inferior a 18 años, con algunas excepciones. Sin embargo, el convenio no aborda la necesidad de ofrecer una mayor protección a los trabajadores de más de 18 años de edad (OIT, 2018).

12 Para más detalle respecto de toda la normativa legal en materia de trabajo adolescente protegido vigente en Argentina a mayo de 2017, se sugiere consultar: https://www.srt.gob.ar/wp-content/uploads/2017/05/Normas_Legales_Vigentes_SST_Adolescente.pdf

- El Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, de 1999 (número 182), ratificado por Argentina en 2001 y que da lugar a Ley 25.255.

Este convenio incluye el trabajo peligroso como una de las peores formas de trabajo infantil y su eliminación se considera una prioridad urgente para las acciones a nivel nacional e internacional. Dispone que la autoridad nacional competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores, elaborará una lista de trabajos peligrosos tomando en consideración los tipos de trabajo peligroso a los que se hace referencia en la Recomendación número 190 que acompaña al convenio. Estos tipos de trabajo incluyen: los trabajos en que el niño queda expuesto a abusos de orden físico, psicológico o sexual; los trabajos que se realizan bajo tierra, bajo el agua, en alturas peligrosas o en espacios cerrados; los trabajos que se realizan con maquinaria, equipos y herramientas peligrosos, o que conllevan la manipulación o el transporte manual de cargas pesadas; 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 los trabajos que implican condiciones especialmente difíciles, como los horarios prolongados o nocturnos, o los trabajos que retiene injustificadamente al niño en los locales del empleador (OIT, 2018).

- Ley 26.390 - Ley de Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente.

Esta norma incorpora varios de los preceptos y directrices ya presentes en los convenios internacionales ratificados. A su vez, establece en 16 años la edad mínima de admisión al trabajo en todas sus formas, exista o no relación de empleo contractual, y sea este remunerado o no. Modifica a su vez normas anteriores tales como la Ley 20.744 de Contratos de Trabajo y aquellas vinculadas a los regímenes de trabajo agrario y doméstico. También establece restricciones respecto de los trabajos que pueden realizar personas de 16 y 17 años.

- Ley 26.061 - Ley de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes.

Esta norma aborda distintos aspectos que hacen a la protección de los menores de edad. Desde el punto de vista de la SST, interesa puntualmente su artículo 25° aunque

Derecho al trabajo de los adolescentes (Ley 26.061 – art. 25°)

Los Organismos del Estado deben garantizar el derecho de las personas adolescentes a la educación y reconocer su derecho a trabajar con las restricciones que imponen la legislación vigente y los convenios internacionales sobre erradicación del trabajo infantil, debiendo ejercer la inspección del trabajo contra la explotación laboral de las niñas, niños y adolescentes.

Este derecho podrá limitarse solamente cuando la actividad laboral importe riesgo, peligro para el desarrollo, la salud física, mental o emocional de los adolescentes.

Los Organismos del Estado, la sociedad y en particular las organizaciones sindicales coordinarán sus esfuerzos para erradicar el trabajo infantil y limitar toda forma de trabajo legalmente autorizada cuando impidan o afecten su proceso evolutivo.

en su conjunto la norma aporta un marco fundamental para interpretar el trato que debe brindarse a niños, niñas y adolescentes.

- Decreto 1117/16 - sobre los tipos de trabajo que constituyen trabajo peligroso para menores.

Emana de la Ley 22.255 que regula qué tipos de trabajos estarían prohibidos para los adolescentes. Este decreto se hace eco del convenio número 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, el convenio número 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo, la mencionada Ley 26.390 y la Recomendación número 190 de OIT.

Entre sus puntos a resaltar, se destaca una lista de 23 tipos de trabajos considerados peligrosos y de los cuales los menores deberán estar excluidos. Del mismo modo, se establece que la autoridad de aplicación (Ministerio de Trabajo) deberá revisar el listado cada tres años con el objeto de mantenerlo actualizado.

Perfil sociolaboral de los trabajadores jóvenes en Argentina

Como se mencionaba anteriormente, en base a datos surgidos de la EPH correspondiente al segundo trimestre de 2018, en los grandes centros urbanos de Argentina residen 4.192.951 personas con edades entre 16 y 24 años, de los cuales 2.059.218 son varones –49,1%– y 2.133.733 son mujeres –50,9%–. En términos socioculturales, este conjunto resulta muy diverso y heterogéneo.

Ahora bien, una vez más a partir de los datos aportados por dicha EPH, el universo de adolescentes y jóvenes de zonas urbanas que se encontraban laboralmente activos al momento del relevamiento era de 1.795.42413. Es decir que únicamente el 42,82% de la población urbana con edades entre 16 y 24 años trabajaba o buscaba trabajar al momento del relevamiento. De este total, 57,4% de ellos eran varones y 42,6% mujeres.

Como puede observarse en la tabla a continuación, las tasas de actividad del segmento de 16 y 17 años son significativamente menores a las de cualquier otra franja etaria (6,1%). Esto no parece llamar la atención, ya que estos años se corresponden con los últimos años de la educación obligatoria y un gran número de personas de entre 16 y 17 se aboca exclusivamente a ello. Ahora bien, si analizamos el segmento etario de 18 a 24, puede verse que la tasa de actividad resulta sensiblemente menor a la del segmento de 25 a 29 años y de 30 a 40 años, mientras que su tasa de desempleo es mucho más alta.

Tabla 1. | Tasas de actividad, tasas de empleo y de desempleo, en cuatro franjas etarias (%)

	16 a 17 años	18 a 24 años	25 a 29 años	30 a 40 años
Tasa de actividad	6,1	53,5	77,5	84,9
Tasa de desempleo	24,9	25,7	11,6	7,4
Tasa de empleo	75,1	74,3	88,4	92,4

Fuente: elaboración en base a Encuesta Permanente de Hogares del 2° trimestre de 2018 (Indec).

En relación a la falta de empleo, un cuarto de la Población Económicamente Activa (PEA) de entre 18 a 24 años de edad se encontraba desempleada al momento del relevamiento. En la siguiente franja etaria, la tasa de desempleo cae a menos de la mitad del valor, y a menos de un tercio en la de 30 a 40 años¹⁴.

13 La EPH asume como parte de la Población Económicamente Activa (PEA) a todas las personas de 10 años y más que en un período de referencia corto tienen trabajo y aquellos que sin tenerlo están disponibles y buscaron activamente un trabajo durante la semana anterior al relevamiento. En este sentido, son parte de la PEA tanto los ocupados como los desocupados que buscan trabajo.

14 De acuerdo a Vogel (2007), no todos los jóvenes son iguales ante el desempleo. Mientras que es cierto que las personas jóvenes son las más afectadas por el desempleo, no a todos les afecta en el mismo grado. Las tasas de desempleo femenino son generalmente más altas que las de desempleo masculino. Los índices de desempleo aumentan significativamente según la clase social, de acuerdo a como se verifica en los niveles educativos alcanzados. También los escasos logros educativos tienden a ser una razón para los periodos de desempleo más amplios.

En relación a la composición de los hogares que incluyen a jóvenes, a partir de la EPH es posible establecer que menos del 1% de los jóvenes de entre 16 y 17 años de edad se desempeña como jefe/a o cónyuge y menos del 10% de los jóvenes entre 18 y 24 años de edad son Principal Sostén de Hogar (PSH). Para ambas franjas etarias, las condiciones socioeconómicas del hogar de origen ejercen gran influencia en sus trayectorias educativas, sus trayectorias laborales y, en líneas generales, en las formas de transición de la escuela al trabajo y del hogar de origen a la conformación del hogar propio.

Tabla 2. | Adolescentes y jóvenes según nivel educativo del/la Principal Sostén del Hogar (PSH)

Sexo	Franja etaria	Nivel educativo del PSH			Total
		Hasta secundario incompleto	Secundario completo	Superior completo	
Varones	Adolescentes (16 a 17 años)	54,7%	27,5%	17,7%	100,0%
	Jóvenes (18 a 24 años)	50,1%	36,3%	13,6%	100,0%
Mujeres	Adolescentes (16 a 17 años)	53,9%	29,8%	16,3%	100,0%
	Jóvenes (18 a 24 años)	50,0%	36,2%	13,8%	100,0%
Total	Adolescentes (16 a 17 años)	52,1%	31,4%	16,4%	100,0%
	Jóvenes (18 a 24 años)	50,4%	36,9%	13,5%	100,0%

Fuente: elaboración en base a Encuesta Permanente de Hogares del 2° trimestre de 2018 (Indec).

De este modo, el 54,7% de los adolescentes varones y el 53,9% de las adolescentes mujeres provienen de hogares en donde el/la PSH no ha completado el nivel secundario. A su vez, el 50,1% de los varones y el 50% de las mujeres de entre 18 y 24 años de edad provienen de hogares en donde el/la PSH no ha completado el mínimo nivel educativo.

En relación a los ingresos que perciben los jóvenes trabajadores, resulta muy útil medir su franja de ingresos a partir de los deciles de ingresos per cápita: franja baja¹⁵, media¹⁶ y alta¹⁷. Así, en la tabla 3 se observa que la mayoría de los jóvenes (tanto los de 16 y 17 años edad como los de entre 18 y 24 años de edad)

15 Ingreso per cápita familiar de hasta 7.490 pesos, con una media de 4.213 pesos.

16 Ingreso per cápita familiar en un rango entre 7.500 y 16.667 pesos. La media se ubica en 10.481 pesos.

17 Ingreso per cápita familiar entre 16.667 y 532.000 pesos. La media se ubica en 27.055 pesos.

se ubican en hogares con ingresos en la franja baja, por cuanto los recursos económicos disponibles son comparativamente menores.

Tabla 3. | Jóvenes de 16 a 18 años de edad y de 18 a 24 años de edad según franja de ingresos

Franja etaria	Franja de ingresos			Total
	Franja baja	Franja media	Franja alta	
Adolescentes (16 a 17 años)	69,4%	25,6%	5,1%	100,0%
Jóvenes (18 a 24 años)	61,5%	30,4%	8,3%	100,0%

Referencias: franja baja (deciles 1 a 4); intermedia (deciles 5 a 8); alta (deciles 9 a 10).

Fuente: elaboración en base a EPH del 2° trimestre de 2018 (Indec).

Para abordar la condición y el tipo de inserción laboral que caracteriza a los trabajadores jóvenes en Argentina, suele tomarse como un indicador clave la presencia de aportes jubilatorios. La siguiente tabla nos permite analizar los aspectos más destacados de ello:

Tabla 4. | Tipo de inserción laboral según grupo de edad

Categoría	Jóvenes de 18 a 24 años		Adultos de 25 años y más		Total	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Asalariados con aportes jubilatorios	421.843	33,3%	5.043.280	51,5%	5.465.123	49,4%
Asalariados sin aportes jubilatorios	440.903	34,8%	1.809.759	18,5%	2.250.662	20,4%
Trabajadores temporarios	240.760	19,0%	620.7087	6,3%	861.547	7,8%
Trabajadores por cuenta propia	162.635	12,8%	2.312.604	23,6%	2.475.239	22,4%
Total	1.266.141	100,0%	9.786.430	100,0%	11.052.571	100,0%

Fuente: elaborado a partir de EPH del 2° trimestre de 2018 (Indec). Se excluyen de este procesamiento a los patrones y a los trabajadores sin salario.

Puede así apreciarse que poco más de la mitad –51,5%– de los ocupados asalariados adultos de 25 años y más reciben aportes jubilatorios, mientras que solamente un 33,3% de los jóvenes entre 18 y 24 años de edad está en la misma situación.

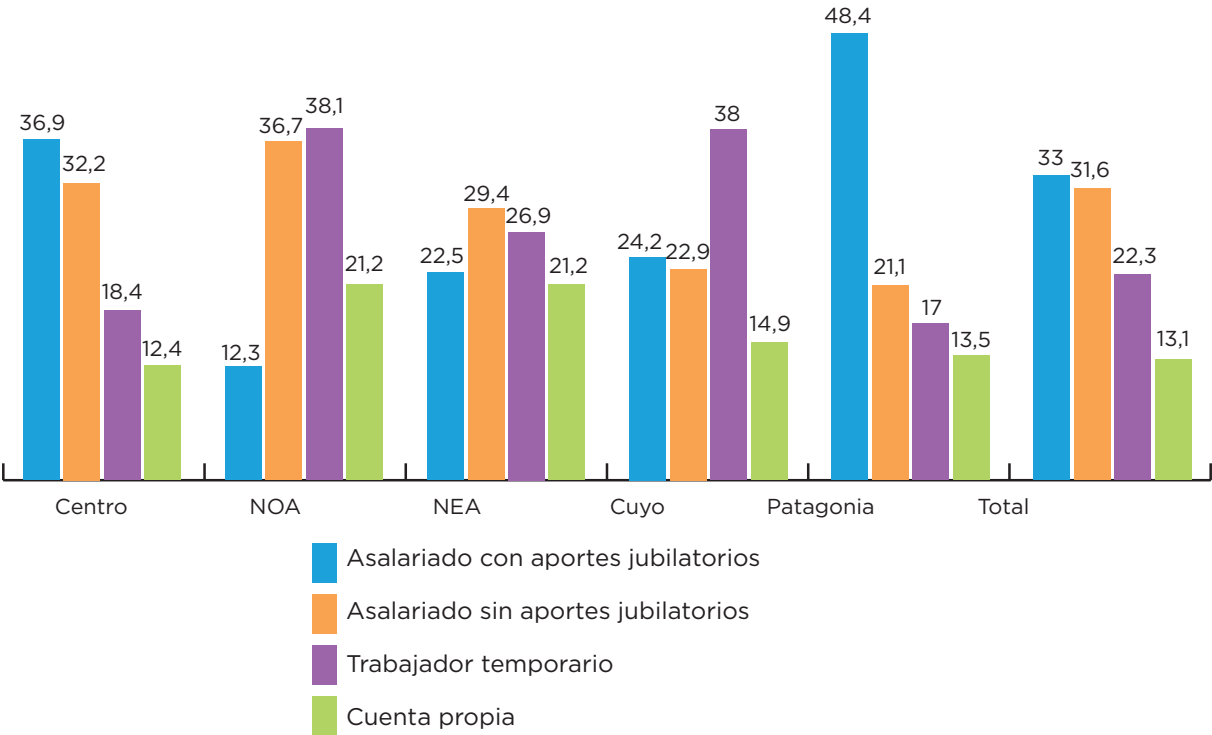
Puede verse también que la proporción de jóvenes asalariados de entre 18 y 24 años de edad a los cuales sus empleadores no les realizan aportes jubilatorios trepa hasta el 34,8%, casi duplicando los valores verificados entre adultos.

Por otra parte, la categoría de trabajadores temporarios (que registra a aquellos trabajadores cuya categoría ocupacional es obrero o empleado, pero con un vínculo laboral con fecha de finalización ya estipulada) aglutina a un 19% de los jóvenes mientras que solamente alcanza al 6,3% de los trabajadores adultos.

Finalmente, en la categoría de trabajadores por cuenta propia puede verse que la proporción de trabajadores adultos de 25 años y más resulta muy superior a la de los jóvenes (prácticamente la duplica).

Por otra parte, resulta interesante posar la mirada sobre las diferencias entre regiones (gráfico 1).

Gráfico 1. | Tipo de inserción laboral de jóvenes varones entre 18 y 24 años, según región (%)



Fuente: elaborado a partir de EPH del 2° trimestre de 2018 (Indec). Se excluyen de este procesamiento a los patrones y a los trabajadores sin salario.

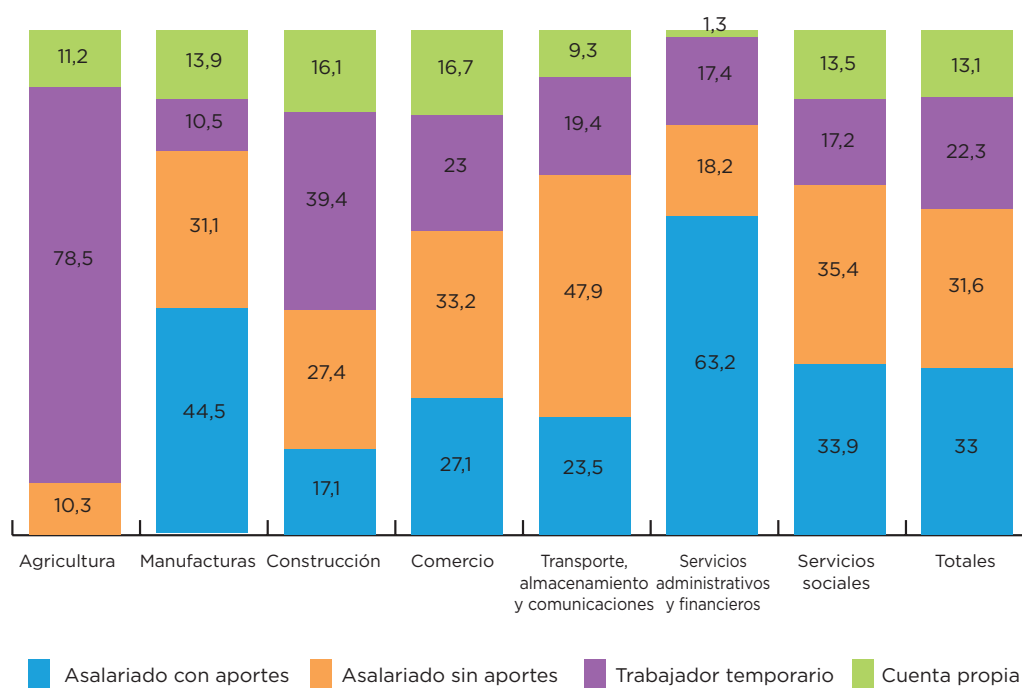
Como puede verse, las regiones en donde hay mayor proporción de asalariados con aportes son la región Centro y la región Patagonia. En las regiones de NOA, NEA y Cuyo se encuentran las proporciones más bajas, en especial en la primera donde llega a 12,3%. Sin embargo, los perfiles de falta de aportes y protección no son uniformes en estas regiones. En el NOA, la proporción de asalariados sin aportes y de trabajadores temporarios son las más altas con 36,7% y 38,1% respectivamente; en Cuyo, la proporción de trabajadores temporarios es casi igual con un 38%. En cambio, en el NEA, las cuatro categorías se encuentran relativamente más repartidas. En estas regiones, el componente de relaciones de empleo a término juega un peso importante, sea en forma de trabajo por cuenta propia o de trabajo temporario.

Otro aspecto del análisis comparativo por sexos consiste en observar el peso diferencial, de los diferentes sectores de actividad¹⁸. Los sectores en donde se presenta la mayor proporción de asalariados con aportes son el de manufacturas –44,5%– y servicios administrativos y financieros –63,2%–.

En el sector manufacturero, un poco menos de la mitad de la población cuenta con aportes mientras que en la construcción la proporción de asalariados con aportes es solo del 17,1%.

Otros dos sectores que presentan altas proporciones de trabajadores asalariados sin aportes son el de transporte, almacenaje y comunicaciones con un 47,9%, y el de servicios sociales con un 35,4%.

Gráfico 2. | Tipo de inserción laboral de jóvenes varones entre 18 y 24 años, según sector de actividad (%)



Fuente: elaborado a partir de EPH del 2° trimestre de 2018 (Indec). Se excluyen de este procesamiento a los patrones y a los trabajadores sin salario.

18 Si bien se ha incluido al sector de la agricultura, los datos deben ser relativizados ya que la base de la EPH es esencialmente urbana, por lo que se trata de pocos casos y no podría decirse que son representativos del sector.

Respecto a los datos para las mujeres, pueden verse algunas variaciones pequeñas. Entre las mujeres jóvenes hay menor proporción de trabajadoras temporarias (14,5% contra 22,3% de los varones) y mayor proporción de asalariadas que no realizan aportes (39,4% contra 31,6% de los varones).

Tabla 5. | Tipo de inserción laboral de mujeres según grupo de edad

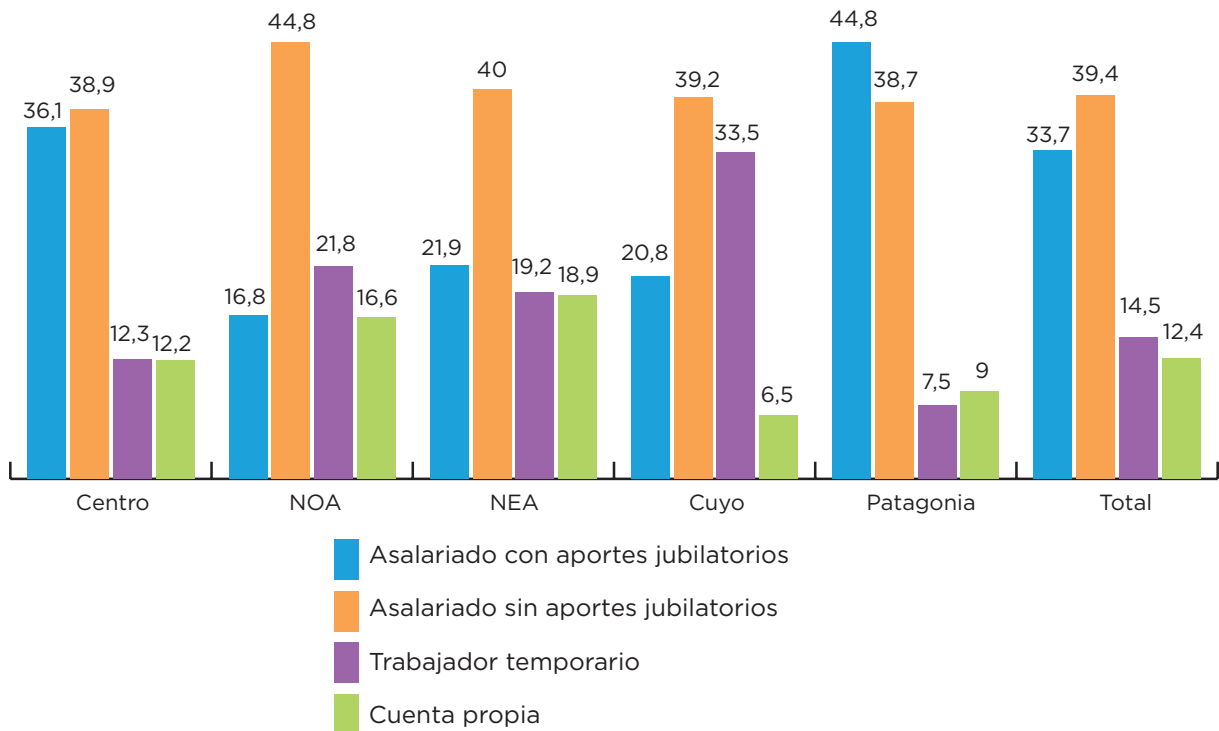
Categoría	Jóvenes de 18 a 24 años		Adultas de 25 años y más		Total	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Asalariadas con aportes jubilatorios	178.531	33,7%	2.170.009	49,9%	2.348.540	48,2%
Asalariadas sin aportes jubilatorios	208.500	39,4%	1.037.272	23,9%	1.037.272	25,5%
Trabajadoras temporarios	76.831	14,5%	220.563	5,1%	297.394	6,1%
Trabajadoras por cuenta propia	65.904	12,4%	919.839	21,2%	985.743	20,2%
Total	529.766	100,0%	4.347.683	100,0%	4.877.449	100,0%

Fuente: elaboración a partir de EPH del 2° trimestre de 2018 (Indec). Se excluyen de este procesamiento a las patronas y a las trabajadoras sin salario.

Al observar las diferencias regionales y en comparación con el gráfico 1, puede verse que hay un punto de coincidencia con los varones, por cuanto las regiones en donde hay mayor proporción de asalariadas con aportes jubilatorios son las regiones Centro y Patagonia.

Una característica importante de las mujeres es la alta proporción de asalariadas sin aportes, que en regiones como el NOA alcanza al 44,8%, mientras que en otras regiones se aproxima al 40%. Puede decirse que esta figura de relación de empleo es una constante para las jóvenes trabajadoras de todas las regiones.

Gráfico 3. | Tipo de inserción sociolaboral de jóvenes mujeres entre 18 y 24 años, según región (%)



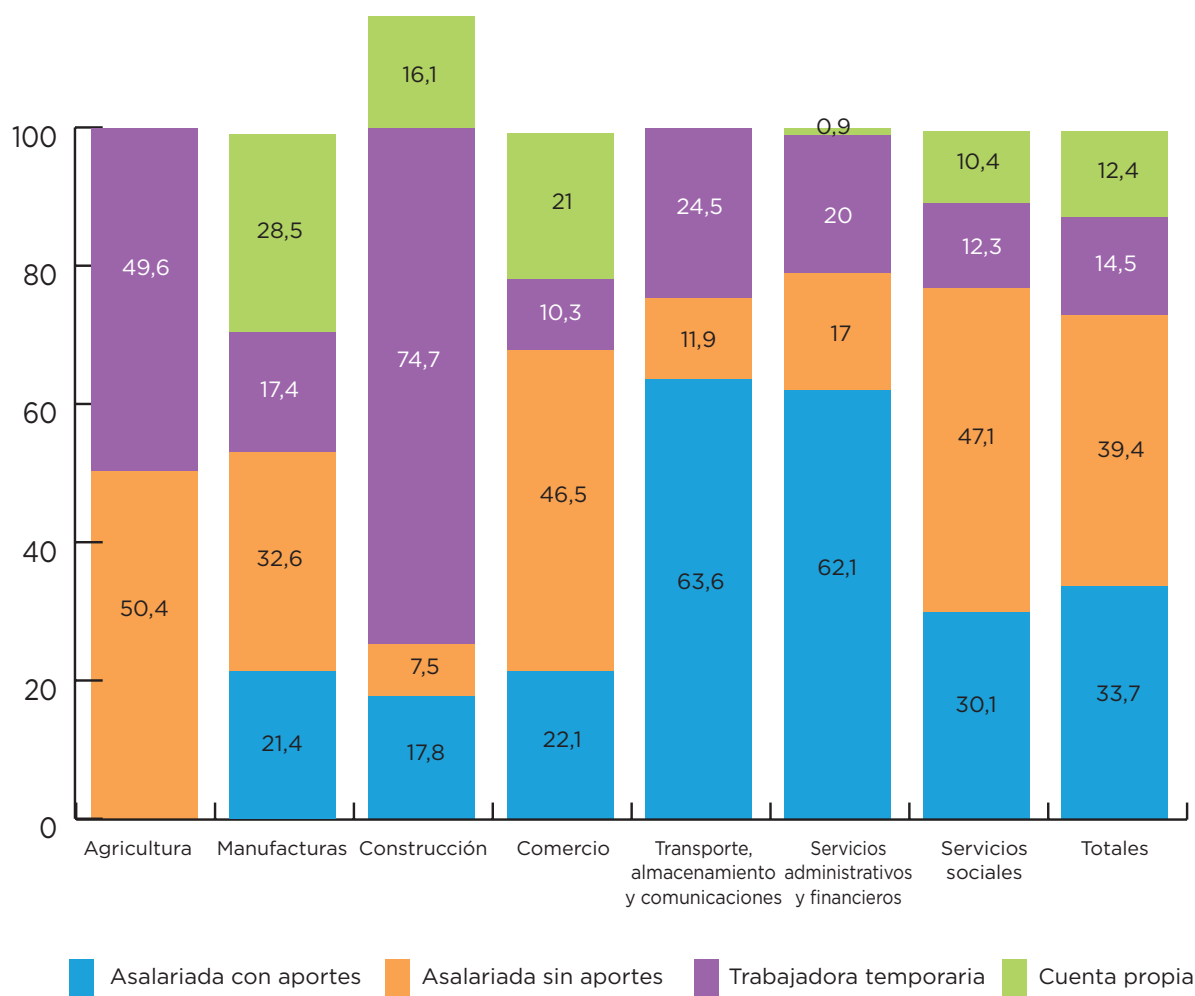
Fuente: elaborado a partir de EPH del 2° trimestre de 2018 (Indec). Se excluyen de este procesamiento a las patronas y a las trabajadoras sin salario.

En cuanto a los sectores de actividad¹⁹, los que muestran mayor proporción de trabajadoras asalariadas son el de servicios sociales con un 47,1%; el del comercio con un 46,5% y el de manufacturas con un 32,6%.

En contraposición, los sectores con mayor proporción de asalariadas que registran aportes son el de transporte, almacenamiento y comunicaciones –63,6%– y el de servicios financieros y administrativos –62,1%–. En ambos, puede afirmarse que dos de cada tres trabajadoras poseen aportes jubilatorios. Comparten el sector de administración y finanzas con los varones; mientras que la situación contrasta en el caso de transporte, almacenamiento y comunicaciones.

¹⁹ Al observar las categorías cruzadas por sectores de actividad, rige en el caso de las mujeres la misma salvedad de desestimar los datos provenientes de la agricultura.

Gráfico 4. | Tipo de inserción laboral de jóvenes mujeres entre 18 y 24 años, según sector de actividad (%)

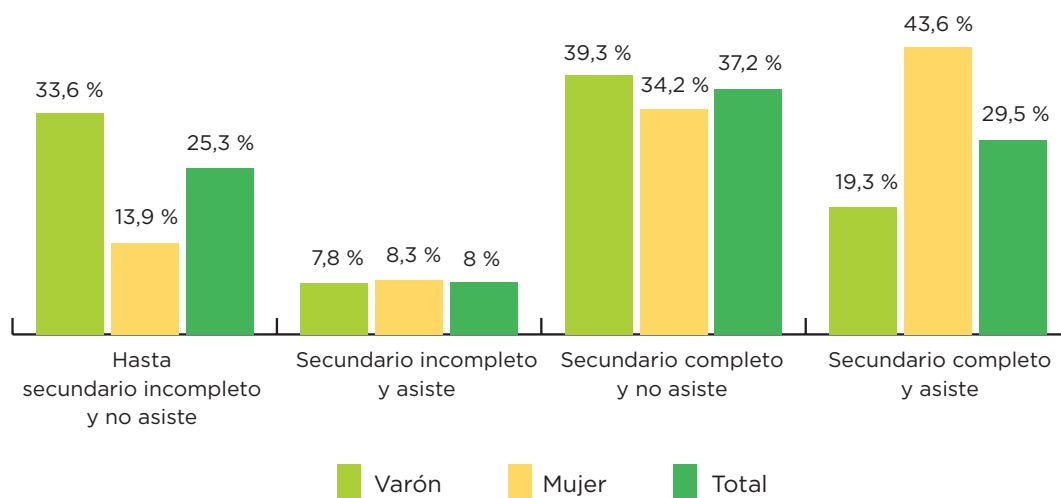


Fuente: elaborado a partir de EPH del 2º trimestre de 2018 (Indec). Se excluyen de este procesamiento a las patronas y a las trabajadoras sin salario.

Por último, se considera muy brevemente una última dimensión en el análisis del perfil sociolaboral de los jóvenes trabajadores en Argentina: la vinculada a su nivel educativo. Así, de acuerdo a datos de la EPH del segundo trimestre de 2018, un 29,5% de los jóvenes entre 18 y 24 años no ha completado el nivel secundario y no asiste a un establecimiento educativo. Mientras que esa categoría trepa hasta un 33,6% en el caso de los varones, en las mujeres desciende hasta un 13,9%, es decir que la falta de terminalidad educativa del nivel mínimo obligatorio afecta más a varones que a mujeres.

En cuanto a las diferencias entre varones y mujeres, se observa una situación un tanto más favorable hacia las mujeres ya que un 43,6% de las mismas completó el secundario y continúa asistiendo a un establecimiento educativo. Inversamente, un tercio de los varones no ha completado el secundario y no asiste a un establecimiento educativo, frente a una proporción mucho menor de mujeres.

Gráfico 5. | Situación educativa de los jóvenes considerando diferencias entre varones y mujeres



Fuente: elaborado partir de EPH del 2° trimestre de 2018 (Indec). Se excluyen de este procesamiento a los patronos y a los trabajadores sin salario.

Esta misma categoría aplicada a los jóvenes de 16 y 17 años que residen en centros urbanos y que desempeñan algún tipo de actividad relacionada con el mercado²⁰, arroja los siguientes datos:

Tabla 6. | Asistencia a establecimiento educativo según sexo, entre adolescentes urbanos de 16 a 17 años que se desempeñan en actividades relacionadas con el mercado

Asistencia a establecimiento educativo	Varón	Mujer	Total
Asiste	68,0%	87,5%	74,8%
No asiste	32,0%	12,5%	25,3%

Fuente: elaboración propia a partir de la EANNA de 2017.

Los datos abordados en esta sección plantean importantes desafíos a futuro. Si bien, en sí mismas, no serán tema de indagación del presente documento, es preciso dejar asentado que las relaciones que pueden establecerse entre nivel educativo, ingresos de los hogares en los que se integran los jóvenes y vulnerabilidad frente al riesgo laboral han sido destacadas por diversos autores para otros contextos. Sin lugar a dudas, resulta preciso considerar estas dimensiones a la hora de diseñar políticas y programas referidos a seguridad y salud entre jóvenes²¹.

20 La Encuesta de Actividades de Niños, Niñas y Adolescentes (EANNA) utiliza una definición amplia de actividades productivas que abarca las actividades orientadas al mercado y las actividades de producción de bienes y servicios para autoconsumo, consideradas ambas de producción económica. También se consideran las actividades de producción no económica que abarcan las domésticas intensivas no remuneradas y el voluntariado. La población adolescente puede realizar varias en forma simultánea.

21 Para Vogel (2007), parece existir una importante conexión entre el crecimiento de las condiciones laborales inseguras e insalubres y una “inseguridad social” más amplia. El autor señala que el rol que en el pasado cumplía el trabajo como “gran integrador” resultaba particularmente poderoso entre los jóvenes, al contribuir a la transformación de su identidad social hacia la adultez. Así, la incorporación al mundo del trabajo marcaba la transición a la vida adulta, la independencia de los padres y añadía una identidad específica desde la cual se hacía posible el acceso a la ciudadanía.

La seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes en Argentina

A partir de las distintas dimensiones abordadas hasta aquí, se analizarán en detalle las particularidades que adquiere en la actualidad la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes en Argentina.

En primer lugar, se recuperan los principales datos e indicadores aportados por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo sobre el conjunto de trabajadores jóvenes registrados y cubiertos por alguna ART –o que se desempeñan para un empleador que se encuentra autoasegurado en virtud de lo permitido por el artículo 3° de la Ley 24.557²².

Tabla 7. | Grupos de edad de trabajadores jóvenes y mayores de 24 años según lugar de trabajo

Grupos de edad	Unidades productivas		Casas particulares		Total	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
16 a 24 años	848.362	9,4%	21.665	4,4%	870.028	9,1%
25 años y más	8.128.841	89,9%	450.722	92,3%	8.579.563	90,0%
Sin datos	69.734	0,8%	15.720	3,2%	85.453	0,9%
Total	9.046.938	100,0%	488.108	100,0%	9.535.045	100,0%

Fuente: elaboración a partir de informe SRT (2018b:12).

Como se justificó previamente y se puede ver en la tabla 1, sobre la proporción de jóvenes activos de entre 16 y 17 años de edad, una cantidad bastante baja se encuentra registrada en el sistema de riesgos de trabajo; por esto, el tratamiento estadístico por separado de la franja de 18 a 24 años de edad podría no resultar adecuado.

En 2017, los trabajadores de entre 16 y 24 años de edad que gozaban de cobertura eran 870.028, lo que representaba un 9,1% de un universo de 9.535.045 trabajadores cubiertos. Casi la totalidad de los trabajadores de esa franja etaria –un 98%– se desempeñaba en unidades productivas²³.

22 Los datos que provienen de los registros administrativos de la SRT son de gran validez y consistencia, pero cabe recordar que solamente alcanzan a la población asalariada registrada bajo el régimen de relación de dependencia. Su universo excluye así, por un lado, a los trabajadores y trabajadoras formales pero que se desempeñan bajo otras modalidades de contratación (por ejemplo, monotributistas o autónomos) y, por otro lado, a la gran masa de trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en el sector informal de la economía. La aclaración es relevante en tanto y en cuanto, como vimos, existe un importante número de trabajadores jóvenes que se desempeña bajo alguna de estas modalidades.

23 Se sigue el criterio propuesto por la SRT que distingue entre unidades productivas y casas particulares. “Unidades productivas: comprende trabajadores que realizan sus tareas en entidades, empresas u organismos públicos o privados, que reúnen a uno o más trabajadores y que producen bienes o servicios.

Casas particulares: comprende trabajadores que realizan sus tareas en hogares a través de la contratación a título personal de trabajadores de casas particulares, siendo el mismo hogar el consumidor de los servicios y/o bienes producidos por el trabajador. Incluye solo trabajadores de casas” (SRT, 2018b:13).

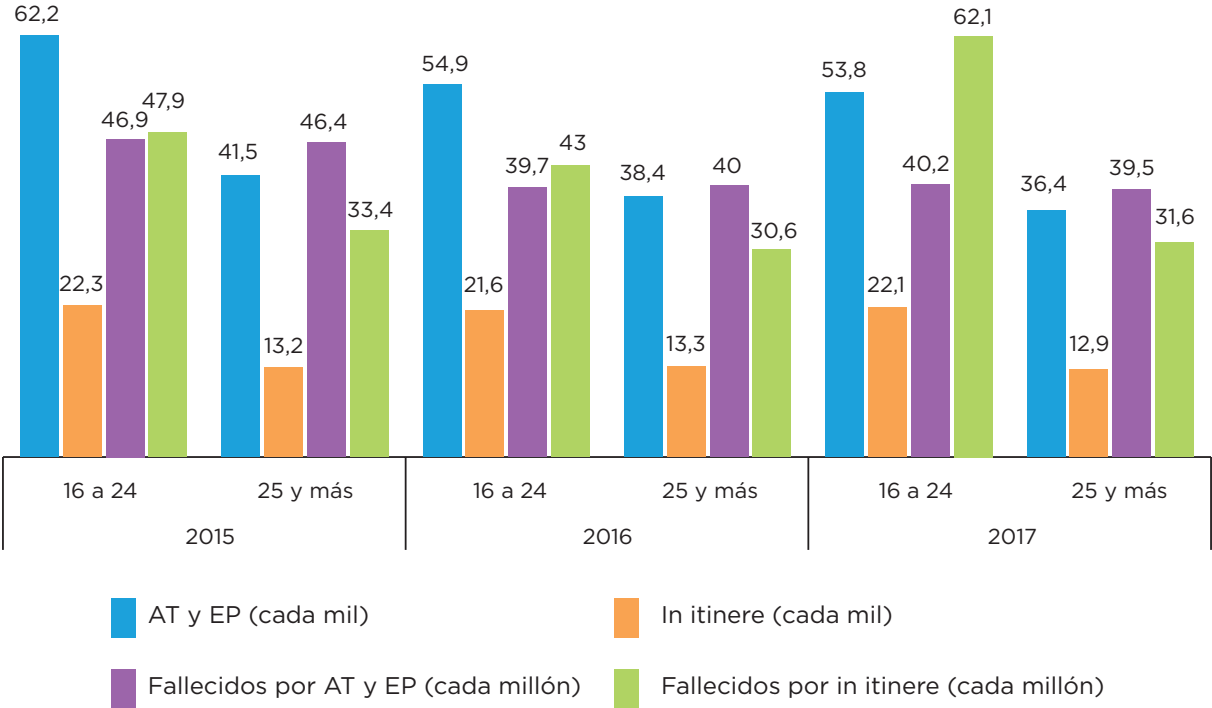
Para 2018, en comparación con datos de 2015, la proporción de trabajadores con cobertura de riesgos de trabajo entre 16 y 24 años disminuyó en un 7,3%, mientras que la franja de trabajadores de 25 años y más creció un 2,9% (SRT, 2018b:12).

Con respecto a los accidentes y enfermedades profesionales sufridos por trabajadores jóvenes, es preciso atender sobre todo a dos índices:

- a. *El índice de incidencia*: la cantidad de accidentes de trabajo (AT) y enfermedades profesionales (EP) con días de baja laboral o secuela incapacitante, por cada mil trabajadores cubiertos.
- b. *El índice de incidencia de fallecidos*: la cantidad de AT y EP mortales, por cada millón de trabajadores cubiertos.

El gráfico 6 muestra estos índices para las distintas franjas etarias y su evolución entre 2015 y 2017. Como se observó en la introducción del presente documento, puede verse que la franja etaria de trabajadores entre 16 y 24 años de edad muestra valores más altos prácticamente en todas las categorías con respecto a la franja etaria de 25 años y más.

Gráfico 6. | Evolución 2015-2017 de índices de incidencia para las franjas de 16-24 años vs. 25 y más años



Fuente: elaboración a partir de datos de SRT (2018).

Si se toma el índice de incidencia de AT y EP se puede observar que la diferencia entre la franja de 16 a 24 años con respecto a la de 25 y más años, es casi de un 50%. Es decir que los jóvenes trabajadores de entre 16 y 24 años de edad tienen un 50% más chances de sufrir accidentes que sus pares adultos, situación que es evidente para los años 2015 y 2017 (en 2016 se mitiga levemente).

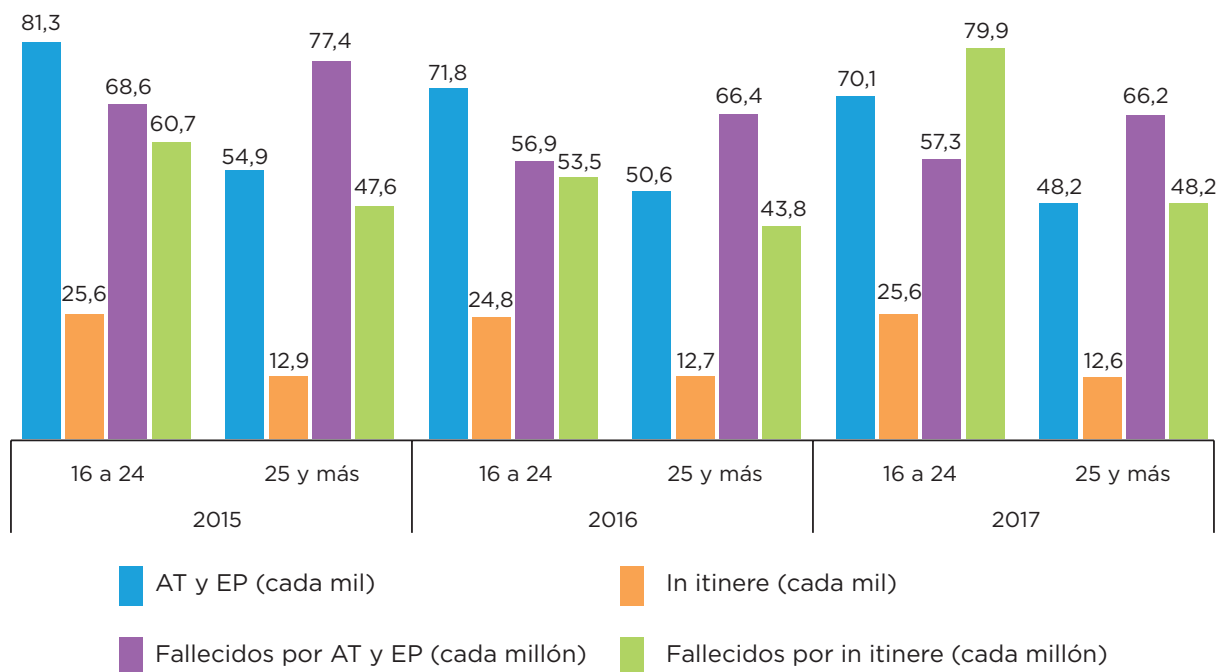
Estos valores son aún más pronunciados cuando analizamos los accidentes *in itinere*²⁴, en donde los jóvenes muestran una diferencia superior al 50%. Considerando el mencionado índice tanto para los AT y EP como para los accidentes *in itinere*, la mayor propensión de los adolescentes y jóvenes a sufrir accidentes supera ampliamente a otras franjas etarias.

Al considerar los fallecidos, las diferencias no son tan significativas. Cuando se consideran los fallecidos por AT y EP, los jóvenes no registran diferencias tan importantes. Sin embargo, cuando se considera a los fallecidos *in itinere* las diferencias vuelven a ser marcadas. En 2017, los trabajadores jóvenes tuvieron el doble de probabilidades de morir en accidentes *in itinere* que los de la franja de 25 años y más.

24 El trabajador en relación de dependencia que sufre un accidente “in itinere” (en el trayecto entre su domicilio y el lugar de trabajo o viceversa) se encuentra cubierto por la Ley de Riesgos de Trabajo 24.557 y cuenta con los mismos efectos legales que un accidente producido en el lugar de trabajo, ya que el hecho de trasladarse es una necesidad del empleado para prestar sus servicios o para volver a su hogar luego de cumplir con su jornada laboral. El artículo 6° de la Ley 24.557 indica: “Se considera accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo”. Este artículo también contempla: “El trabajador podrá declarar por escrito ante el empleador, y este dentro de las setenta y dos (72) horas ante el asegurador, que el itinere (itinerario) se modifica por razones de estudio, concurrencia a otro empleo o atención de familiar directo enfermo y no conviviente, debiendo presentar el pertinente certificado a requerimiento del empleador dentro de los tres (3) días hábiles de requerido”.

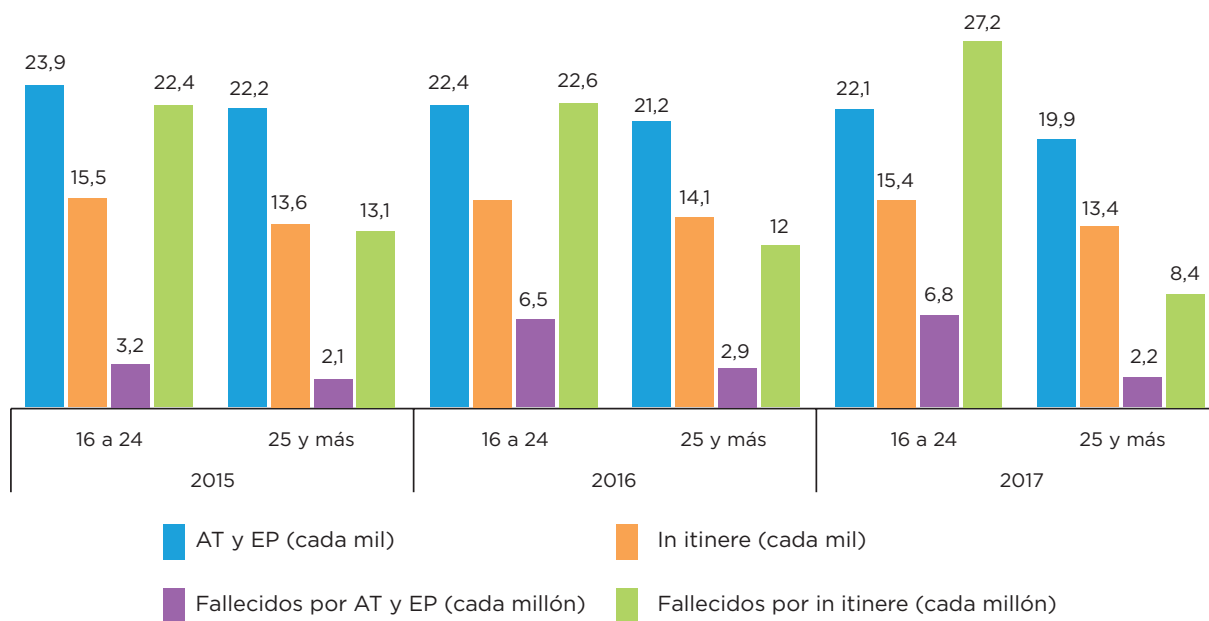
A continuación, se presentan los datos desagregados por sexo:

Gráfico 7. | Evolución 2015-2017 de índices de incidencia entre varones de la franja 16-24 años vs. 25 y más años



Fuente: elaboración a partir de datos de SRT (2018b).

Gráfico 8. | Evolución 2015-2017 de índices de incidencia entre mujeres de la franja 16-24 años vs. 25 y más años



Fuente: elaborado a partir de datos de SRT (2018).

Entre los trabajadores varones, los sectores en los que se registraron los mayores valores de incidencia en 2017 fueron la construcción (126 cada mil); la minería (95,7 cada mil) y las manufacturas (94,3 cada mil). En la franja de 25 años y más, los sectores fueron también la construcción (91,9 cada mil), la agricultura (75,7 cada mil) y las manufacturas (68 cada mil).

Cuando se consideran los fallecimientos, hay diferencias entre las franjas etarias según los sectores de actividad involucrados. En 2017, los adolescentes varones registraron índices de incidencia de fallecidos por AT y EP mayores en el sector de la minería (774,7 cada millón) y de la construcción (139,4 cada millón); mientras que los adultos de 25 años y más registraron sus valores más altos en la agricultura (169,6 cada millón) y el transporte (146,3 cada millón).

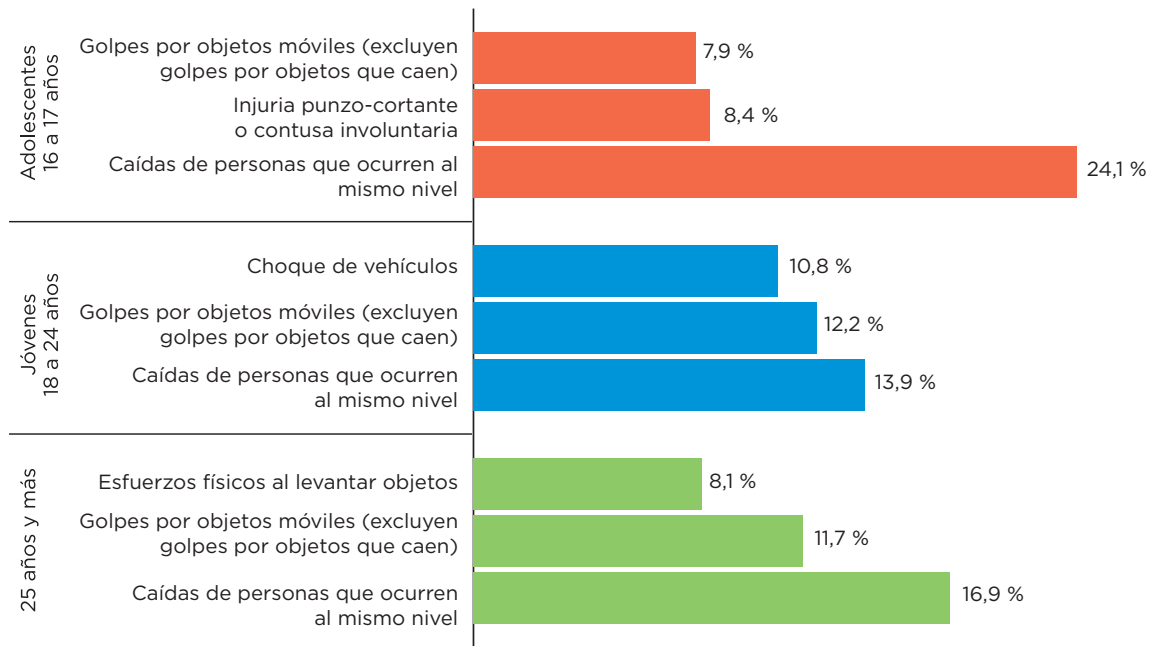
En 2017, para las mujeres, los valores más altos de incidencia se registraron en los sectores del comercio (28 cada mil); la agricultura (27,9 cada mil) y las manufacturas (25,3 cada mil). Para la franja de 25 años y más, se trata de los mismos sectores pero en diferente orden: agricultura (25,8 cada mil), manufacturas (24,6 cada mil) y comercio (22,7 cada mil). En bruto, los valores para ambas franjas etarias son significativamente inferiores a los de los varones²⁵.

Otro indicador digno de resaltar corresponde a la duración media de bajas, contabilizadas en días. Los adolescentes y jóvenes en 2015, tenían un promedio de 27,8 días de baja en un año, contra 37,4 días de la otra franja etaria. En 2017, la relación era de 27,1 contra 35,6 días, por lo que no se aprecia ningún cambio significativo. La brecha continúa siendo de 8,5 días²⁶. Esto podría explicarse tanto debido a una posible recuperación relativamente más rápida de los jóvenes respecto de los adultos, por la naturaleza de las lesiones sufridas, como también por el miedo a quedar mal con su empleador o perder el trabajo.

25 Si bien existen datos para la incidencia de mortalidad por AT y EP, hay varios sectores en donde se registra el valor de 0, que dificultan una comparación más provechosa. En este documento no se realiza referencia a los mismos. Al respecto, se sugiere la lectura del “Informe anual sobre la situación de los jóvenes en el sistema de riesgos del trabajo 2017” (SRT;2018b).

26 Dado que las diferencias regionales resultan estadísticamente despreciables en relación a estos indicadores, serán pasadas por alto momentáneamente.

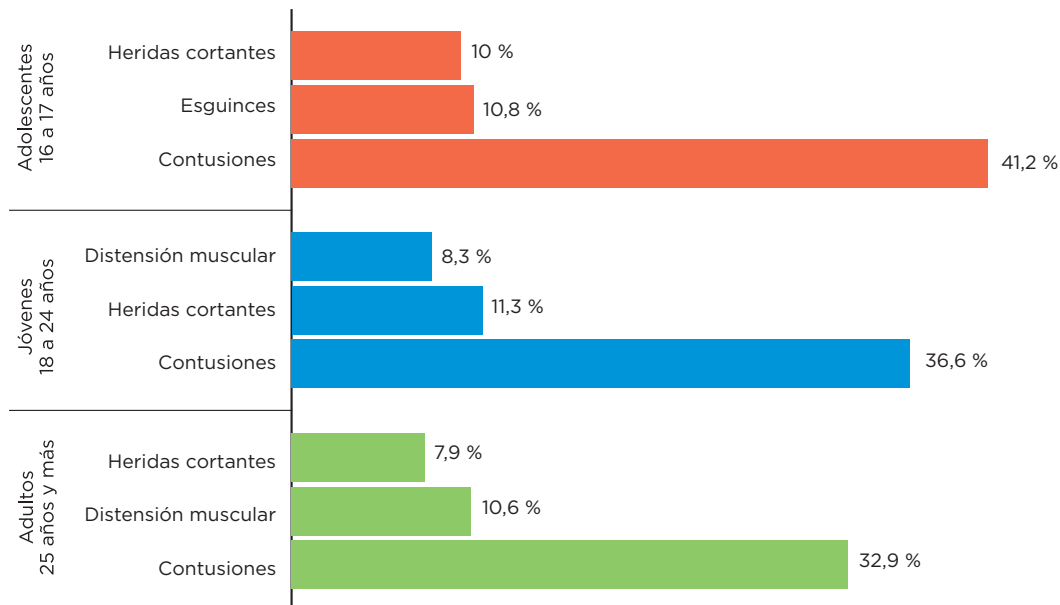
Gráfico 9. | Formas de ocurrencia más frecuentes de los AT en trabajadores jóvenes y adultos



Fuente: elaborado a partir de datos de SRT (2017).

En todos los grupos etarios, la forma más frecuente de sufrir un accidente es la caída al mismo nivel (gráfico 9). Esto puede deberse a una multiplicidad de factores, baste decir aquí que los trabajadores jóvenes no se distinguen de otros grupos etarios en relación a la forma en que sufren los accidentes de trabajo. Lo mismo ocurre en relación al tipo de lesión. Las contusiones resultan ser los tipos de lesiones principales en todas las franjas etarias (gráfico 10).

Gráfico 10. | Tipo de lesiones en adolescentes, jóvenes y adultos



Fuente: elaborado a partir de datos de SRT (2017).

En relación a los riesgos generales que caracterizan a los espacios de trabajo en donde se insertan los jóvenes, encontramos distintos tipos de riesgo:

- *Ambientales o relativos a la seguridad general*: tales como elementos que puedan producir quemaduras, cortes, golpes, traumatismos o caídas, entre muchos otros.
- *Físicos*: incluyen exposición a agentes físicos que pueden resultar perjudiciales para la salud como ruido, vibraciones, iluminación deficiente o inadecuada, temperaturas extremas y radiaciones, entre otros.
- *Biológicos*: exposición a bacterias, parásitos, virus, contacto con animales peligrosos, insectos y plantas.
- *Químicos*: exposición a gases, polvos, humos, vapores y líquidos de todo tipo. Los productos químicos se utilizan en la mayor parte de los lugares de trabajo y sectores.
- *Ergonómicos*: comprendidos por el movimiento y acarreo de cargas pesadas, movimientos rápidos y repetitivos, diseño de máquinas y equipos no adaptados a los trabajadores concretos, entre muchos otros.
- *Psicosociales*: resultantes del diseño y la gestión del trabajo, así como del contexto social y organizativo. Este tipo de factores recientemente ha comenzado a ser considerado ya que poseen el potencial de provocar daños considerables si no se encuentran correctamente gestionados. Una reacción habitual ante el factor psicosocial es el *stress*. El *stress* relacionado con el trabajo puede provocar distracciones, errores de juicio o deficiencias en el desempeño de actividades habituales. Puede, asimismo, contribuir al desarrollo de trastornos mentales (como agotamiento y depresión) y de otros problemas físicos (enfermedades cardiovasculares y trastornos musculoesqueléticos), así como a comportamientos de superación negativos (como alcoholismo o mayor consumo de tabaco). Por consiguiente, el *stress* provoca el deterioro del bienestar y de la calidad de vida de los trabajadores (OIT, 2018).

Los peligros psicosociales son de distinto tipo. Pueden vincularse al contenido del trabajo (carga de trabajo, ritmo, horarios, tipo de tareas) o bien al contexto del trabajo (organización y relaciones laborales, cultura organizacional, estilo de liderazgo y gestión, oportunidades de desarrollo personal, autonomía en la toma de decisiones y relaciones interpersonales, entre otros aspectos a considerar).

Muchas veces sucede que no están claras las tareas que debe desempeñar un trabajador y su influencia en el resultado de su labor se ve limitado, lo que da lugar a una baja en la motivación y poca satisfacción.

Luego de relevar los indicadores y los tipos de riesgo que alcanzan a los jóvenes, es necesario abordar una de las preguntas centrales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes en Argentina. Si los riesgos a los que están expuestos, las formas más frecuentes de accidentarse y los tipos de lesiones que verifican los trabajadores jóvenes no resultan significativamente distintas a las de los adultos, ¿por qué presentan índices comparativamente tan elevados?

Como fue planteado previamente, este resultado podría estar directamente relacionado tanto con los factores y condiciones que caracterizan al “ser joven”, como con las modalidades específicas que adquiere la inserción laboral de los jóvenes en el mercado de trabajo argentino. En cualquier caso, parece evidente que podría tener un lugar relevante en la explicación la relativa falta de experiencia de los jóvenes, tanto en relación a una tarea concreta como al mundo del trabajo en general.

En este sentido, se observa que la SRT lleva registro de todos los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que son declaradas a las ART. En los formularios de denuncia de siniestros de este tipo, existe una casilla que pregunta por la antigüedad del trabajador en el puesto. Resulta posible entonces conocer la antigüedad del trabajador en el puesto al momento de sufrir el accidente o enfermedad profesional. Al cruzar esta información con la edad del trabajador, arroja la siguiente tabla:

Tabla 8. | Antigüedad del trabajador al momento de sufrir el accidente de trabajo (2017 y 2018)

2017		Edad agrupada										
		16 a 17	18 a 24	25 a 29	30 a 34	35 a 39	40 a 44	45 a 49	50 a 54	55 a 59	60 a 64	65 y más
Antigüedad	0 a 5 meses	51,5%	42,3%	32,4%	28,8%	26,5%	24,7%	23,6%	22,9%	22,9%	21,9%	20,8%
	6 meses a 1 año	30,3%	22,4%	18,4%	16,3%	15,3%	14,2%	12,9%	12,3%	11,6%	10,7%	11,2%
	1 a 4 años	14,4%	26,8%	28,2%	24,2%	22,2%	21,0%	19,2%	18,6%	18,3%	17,4%	18,4%
	5 a 9 años	1,0%	4,1%	13,9%	18,4%	18,1%	17,9%	17,3%	17,3%	16,7%	16,7%	17,8%
	10 o más años	2,8%	4,5%	7,2%	12,3%	17,8%	22,3%	27,0%	29,0%	30,6%	33,2%	31,8%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

2018		Edad agrupada										
		16 a 17	18 a 24	25 a 29	30 a 34	35 a 39	40 a 44	45 a 49	50 a 54	55 a 59	60 a 64	65 y más
Antigüedad	0 a 5 meses	50,2%	42,2%	32,1%	29,1%	26,7%	25,8%	24,2%	23,9%	24,5%	24,1%	23,6%
	6 meses a 1 año	28,8%	22,1%	17,4%	15,0%	13,9%	12,5%	11,7%	11,2%	9,8%	9,7%	8,8%
	1 a 4 años	16,9%	26,3%	28,6%	25,0%	22,6%	21,1%	20,0%	19,0%	18,7%	17,1%	17,5%
	5 a 9 años	2,0%	4,2%	14,1%	17,7%	17,7%	16,9%	16,1%	16,0%	15,5%	15,5%	17,5%
	10 o más años	2,0%	5,1%	7,8%	13,2%	19,1%	23,7%	28,1%	30,0%	31,4%	33,6%	32,6%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia en base a datos aportados por la SRT (2019).

Con respecto al grupo de trabajadores de 18 a 24 años de edad, y si bien los porcentajes son menores, estas cifras superan el 40%. Dicho de otro modo, cuatro de cada diez trabajadores accidentados de esta franja etaria sufrió el accidente de trabajo durante los primeros cinco meses de desarrollo de las tareas.

Las primeras columnas de la tabla 8 muestran con claridad que, tanto los trabajadores de entre 16 y 17 años de edad, como sus pares de 18 a 24, tienen altas chances de sufrir accidentes durante los primeros cinco meses de trabajo. Más específicamente, puede verse que más de la mitad de los trabajadores de 16 y 17 años que sufrieron algún tipo de accidente de trabajo o enfermedad profesional, tanto en 2017 como en 2018, lo sufrió durante los primeros cinco meses de desempeño en el puesto.

Si se toma como unidad de medida el primer año laboral, se observa que cerca del 80% de los trabajadores de 16 y 17 años de edad que sufrió un accidente de trabajo o enfermedad profesional, lo sufrió antes de superar los doce meses de trabajo. Para los trabajadores de entre 18 y 24 años de edad, este porcentaje es menor aunque también elevado y ronda el 65%.

En otras palabras, existen datos duros que muestran que, a medida que se avanza en edad, las chances de sufrir un accidente durante los primeros meses de trabajo se reducen significativamente. Esto equivale a afirmar que la experiencia en el desempeño del trabajo se correlaciona fuertemente con las posibilidades de accidentarse o enfermarse a causa del mismo.

Si se recuperan los temas abordados en las secciones precedentes, resurge con potencia la escasa experiencia que caracteriza a los trabajadores jóvenes. Con estos datos, puede evidenciarse con claridad una de sus consecuencias concretas para la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes. En este sentido, la falta de experiencia general que caracteriza a los jóvenes no parece circunscribirse únicamente a la realización de una tarea concreta –lo que puede alcanzar a cualquier trabajador que realiza una tarea por vez primera– sino que la rebasa y parece vincularse con toda la experiencia de trabajar.

En la literatura sobre juventud y SST, es recurrente señalar que factores tales como la falta de experiencia podrían resultar en un mayor riesgo. Aquí se aprecia su incidencia de forma elocuente.

Otros factores que tienen que ver con el desarrollo psicosocial, emocional y cognitivo, cierta conflictividad atribuida a este grupo etario y la dificultad para la comunicación con el grupo son también señalados con frecuencia en esta literatura.

Este conjunto de factores y condiciones resulta de gran relevancia. Desde el punto de vista del trato interpersonal, los jóvenes suelen estar acostumbrados a elegir con quién interactuar. Los espacios de trabajo pueden presentárseles, entonces, como espacios hasta cierto punto “impuestos”, donde lo interpersonal escapa a su control y donde deben empezar a tratar con personas con las que tal vez no hubieran interactuado voluntariamente. El primer trabajo puede ser para muchos jóvenes la primera vez que reciben indicaciones precisas de parte de una persona, que alguien distinto a su familia les llama la atención sobre

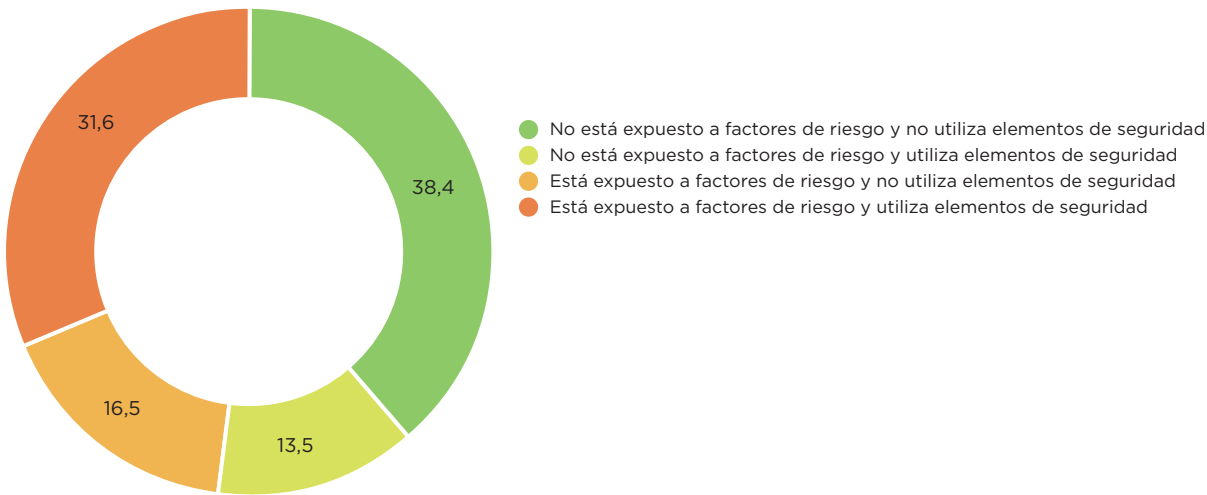
su accionar y que sienten la presión de cumplir con un objetivo no programado directamente por ellos. Por supuesto, no existen indicadores cuantitativos unívocos al respecto para poder apoyar estas líneas de razonamiento.

Cabe recordar que los jóvenes no han completado su proceso de conformación identitaria. Tal vez el ingreso al mundo del trabajo les plantee importantes trastocamientos y adaptaciones en los esquemas de acción y pensamiento que traían consigo. No solamente se están adaptando a la vida adulta, sino que también están terminando de construir sus modelos de persona, de masculinidad y de feminidad, y esto se construye en relación a otros.

Para mejorar la SST entre los trabajadores jóvenes, se debería pensar qué representa el trabajo para ellos. Los espacios laborales no son ámbitos “naturales” para un joven. Los adultos poco a poco van desarrollando estrategias de distinto tipo para atravesarlos. Pero los jóvenes aún no poseen este acervo, este abanico de actitudes, respuestas, formas de actuar que les permiten ser flexibles frente a una situación desafiante. Justamente, trabajar va a ser para ellos no solamente trabajar sino trabajar con otros, comunicándose con otros, debiéndose hacer entender por otros y comprender las instrucciones dadas por otros.

Otro tema que se reitera en la literatura sobre juventud y SST es la declamada “imprudencia” de los jóvenes: cierto “optimismo ilusorio” que los caracteriza y que los llevaría a asumir riesgos innecesarios bajo la creencia de que nada les pasará. Esto necesariamente se vincula a la idea de “percepción del riesgo”, que será retomada en las consideraciones finales. De momento, puede analizarse el gráfico a continuación que muestra las combinaciones entre uso de elementos de protección personal (EPP) y exposición a riesgo.

Gráfico 11. | Percepción de la exposición a riesgos y utilización de elementos de protección personal entre adolescentes que tienen actividades vinculadas al mercado de trabajo



Fuente: elaborado a partir de EANNA de 2017. N=197.900.

Un 16,5% de los encuestados manifiesta estar expuesto a riesgos y no utilizar elementos de protección personal. Podría pensarse que este grupo se encuentra dentro de los “ilusos optimistas” en el sentido de que, aun siendo conscientes de la existencia del riesgo, no se protegen. Sin embargo, antes de realizar esta afirmación sería preciso conocer si, al interior de este grupo, todos han recibido los elementos de protección personal adecuados, los cuales deben ser otorgados por el empleador. No se dispone de este dato al respecto.

Si se combina la identificación positiva de riesgos con la utilización o no de elementos de protección personal, se observa que los varones que identifican al menos un factor de riesgo presente en su tarea o espacio de trabajo y dicen utilizar elementos de seguridad trepan hasta al 41,7%, mientras que las mujeres en esa situación suman el 12,6%. Cuando se compara la presencia de riesgos percibidos con la ausencia de utilización de elementos de protección personal, se observa un 19,7% de varones y un 10,6% de las mujeres. Los varones de 16 y 17 años se perciben a sí mismos en situación de mayor riesgo, posiblemente por el tipo de tareas que realizan y el sector en el que se ocupan.

Estudios de caso: la seguridad y la salud en el trabajo de los adolescentes y jóvenes en perspectiva

Consideraciones previas sobre los estudios de caso

Como parte del proyecto “Trabajo seguro joven: construyendo una generación de trabajadores seguros y saludables en Argentina” (SafeYouth@Work) de la Oficina País de la OIT para la Argentina, se realizaron dos estudios de caso que complementan el informe general. Estas investigaciones se focalizaron en dos sectores productivos específicos –el cultivo del arándano y de la yerba mate– que presentan singularidades y características específicas en relación a la seguridad y la salud de los adolescentes y jóvenes en Argentina.

Los estudios de caso suelen ser herramientas de enorme utilidad, tanto a la hora de recabar información específica en contextos de la vida real como de poner a prueba hipótesis generales surgidas de otros procesos investigativos. Así, en el marco del presente proyecto, el acercamiento a estos dos sectores productivos permitió, por un lado, documentar ciertas prácticas concretas referidas a seguridad y salud de los jóvenes que allí trabajan y, por otro, poner a prueba el alcance de las conclusiones a las que se arribó en el informe general.

Con respecto a la selección de los casos analizados, debe destacarse que la misma respondió principalmente a dos cuestiones. En primer lugar, la agricultura argentina en su conjunto año tras año se presenta como uno de los sectores productivos que registra las cifras más elevadas de siniestralidad o accidentabilidad laboral. Si bien la misma situación se registra en muchos otros países, en Argentina la seguridad y la salud de los trabajadores agrarios no parece haber merecido aún la atención investigativa que sí han tenido, por ejemplo, los trabajadores del sector industrial urbano²⁷.

En segundo lugar, esta selección de casos respondió a la necesidad de analizar situaciones contrapuestas en función de su orientación al mercado. Así, si bien existe una porción de la producción del arándano que se destina al consumo interno, puede decirse que su principal orientación es el mercado externo, a través de la exportación. Con la yerba mate ocurre justamente lo opuesto. Mientras que una porción –si bien cada vez más importante– de la producción se destina a la exportación, la mayor parte de la misma se dirige al mercado interno y se consume en Argentina. El supuesto que subyace entonces a la selección de los casos presentados se vincula a la necesidad de sopesar las prácticas en seguridad y salud laboral a las que cada tipo de orientación productiva da lugar. Como se observará, esta diferenciación resulta esencial e incide de modo considerable en la gestión de riesgos que se despliega al interior de cada uno de los sectores.

²⁷ Esto, sin duda, se vincula a la importante diversidad de actividades y procesos productivos que el término “agricultura” suele comprender, lo que plantea cierta “complejidad estructural” al diseño e implementación de investigaciones. Cualquier intento de producir conocimiento en relación a la agricultura argentina de forma conjunta implica la hercúlea tarea de relevar un sinnúmero de procesos, prácticas, tradiciones y particularidades, a las que debe sumarse la considerable dispersión territorial, de norte a sur y de este a oeste.

Si bien la metodología específica implementada en cada caso será detallada más adelante, es posible destacar desde un principio que ambos estudios combinaron estrategias cualitativas y cuantitativas de análisis de datos, a la vez que se orientaron a la interacción de el/la investigador/a con los actores sociales directamente involucrados en los procesos productivos. Los hallazgos producidos durante el trabajo de campo fueron contrastados con los distintos actores –Estado, empleadores y sindicatos– de modo tal de arribar a conclusiones válidas.

Otra dimensión común fue el relevamiento de la normativa vigente aplicable. Si bien las normas específicas que aplican a cada actividad se analizarán en las secciones respectivas, vale la pena aquí hacer referencia al corpus jurídico que alcanza al trabajo agrario de jóvenes y adolescentes en general.

Es preciso destacar la confluencia de tres grandes vertientes jurídicas que hacen al trabajo agrario: la que refiere al régimen de contratación de los trabajadores, la que refiere a la prevención de riesgos de trabajo y la reparación de los daños por este ocasionados, y la que refiere al trabajo y la protección de niños, niñas y adolescentes.

En relación a los contratos de trabajo, existen dos normas que confluyen en su regulación. Por un lado, rige todo lo estipulado por la Ley 20.744 de contratos de trabajo, de carácter general, que alcanza a la mayor parte de las actividades laborales a lo largo y a lo ancho del país –sean o no agrícolas–. Por otro, el trabajo agrario se encuentra específicamente regido por lo establecido en el Régimen Nacional de Trabajo Agrario (RNTA), vertido en la Ley 26.727. Así, la Ley General de Contrato de Trabajo resulta aplicable en todo lo que resulte compatible y no se oponga al régimen jurídico específico, el RNTA, o a las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA), según lo establece el artículo 2° de la citada norma²⁸. En términos jurídicos, el RNTA alcanza a todo trabajador que desempeñe labores propias de la actividad agraria e involucra diferentes tipos de contrato. Como veremos más adelante, a partir de las vicisitudes propias del trabajo agrario, estas distinciones pueden tornarse relevantes en términos de seguridad y salud en el trabajo²⁹.

En relación a la prevención de riesgos laborales y la reparación de daños ocasionados por el trabajo, resultan aplicables al sector agrario las normas que hacen al sistema de riesgos de trabajo ya detalladas en el informe general. Fundamentalmente, se trata de la Ley 19.587 de higiene y seguridad en el trabajo, la Ley 24.557 de Riesgos de Trabajo y la Ley 27.348 complementaria de la Ley de Riesgos de Trabajo. Sin embar-

28 Existen diversas normas generales y otras de aplicación específica para las distintas actividades, que han sido plasmadas en diferentes resoluciones de la CNTA, en la que participan representantes de los productores y de los trabajadores. Por otra parte, todos los trabajadores que desempeñen actividades rurales se encuentran comprendidos en la Ley 25.191 que declara el uso obligatorio de la Libreta del Trabajador Rural. Este documento es personal, intransferible y probatorio de la relación laboral; sirve como certificación de servicios y remuneraciones; y debe indicar el inicio y el cese de cada contratación (Sánchez Enrique, 2016).

29 Las modalidades de contrato de trabajo agrario pueden adoptar la forma de: contrato de trabajo permanente de prestación continua, contrato de trabajo temporario, contrato de trabajo permanente de prestación discontinua (contratado por un mismo empleador en más de una ocasión de manera consecutiva para la realización de tareas de carácter cíclico o estacional) y el trabajo por equipo o cuadrilla familiar, para los empleadores o su personal permanente.

go, debe destacarse que existe un decreto que reglamenta específicamente cuestiones relativas a la higiene y seguridad del sector: el Decreto N° 617/97, reglamentario de la Ley 19.587 de higiene y seguridad para la actividad agraria. Esta norma detalla una serie de medidas precautorias que el empleador deberá considerar a la hora de gestionar los riesgos presentes en su explotación o establecimiento. El decreto aborda los riesgos más generales, transversales a la mayor parte de los establecimientos y procesos productivos agrarios (entre ellos, características de los servicios de infraestructura, de las máquinas, herramientas, motores y mecanismos, de los contaminantes, de las instalaciones eléctricas, del manejo de materiales, de la protección contra incendios, de los elementos de protección personal, del contacto con animales, de los vehículos utilizados, de la capacitación del personal)³⁰.

Por último, alcanzan al mundo agrario el mismo conjunto de normas que apuntan a la protección de niños, niñas y adolescentes a nivel nacional. Las normas ya abordadas en el informe general aplican al trabajo agrario y apuntan al mismo tipo de cuestiones: la prohibición del trabajo infantil y la protección especial del trabajo de los adolescentes³¹.

En este sentido, debe destacarse la existencia de una yuxtaposición de criterios entre las normas específicas del sector y las normas generales destinadas a la protección de niños, niñas y adolescentes. Así, por un lado, el Régimen Nacional de Trabajo Agrario habilita el trabajo de adolescentes de 16 y 17 años siempre y cuando este no sea “penoso, peligroso y/o insalubre” (Ley 26.727, art. 62°). Por su parte, el Decreto N° 1.117/16 (analizado en el informe general) determina 23 tipos de trabajos peligrosos para los menores de 18 años y, por lo tanto, prohibidos. La complejidad radica en que, de intentar aplicarse estos criterios al trabajo agrario, prácticamente ningún trabajo agrario podría ser realizado por adolescentes³².





Con respecto a los riesgos que más comúnmente se asocian al trabajo agrario, resulta sumamente complejo establecer un listado cerrado en tanto y en cuanto su presencia depende en gran medida del tipo de actividad que se desarrolle, así como de las características específicas de cada establecimiento. Sin embargo, es posible identificar ciertos riesgos generales que, en mayor o menor medida, resultan transversales al trabajo en ámbitos rurales. Si bien la implementación de sistemas eficaces de gestión de riesgos puede

30 Por su parte, el Régimen Nacional de Trabajo Agrario (Ley 26.727) comprende en su sección VII la seguridad y los riesgos en el trabajo, a la vez que establece requisitos mínimos para las viviendas (art. 24°). También indica que cuando entre el lugar de trabajo y el de alojamiento del trabajador hubiese una distancia igual o superior a tres kilómetros y no existan medios de transporte público, el empleador debe proporcionar los medios de movilización y no podrá ser el traslado en camiones. Además, cualquiera fuera la modalidad de contratación, el empleador debe habilitar espacios de cuidado a fin de atender a los niños y las niñas a cargo del trabajador, durante todo el tiempo que dure la jornada laboral (artículos 31° y 64°).

31 Cabe recordar que la legislación nacional establece los 16 años como edad mínima de acceso al empleo –excepto que se trate de empresas de familia–; el desempeño en jornadas laborales diurnas, con una duración máxima de seis horas diarias y treinta y seis semanales, siempre y cuando cuenten con la autorización de sus padres, responsables o tutores. Se presume tal autorización cuando el adolescente vive independientemente de ellos (Ley 26.390, art. 32°).

32 Algunos de los trabajos que el Decreto N° 1.117/16 prohíbe son aquellos que impliquen tareas en alturas peligrosas; el contacto con animales vectores de enfermedades; la manipulación de elementos cortantes o atrapantes, los realizados en un medio ambiente que suponga exposición a sustancias, agentes o procesos químicos peligrosos, o expuesto a temperaturas extremas; los que requieran posiciones corporales inadecuadas que comprometan el crecimiento y desarrollo del sistema osteomuscular, y los que impliquen el traslado a otras provincias.

reducir significativamente sus probabilidades de ocurrencia y gravedad potencial, corresponde señalarlos como posibles dimensiones a considerar. La siguiente simbología será de ayuda para analizar luego los casos específicos.

	Riesgos derivados del ambiente físico tales como iluminación escasa o inapropiada, ruido elevado en los puestos de operación de maquinaria agrícola, vibraciones de distinto tipo.
	Riesgos derivados de la presencia y/o utilización de productos químicos tales como pesticidas, fertilizantes, solventes, combustibles, aceites y otros.
	Riesgos derivados del ambiente biológico fundamentalmente como producto del contacto con animales e insectos, pero también del contacto con sus restos o heces. Refiere a todo tipo de hongos, virus, bacterias y parásitos.
	Riesgos psicosociales y/o derivados de la organización del trabajo tales como los vinculados a la migración, a las condiciones de empleo en general, a las relaciones laborales, al trabajo discontinuo, a la carga de trabajo, al aislamiento, a la monotonía y/o repetitividad, a la falta de desarrollo de aptitudes, la incomunicación, la inestabilidad en el empleo y las formas de remuneración, entre muchas otras posibles.
	Riesgos derivados de la seguridad tales como superficies irregulares, resbalosas o con desniveles, partes salientes de equipos y máquinas, instalaciones no señalizadas, entre otras. Pueden producir caídas, torceduras, cortes, golpes, atrapamientos, atropellamientos, choques, traumatismos, quemaduras.
	Riesgos ergonómicos tales como posturas inadecuadas, falta de adaptación de los materiales, herramientas y procesos al cuerpo de los trabajadores, movimientos repetitivos, movimiento de cargas excesivas, pausas de trabajo insuficientes, posturas inadecuadas, falta de descanso en trabajos de pie, entre otras.
	Riesgos derivados de las condiciones climáticas tales como frío, calor, humedad, viento, exposición a radiaciones solares, presión barométrica.
	Riesgos derivados del uso de máquinas, vehículos e instalaciones que en algunos casos pueden superponerse con los derivados de la seguridad pero que específicamente incluyen el contacto eléctrico, el riesgo de incendio y todos los riesgos derivados de la utilización y/o presencia de máquinas y/o instalaciones.

Los trabajadores adolescentes y jóvenes en el cultivo del arándano

El cultivo del arándano en Argentina se caracteriza por ser una producción fundamentalmente orientada a la exportación, intensiva en mano de obra y capital y que, en gran medida, dinamiza las economías regionales en las que se integra. Debido al carácter relativamente novedoso del cultivo del arándano en Argentina, son escasos los estudios que analicen las características de la producción y sus actores principales y, en particular, aquellos aspectos que aborden la seguridad y salud de los trabajadores³³.

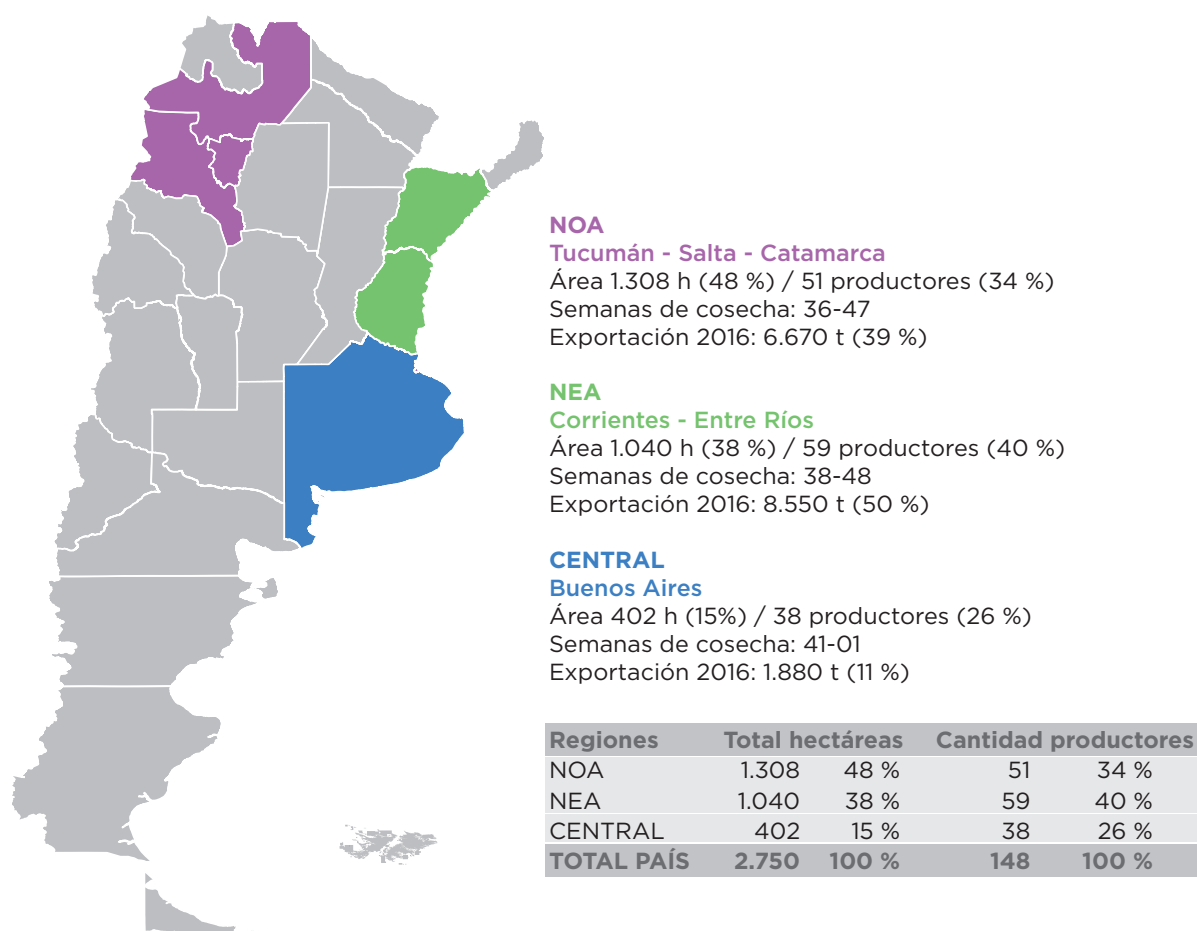
La investigación que aquí se presenta se interesa particularmente por la situación de los trabajadores adolescentes (de 16 y 17 años) y jóvenes (de entre 18 y 24). Estos trabajadores resultan un grupo considerable en las actividades más demandantes de mano de obra del cultivo.

Como fuera adelantado, el arándano argentino constituye uno de los productos más sobresalientes dentro del universo de alimentos de alto valor y en particular de las frutas finas, por estar orientado casi con exclusividad a la exportación en contraestación a los países desarrollados. En 1994, Estados Unidos habilitó el ingreso de arándano fresco argentino a sus mercados y a partir de allí se inició el cultivo en el norte de la provincia de Buenos Aires, desplazándose luego hacia el noreste y noroeste del país en busca de mejores condiciones agroecológicas y un calendario de cosecha acorde a las necesidades de exportación. Su expansión fue notable luego de 2002: los inversores percibieron las oportunidades de una producción no tradicional orientada a la exportación en el contexto de la marcada devaluación de la moneda argentina que se produjo luego de la crisis político-económica de 2001. El pico máximo de exportación se registró en 2011-2012; en 2013 se produjo una caída por razones climáticas, y luego una recuperación y estabilización en alrededor de 18.000 toneladas. Con este aporte, el arándano representa la sexta fruta exportada en volumen, y ocupa el cuarto lugar en valor (Indec, 2018). Argentina se constituye así en el séptimo exportador a nivel mundial con el 4% de las exportaciones, mientras que Chile y Perú ocupan el primer y segundo lugar respectivamente. Esta inserción exportadora se logra a partir de un pequeño número de agentes productivos en todo el país. Con base en datos provenientes de las agrupaciones del sector, se calculan en 148 las explotaciones destinadas al arándano³⁴. A ello se le agregan 42 empaques ubicados en partes iguales en Buenos Aires, Entre Ríos y Tucumán, y múltiples empresas exportadoras.

33 La presente investigación fue realizada por la Dra. Clara Craviotti y constó de distintas fases. En primer lugar, la especialista se basó en un estudio rápido previo realizado por la Fundación SES, a partir de sus sistematizaciones a las que complementó con datos provenientes de fuentes secundarias públicas y privadas (Senasa, SRT, censos de las cámaras regionales). Un segundo momento consistió en la realización de 30 entrevistas adicionales a informantes clave (referentes del sector productor, técnicos públicos y privados), que permitieron indagar en aspectos emergentes y precisar cuestiones relevantes para las temáticas abordadas. Por el hecho de contar con mayor información proveniente de fuentes primarias, el presente documento pone énfasis en la forma en que se desarrolla el cultivo en el norte de Buenos Aires y el noreste de Entre Ríos.

34 El número real de productores es más amplio pero difícil de estimar, debido que en varios casos se trata de personas jurídicas (sociedades anónimas).

Gráfico 12. | Distribución geográfica del cultivo de arándano



Fuente: ABC

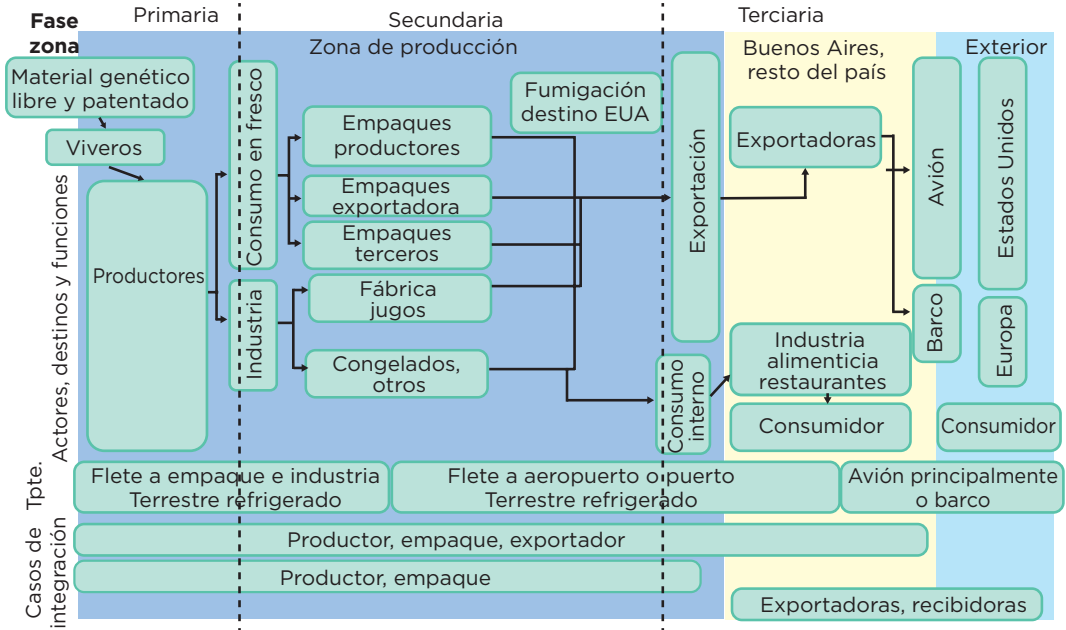
Cadena productiva del arándano

El arándano demanda una alta inversión para la implantación y el mantenimiento; esto de alguna manera condiciona el tipo de agentes productivos preponderantes en el cultivo. En efecto, si bien existe cierta heterogeneidad en cuanto al tamaño, la diversificación productiva y el grado de integración vertical de actividades, la expansión del arándano se vincula con el ingreso de agentes externos al sector agropecuario, en algunos casos de origen extralocal³⁵. Para estos agentes (entre los que no existe la forma familiar de producción), las inversiones en plantines y tecnología de riego se conjugan con la realización de un proyecto previo al inicio de la actividad, la planificación de la secuencia de las inversiones y el asesoramiento técnico de carácter permanente, que en algunos casos incluye la visita de especialistas extranjeros en las explotaciones (Craviotti, 2007). Así, tanto los administradores de las medianas y grandes explotaciones, como sus asesores técnicos –algunos de ellos altamente vinculados entre sí–, se constituyen en actores clave a considerar desde el punto de vista de las acciones de mejora.

35 En la etapa de expansión del cultivo, se constituyeron varios fideicomisos; en los últimos años esta modalidad ha desaparecido.

El cultivo del arándano también fue impulsado por *viveristas* –proveedores de plantas para el cultivo– y *empresas exportadoras*, con incidencia en la expansión inicial en las provincias de Buenos Aires y posteriormente en Entre Ríos y Tucumán. Junto con ellos, intervienen en la cadena del arándano otros actores, como los proveedores de servicios de mano de obra; servicios de empaque, frío y bromurado (proceso requerido para la exportación); servicios de transporte (de los trabajadores hacia las fincas y de la producción hacia los empaques y sitios de embarque); proveedores de maquinaria, insumos para riego, fertilización y agroquímicos; empresas aéreas y marítimas encargadas del transporte internacional y los asesores y auditores de buenas prácticas agrícolas. A estos actores, cuyo ámbito de acción es nacional, cabría agregar aquellos que se desempeñan en otras latitudes. En efecto, por tratarse de una cadena global de valor en la cual la mayoría de la producción es vendida en consignación, en la práctica la producción está controlada por los agentes que manejan los eslabones finales de la distribución³⁶.

Gráfico 13. | Cadena productiva del arándano



Fuente: Benés y Viteri (2014), extraído de Vera et al. (2008).

En relación con las organizaciones vinculadas directamente a la actividad, existen las cámaras regionales de productores constituidas para representar y defender los intereses de los productores de arándano: CAPAB en la provincia de Buenos Aires, APAMA en la región mesopotámica, y APRATUC en el caso de las provincias de Tucumán, Salta y Catamarca. Estas organizaciones están a su vez asociadas al Comité Argentino de Blueberries (ABC) que nuclea a las empresas exportadoras de arándanos de la Argentina. Sus actividades principales son la promoción del consumo en los mercados externos e interno y la entrega

36 Cabe puntualizar, sin embargo, que existen agentes que participan en más de un emprendimiento productivo y/o fases de la cadena del arándano (gráfico 13). A veces esto se da a través de empresas jurídicamente distintas, donde los socios pueden coincidir parcial o totalmente. En efecto, algunos productores están integrados verticalmente e incluyen las etapas de empaque y bromurado; en algunos casos, llegan a exportar de manera directa.

de información respecto de las exportaciones, entre otras. En el caso de los trabajadores del arándano, la organización sindical que los representa es la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE).

El ciclo anual de trabajo en el arándano requiere de un volumen significativo de mano de obra, principalmente en las etapas de cosecha y empaque. Así, puede emplear tanto a trabajadores *permanentes en prestación continua* (generales y especializados, generalmente a cargo del cuidado de las plantas, el fertirriego, el control de heladas y la aplicación de fitosanitarios), como a trabajadores *permanentes en prestación discontinua* que desarrollan tareas de poda (la principal se desarrolla de abril a julio), cosecha y empaque (en primavera).

A lo largo de los años, la forma de efectuar el cultivo ha ido evolucionando: el control de malezas a través de coberturas plásticas permitió disminuir el personal destinado a sacarlas de manera manual y realizar una menor cantidad de aplicaciones de herbicidas de manera mecanizada. Asimismo, actualmente se aplican fungicidas durante la floración, que se repiten con intervalos de 10 días (Gordó, 2008). La poda es realizada tanto de manera manual como mecánica, intercalando por años. En cambio, la recolección es predominantemente manual, a causa de que la cosechadora mecánica hace que la fruta solo sea apta para destino industrial, por lo que se obtiene un precio notablemente inferior. Su uso se restringe al área de Concordia, en Entre Ríos, y principalmente a la provincia de Buenos Aires para el final de la cosecha, cuando ya no es rentable exportar en fresco.

Durante la recolección de la fruta, los *cosecheros* se desplazan caminando entre las filas de plantas recolectando los frutos maduros y colocándolos en recipientes que llevan colgados en su cintura, que pesan aproximadamente 500 gramos. El cosechero puede realizar su tarea tanto erguido como agachado, dependiendo de la altura de las plantas. Una vez llenados los recipientes, los trabajadores los vuelcan en bandejas que contienen aproximadamente 2 kilogramos cada una. Las bandejas luego son colocadas en carritos que reúnen cinco bandejas. Una vez completada la carga –aproximadamente 10-11 kg–, los carritos son transportados por los denominados *bandejeros* hacia las cabeceras del lote, donde son cargados en acoplados provistos de tela media sombra para ser llevados lo más rápidamente posible al galpón de empaque refrigerado (Paunero y Andreu, 2016). No obstante, es importante aclarar que no todas las explotaciones de arándano cuentan hoy con bandejeros, por lo que en estos casos es el propio recolector quien lleva la bandeja hasta el lugar de carga al comienzo de la línea.

Por otra parte, todo el personal de cosecha es supervisado por un *capataz de cuadrilla*. Este es el encargado de identificar el estado de maduración del fruto a recolectar y la cantidad de “pasadas” que una misma planta requiere. Según la variedad y el clima, puede demandarse un repaso día por medio, o cada 4 o 5 días. El capataz es también quien controla la asistencia y el desempeño de los trabajadores, registrando las bandejas recolectadas y mediando entre los cosecheros y el responsable del establecimiento³⁷.

37 En las explotaciones chicas esta función suele ser desempeñada por el encargado de la quinta.

Existe comúnmente también un encargado o *jefe de campo* que recorre constantemente la plantación. La cosecha es una tarea que requiere de cuidados especiales por parte del trabajador: además de reconocer la fruta apta, debe velar que al desprenderla de la planta no se lastime y sin remover la cera que recubre el fruto. Entre otras cosas, es por esto que tanto al ingresar a la quinta como durante la jornada de trabajo, se exige a los trabajadores el cumplimiento de normas de buenas prácticas agrícolas³⁸.

La posterior fase de empaque puede desarrollarse en instalaciones ubicadas en los mismos establecimientos productivos (en las empresas verticalmente integradas) o en lugares cercanos; en este último caso, las mismas empresas exportadoras contratan firmas que proveen el servicio, supervisando de cerca su desarrollo por tratarse de una fase clave.

Es importante destacar que la alta perecibilidad de la fruta supone un cuidado especial (fundamentalmente, la necesidad de un enfriado rápido al ingresar al empaque, de mantener la cadena de frío y evitar los daños por golpes). Las líneas de empaque cuentan con dos subdivisiones: la de selección y la de pesado/ envasado, que pueden ser semimanuales o automatizadas. En el primer caso, la selección por calibre es efectuada de manera mecánica. Aquí intervienen mayoritariamente mujeres (aunque esto puede variar). En primer lugar, las *seleccionadoras o descartadoras* son las encargadas de sacar de la línea aquella fruta que no cumple los requisitos exigidos en cuanto a aspecto y consistencia. También intervienen aquí las *pesadoras*, quienes se encargan de verificar el peso, retirando aleatoriamente los envases para pesarlos y volverlos a colocar en el circuito. Por último, las *embaladoras* al final de la línea son quienes cierran, etiquetan y depositan los envases en cajas de cartón³⁹. Estas cajas luego conforman los pallets (con alrededor de 60 cajas cada uno) que son envueltos con mantas térmicas.

Por su parte, entre los puestos desempeñados mayoritariamente por varones se pueden mencionar los *transportadores*, que apilan y trasladan sobre una pasarela de carga una gran cantidad de bandejas cosechadas hasta el comienzo de la cinta de selección; los *volcadores*, que retiran las bandejas y las descargan sobre la cinta de selección; y los *etiquetadores*, que son quienes colocan las etiquetas en las cajas de cartón de embalaje (Fransoi, 2015). Las líneas automatizadas reducen estos puestos de trabajo de manera significativa, ya que cuentan con sistemas de sensores que separan las frutas blandas, faltas de color o con golpes. Luego del empaque, la fruta es fumigada con bromuro de metilo a 21 °C durante 3,5 horas en cámaras especiales. Transcurrida una hora, se la enfría a 0,5 o 1 °C.

38 Algunas de las exigencias planteadas al personal son la obligatoriedad de tener las uñas cortas, de desinfectarse las manos y los zapatos al ingresar al lugar de cosecha, de usar el cabello recogido y gorra, la prohibición de utilizar perfume, esmalte, aros, anillos y pulseras, de fumar, tomar alcohol, comer o levantar fruta caída al suelo. Fuente: *Instructivo para el personal de cosecha de la empresa Blueberries*, 2006; Gordó, 2008.

39 El envase o cubeta más habitual es una bandeja de 125 gramos que luego integra una caja de 12 unidades, aunque hay una tendencia a utilizar cubetas más grandes –de 500 gramos.

Perfil sociolaboral de los trabajadores adolescentes y jóvenes en el cultivo del arándano

Al igual que lo que sucede con muchos otros cultivos, la mayor parte de la demanda de mano de obra en el arándano es de carácter temporario y fuertemente estacional, centrada fundamentalmente en las fases de cosecha y empaque. En relación con el perfil de los trabajadores solicitado, estudios previos realizados en el área de Concordia (Craviotti et al., 2008) indicaban que los productores de arándano priorizaban la combinación de origen rural, condición femenina y juventud. El origen rural se asociaba a la capacidad de resistir el trabajo a la intemperie y a una mayor “cultura del trabajo”, mientras que la preferencia por las mujeres obedecía a la atribución a estas de una mayor delicadeza en el manipuleo de la fruta aunque también se mencionaron otras características –tales como su mayor implicación en las tareas y su condición de fuerza de trabajo “secundaria”, disponible para los escasos meses que dura la cosecha–. No obstante, con el tiempo ha ido aumentando la contratación de hombres, debido fundamentalmente al aumento en la demanda de mano de obra y a la consideración de que los varones resisten más las condiciones climáticas bajo las que tiene lugar la recolección del fruto.

En relación con el origen de los trabajadores y trabajadoras, las propias necesidades de mano de obra han llevado a flexibilizar la preferencia por su origen rural. En este sentido, quienes generalmente se desempeñan en las tareas de cosecha y empaque suelen ser asalariados puros que residen en la periferia urbana de las localidades de las zonas donde se desarrolla el cultivo. Entre los trabajadores estacionales hay una proporción considerable de jóvenes. La principal razón por la cual los jóvenes se involucran en este trabajo parece tener que ver con que no se requiere experiencia previa ni una alta calificación (si bien se demandan ciertas habilidades y destreza para la cosecha del fruto). En principio, entonces, no existiría un proceso de selección de trabajadores demasiado riguroso sino que se emplea a los que se consigue y se los prueba directamente en el trabajo.

En lo que respecta a los adolescentes –16 y 17 años–, es de recordar que el trabajo les es permitido si se cumplen ciertos requisitos, entre ellos el respeto de la cantidad de horas que pueden trabajar y que cuenten con la autorización de sus padres⁴⁰.

⁴⁰ La legislación nacional establece en 16 años la edad mínima de acceso al empleo (excepto que se trate de empresas de familia), el desempeño en jornadas laborales diurnas, con una duración máxima de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) semanales, siempre y cuando cuenten con la autorización de sus padres, responsables o tutores. Se presume tal autorización cuando el adolescente vive independientemente de ellos (Ley 26.390, art. 32°). Previa autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción, la jornada laboral podrá extenderse a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales (Ley 26.390, art. 9°). Es importante destacar que el contenido de las autorizaciones no siempre es el mismo y cada autoridad provincial puede exigir distintas presentaciones. A título ilustrativo, en Entre Ríos la documentación a presentar incluye acreditación de parentesco, certificado médico y de escolaridad, junto con la autorización firmada por el padre, madre o representante legal donde se indica la empresa contratante, la jornada de trabajo y las tareas a realizar (Res. 513/2012 del Ministerio de Trabajo de esta provincia). En relación con la presencia de personas de 16 y 17 años de edad trabajando en alguna de las fases del cultivo, según datos provistos por la cartera laboral de la provincia de Entre Ríos, entre 2016 y 2018 se registraron 38 autorizaciones para trabajo adolescente en el cultivo. Como punto de contraste, se puede mencionar que en 2008 se habían registrado 600 autorizaciones (La Capital, 27/10/2008). Se presume que la variación registrada puede deberse a una creciente renuencia por parte de los productores a emplear a menores de 18 años.

En cuanto al nivel de instrucción formal alcanzado por los trabajadores no permanentes del arándano, por lo general es el de secundario incompleto. En relación con esto, vale la pena destacar que en las entrevistas realizadas fueron señaladas ciertas características del trabajo en el arándano –intensivo en la época de la cosecha– que dificultaban la continuidad educativa en los casos de los jóvenes que estudian. Entonces, pareciera que además del esfuerzo personal puesto en concurrir en horarios nocturnos o la puesta en práctica de estrategias como trabajar cuando no hay clases (fines de semana, feriados, días de paros), la compatibilización de trabajo y escolaridad requiere de la implementación de estrategias institucionales acordes. Las limitaciones en materia de escuelas secundarias cercanas al lugar de residencia de los trabajadores, así como la migración por razones laborales resultan aspectos particulares a considerar a la hora de fomentar la continuidad en los estudios de los adolescentes.

Del mismo modo, y al igual que lo que sucede con otros cultivos, debe reconocerse que muchas veces el arándano constituye para muchos adolescentes y jóvenes la primera experiencia vinculada al mercado de trabajo⁴¹. Resulta entonces de gran importancia concientizar sobre seguridad y salud en el trabajo a estos trabajadores noveles, ya que estas primeras experiencias podrían tener gran impacto sobre el resto de su trayectoria laboral.

Riesgos específicos asociados al cultivo del arándano

Retomando ahora la simbología propuesta en la introducción es posible notar que, por un lado, no todos los riesgos generales que se asocian comúnmente al trabajo agrario alcanzan efectivamente al cultivo del arándano y, por otro, que aquellos que sí lo alcanzan adoptan dimensiones particulares, relativas a distintas fases del proceso productivo.



Riesgos derivados del ambiente físico

Niveles de ruido elevado y vibraciones pueden afectar a trabajadores que se desempeñen cerca de máquinas. Los operadores de tractores que movilizan los pallets pueden estar particularmente expuestos a estos riesgos. El diseño de asientos adecuados, los reductores de vibraciones y la insonorización de cabinas pueden ser medidas que contribuyan a atenuar la exposición.

41 En Argentina, los trabajadores estacionales para las actividades de cosecha y empaque son contratados de manera directa o tercerizada: en este último caso, el trabajador se encuentra supeditado a quien lo contrata directamente y a la empresa usuaria que demanda las tareas y establece las pautas de organización del trabajo. En el mercado de trabajo rural de Argentina esta forma de reclutamiento se encuentra presente desde hace muchos años en las distintas economías regionales, por lo que se estudia en tanto una figura funcional a las empresas usuarias y que aporta a la producción flexible (Craviotti y Palacios, 2007).



Riesgos derivados del ambiente biológico

Si bien no resultan comunes, las picaduras o mordeduras de animales e insectos (arañas, avispas, abejas, víboras) pueden dar lugar a accidentes y/o enfermedades profesionales. Una adecuada gestión de los residuos junto a prácticas serias de limpieza y desinfección periódicas puede contribuir de manera considerable a la mitigación de este conjunto de riesgos. Estas medidas deben hacerse extensivas a las viviendas transitorias de los trabajadores.



Riesgos derivados de las condiciones climáticas

La recolección del arándano se realiza a la intemperie, bajo el sol y en épocas del año con temperaturas elevadas –particularmente en el norte del país, donde superan los 35 °C–. Es por esto que existe la posibilidad de experimentar golpes de calor y/o deshidratación. La existencia de lugares a la sombra cercanos a los de cosecha, la disponibilidad de agua potable y de vestimenta apropiada resulta entonces indispensable. Otros elementos pertinentes son los protectores solares. Respecto de este tema, la recomendación de los especialistas es que los trabajadores cuenten con pantalón y camisa de manga larga de color claro y sombrero de ala ancha. También puede ser recomendable la utilización de gafas protectoras.

Por su parte, en las instalaciones de empaque, las temperaturas pueden ser considerablemente más bajas, con lo cual es importante contar con indumentaria acorde y que permita prevenir el *stress* térmico⁴².



Riesgos derivados de la seguridad

A causa de que los trabajadores están en contacto con plantas de cierta altura, pueden sufrir rozamientos que afecten sus ojos. Los protectores oculares también servirían para mitigar este tipo de riesgo. De igual forma, al caminar en el campo sobre superficies irregulares es posible sufrir torceduras y esguinces, caerse o golpearse. En los hechos, este tipo de accidentes es uno de los más frecuentes en el cultivo del arándano de acuerdo a lo reportado por la SRT. Capacitar en el cuidado y en el trabajo prudente sería una medida preventiva de importancia. Delimitar los sectores de circulación frecuente y mejorar los senderos podría contribuir a la prevención de este tipo de accidentes.

⁴² Resulta importante destacar la existencia de resoluciones de la CNTA específicamente dirigidas al cultivo del arándano que establecen que a los trabajadores que deban realizar tareas a la intemperie debe proveérseles trajes y calzados adecuados que los protejan contra la lluvia y el barro. También deben otorgarse guardapolvos u overol, o pantalón y camisa o remera a los trabajadores. Cuando realicen tareas continuas en cámaras de frío, con temperaturas inferiores a los 5 °C, se les debe proveer ropa adecuada y tendrán derecho a una salida de 15 minutos cada 2 horas trabajadas (Res. 10/11, artículos 7° y 13°). A los trabajadores permanentes se les debe suministrar dos equipos de ropa por año mientras que, a los estacionales, uno (Res. 76/11).



Riesgos ergonómicos

El trabajo de campo logró documentar los dolores más frecuentes que experimentan los trabajadores al terminar la jornada. La mayor parte de ellos se localizaban en cuello y cintura. En términos analíticos, los eventos reportados a la SRT indican que el esfuerzo físico es la tercera causa, en orden de importancia, de accidentes en el sector arandanero. En particular, pueden resultar pesadas las tareas de los bandejeros ya que, si bien la carga total del bandejero oscila en torno a los 10-11 kilos, la repetición de esta tarea y la distancia a recorrer a lo largo de la jornada puede demandar esfuerzos considerables. En este sentido, la incorporación de carros transportadores de bandejas podría contribuir a alivianar la carga de trabajo.

Otro aspecto a considerar se vincula a los riesgos posturales, que resultan variables en función de la edad de las plantaciones. Si las plantas son jóvenes, el trabajador debe agacharse reiteradamente. En las plantaciones adultas, donde la planta puede alcanzar hasta 1,80 metros, el trabajador debe extender reiteradamente los brazos a la altura o por encima de los hombros. En cualquier caso, el trabajador debe agacharse si coloca las frutas del recipiente de cosecha dentro de las bandejas.

En cuanto al trabajo en el empaque, la fatiga aparece asociada al hecho de estar muchas horas de pie. Para evitar las molestias musculares, una buena medida puede ser la rotación de tareas entre las descartadoras y/o la realización de breves pausas. También es posible introducir bancos que permitan la relajación isquiotibial.

Por último, en la fase de descarte en las líneas existen tareas de apilado de cajas que suelen implicar agacharse y levantarse de forma reiterada cargando cierto peso. La capacitación en manipulación manual de cargas resulta una medida insoslayable en la prevención de afecciones columnarias. La utilización de fajas lumbares (cuyo modo correcto de utilización deberá ser determinado por un profesional en higiene y seguridad) puede asimismo contribuir a la prevención.



Riesgos derivados de la presencia y/o utilización de productos químicos

Una cuestión a destacar cuando se habla de riesgo químico tiene que ver con la necesidad de que toda persona que los manipule reciba una capacitación profunda referida a su manejo seguro, su modo de almacenamiento apropiado, los riesgos inherentes a su manejo y mezclado, las medidas de protección indicadas y los modos correctos de desechar y transportar el producto sobrante y/o sus recipientes.

Si bien gran parte del uso de agroquímicos es realizado de forma artificial, siempre existe la posibilidad de contacto accidental o no controlado con los mismos. En este sentido, el correcto rotulado y envasado de los productos, así como la elaboración de manuales y el uso de señales de advertencia, resultan fundamentales. Es preciso tener presente, sin embargo, que estas medidas no impiden la manipulación peligrosa a menos que las personas involucradas comprendan los peligros y estén convencidas que las medidas de seguridad valen la pena (OIT, 2018).

El riesgo químico rara vez se manifiesta de forma aguda (intoxicación por alta dosis). La mayor parte de las veces sus efectos se presentan con el tiempo, a causa de una exposición crónica (bajas dosis, pero reiteradas).

Una cuestión a destacar es la intervención del bromuro de metilo como agente fumigador una vez cosechada la fruta. Dicho agente se caracteriza por su alta toxicidad: su exposición reiterada puede dar lugar a trastornos neurológicos centrales, trastornos oculares y auditivos de gravedad variable. Como medida de seguridad, su utilización es supervisada por el Senasa y debe efectuarse en cámaras herméticamente cerradas habilitadas bajo normas específicas.



Riesgos psicosociales y/o derivados de la organización del trabajo

Este tipo de riesgo puede adoptar dimensiones múltiples y, en gran medida, depende del establecimiento, la forma de contratación de los trabajadores, el contenido de las relaciones laborales y la comunicación entre superiores y subalternos, entre otras. Aquí se pueden mencionar los riesgos vinculados a la realización de tareas monótonas y repetitivas, con escasa autonomía y puesta en juego de la creatividad, tanto en el caso de la cosecha como en el empaque. Por otra parte, el ritmo de trabajo elevado y el trabajo a destajo pueden también potenciar este tipo de riesgos. El pago de remuneraciones por productividad a los cosecheros puede también incidir en la no realización de pausas necesarias. Resulta preciso entonces realizar un seguimiento cercano de los trabajadores y del modo en que cumplen con el sistema de pausas y descansos.



Riesgos derivados de máquinas, vehículos e instalaciones

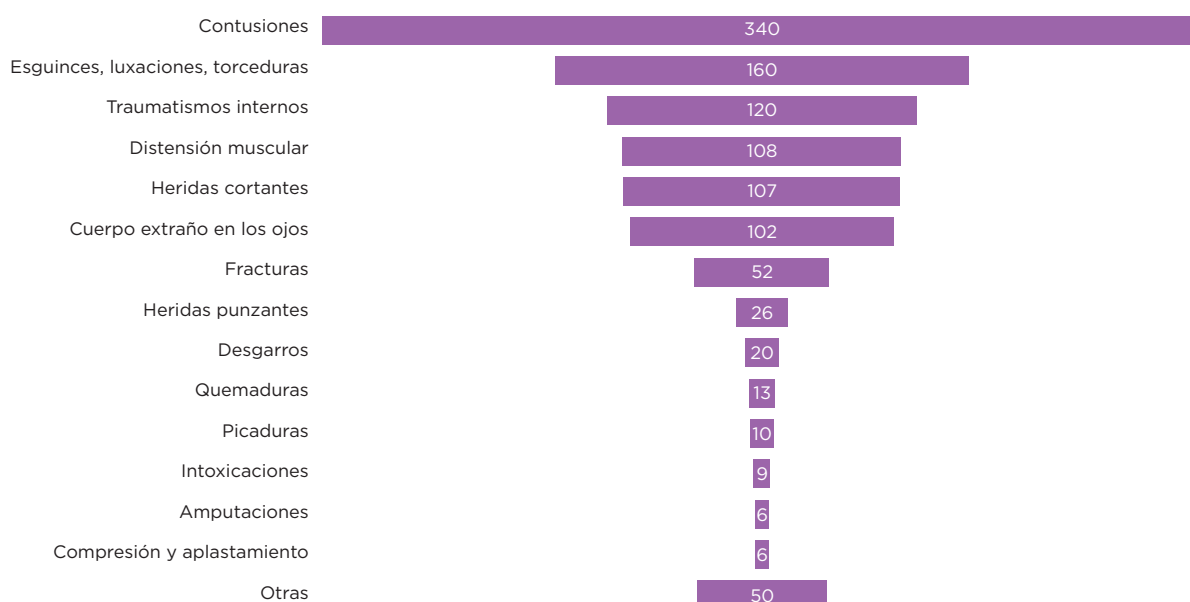
Este tipo de riesgos también depende en gran medida de las características del proceso productivo que despliega cada establecimiento. En términos generales, puede decirse que en los galpones de empaque existen riesgos de atrapamiento de manos –en los rodamientos donde circula la fruta–, de choques con vehículos autoelevadores y de golpes contra partes móviles de máquinas. Resulta por ello preciso señalar la presencia de riesgos, delimitar los sectores de trabajo y colocar resguardos a las partes móviles de las máquinas. De igual manera, debe llevarse un control estricto sobre los vehículos que transportan tanto cargas como personas. Los mismos deben ser aptos a los fines a los que se los destina y deben contar con el correspondiente mantenimiento periódico. Los operadores de máquinas y vehículos deben poseer los correspondientes certificados y carnets habilitantes.

Riesgos asociados al cultivo del arándano que inciden con mayor frecuencia en los trabajadores adolescentes y jóvenes

De acuerdo a datos provenientes de la SRT vinculados a empresas productoras de arándano a nivel nacional durante el período 2009-2017, solo el 2% de los eventos reportados corresponde a enfermedades profesionales, en su mayoría en el oído. El resto son accidentes, de los cuales el 9% dejó secuelas incapacitantes. No hubo fallecimientos.

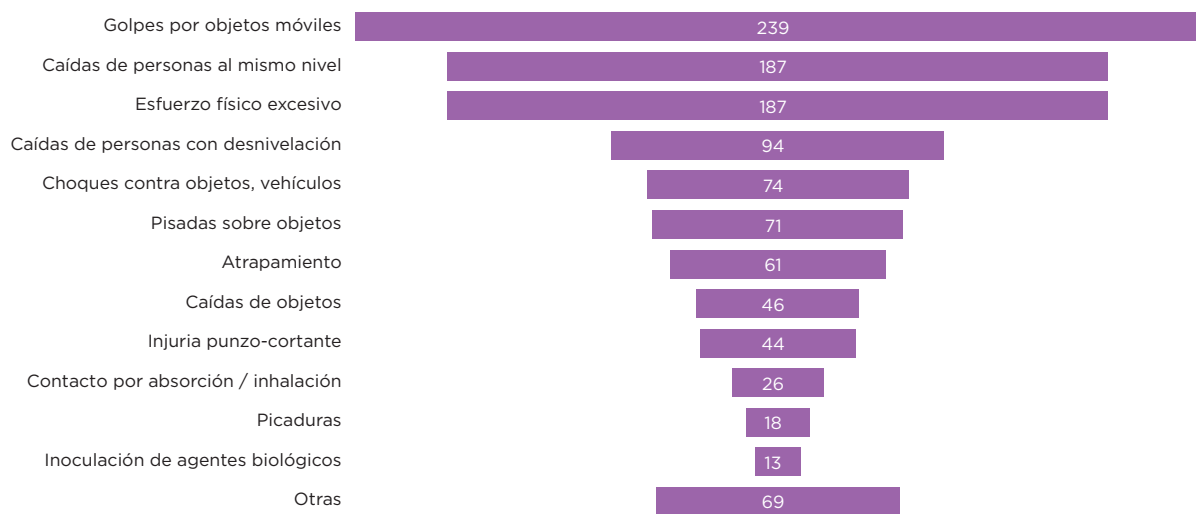
Los datos permiten concluir que las lesiones más frecuentes son las contusiones, esguinces, luxaciones, distensiones musculares y desgarros (gráfico 14). Los traumatismos internos agrupan un número importante de casos. En cuanto a las razones de ocurrencia de los accidentes, por orden de importancia se destacan las caídas (sumando las producidas al mismo nivel o con desnivel), los golpes por objetos móviles, el esfuerzo físico excesivo, y los choques/pisadas sobre objetos (gráfico 15).

Gráfico 14. | Naturaleza de las lesiones reportadas durante el período 2009-2017



Fuente: elaboración a partir de datos de SRT en base a una muestra de productores de arándanos.







Gráfico 15. | Forma de ocurrencia de accidentes reportados durante el período 2009-2017










Fuente: elaboración a partir de datos de la SRT con base en una muestra de productores de arándanos.

En relación a los jóvenes, los datos muestran que el 20% de los siniestros producidos tuvieron como protagonistas a personas de hasta 24 años. Un 42% se corresponde con personas de 24 a 30 años, y el resto a los mayores de 30 años de edad. La mayor parte de los accidentes fueron sufridos por varones.

Por último, dado que las fases en las que más comúnmente se insertan los adolescentes y jóvenes son la cosecha y el empaque, se analizarán los riesgos específicos presentes en cada uno de los puestos.

Cosecheros	
	Riesgos ergonómicos
	Riesgos derivados de las condiciones climáticas
	Riesgos derivados de la seguridad
	Riesgos derivados del ambiente biológico
	Riesgos psicosociales y/o derivados de la organización del trabajo
	
<p>En el caso de los cosecheros adolescentes y jóvenes, la exposición a riesgos puede verse potenciada en función de su falta de experiencia concreta. Del mismo modo, el exceso de confianza en sus capacidades corporales puede llevarlos a realizar esfuerzos inadecuados y/o excesivos.</p> <p>La necesidad de demostrar destreza, aptitud y celeridad puede dar por resultado caídas, golpes y accidentes similares.</p> <p>La necesidad de aceptación y de pertenencia, puede llevar al no respeto de las pausas recomendadas.</p>	

Empacadores	
	Riesgos derivados del ambiente físico
	Riesgos ergonómicos
	Riesgos derivados de la seguridad
	Riesgos derivados de máquinas, vehículos e instalaciones
	Riesgos psicosociales y/o derivados de la organización del trabajo
	Riesgos derivados de la presencia y/o utilización de productos químicos
	
<p>Los empacadores comparten con los cosecheros la exposición a riesgos psicosociales que pueden llegar a ser potenciados por su condición de jóvenes. Sin embargo, se encuentran expuestos también a riesgos vinculados a su falta de experiencia en el manejo de máquinas, vehículos y equipos, así como a la falta de conocimiento en relación a los productos químicos que se utilizan. En ambos casos, pueden presentarse comportamientos imprudentes.</p>	

El desarrollo del cultivo del arándano implica un proceso de trabajo complejo que debe ser efectuado por especialistas y/o personas idóneas. Esta idoneidad no resulta innata, sino que debe favorecerse y promoverse. Los trabajadores requieren así de una rápida actuación de todos los actores sociales vinculados, con el objeto de colaborar en la mejora de las condiciones y medio ambiente de trabajo, tanto de quienes se desempeñan directamente en las tareas como de sus familias. A su vez, los empleadores necesitan ser informados respecto de los marcos normativos vigentes y capacitados sobre nuevas formas de gestión empresarial que mejoren la productividad y la competitividad, en las que la seguridad y la salud resulten piezas centrales. El asesoramiento en prevención por parte de las ART y los profesionales en el medio rural es una tarea que debe profundizarse. Los esfuerzos mancomunados por impulsar la capacitación permanente, tanto de trabajadores como de empresarios, sin duda podrán contribuir a una mejora concreta en la materia.

Los trabajadores adolescentes y jóvenes en el cultivo de la yerba mate

El objetivo general del estudio que se presenta es el de analizar los condicionantes de seguridad y salud en el trabajo de los adolescentes y jóvenes de 16 a 24 años que se desempeñan en el cultivo de la yerba mate, con el objetivo de detectar los principales desafíos que actualmente se presentan en materia de prevención y mitigación de riesgos⁴³.

El complejo agroindustrial yerbatero cumple un papel relevante en la economía argentina, fundamentalmente en la provincia de Misiones donde genera el mayor volumen de empleo agrícola⁴⁴. El mercado de trabajo misionero se conformó históricamente alrededor de este cultivo y se complejizó poco a poco hasta adoptar su forma actual, caracterizada por un importante abanico de productores familiares y empresas de distinta envergadura, cooperativas de trabajo, molinos y fraccionadores que se encargan de cultivar, cosechar, secar y procesar la yerba mate hasta que llega al consumidor⁴⁵.

El último Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas (Indec, 2010) determinó que, en la provincia de Misiones, una parte considerable de los trabajadores ocupados se desempeña en la agricultura. Dados los fines de este estudio, interesará específicamente atender a los datos que refieren a la población de hasta 24 años de edad. Así, como puede verse en la tabla 9, la agricultura en la provincia de Misiones aglutinó a la mitad de los ocupados menores a 15 años de edad, a una tercera parte de los ocupados entre 15 y 19 años y a casi uno de cada cinco ocupados de 20 a 24 años.

Tabla 9. | Población económicamente activa y población ocupada en el sector agropecuario de la provincia de Misiones, agrupados por edad (2010)

Edad	14	15-19	20-24	25-29	30-59	60-64	65 y +	Total
Agricultura	2.552	11.690	9.152	8.465	40.869	3.748	5.115	81.591
Total	5.180	36.424	50.105	54.149	238.984	15.490	15.984	416.316
Porcentaje	49,3	32,1	18,3	15,6	17,1	24,2	32,0	19,6

Fuente: elaboración con base en CNP (REDATAM).

43 La presente investigación fue realizada por un equipo de trabajo dirigido por la Dra. Susana Aparicio y que completaron Daniel Re y María Luz Roa, junto al asesoramiento de Javier Gortari. Consistió en una “evaluación rápida” destinada a identificar los condicionantes principales de la seguridad y la salud entre adolescentes y jóvenes que trabajan en el cultivo de la yerba mate en la provincia de Misiones. La investigación implicó el análisis de diversas fuentes primarias y datos secundarios, el procesamiento de distintas bases de datos (ANSES, Renatre, SRT), la observación participante junto a actores vinculados a la temática y la realización de talleres y grupos focales. El trabajo de campo se localizó en tres localidades misioneras: Montecarlo, Andresito y Apóstoles.

44 En Argentina, no es posible hablar de yerba mate sin hablar de Misiones. El 90% de la producción yerbatera argentina se concentra en esta provincia, con una importancia económica, social, histórica y cultural de primer orden.

45 A pesar de lo anterior, el peso de la yerba mate a nivel nacional es relativamente bajo: representa solo el 0,09% del valor total producido en 2017. En cuanto a su participación en el empleo registrado, la yerba mate significó el 0,07% del total nacional. En lo que refiere a las exportaciones, representó el 0,15% del total de ventas externas del país de ese año. Los principales destinos de esta exportación fueron Siria (79% de lo exportado), Chile (16%), Líbano (3%) y Estados Unidos (2%). Si bien Argentina es el principal productor a nivel mundial, es el segundo exportador después de Brasil (Ministerio de Hacienda, 2018).

Con base en los datos aportados por el Instituto Nacional de la Yerba Mate (INYM), se encuentran registrados 10.811 productores, 200 secaderos, 104 molineros y fraccionadores y 19.811 trabajadores afectados a las distintas fases del complejo. En relación con estos trabajadores, los mismos datos destacan que la mayor parte de los puestos de trabajo son de tipo temporario y se vinculan fundamentalmente a la etapa de cosecha (conocida como “tarefa”):

- El 66% corresponde a trabajadores temporarios afectados a la cosecha.
- El 4% son empleados permanentes afectados a la etapa primaria de la producción.
- El 23% se desempeña en los secaderos.
- El 7% se desempeña en molinos.

En relación con los productores, y si bien prevalecen los pequeños, existen algunos productores y cooperativas que se han integrado desde la plantación a la molienda y el fraccionamiento.

Hacia 2011, los *pequeños productores* con menos de 10 hectáreas representaron el 62% y aportaron el 26% de la hoja verde cosechada. En términos generales, este tipo de productor utiliza mano de obra de la propia familia, aunque durante la tarefa suele incorporar algunos trabajadores adicionales. Esto se gestiona frecuentemente a través del secadero y/o de quienes prestan los servicios de cosecha y flete (cooperativas o empresas). Este grupo de pequeños productores en general cuenta con plantaciones de baja densidad, cosecha manualmente y suele combinar la producción de yerba mate con otras actividades agrícolas, ganaderas y forestales, muchas veces destinadas al autoconsumo.

Los *medianos productores* representan el 28% del total y se caracterizan por tener entre 10 y 30 hectáreas afectadas a la yerba mate. Estos productores aportaron otro 26% de la producción de hoja verde cosechada de acuerdo a los datos de 2011.

Por último, se encuentran los *grandes productores* que representan a cerca del 10% del total de productores y que se caracterizan por poseer más de 30 hectáreas afectadas a la yerba mate. Este grupo aportó cerca del 48% de la hoja verde cosechada en 2011. En sus establecimientos se utiliza más tecnología y suelen mecanizarse algunos procesos. En las empresas de mayor tecnificación, se estima que un trabajador que utiliza medios tecnológicos para cosechar puede reemplazar a cerca de 50 trabajadores manuales. Las cuatro principales empresas productoras concentran alrededor de tres cuartas partes de la producción y, aunque por sus niveles tecnológicos demandan un número menor de trabajadores por hectárea, se constituyen en importantes contratantes de trabajadores⁴⁶.

⁴⁶ La contratación de la mano de obra tiene tres circuitos posibles: el productor que directamente se vincula con los cosecheros, la agroindustria que los contrata o alguno de ambos que se conecta con una empresa de servicios (que puede no ser un empresario sino meramente un cuentapropista que recluta y organiza una cuadrilla).

El complejo yerbatero vincula asimismo a diversos actores institucionales, entre los que se destacan:

- Sector público:
 - Ministerio de Agroindustria
 - Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA)
 - Ministerio del Agro y la Producción de Misiones
 - Ministerio de Producción de Corrientes

- Sector público-privado:
 - Instituto Nacional de la Yerba Mate (INYM)

- Sector privado:
 - Asociación Rural Yerbatera Argentina (ARYA)
 - Centro Agrario Yerbatero Argentino (CAYA)
 - Asociación de Plantadores del Nordeste Argentino (APNEA)
 - Cámara de Molineros de Yerba Mate de la Zona Productora (CMYMZP)
 - Asociación de Secaderos de Yerba Mate de la Zona Centro (ASYM)
 - Asociación de Secaderos de Yerba Mate del Alto Paraná (ASYMAP)
 - Asociación de Productores Molineros de Corrientes

- Organizaciones sindicales:
 - Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE)
 - Asociación de Tareferos y Obreros Rurales Zona Centro
 - Sindicato de Tareferos de Jardín América (SITAJA)

Vale la pena destacar el rol que cumple el INYM en cuyo directorio se encuentran representados la mayor parte de los actores institucionales. Dicho organismo funciona como un ámbito de concertación y consenso de los diversos actores del complejo. Como resultado de la articulación de los distintos actores vinculados al sector, UATRE e INYM firmaron en 2015 el Convenio de Corresponsabilidad Gremial. El acuerdo fue generado con el objetivo central de promover el registro de los trabajadores a través de mecanismos sencillos. Determina qué actores intervienen en la actividad y a través de qué representantes. Una de las innovaciones que introdujo es la de fijar una tarifa a pagar sobre la hoja verde cosechada o la secada, que va a un fondo depositado en el INYM y transferido por este a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP). Con dicho fondo se cubren todas las acciones establecidas por la seguridad social para los trabajadores. La nómina de trabajadores que intervinieron es brindada por el productor o por la empresa de servicios de cosecha y flete, y ambos son solidariamente responsables por dicha declaración. Se aseguran así al trabajador los aportes y contribuciones para su jubilación, los aportes a la obra social (Osprea), la cobertura de riesgos del trabajo (ART) y el seguro de desempleo⁴⁷. Forma parte también de

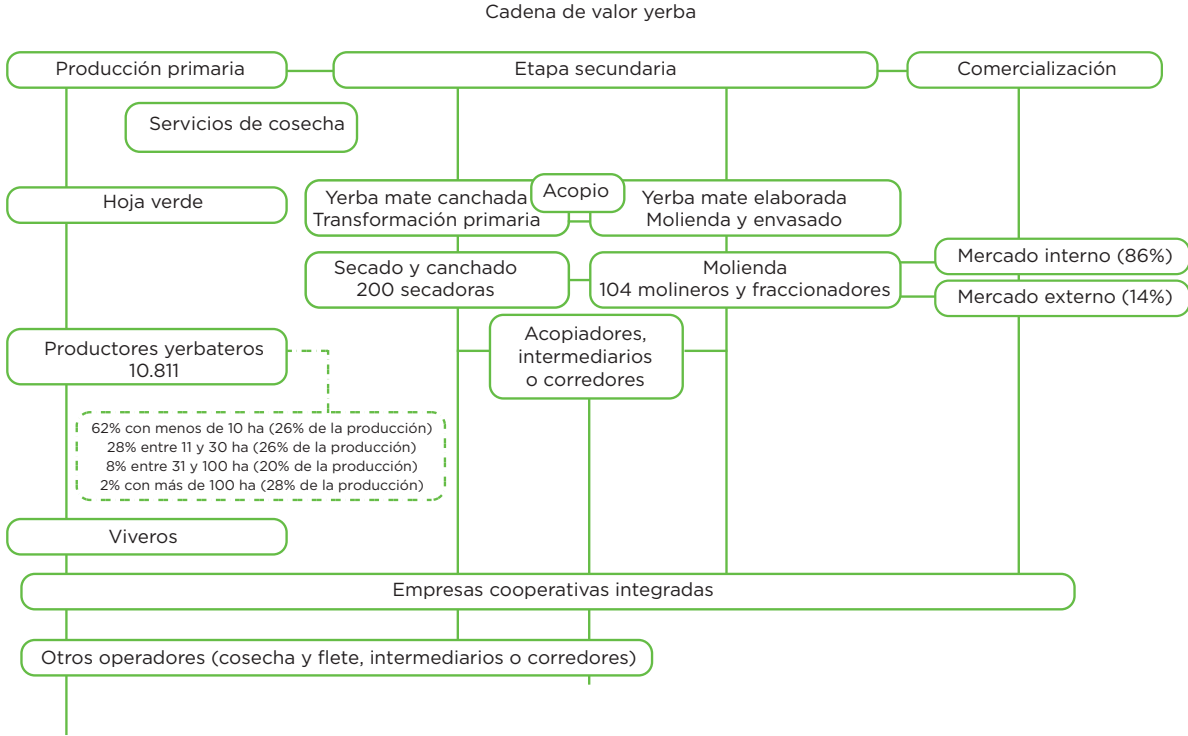
⁴⁷ El seguro de desempleo (UATRE) o el programa de subsidio interzafra que administra el ex Ministerio de Trabajo de la Nación, alcanzan a los trabajadores registrados.

este convenio de corresponsabilidad gremial, la Resolución 44/2015 que rige las relaciones laborales en la etapa de producción primaria de la yerba, por acuerdo entre representantes de UATRE, de la Secretaría de Seguridad Social de la Nación, de productores y del INYM.

Cadena productiva de la yerba mate

El gráfico 16 muestra el recorrido seguido por el producto y los distintos procesos agroindustriales asociados a cada etapa. Como puede observarse, cada una de las etapas (primaria, secundaria y comercialización) moviliza a un número importante de actores.

Gráfico 16. | Cadena de valor en la yerba mate



Fuente: Ministerio de Hacienda (2018).

A los productores se suman otros actores importantes. En primer lugar, aquellos que prestan servicios de cosecha y flete: hacia 2011, el INYM contabilizó 437 prestadores de estos servicios. Este tipo de agente también se ocupa, por lo general, de vincular al trabajador con el contratante. Toman la forma de *articuladores* en el proceso de reclutar, administrar, organizar y controlar las tareas. Es por esto que los prestadores de este tipo de servicios se constituyen en actores de relevancia a la hora de diseñar acciones tendientes a mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores.

En la etapa secundaria se encuentran también los establecimientos molineros y fraccionadores. En septiembre de 2018, el INYM registraba 104 establecimientos de este tipo: 89 se localizaban en Misiones; 7 en Córdoba; 5 en Corrientes; 2 en Santa Fe y 1 en la Ciudad de Buenos Aires.

Por último, se encuentra la etapa de la comercialización que manifiesta un alto grado de concentración. El 75% del volumen comercializado está en manos de 12 empresas, mientras que el 25% restante lo comercializan cooperativas. Al interior de este último porcentaje, la distribución también muestra una marcada concentración en algunas cooperativas principales.

Perfil sociolaboral de los trabajadores adolescentes y jóvenes en el cultivo de la yerba mate

En términos generales y con excepción de la etapa de cosecha, el conjunto de labores asociadas al cultivo se caracteriza por una baja demanda de trabajadores, que tiende a disminuir a medida que se incluyen agentes o herramientas que reemplazan al trabajo humano (agroquímicos o sistemas de labranza autopropulsados). Es fundamentalmente al llegar la temporada de tarea que grandes contingentes de trabajadores son incorporados al proceso productivo. Según diversas estimaciones, la tarea puede demandar el 80% de los jornales requeridos por una explotación yerbatera.

A partir de ciertas particularidades que adopta esta fase, resulta sumamente complejo estimar el volumen de incorporación de mano de obra y se carece de cifras confiables⁴⁸. Es por ello que resulta asimismo difícil cuantificar la participación de los y las jóvenes en la cosecha. Es preciso decir, sin embargo, que existe un gran número de investigaciones que han aludido al papel y al significado que el trabajo en la tarea tiene para los jóvenes misioneros, especialmente para los varones⁴⁹. Dado el gran despliegue de capacidades físicas que la tarea demanda, es por antonomasia la tarea más realizada por jóvenes, por lo que se hará foco básicamente en ella.

El perfil del trabajador que se incorpora en esta etapa es fundamentalmente masculino. Entre quienes cortan y quiebran las ramas casi no hay mujeres. Ellas aparecen luego, en el momento de juntar las ramas y en la preparación de alimentos y la provisión de agua. Parte de las tareas implican la carga de “raídos” (conjunto de ramas en bolsas o lienzos) que pueden alcanzar hasta 60 kilos. Estas actividades son realizadas en un clima caluroso, con sol, humedad y en contacto con la tierra.

48 Las estimaciones más reconocidas indican la contratación de alrededor de 11 mil trabajadores en cada cosecha. Estas estimaciones se basan en inferencias que toman como base la densidad de las plantaciones, las tecnologías incorporadas y la producción obtenida. Por otra parte, el Renatre registra la inscripción de trabajadores formales. Sin embargo, un importante número de trabajadores adolescentes y jóvenes no parece atravesar estas vías de contratación.

49 Existe un sinnúmero de ejemplos en la literatura y la música popular que destacan la hombría, la fortaleza, el vigor y la destreza de los tareferos.

A pesar de estar prohibido por los marcos legales actuales, dentro del mercado yerbatero de Misiones encontramos distintos segmentos, con claros mecanismos de asignación salarial diferentes entre hombres y mujeres. El trabajo en duplas se transforma en la forma en la que mujeres y niños “ayudan” al asalariado varón. Dentro de esta dupla, las mujeres trabajan de forma subordinada como lo hacen los niños, realizando tareas de mujeres o niños como el desbrote.

La combinación de los patrones culturales patriarcales y las condiciones de trabajo precarias imperantes dentro del complejo yerbatero permiten que, en determinados momentos del ciclo productivo, se “toleren” o “permitan” determinadas prácticas o estrategias de asalarización y contratación de trabajadores rurales (Re et al, 2017), lo que no solo segmenta desde una mirada clásica a los/as trabajadores/as sino que coloca en un lugar de inferioridad el rol de la mujer y el de los jóvenes asalariados (*guaynos*) en la tarea, invisibilizándolos (Re et al., 2017)⁵⁰.

Además de estas particularidades, diversos autores (Rau, Oviedo, Gortari, entre otros) señalan que el mercado yerbatero de Misiones se apoya sobre un escenario productivo caracterizado por la precariedad laboral y altas tasas de trabajo no registrado. Las grandes empresas del sector muestran la existencia de condiciones de trabajo diferentes en sus empresas.

A partir de los datos obtenidos en el Relevamiento Provincial de Tareferos que realizó la Universidad Nacional de Misiones en el período 2010-2012, un tarefero promedio alcanza a cosechar –en una jornada laboral de 9 horas y en un yerbal de calidad media– unos 450 kilos diarios (Gortari, 2018). En el relevamiento realizado, en general los jóvenes dicen cosechar 300 kilos mientras que un adulto llega a los 500 kilos con mucho esfuerzo (en los yerbales de baja densidad o tradicionales). Algunos datos de dicha encuesta muestran aspectos de la situación laboral y social de los 6.905 tareferos relevados, en su mayoría de la zona con predominio de pequeños productores y con cultivos de densidad baja y baja mecanización⁵¹:

- Edad promedio de 34 años, 88% de sexo masculino y 94% de nacionalidad argentina (la segunda nacionalidad en importancia es la paraguaya).
- El 61% vivía con familia (42% en unión de hecho y 19% en matrimonio).
- El 77% carecía de obra social. Los problemas de salud laboral más frecuentes registrados fueron dolores de cintura, columna y hernias –asociados al levantamiento y acarreo de ráidos desde el yerbal al camino donde los recoge el camión– y resfríos y gripes provocados por la exposición al mal tiempo y a la intemperie.

50 Algunos informantes clave hicieron referencia a la complejidad burocrática que conlleva la contratación de jóvenes entre 16 y 18 años. Esto, afirmaron, da por resultado que los adolescentes, ante las necesidades económicas, trabajen generalmente para un cosechero familiar.

51 Es probable que muchos de estos datos hayan sufrido cambios importantes a partir de los desarrollos tecnológicos, mayores controles de fiscalización y, especialmente, a partir de la implementación del convenio de corresponsabilidad.

- El 71% nunca había realizado aportes jubilatorios y otro 21% alguna vez lo hizo pero no hacía en ese momento, sumando entre ambos colectivos un 92% sin proyección jubilatoria.
- El 47% aseguró que su padre fue tarefero y el 39% que su madre lo fue.
- El 64% aprendió a tarefear con sus padres y el 17% con otros familiares y amigos.
- El 56% comenzó a tarefear con 14 años o menos.
- El 17% no leía ni escribía. El 60% tenía como nivel máximo educativo la escuela primaria incompleta.
- El 83% de los encuestados era transportado al yerbal por su empleador. Este traslado se hacía en la caja del camión (77%) o de una camioneta (6%).
- El 97% recibía su jornal en efectivo. Un 3% en vales o mercadería.
- El 75% manifestó que permanece en su casa durante la cosecha, es decir que todos los días va y viene del yerbal. Un 23% acampa en el yerbal y lo hace en carpas o galpones.
- El 23% va al yerbal con toda la familia.
- El 41% trabajó para un contratista, el 38% para una empresa o cooperativa y un 28% fue contratado directamente por el productor.
- El 81% no está afiliado a ningún sindicato.

Antes de proseguir, y dado que posee implicancias directas sobre la seguridad y salud de los trabajadores, vale la pena analizar las distintas metodologías de poda o corte que pueden implementarse durante la tarefa.

Tabla 10. | Diferencias entre el sistema tradicional de cosecha de yerba mate y los nuevos sistemas

	Proceso tradicional de cosecha	Nuevo proceso de cosecha
División del trabajo	No existe una división compleja de tareas. Durante la cosecha, el tarefero realiza el corte y el quiebre de las ramas.	Se forman equipos de trabajo compuestos por un cortador y entre 4 y 6 quebradores, variando el número de acuerdo al ritmo de trabajo.
Herramientas	Tijerones, tijera manual (tipo jardín), machetes.	Tijera electrónica que funciona con una batería y es colocada en la cintura del cortador. Se utiliza motosierra cuando las ramas son muy grandes.
Ritmo de trabajo	El ritmo de trabajo es impulsado por el propio trabajador. Depende de él la cantidad de raídos que hará durante la jornada laboral, si bien se encuentra condicionado por algunos factores ajenos a él (estado de las plantas, desmalezamiento del yerbal, condiciones climáticas).	Al trabajar en equipos, se genera una mayor dependencia entre los trabajadores, ya que el ritmo de los quebradores está condicionado por la destreza del cortador. Y, por otro lado, dependiendo la cantidad de trabajadores que realizan la tarea de quebrar, presionan con su trabajo al cortador.
Rotación	No hay una rotación de tareas. Puede ser que roten los encargados de subir los raídos o quienes se encargan de cargarlos al camión.	Los cortadores son fijos. En caso de que falte uno, no cualquiera lo puede sustituir (solo aquellos que tienen un manejo de la tijera electrónica). Rotan los equipos en la tarea de pesar los raídos. Generalmente los cargadores son siempre los mismos.
Pesaje	Balanza romana. Esta tarea la mayoría de las veces es realizada por el capataz.	Balanza con reloj. Se turnan los equipos para pesar. El capataz es el encargado de anotar el peso de los raídos en la planilla.
Carga de raídos al camión	Lo realizan a mano, quedándose cuatro trabajadores abajo para subir los raídos y uno encima del vehículo para recibirlo.	Se realiza la carga con una grúa. Con esta nueva herramienta no se realiza mucho más rápido la tarea, pero intervienen menos trabajadores, con una menor exposición a sobreesfuerzos y accidentes.
Salarios	Salario a destajo.	Salario fijo para los cortadores, y por prima (en función de la productividad) a los quebradores.
Autonomía del trabajador	El tarefero es independiente, ya que es él quien decide la cantidad de raídos que hará en el día, qué día trabajará y en qué momentos descansa.	El tarefero pierde autonomía ya que depende de un cortador. Además, surgen nuevas pautas de disciplina que imponen un mayor control de la asistencia, descanso, pausas y productividad del trabajador.

Fuente: Lizarraga (2017).

Como puede verse, los distintos métodos de trabajo dan lugar a procesos sumamente distintos. Esta cuestión debe ser sopesada a la hora de analizar los riesgos asociados a las tareas realizadas.

Riesgos específicos asociados al cultivo de la yerba mate

Retomando la simbología propuesta en la introducción es posible notar, por un lado, que no todos los riesgos generales comúnmente asociados al trabajo agrario alcanzan efectivamente al cultivo de la yerba mate y, por otro lado, que aquellos que sí lo alcanzan adoptan dimensiones particulares, relativas a distintas fases del proceso productivo. Como fuera señalado, y dada la importancia destacada de la tarea respecto a la presencia de trabajadores adolescentes y jóvenes, se hará foco fundamentalmente en esta fase.



Riesgos derivados del ambiente físico

En principio, no parecen ser riesgos destacados de la fase de tarea. Sí, por el contrario, pueden registrarse niveles sonoros elevados y/o iluminación inadecuada en otras fases del proceso productivo como secanza, zapeado y canchado.



Riesgos derivados del ambiente biológico

Representan riesgos considerables en los yerbales. Las picaduras o mordeduras de animales e insectos (arañas, avispas, mosquitos, abejas, víboras) pueden dar lugar a accidentes y/o enfermedades profesionales, en algunos casos fatales. Resulta fundamental contar con kits de respuesta rápida en la zona (antiofídicos) y capacitar en los modos de actuación ante mordeduras de víboras, fundamentalmente yararás.

Una adecuada gestión de los residuos, junto con prácticas serias de limpieza y desinfección periódicas puede contribuir de manera considerable a la mitigación de este conjunto de riesgos. Estas medidas deben hacerse extensivas a las viviendas transitorias de los trabajadores. De igual manera, el uso de vestimenta adecuada puede reducir las posibilidades de contacto con animales e insectos.



Riesgos derivados de las condiciones climáticas

La tarea se realiza a la intemperie, bajo el sol y en épocas del año con temperaturas muy elevadas. Es por esto que existe la posibilidad de experimentar golpes de calor y/o deshidratación. La existencia de lugares a la sombra cercanos a los de cosecha, la disponibilidad permanente de agua potable y de vestimenta apropiada, resultan entonces indispensables. A la elevada temperatura ambiental debe adicionarse el calor metabólico generado por los trabajadores al movilizar las cargas cosechadas. Se torna preciso entonces habilitar el recambio de ropa, contar con toallas y con equipos de protección para la lluvia.



Riesgos derivados de la seguridad

A causa de que los trabajadores están en contacto con ramas pueden sufrir rozamientos que afecten sus ojos. Los protectores oculares también servirían para mitigar este tipo de riesgo. También suelen ser comunes los cortes de distinto tipo, lo que depende en gran medida del método que se utilice para realizar

la poda. La utilización de guantes y ropa de trabajo adecuada puede contribuir a reducir su ocurrencia. Los cinturones portaherramientas pueden contribuir a evitar cortes accidentales. La capacitación en el manejo seguro de estas herramientas de trabajo resulta de importancia.

De igual forma, al caminar en el campo sobre superficies irregulares es posible sufrir torceduras y esguinces, caerse o golpearse. La presencia de pozos hechos por animales suele dar lugar a caídas y torceduras. En los hechos, este tipo de accidentes es uno de los más frecuentes de acuerdo a lo reportado por la SRT. Capacitar en el cuidado y en el trabajo prudente sería una medida preventiva de importancia. Delimitar los sectores de circulación frecuente y mejorar los senderos podría contribuir a la prevención de este tipo de accidentes.



Riesgos ergonómicos

El trabajo de campo logró documentar los dolores más frecuentes que experimentan los trabajadores al terminar la jornada. La mayor parte de ellos se localizaban en cintura y espalda. Cabe recordar que las cargas movilizadas son considerables, por lo que resulta fundamental proveer a los trabajadores de fajas lumbares (las indicaciones sobre su utilización deben ser brindadas por un especialista en higiene y seguridad en el trabajo). Asimismo, la capacitación periódica en movimiento manual de cargas resulta fundamental. Existen formas menos nocivas que otras de realizar esfuerzos físicos y los trabajadores deben comprenderlas. La incorporación de pausas y descansos también resulta de importancia.



Riesgos derivados de la presencia y/o utilización de productos químicos

Una cuestión a destacar cuando se habla de riesgo químico tiene que ver con la necesidad de que toda persona que los manipule reciba una capacitación profunda referida a su manejo seguro, su modo de almacenamiento apropiado, los riesgos inherentes a su manejo y mezclado, las medidas de protección indicadas y los modos correctos de desechar y transportar el producto sobrante y/o sus recipientes.

Si bien gran parte del uso de agroquímicos es realizado de forma artificial, siempre existe la posibilidad de contacto accidental o no controlado con los mismos. En este sentido, el correcto rotulado y envasado de los productos, así como la elaboración de manuales y el uso de señales de advertencia resultan fundamentales. Es preciso tener presente, sin embargo, que estas medidas no impiden la manipulación peligrosa a menos que las personas involucradas comprendan los peligros y estén convencidas que las medidas de seguridad valen la pena (OIT, 2018).

El riesgo químico rara vez se manifiesta de forma aguda (intoxicación por alta dosis). La mayor parte de las veces sus efectos se presentan con el tiempo, a causa de una exposición crónica (bajas dosis, pero reiteradas). La utilización de ropa adecuada, máscaras, protectores oculares y guantes resulta crucial a la hora de proteger a los trabajadores. La selección de dichos elementos debe ser realizada por un especialista en higiene y seguridad en el trabajo.

Se recomienda, en todos los casos, dar prioridad a los productos fitosanitarios biológicos y apelar a productos de síntesis química solamente en caso de necesidad. La selección del producto a utilizar debe considerar su persistencia, toxicidad y nivel de residuos que dejan en el producto. Se recomienda evitar el empleo de productos con amplio espectro de acción. Todos los productos deben estar autorizados por la autoridad competente para su uso en el cultivo, con etiquetas y número de registro en vigor. Se seguirán las instrucciones de la etiqueta recomendadas por el fabricante, tanto para su aplicación como para el depósito y la conservación, que se efectuará en ambientes especialmente destinados al efecto, cerrados con llave y perfectamente aislados (INYM, 2008).

Los envases vacíos no deberán ser reutilizados y se cumplirá periódicamente con su recolección y destrucción. Los envases de papel o cartón deben ser quemados de a uno por vez a fuego vivo en un lugar abierto, evitando que el humo se dirija hacia las viviendas, depósitos o cultivos. Los envases de vidrio, plástico o metal deben romperse y enterrarse en un pozo profundo (de 1 metro como mínimo), lejos de viviendas, cursos de agua y cultivos (INYM, 2008).



Riesgos psicosociales y/o derivados de la organización del trabajo

Este tipo de riesgo puede adoptar dimensiones múltiples y, en gran medida, depende del establecimiento, la forma de contratación de los trabajadores, el contenido de las relaciones laborales y la comunicación entre superiores y subalternos, entre otras. Aquí se pueden mencionar los riesgos vinculados a la realización de tareas monótonas y repetitivas, con escasa autonomía y puesta en juego de la creatividad. Por otra parte, el ritmo de trabajo elevado y el trabajo a destajo pueden también potenciar este tipo de riesgos. El pago de remuneraciones por productividad a los tareferos puede también incidir en la no realización de pausas necesarias. Resulta preciso entonces realizar un seguimiento cercano de los trabajadores y del modo en que cumplen con el sistema de pausas y descansos.



Riesgos derivados de máquinas, vehículos e instalaciones

Este tipo de riesgos también depende en gran medida de las características del proceso productivo que despliega cada establecimiento. Resulta preciso señalar la presencia de riesgos, delimitar los sectores de trabajo y colocar resguardos a las partes móviles de las máquinas. De igual manera, debe llevarse un control estricto sobre los vehículos que transportan tanto cargas como personas. Los mismos deben ser aptos a los fines a los que se los destina y deben contar con el correspondiente mantenimiento periódico. Los operadores de máquinas y vehículos deben poseer los correspondientes certificados y carnets habilitantes. La introducción de guinches, cosechadoras y otras máquinas puede potenciar las posibilidades de sufrir accidentes si estas no son correctamente mantenidas.

Riesgos asociados al cultivo de la yerba mate que inciden con mayor frecuencia sobre los trabajadores adolescentes y jóvenes

Los datos provenientes de la SRT agrupan a los trabajadores afectados a las tareas vinculadas al cultivo de la yerba mate y a aquellos que se desempeñan en el cultivo del té y del tung. A pesar de ello, permiten una aproximación a ciertas cuestiones generales de interés. En primer lugar, la información presentada en la tabla 11 muestra la escasa participación femenina en términos relativos para estos cultivos y permite visualizar que la mayor parte de los eventos declarados corresponden a accidentes de trabajo.

Tabla 11. | Casos notificados según sexo y tipo de accidente, en jóvenes de 16 a 24 años, en los cultivos de té, yerba mate y tung durante 2017 y 2018

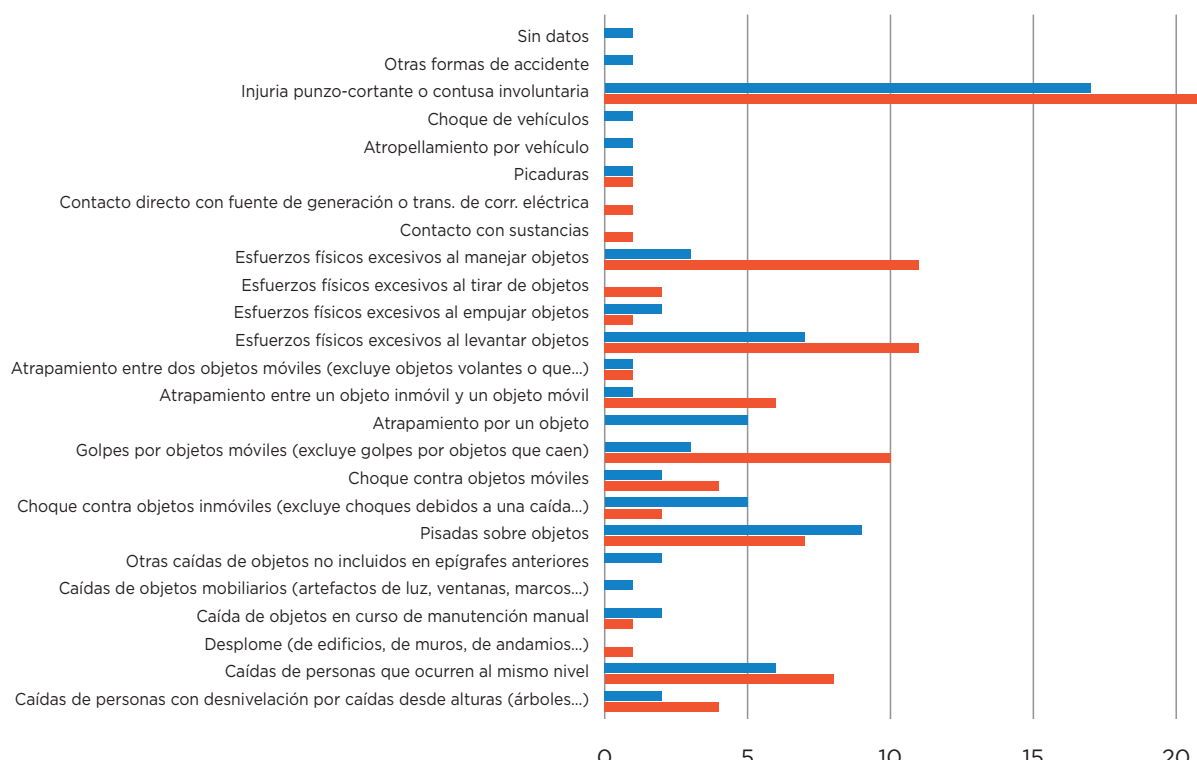
Sexo	2017					2018				
	Accidente de trabajo	Accidente in itinere	Enfermedad profesional	Reingreso	Total	Accidente de trabajo	Accidente in itinere	Enfermedad profesional	Reingreso	Total
Ambos sexos	72	5	1	3	81	93	5	0	8	106
Mujeres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Varones	72	5	1	3	81	93	5	0	8	106

CIU 111368 (Revisión 2) y CIU 011440 (Revisión 3)

Fuente: Superintendencia de Riesgos del Trabajo, Gerencia Técnica, Departamento de Estudios Estadísticos.

Por su parte, el gráfico 17 nos muestra el tipo de accidente registrado:

Gráfico 17. | Casos notificados de AT según forma de ocurrencia del siniestro, en jóvenes de 16 a 24 años, en los cultivos de té, yerba mate y tung durante 2017 y 2018

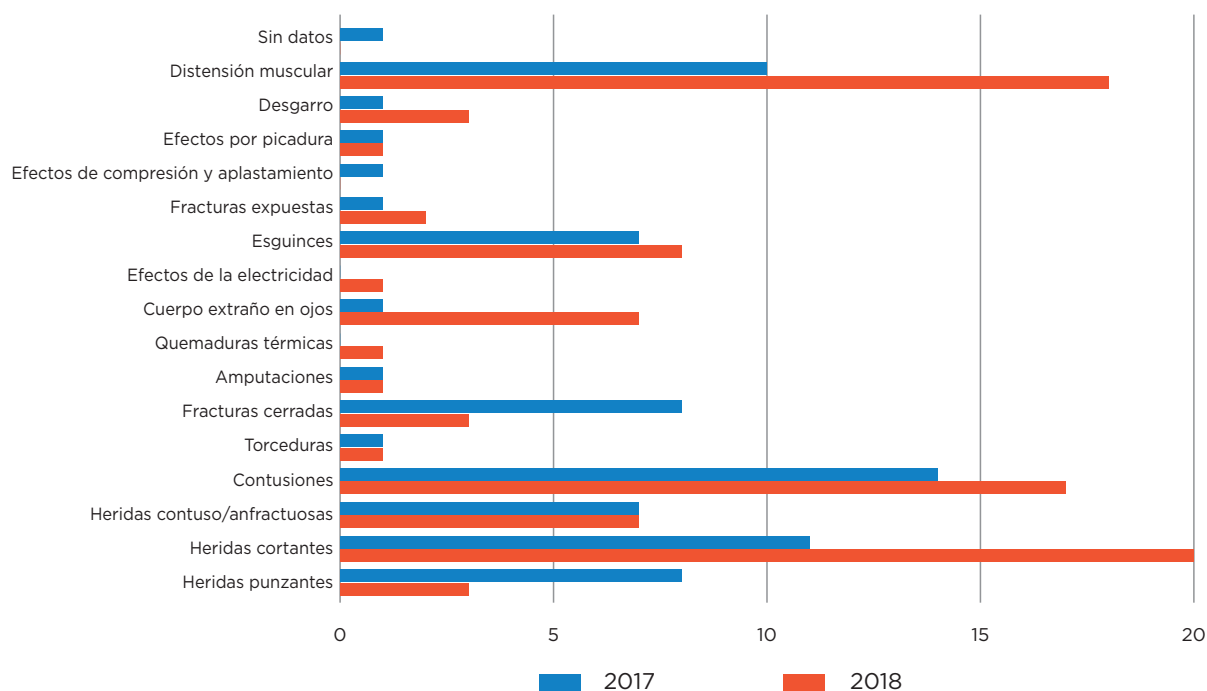


Fuente: elaboración a partir de datos aportados por SRT (2019).







Puede aquí apreciarse que la mayor parte de los accidentes de trabajo registrados entre trabajadores de 16 a 24 años se vinculó a: injurias punzocortantes o contusa involuntaria (38 casos entre 2017 y 2018), esfuerzos físicos excesivos al levantar objetos (18 casos entre 2017 y 2018), pisadas sobre objetos (16 casos entre 2017 y 2018), esfuerzos físicos excesivos al manejar objetos (14 casos entre 2017 y 2018), caídas de personas al mismo nivel (14 casos entre 2017 y 2018), golpes por objetos móviles (13 casos entre 2017 y 2018). En términos generales, puede apreciarse que los riesgos de tipo físico y ergonómico son los prevalentes. Se destacan sobre todo los cortes y heridas producto del manejo inseguro de tijerones y tijeras.

A continuación, se observará la naturaleza de las lesiones generadas por dichos accidentes (gráfico 18).

Gráfico 18. | Casos notificados de AT y EP según naturaleza de la lesión, en jóvenes de 16 a 24 años, en los cultivos de té, yerba mate y tung, durante 2017 y 2018



Fuente: elaboración a partir de datos aportados por SRT (2019).

Tareferos		
	Riesgos ergonómicos	 <p>En el caso de los tareferos adolescentes y jóvenes, la exposición a riesgos puede verse potenciada en función de su falta de experiencia concreta. Del mismo modo, el exceso de confianza en sus capacidades corporales puede llevarlos a realizar esfuerzos inadecuados y/o excesivos.</p> <p>Como cuestión a destacar, la manipulación insegura de elementos punzocortantes destinados a la cosecha, suele ser causal de accidentes.</p> <p>La necesidad de demostrar destreza, aptitud y celeridad, puede dar por resultado caídas, golpes y accidentes similares.</p> <p>La necesidad de aceptación y de pertenencia, puede llevar al no respeto de las pausas recomendadas y a la realización de esfuerzos excesivos.</p>
	Riesgos derivados de las condiciones climáticas	
	Riesgos derivados de la seguridad	
	Riesgos derivados del ambiente biológico	
	Riesgos psicosociales y/o derivados de la organización del trabajo	

El desarrollo del cultivo de la yerba mate implica un proceso de trabajo complejo que debe contemplar la capacitación y la formación de los trabajadores. A su vez, los empleadores necesitan ser informados respecto de los marcos normativos vigentes y capacitados sobre nuevas formas de gestión empresarial que mejoren la productividad y la competitividad, en las que la seguridad y la salud resulten piezas centrales. El asesoramiento en prevención por parte de las ART y los profesionales en el medio rural es una tarea que debe profundizarse. Los esfuerzos mancomunados por impulsar la capacitación permanente, tanto de trabajadores como de empresarios, sin duda podrán contribuir a una mejora concreta en la materia.

Consideraciones finales

La posibilidad de contraer una enfermedad profesional o sufrir un accidente de trabajo no es un hecho individual ni se circunscribe a una actividad económica particular. Una vez reconocido esto, la identificación de los peligros resulta siempre el primer paso en el proceso hacia la mejora en las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Este proceso exige que los empleadores identifiquen, con la participación activa de los trabajadores, los agentes peligrosos y las situaciones que potencialmente puedan provocar daños, y que determinen con claridad cuáles son los trabajadores que se encuentran a ellas expuestos. De este modo, se torna insoslayable la necesidad de que los sistemas de gestión de la SST atiendan a los trabajadores que presenten factores o condiciones específicas que puedan llegar a “potenciar” el riesgo, al aumentar la probabilidad de que el daño suceda o su gravedad en caso de suceder. Así, un sistema de gestión de la SST bien implementado no debería desconocer la presencia de trabajadores jóvenes en los procesos de trabajo que busca administrar.

Uno de los principales desafíos asociados a este proceso es el de generar datos confiables. Las dificultades que plantea la recopilación de datos precisos, comparables y oportunos sobre SST muchas veces obstaculizan la realización de investigaciones clave sobre la naturaleza, las causas y las consecuencias de un accidente de trabajo o enfermedad profesional. Así, hasta los mejores y más bienintencionados esfuerzos para mejorar las condiciones de SST a nivel nacional y empresarial pueden orientarse o aplicarse incorrectamente si no se cuenta con datos oportunos, precisos y completos (OIT, 2018:26).

Los datos son cruciales para el desarrollo de medidas de prevención pertinentes y eficaces. Datos fiables sobre SST –tanto a nivel empresarial como estatal y sindical– permiten sentar la base probatoria sobre la cual establecer prioridades y medir avances. De este modo, resultan vitales para el desarrollo y la aplicación de políticas, estrategias y programas que aborden la vulnerabilidad de los trabajadores jóvenes a los riesgos. Revisten también una importancia esencial para el desarrollo de medidas de formación y prevención adaptadas a este colectivo de trabajadores⁵².

Sobre las necesidades de formación y capacitación de los trabajadores jóvenes vale la pena analizar algunas cuestiones. Mucho ha sido dicho respecto de la posibilidad de establecer un régimen de pasantías que permita formar a los jóvenes antes de incorporarlos formalmente al plantel de trabajadores. Si bien esta estrategia no parece en sí misma desacertada, tampoco se puede afirmar que tenga un efecto directo sobre la SST. Dicho de otro modo, para que las pasantías garanticen una mejor preparación de los jóvenes en su futuro laboral es necesario que incluyan también aquellos aspectos de formación en seguridad y salud en el trabajo, garantizando la integración de los pasantes a los sistemas de gestión de la SST. En los hechos, es exactamente lo mismo que quien se accidente sea un pasante o un trabajador formal, por lo que no serían

52 Los datos precisos suelen contribuir justamente al reconocimiento de la demanda de estas políticas y programas necesarios, pudiendo ayudar a probar la necesidad de implementar programas que integren la SST en la educación y la formación.

las pasantías en sí mismas las que mejoren la SST sino un mecanismo adecuado de inducción –y que considere particularmente la edad de los trabajadores– durante los primeros días de trabajo.

Entre los adultos, los valores límite de exposición a agentes nocivos pueden contribuir a detectar situaciones peligrosas. Sin embargo, entre los jóvenes –en particular, entre los adolescentes que siguen en fase de desarrollo físico y psicológico–, muchas veces resulta más complejo establecer a ciencia cierta los valores límite que sus cuerpos y mentes pueden tolerar sin que se produzca daño (OIT, 2018). A pesar de ello, el marco conceptual que a menudo guía las prácticas empresariales en materia de SST no suele distinguir entre trabajadores jóvenes y trabajadores adultos. En términos generales, las acciones preventivas suelen dirigirse a un “trabajador promedio”. Si bien resulta común el diseño de protocolos de seguridad específicamente enfocados en la realización de tal o cual tarea, en los hechos rara vez el diseño de estos protocolos contempla quiénes serán los trabajadores reales que los pondrán en práctica.

Lo anterior reviste una importancia crucial, dado que no todos los trabajadores parecen estar en igualdad de condiciones frente al riesgo. Esto no se debe únicamente a distinciones relativas al desarrollo físico (que, como vimos, puede redundar en una mayor absorción de agentes nocivos), sino también al desarrollo cognitivo y/o psicosocial, que hace que no todos los trabajadores perciban el riesgo de igual manera. La experiencia posiciona de manera distinta a los trabajadores frente al riesgo objetivo. Así, si se percibe una tarea como verdaderamente peligrosa, probablemente se intente tomar medidas para mitigar el riesgo. Por el contrario, si se la percibe como poco peligrosa, probablemente no se haga lo suficiente para intentar controlarla. El desarrollo de una percepción del riesgo ajustada a la realidad exige de la intervención expresa de los actores involucrados. No surge “naturalmente”, sino que es preciso formar a las personas en la detección y el reconocimiento de los signos de peligro, fomentar la toma de conciencia y la atención sobre los aspectos que pueden dar lugar a situaciones/condiciones peligrosas. Por otra parte, es necesario recordar que en muchos casos los jóvenes suelen ser particularmente reticentes a informar respecto de situaciones peligrosas o respecto de los accidentes sufridos, muchas veces por temor al ridículo entre sus pares. Es por ello necesario transmitir a los jóvenes la importancia de considerar los aspectos relacionados con la seguridad y la salud, y comunicar claramente que siempre serán bien recibidas sus consultas, preguntas y preocupaciones al respecto.

Como puede apreciarse, la solución al problema de la seguridad y la salud de los trabajadores adolescentes y jóvenes demanda estrategias novedosas. Si bien parece cierto que los mayores riesgos en materia de SST a los que se enfrentan estos trabajadores suelen asociarse a un conjunto de factores individuales (como la falta de experiencia o de desarrollo cognitivo, emocional, psicosocial, físico, entre otros), no parece menos cierto que la cultura del lugar de trabajo puede contribuir u obstaculizar las capacidades y disposiciones de los jóvenes en relación a la SST. Es distinto para un joven ingresar a trabajar a un ambiente laboral en el que se fomenta la comunicación de situaciones peligrosas que hacerlo en una organización donde esto parece poco importante. La facilitación de la comunicación interpersonal entre trabajadores y empleadores en relación a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo resulta importante en este punto.

La práctica muestra que no existen actividades totalmente seguras así como el análisis retrospectivo da cuenta que un elemento de protección personal (EPP) no es suficiente para evitar accidentes. La experiencia demuestra que la reducción de la siniestralidad va siempre de la mano del desarrollo consciente y concreto de una cultura de la seguridad y la prevención.

De acuerdo a los lineamientos planteados en el Convenio 187, una cultura de la SST

se refiere a una cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención.

En una organización con una cultura sólida en materia de prevención la percepción del riesgo tiende a ser homogénea, ya que todos valoran el riesgo de modo similar. Cuando una cultura preventiva no es fuerte, cada uno lo percibe y valora a su manera, desde sus propios esquemas y experiencias. Como ya se ha mencionado, esto supone un gran peligro para los jóvenes poco experimentados.

Considerado lo anterior, se plantea la necesidad imperiosa de comenzar a pensar la SST de los jóvenes de forma innovadora. Sin duda, esto tendrá que ver con reconocer en los jóvenes un proceso de formación de la percepción del riesgo.

Para esto, se debería pensar el desarrollo de las competencias laborales de los jóvenes como parte de su desarrollo personal general. Es necesario reconocer al trabajo como dimensión estructurante del desarrollo de la personalidad, del carácter y del desarrollo físico, cognitivo, emocional y psicosocial de las personas. El aprendizaje de un oficio o el desarrollo de la percepción del riesgo responden básicamente a los mismos principios que guían la adquisición de cualquier otro contenido intelectual. En términos de aprendizaje, entonces, hay que reconocer que los esquemas de pensamiento y acción se van construyendo progresivamente.

Como se ha visto en el presente trabajo, el primer año de trabajo resulta potencialmente riesgoso para los trabajadores jóvenes. Este primer año de trabajo parece requerir una guía específicamente diseñada para ellos. Los seres humanos aprendemos en relación con los contenidos ya adquiridos, incorporando nuevos contenidos a las estructuras de acción y pensamiento que ya poseemos. Debemos, entonces, reconocer a los jóvenes como personas en transición formativa, que atraviesan un proceso que va desde esquemas basados en los significados relativos a la adolescencia y la heteronomía, hacia esquemas más complejos basados en la adultez y la autonomía.

Bibliografía

- Benés, G. y Viteri, M. (2014). *Conducta, dinámica y patrones tecnológicos de la cadena de frutas*. Buenos Aires: Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva.
- Craviotti, C. (2007). Agentes extra-sectoriales y transformaciones recientes en el agro argentino. *Revista de la CEPAL*, 163-174.
- Craviotti, C. y Palacios, P. (2007). La trama detrás de la escena: los contratistas de servicios de mano de obra en la producción de frutas frescas de alto valor. *Revista Estudios del Trabajo*, 33, 7-32.
- Craviotti, C., Cattaneo, C. y Palacios, P. (2008). La conformación del mercado de trabajo estacional vinculado al arándano en Entre Ríos, Argentina: Estrategias empresariales y mecanismos de regulación social. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 13(19), 173-194.
- Duarte Quapper, K. (2000). ¿Juventud o Juventudes?: Acerca de cómo mirar y remirar a las juventudes de nuestro continente *Última década*, 8(13), 59-77. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-22362000000200004>
- EU-OSHA. (2013). *Occupational safety and health and education: a whole-school approach*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Fransoi, S. (2015). El trabajo precario en la cosecha de arándanos en la región noreste entrerriana. *REA*, XXI.
- Gordó, M. (2008). *Guía práctica para el cultivo de arándanos en la zona norte de la provincia de Buenos Aires*. San Pedro: INTA.
- Gortari, J. (2019). Situación económica y social del sector yerbatero. *Realidad Económica*. Recuperado de: <http://www.iade.org.ar/noticias/situacion-economica-y-social-del-sector-yerbatero> [Último acceso 21 de junio de 2019]
- Hämäläinen P. et al. (2017). *Global Estimates of Occupational Accidents and Work-related Illnesses*. (s.l): WSH institute.
- Hoffmann, M. (1996). Das Problem der Zukunft im Rahmen holistischer Ethiken. Im Ausgang von Platon und Peirce. En H. W. Ingensiep y R. Hoppe-Sailer (eds.), *NaturStücke. Zur Kulturgeschichte der Natur* (pp. 17-41). Ostfildern: Edition Tertium.

- Indec. (2018). *EANNA. Encuesta de Actividades de Niños, Niñas y Adolescentes 2016-2017*.
- Instituto Nacional de la Yerba Mate. (2008). *Guía para la aplicación de buenas prácticas agrícolas y buenas prácticas de manufactura*. Recuperado de: https://www.inym.org.ar/wp-content/uploads/2017/08/yerba_mate_guia_practicas_agricolas_manufact.pdf
- Injuve. (2009). *Jóvenes, accidentes debidos al tráfico y riesgos laborales: estrategias para mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo*. Barcelona: (s.n). Recuperado de: <http://www.injuve.es/observatorio/salud-y-sexualidad/jovenes-accidentes-debidos-al-trafico-y-riesgos-laborales-estrategias-para-mejorar-las-condiciones-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
- Lizarraga, P. (2017). Transformaciones en los procesos de trabajo rural. Impacto de un nuevo sistema de cosecha de yerba mate. En D. Re, M. Roa y L. Gortari, J. *Tareferos. Vida y trabajo en los yerbales*. Posadas: Editorial Universitaria Universidad Nacional de Misiones.
- Ministerio de Hacienda. (2018). *Informes de Cadena de Valor. Yerba Mate*.
- Neffa, J. C. (2016). *Los riesgos psicosociales: una contribución a su estudio*. Moreno: UNM Editora.
- OIT. (1992). *Seguridad y salud en la construcción. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT. (2006). *Trabajo Decente: Trabajo Seguro. Perfil diagnóstico en seguridad y salud en el Trabajo de los países de la subregión andina Bolivia, Ecuador, Colombia, Perú y la República Bolivariana de Venezuela*. (s.l.): (s.n.).
- OIT. (2011). *Trabajo decente para los jóvenes: el desafío de las políticas de mercado de trabajo en Argentina*. (s.l.): (s.n.).
- OIT. (2016). *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Ginebra: International Labour Office.
- OIT. (2017). *Global estimates of child labour: Results and trends, 2012-2016*. Ginebra: International Labour Office.
- OIT. (2018). *Mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes. Generación Segura y Saludable. 28 de abril. Día mundial de la seguridad y la salud en el trabajo*. (s.l.): OIT.

- Paunero I. y Andreu, F. (2016). Evaluación ergonómica inicial de la cosecha de arándanos. En I. Paunero y N. Francescangeli. *Higiene, seguridad y ergonomía en cultivos intensivos. Apuntes del 14º Curso anual*. San Pedro: INTA.
- Re, D., Roa, M. y Gortari, J. (2017). *Tareferos. Vida y trabajo en los yerbales*. Posadas: Editorial Universitaria Universidad Nacional de Misiones.
- Rice, P. (1997). *Desarrollo humano: estudio del ciclo vital*. Madrid: Pearson Ediciones.
- Smith, P. y Breslin, C. (2013). A review of the Research on How Work-Based Injury Risks are Distributed Across Youth's Jobs in Canada. En *Health and Safety of Young Workers Proceedings of a U.S. and Canadian Series of Symposia*. (s.l.): NIOSH.
- SRT. (2017). *Indicadores anuales globales de accidentabilidad laboral (2017)*. Recuperado de: <https://www.srt.gob.ar/index.php/estadisticas-srt/indicadores-anuales-de-accidentabilidad-laboral/>
- SRT. (2018). *Anuario estadístico, julio 2016-junio 2017*. (s.l.): (s.n.).
- SRT. (2018b). *Informe anual sobre la situación de los jóvenes en el sistema de riesgos del trabajo 2017*. (s.l.): (s.n.).
- Vogel, L. (2007). Trabajo y salud en la generación “precaria”. En *Dossier Jóvenes y riesgos laborales*. (s.l.): ISTAS.

Serie Documentos de Trabajo - Oficina de País de la OIT para la Argentina

Documento de trabajo N° 1

Dónde, cómo y por qué se redujo la informalidad laboral en Argentina durante el período 2003-2012

Fabio Bertranou, Luis Casanova y Marianela Sarabia. Julio de 2013.

Documento de trabajo N° 2

Informalidad, calidad del empleo y segmentación laboral en Argentina

Fabio Bertranou, Luis Casanova, Maribel Jiménez y Mónica Jiménez. Septiembre de 2013.

Documento de trabajo N° 3

Mecanismos de formulación e implementación de la política de empleo en Argentina

Fabio Bertranou. Octubre de 2013.

Documento de trabajo N° 4

Desempeño del Monotributo en la formalización del empleo y la ampliación de la protección social

Oscar Cetrángolo, Ariela Goldschmit, Juan Carlos Gómez Sabaíni y Dalmiro Morán.

Noviembre de 2013.

Documento de trabajo N° 5

Recibir y brindar cuidados en condiciones de equidad: desafíos de la protección social y las políticas de empleo en Argentina

Carina Lupica. Julio de 2014.

Documento de trabajo N° 6

Evaluación de impacto en la inserción laboral de los beneficiarios de los cursos sectoriales de formación profesional

Victoria Castillo, Moira Ohaco y Diego Schleser. Julio de 2014.

Documento de trabajo N° 7

Estrategias para la formalización del empleo rural. El caso del Convenio de Corresponsabilidad Gremial en el sector vitivinícola de Mendoza

Fabio Bertranou, Rodrigo González y Luis Casanova. Julio de 2014.

Documento de trabajo N° 8

El efecto de la negociación colectiva sobre la distribución de los ingresos laborales. Evidencia empírica para Argentina en los años dos mil

Luis Casanova y Javier Alejo. Enero de 2015.

Documento de trabajo N° 9

Instituciones laborales y políticas de protección social para la erradicación del trabajo infantil en Argentina

Fabio Bertranou, Luis Casanova, Alejandra Beccaria y Gustavo Ponce. Febrero de 2015.

Documento de trabajo N° 10

Inserción de las trabajadoras domésticas paraguayas a partir de las reformas laborales y migratorias en Argentina

Giuseppe M. Messina. Marzo de 2015.

Documento de trabajo N° 11

Asistencia escolar y participación laboral de los adolescentes en Argentina: el impacto de la Asignación Universal por Hijo

Maribel Jiménez y Mónica Jiménez. Julio de 2015.

Documento de trabajo N° 12

Calidad del empleo y cumplimiento del salario mínimo en Argentina

Luis Casanova, Maribel Jiménez y Mónica Jiménez. Septiembre de 2015.

Documento de trabajo N° 13

Servicios Públicos de Empleo en Argentina como pilar de apoyo a la política de empleo

Daniel Helbig, Roxana Mazzola y María García. Diciembre de 2015.

Documento de trabajo N° 14

Impacto del Programa de Profesionalización del Servicio en casas particulares sobre trabajadoras y trabajadores domésticos de origen nacional y migrante en Argentina

Ana Lis Rodríguez Nardelli. Diciembre de 2015.

Documento de trabajo N° 15

Trabajadoras domésticas y protección social en Argentina: avances y desafíos pendientes

Francisca Pereyra. Junio de 2017.

Documento de trabajo N° 16

Fortalecimiento de la inspección del trabajo en Santa Fe. Detección de los determinantes del trabajo no registrado y su regularización (2012-2015)

Martín Carné, Virginia Trevignani, Fernando Muruaga. Junio de 2017.

Documento de trabajo N° 17

Los Convenios de Corresponsabilidad Gremial (CCG). Estrategias para la formalización del empleo rural

Diciembre de 2017.

Documento de trabajo N° 18

Trayectorias hacia la formalización y el trabajo decente de los jóvenes en Argentina

Fabio Bertranou, Mónica Jiménez y Maribel Jiménez. Diciembre de 2017.

Documento de trabajo N° 19

Seguridad social para los trabajadores independientes en Argentina: diseño, cobertura y financiamiento

Pablo Casalí, Maribel Jiménez, Eduardo Lépoire, Lucía Ortega, Mariana Álvarez. Enero de 2018.

Documento de trabajo N° 20

Tendencias legislativas en seguridad y salud en el trabajo con enfoque preventivo. Estudio comparado de la legislación internacional y algunos países seleccionados

Pablo Páramo Montero, Carmen Bueno Pareja. Febrero de 2018.

Documento de trabajo N° 21

Cambios tecnológicos, laborales y exigencias de formación profesional. Marco y dinámica institucional para el desarrollo de las habilidades colectivas

Pablo Bortz, Nicolás Moncaut, Verónica Robert, Marianela Sarabia y Darío Vázquez. Marzo de 2018.

Documento de trabajo N° 22

Tecnología, innovación y competencias ocupacionales en la sociedad del conocimiento

Ana Catalano. Mayo de 2018.

Documento de trabajo N° 23

Cambios tecnológicos y laborales. Sus implicancias en el mercado de trabajo de Argentina

Mariela Molina, Natalia Benítez, Christoph Ernst. Mayo de 2018.

Documento de trabajo N° 24

Incidencia de las inspecciones y las sanciones laborales sobre el empleo registrado. Evidencia empírica para Argentina a partir de los registros administrativos

Lucía Ronconi y Moira Ohaco. Junio de 2018.

Documento de trabajo N° 25

El trabajo forzoso en Argentina: avances y desafíos

Giuseppe M. Messina. Junio de 2018.

Documento de trabajo N° 26

Cuando la expansión de derechos es posible: el diálogo social de las trabajadoras domésticas en Argentina

Francisca Pereyra. Diciembre de 2018.

Documento de trabajo N° 27

La regularización del empleo asalariado: análisis de trayectorias posfiscalización laboral

Virginia Trevignani, Martín Carné, Fernando Muruaga. Abril de 2019.

Documento de trabajo N° 28

Análisis comparativo de las políticas de empleo en los gobiernos provinciales de la Argentina

Ana María Florencia Álamo. Diciembre de 2019.

Documento de trabajo N° 29

La cadena de suministro de biodiésel en Argentina: ¿una oportunidad para el avance social?

Daniele Epifanio y Christoph Ernst. Diciembre de 2019.

Documento de trabajo N° 30

La seguridad social para los profesionales independientes: diseño y desempeño de las Cajas de Previsión y Seguridad Social para Profesionales de la República Argentina

Secretaría de Seguridad Social - MSyDS / Coordinadora de Cajas de Previsión y Seguridad Social para Profesionales de la República Argentina / Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Diciembre de 2019.

Serie disponible en: <http://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/documentos-de-trabajo/lang-es/index.htm>

Se terminó de imprimir en Imprenta Dorrego
en la Ciudad de Buenos Aires, en diciembre de 2019.