

[ ECETSS ] 2018

Plan de Acción Nacional (PAN) de **Trabajo Seguro Joven**



**Condiciones de empleo,  
trabajo y salud de los  
trabajadores  
y trabajadoras jóvenes  
(16-24 años) en Argentina**

[ ECETSS ] 2018

Mayo 2020

## **Condiciones de empleo, trabajo y salud de los trabajadores y trabajadoras jóvenes (16-24 años) en Argentina**

Superintendencia de Riesgos del Trabajo  
Sarmiento 1962, C1044 AAD, Buenos Aires

Esta publicación fue realizada por el equipo del Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Responsable de la edición: Superintendencia de Riesgos del Trabajo

Ciudad de Buenos Aires, Mayo de 2020

Para consultar las publicaciones realizadas por el Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo puede ingresar a <https://www.argentina.gob.ar/srt/observatorio-srt>

## TABLA DE CONTENIDO

<b>PRESENTACIÓN</b> .....	<b>4</b>
<b>RESUMEN EJECUTIVO</b> .....	<b>5</b>
<b>1. CONDICIONES DE EMPLEO</b> .....	<b>9</b>
1.1. Características de la inserción laboral.....	9
1.2. Informalidad laboral .....	15
1.3. Acceso a los derechos sociales .....	16
1.4. Tiempos de trabajo .....	17
1.5. Ingresos laborales .....	18
<b>2. CONDICIONES DE TRABAJO</b> .....	<b>20</b>
2.1. Organización del trabajo .....	20
2.2. Exposición a riesgos medioambientales .....	24
2.3. Exposición a riesgos psicosociales .....	26
<b>3. PREVENCIÓN</b> .....	<b>31</b>
<b>4. PARTICIPACIÓN SINDICAL</b> .....	<b>32</b>
<b>5. SALUD</b> .....	<b>33</b>
<b>6. TRABAJO DOMÉSTICO NO REMUNERADO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL</b> .....	<b>35</b>
<b>7. VALORACIÓN DEL TRABAJO</b> .....	<b>36</b>
<b>REFLEXIONES FINALES</b> .....	<b>39</b>

## PRESENTACIÓN

Los trabajadores adolescentes y jóvenes (16 a 24 años) en Argentina han sido identificados como un grupo de riesgo desde el punto de vista de la seguridad en el trabajo, porque padecen un 40% más de lesiones y enfermedades laborales que sus pares adultos<sup>1</sup>. Es por ello que durante el año 2019 se elaboró en forma tripartita el **Plan de Acción Nacional<sup>2</sup> (PAN)** de trabajo seguro joven, en el marco del proyecto global "Safe Youth & Work", impulsado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con el objetivo de implementar acciones de investigación, formación, prevención y promoción de la salud.

El presente informe caracteriza la situación de este grupo de trabajadores respecto a sus condiciones de empleo, trabajo y salud, con el propósito de contribuir a identificar sus vulnerabilidades específicas, los riesgos a los que están expuestos y las principales causas de accidentabilidad en los distintos sectores de actividad en los que se insertan, a fin de dar sustento al diseño, implementación y evaluación de acciones y políticas preventivas.

El análisis se basa en los datos obtenidos en la Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS) 2018, realizada por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) y la DGEyEL de la Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, con el apoyo de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS).

Se analizan las características propias de la población trabajadora joven, así como de las condiciones de empleo y trabajo presentes en los espacios laborales donde se insertan, intentando descifrar cómo estos factores impactan en las mayores tasas de accidentabilidad observadas.

En esta línea, el documento se encuentra estructurado en siete secciones. La primera identifica las particularidades de la inserción laboral y condiciones de empleo de los jóvenes. La segunda aborda las condiciones de trabajo existentes en el país para este grupo incluyendo una caracterización de la forma de organizar los procesos de trabajo, las exposiciones a los diferentes grupos de riesgos del medioambiente laboral y a aquellos derivados de la organización del trabajo. Las secciones tercera y cuarta tratan temas vinculados a las estructuras preventivas vigentes en los establecimientos, la capacitación laboral recibida por los trabajadores y la situación en materia de relaciones laborales. La quinta sección analiza la salud de los trabajadores y el impacto de las distintas dimensiones analizadas sobre la misma. Las secciones sexta y séptima presentan temas relacionados al trabajo doméstico no remunerado, conciliación de la vida personal y laboral y la valoración en el trabajo. Finalmente se presentan un conjunto de reflexiones finales.

---

<sup>1</sup> <https://www.srt.gob.ar/wp-content/uploads/2019/01/Informe-Jovenes-2017-2.pdf> (visto el 5/5/2020).

<sup>2</sup> Elaborado en forma tripartita en el marco del Proyecto Trabajo Seguro Joven, Capítulo Argentino.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_731025.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_731025.pdf) (visto 05/02/2020).

## RESUMEN EJECUTIVO

### Características de la inserción laboral

- ) En Argentina existen aproximadamente 1,8 millones de trabajadores adolescentes y jóvenes (16 a 24 años), representando el 10,9% del total de la población ocupada.
- ) NEA y NOA son las regiones con mayor presencia de trabajo joven y adolescente, mientras que la Patagonia presenta la menor proporción.
- ) Los varones jóvenes tienen una mayor inserción laboral (59,6%) en relación a las mujeres (40,4).
- ) Dada su edad, y como es de esperar, solo 6,7% de los trabajadores jóvenes tienen estudios superiores completos, mientras que más del 50% aun no terminó el secundario.
- ) Más de la mitad (51,8%) desarrolla tareas de calificación operativa y 36,9% lo hace en tareas que no requieren calificación.
- ) 80% de los trabajadores jóvenes son asalariados mientras que el 19,3% se desempeñan en forma independiente para su propia actividad o negocio.
- ) Las ramas de actividad con mayor inserción de jóvenes son el comercio (23,4%), la construcción (15,0%), la hotelería y restaurantes (13,2%), la industria manufacturera (8,5%) y las actividades primarias (6,9%).
- ) Un 20,7% de los trabajadores registrados jóvenes se encuentra afiliado a un sindicato, en contraste con sus pares adultos donde esta proporción asciende a 38%.

### Informalidad laboral y acceso a derechos

- ) El 66,4% de los trabajadores asalariados jóvenes son informales, siendo mayor tasa de informalidad en las trabajadoras mujeres.
- ) De los trabajadores jóvenes informales sólo el 11,6% tiene acceso a aguinaldo, el 10,4% a obra social y 6,3% a seguro de accidentes.
- ) En relación al acceso a licencias, solo el 14,4% de los trabajadores jóvenes no registrados tiene vacaciones pagas, 18,6% a días pagos por enfermedad, 12,4% a licencias pagas por maternidad o paternidad y 8,5% a días pagos por estudio.

### Tiempos de trabajo

- ) La cantidad de horas totales trabajadas por los jóvenes a la semana es menor que en el caso de sus pares adultos, siendo la presencia de jornadas extendidas (49 h o más) menos frecuente.
- ) Más de la mitad de los jóvenes trabajadores tienen una organización de la semana de trabajo que puede considerarse "típica", donde 27,4% trabaja de lunes a viernes y 22,9% de lunes a sábado, pero en comparación con los trabajadores de más edad, existe un mayor porcentaje que adopta otras organizaciones de la semana que podrían ser consideradas "atípicas" como el hecho de trabajar al menos un día de lunes a viernes pero no todos los días (17%).

## Ingresos laborales

- J Se observa una importante brecha salarial entre los trabajadores jóvenes y adultos. El 63,5% de los trabajadores jóvenes percibieron durante el segundo semestre de 2018 ingresos menores al SMVM (54,2% si se consideran varones y 77,3% si son mujeres), mientras que para los trabajadores adultos los valores representan el 46,8%, 36,8% y 58,2% respectivamente.

## Organización del trabajo

- J 11,1% de los trabajadores jóvenes realiza trabajo nocturno -al menos 3 horas o más entre las 22 y las 6 horas, mientras que 32,4% posee trabajo rotativo o con turnos variables.
- J Cerca de un cuarto de trabajadores jóvenes realiza horas extras, del cual el 90% recibe alguna compensación por las mismas.
- J Se observa menor capacidad de los jóvenes determinar el ritmo de trabajo por sí mismos (39,5% vs 47,9% para adultos). Asimismo, 11,6% de los trabajadores jóvenes señala no poseer pausas durante la jornada laboral.
- J Cerca del 50% tiene un día de franco semanal o menos.

## Exposición a riesgos medioambientales

- J El ruido (26,8%), la luz solar directa (30,8%) y la manipulación, inhalación o contacto con sustancias químicas nocivas o tóxicas son los riesgos a los que están expuestos con mayor frecuencia los jóvenes y que ofrecen mayores diferencias entre respecto sus pares adultos.
- J 56,3% de los trabajadores jóvenes señala que realiza movimientos repetitivos con los dedos, manos o brazos cada pocos segundos; 30,9% debe mantener posturas corporales incómodas y 28,3% levanta, traslada o arrastra cargas, personas, animales u otros objetos pesados.
- J 15,4% manifiesta encontrarse expuesto al humo de tabaco ajeno, proporción mayor que la observada en adultos.
- J Con respecto al estado general de higiene y seguridad de los establecimientos donde trabajan el 85,7% de los trabajadores jóvenes dice ser bueno y 14,3% deficiente (vs 85,9% y 14,1% en trabajadores adultos).

## Riesgos psicosociales

- J Para el grupo de trabajadores de 16 a 24 años, la mayor prevalencia se identifica en las exigencias cognitivas, medidas a través de la necesidad de controlar muchas cosas a la vez (46,8%).
- J En segundo orden de magnitud de exposición, le siguen las exigencias referidas a la intensidad del trabajo o de ritmo (39%).
- J El 29,6% tiene que esconder emociones en su lugar de trabajo, mientras que 22,4% posee ambientes de trabajo emocionalmente desgastadores.
- J Sólo el 12,8% enfrenta exigencias psicológicas cuantitativas relacionadas a no poder completar sus tareas laborales.

- J Con respecto a las posibilidades de control sobre el trabajo, se advierte que los trabajadores jóvenes poseen un menor nivel de autonomía que sus pares adultos.
- J Con respecto a las oportunidades para desarrollar habilidades en el trabajo, en general los jóvenes tienen mayores posibilidades de aprender cosas nuevas que sus pares adultos, mientras que la posibilidad de aplicar sus conocimientos y/o habilidades es menor.
- J La mayoría de los jóvenes (69,5%) posee buenos ambientes de trabajo y apoyo de sus compañeros de trabajo para la realización de las tareas (65%). Esta percepción disminuye para el caso del apoyo recibido de sus jefes inmediatos.
- J Sobre la calidad del liderazgo de su jefe inmediato se observa una mayor percepción positiva en los trabajadores jóvenes en relación a los de más edad tanto si se considera la capacidad de resolución de problemas (63,7% vs 61,6%) como de planificación del trabajo (67,9% vs 59,4%).
- J La percepción sobre la valoración del trabajo por parte de jefes o empleadores es similar en trabajadores jóvenes y de mayor edad (62% vs 64,7%), sin embargo cuando se indaga sobre los salarios recibidos en relación al rendimiento laboral esta evaluación positiva mejora considerablemente en favor de los jóvenes (46,6% vs 36%).
- J El 55,1% de los trabajadores jóvenes se encuentra preocupado por la posibilidad de perder el trabajo mientras que el 66,5% señala que tendría dificultad en conseguir otro trabajo en caso de ser despedidos.
- J En relación a episodios de violencia en el ámbito laboral: 11,4% de los trabajadores jóvenes han sufrido agresiones de jefes directos o empleadores, 12,2% recibió amenazas de despido, 7,6% ha sufrido agresiones por parte de compañeros de trabajo, 25,5% sufrió al menos una agresión de clientes, pacientes, alumnos u otras personas ajenas a la empresa, 1,5% de trabajadores jóvenes que fueron víctimas de situaciones de acoso sexual y 8,8% de acoso moral, hostigamiento y/o maltrato psicológico.

## Prevención

- J Más de la mitad de los trabajadores jóvenes (57,7%) considera que está bien o muy bien informado sobre los riesgos para la salud y seguridad relacionados con el trabajo que desempeñan.
- J 21,2% de los trabajadores jóvenes recibió al menos una capacitación en los últimos 12 meses sobre la prevención de riesgos.

## Salud

- J Los trabajadores jóvenes tienen una menor percepción de los efectos del trabajo sobre la salud. Al consultarlos sobre si el trabajo afecta a la salud y en qué forma lo hace, más de la mitad respondió que no tiene ningún impacto.
- J El grupo de trabajadores jóvenes percibe un mejor estado de salud en relación a sus pares mayores (6,4% vs 15,5% de mala salud percibida).

- J El 17,8% de los trabajadores tiene un nivel psicofísico bajo, porcentaje muy cercano al de sus pares adultos (18,5%).
- J Los trabajadores jóvenes se accidentan en su trabajo cerca de un 40% más que sus pares adultos. En los trabajadores adultos el 6,2% sufrió un accidente en sus ámbitos laborales, mientras que en los trabajadores jóvenes asciende a 8,5%.

### **Trabajo doméstico no remunerado y conciliación de la vida familiar y laboral**

- J Con respecto al uso del tiempo doméstico y no doméstico, tanto en trabajadores jóvenes como adultos, se mantiene la brecha entre varones y mujeres en donde estas últimas dedicaron más tiempo al trabajo doméstico no remunerado.
- J El 21,9% de los trabajadores jóvenes manifiesta la necesidad de estar en su casa y en su trabajo a la vez -también llamado doble presencia- (vs 25,8% de los trabajadores adultos).
- J Una mayor proporción de trabajadores jóvenes manifiesta poder tomar una o dos horas libres de su jornada laboral para atender asuntos personales o familiares, es decir de conciliar la vida laboral y familiar (54% vs 50%).

### **VALORACIÓN DEL TRABAJO**

- J Los trabajadores jóvenes, tanto hombres como mujeres, perciben mayor influencia de su condición de género al momento de la contratación, siendo esta percepción mayoritariamente positiva.
- J Sin embargo, esto es aún más marcado entre los varones jóvenes y está muy relacionado a su participación en las actividades económicas vinculadas al agro, la construcción y la industria.
- J Los trabajadores varones jóvenes perciben mayor influencia, mayoritariamente positiva sobre la influencia de su condición de varón o mujer en el trato de compañeros y jefes.



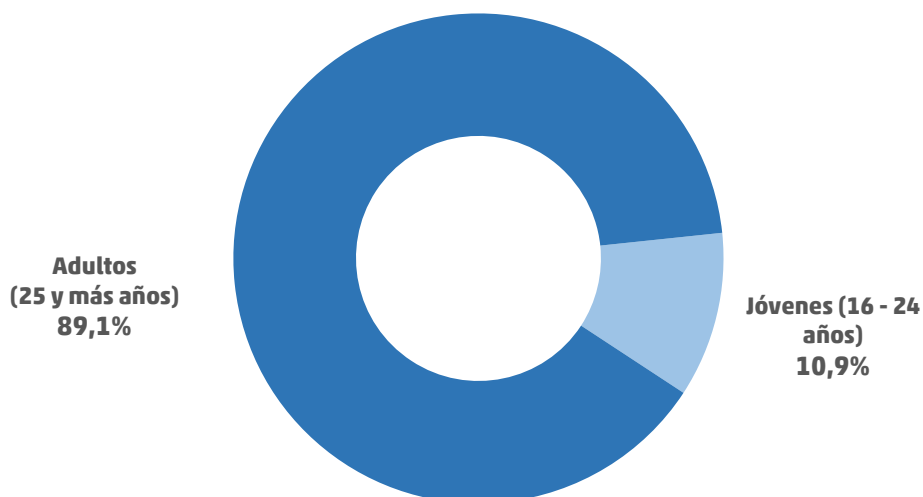
## 1. CONDICIONES DE EMPLEO

### 1.1. Características de la inserción laboral

De acuerdo a la ECETSS 2018, se estima que existen cerca de 1,8 millones de adolescentes y jóvenes (16 a 24 años)<sup>3</sup> que trabajan en forma asalariada o como trabajadores<sup>4</sup> independientes, representando el 10,9% del total de la población ocupada del país.

Las regiones del Noreste y el Noroeste argentino tienen una mayor presencia de jóvenes que trabajan -más del 13% de los trabajadores de esas regiones se encuentran en los rangos etarios considerados-, mientras que es la región Patagónica la que presenta la menor proporción (9,1%).

**Gráfico 1.1. Población ocupada según edad (en %)**

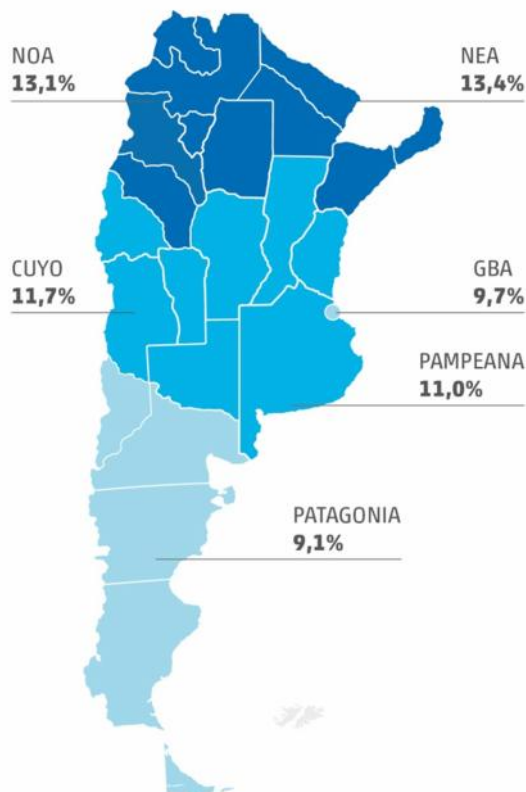


---

<sup>3</sup> A continuación, y a lo largo del presente informe, se denominará "trabajadores jóvenes" a aquellos comprendidos entre los 16 y 24 años.

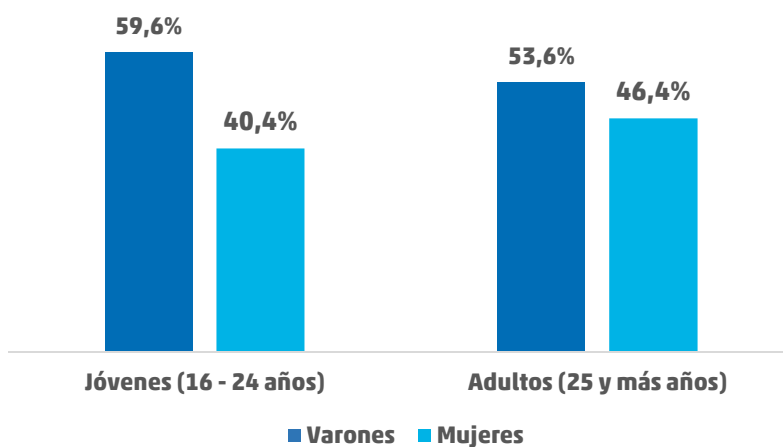
<sup>4</sup> En esta publicación el término "trabajadores" se utilizará, con el fin de no dificultar la lectura, como concepto genérico que incluye a trabajadores y trabajadoras; cuando el análisis se hace por separado se expondrá como varones y mujeres.

**Mapa 1.1. Proporción de trabajadores jóvenes sobre el total de trabajadores según región**



Entre los trabajadores adolescentes y jóvenes se observa una mayor inserción laboral de los varones (59,6%) en relación a las mujeres (40,4%). A medida que aumenta la edad también lo hace la participación de las mujeres en el mercado laboral (40,4% a 46,4%).

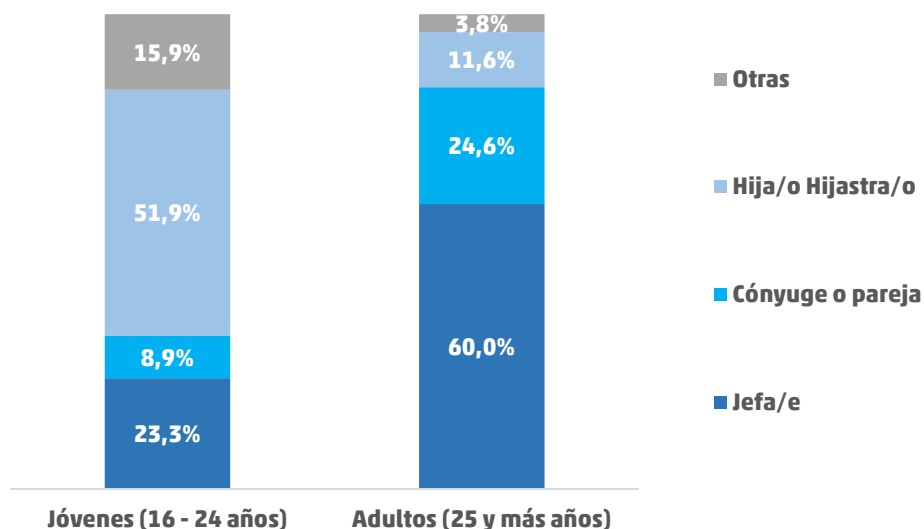
**Gráfico 1.2. Población ocupada según sexo (en %)**



Sobre la conformación del hogar de los jóvenes que trabajan, se observa una menor proporción de "jefes de hogar" y "cónyuges o parejas" que en el grupo de trabajadores de 25 años o más (23,3% y 8,9% vs 60% y 24,6%). Esta relación es inversa en el caso de las

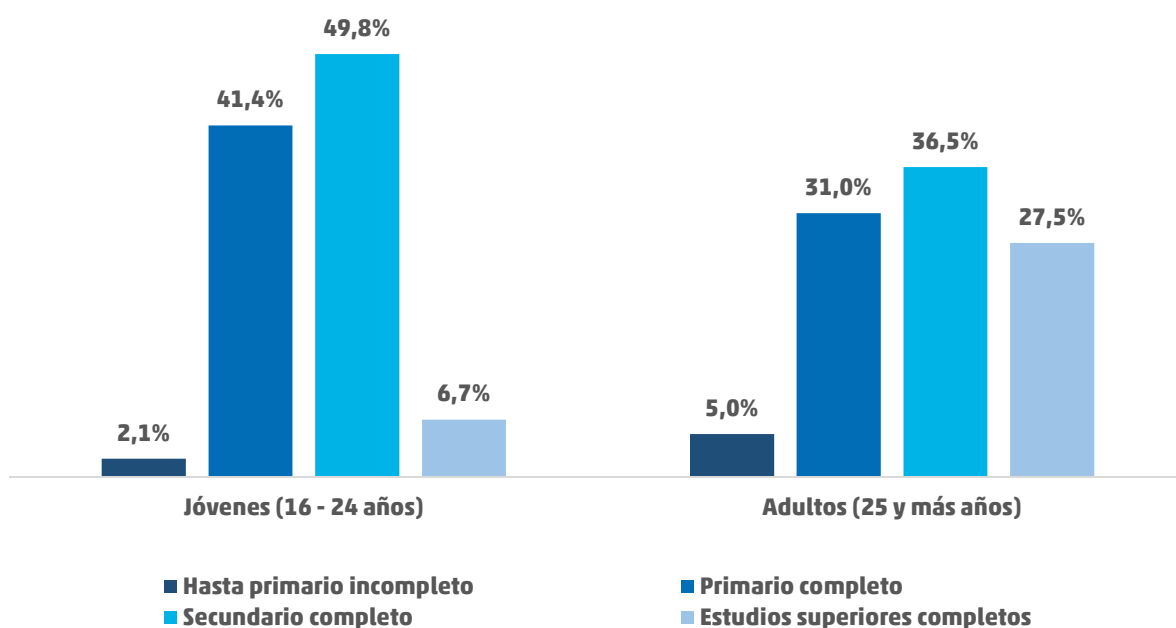
relaciones "hija/o o Hijastra/o" donde 59,1% de éstos trabajadores mantienen esta relación.

**Gráfico 1.3. Relación de parentesco con jefe de hogar (en % de trabajadores)**

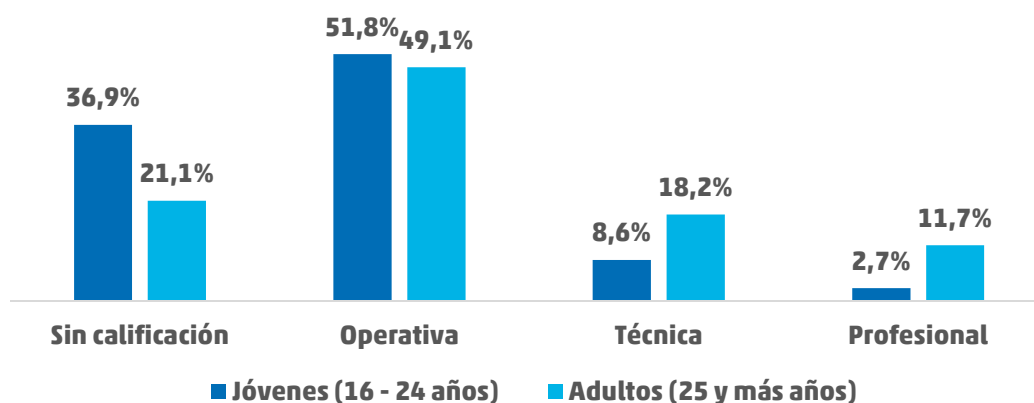


Con respecto al nivel educativo máximo alcanzado por los trabajadores jóvenes, y como es de esperar dada su edad, sólo cerca del 50% ha alcanzado secundario completo. Sólo el 6,7% ha completado estudios superiores completos. Esto se condice con el nivel de la calificación de las tareas realizadas por este grupo de trabajadores donde más de la mitad (51,8%) desarrolla tareas de calificación operativa y el 36,9% lo hace en tareas que no requieren calificación.

**Gráfico 1.4. Nivel educativo (en % de trabajadores)**

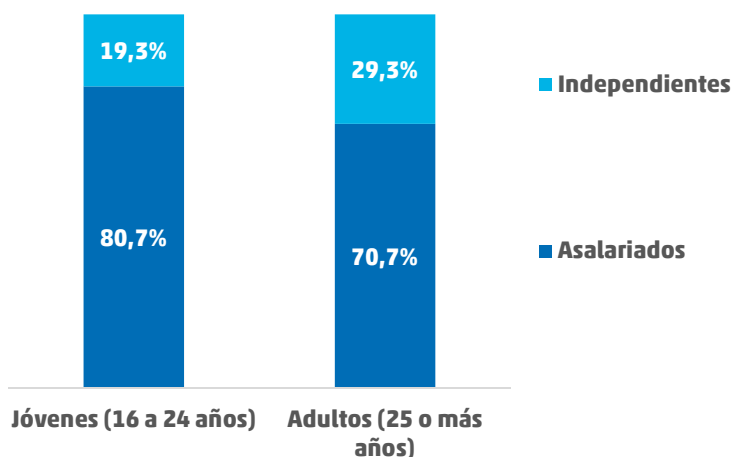


**Gráfico 1.5. Calificación ocupacional (en % de trabajadores)**



El 80,7% de los trabajadores jóvenes son asalariados<sup>5</sup>, mientras que el 19,3% se desempeñan en forma independientes<sup>6</sup> para su propia actividad o negocio. La proporción de trabajo asalariado es considerablemente mayor que en el caso de los trabajadores de 25 años y más (80,7% vs 70,7%) - que constituyen el grupo de contraste a los fines de esta publicación y al que a los efectos de identificar denominaremos "adultos". Durante el resto del informe, al hablar del trabajo se hará tomando a asalariados e independientes en forma conjunta.

**Gráfico 1.6. Categoría ocupacional (en % de trabajadores)**

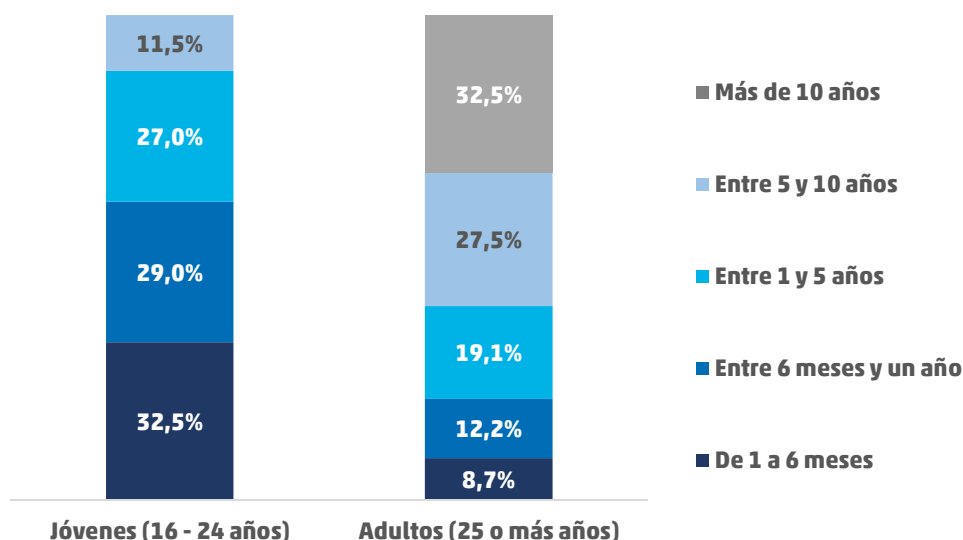


Si bien, como es de esperar, más del 60% de los trabajadores jóvenes poseen una antigüedad en el establecimiento de un año o menos, existe una importante proporción que posee antigüedades que van de 1 a 5 años (27%) y de 5 a 10 años (11,5%).

<sup>5</sup> Se entiende por "asalariados" a los ocupados que trabajan en relación de dependencia, es decir, que las formas y condiciones organizativas de la producción le son dadas y también los instrumentos, instalaciones o maquinarias, aportando él su trabajo personal.

<sup>6</sup> Los trabajadores independientes comprenden a los patrones y cuentapropistas. Los patrones son aquellos que trabajan sin relación de dependencia, que son únicos dueños o socios activos de una empresa, empleando como mínimo una persona asalariada. Los trabajadores por cuenta propia son los ocupados que trabajan para su propio negocio o actividad y no emplean trabajadores, o los emplean sólo a veces o por temporada.

**Gráfico 1.7. Antigüedad en el establecimiento (en % de trabajadores)**



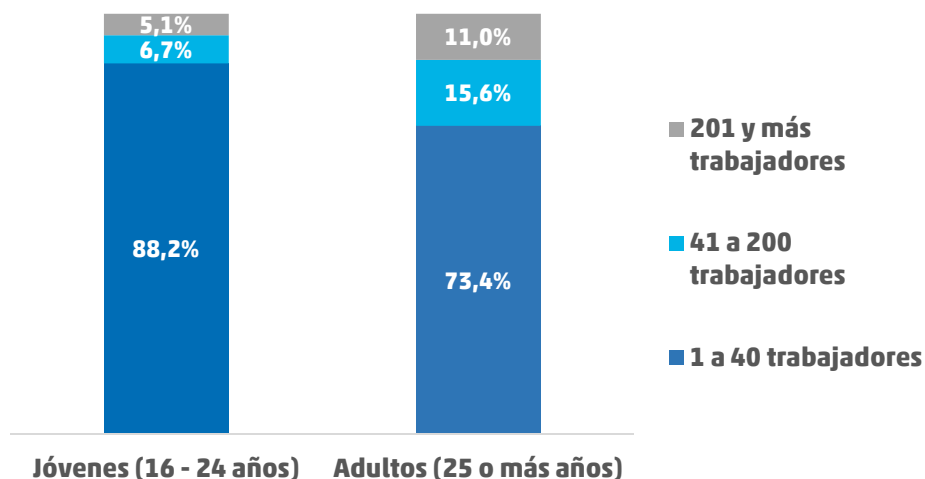
Con respecto a las ramas de actividad en las que se integran los jóvenes, se detecta una mayor presencia en aquellas relacionadas al comercio (23,4%), la construcción (15,0%), la hotelería y restaurantes (13,2%), la industria manufacturera (8,5%) y las actividades primarias (6,9%). Notar que en las actividades primarias y en la construcción, dos de las actividades con mayores tasas de accidentabilidad laboral, la presencia de trabajadores de este rango etario prácticamente duplica a la observada en aquellos de 25 años y más, esto podría estar explicando las mayores tasas de incidencia observadas en los trabajadores de este rango etario.

**Gráfico 1.8. Rama de actividad (en % de trabajadores)**

	15 a 24 años	25 años y más
Actividades primarias	6,9%	2,8%
Industria manufacturera	8,5%	10,2%
Construcción	15,0%	8,9%
Comercio	23,4%	17,2%
Hoteles y restaurantes	13,2%	3,5%
Transporte, alm y comunic	3,4%	7,2%
Servicios financ, inm, alq y emp	6,4%	10,4%
Administración pública y defensa	3,6%	8,1%
Enseñanza	2,8%	10,5%
Servicios sociales y de salud	2,9%	6,9%
Trabajo doméstico	6,9%	8,2%
Otros serv comunit, soc y per	6,6%	5,4%
Otras ramas	0,4%	0,8%

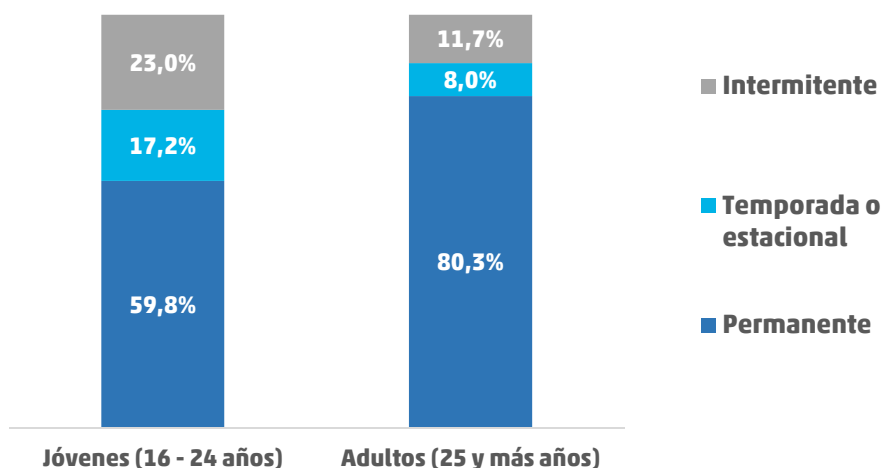
Continuando con las características de la inserción de los jóvenes, el 88,2% de ellos se desempeñan en establecimientos que contratan entre 1 y 40 empleados.

**Gráfico 1.9. Tamaño del establecimiento (en % de trabajadores)**



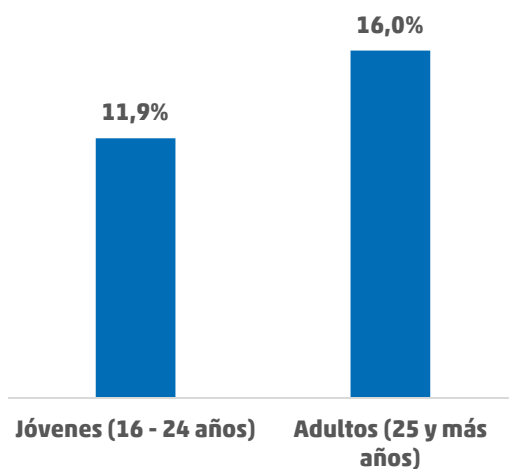
Si bien la mayoría de los jóvenes se insertan en trabajos permanentes (59,8%), esta proporción es considerablemente menor que en el caso de aquellos de más edad (80,3%), existiendo una mayor inserción en trabajos por temporada o intermitentes.

**Gráfico 1.10. Tipo de trabajo (en % de trabajadores)**



La proporción de trabajadores jóvenes que tienen pluriempleo, es decir más de una actividad, es menor que la observada en los grupos etarios de mayor edad (11,9% vs 16%).

**Gráfico 1.11. Pluriempleo según edad (en % de trabajadores)**

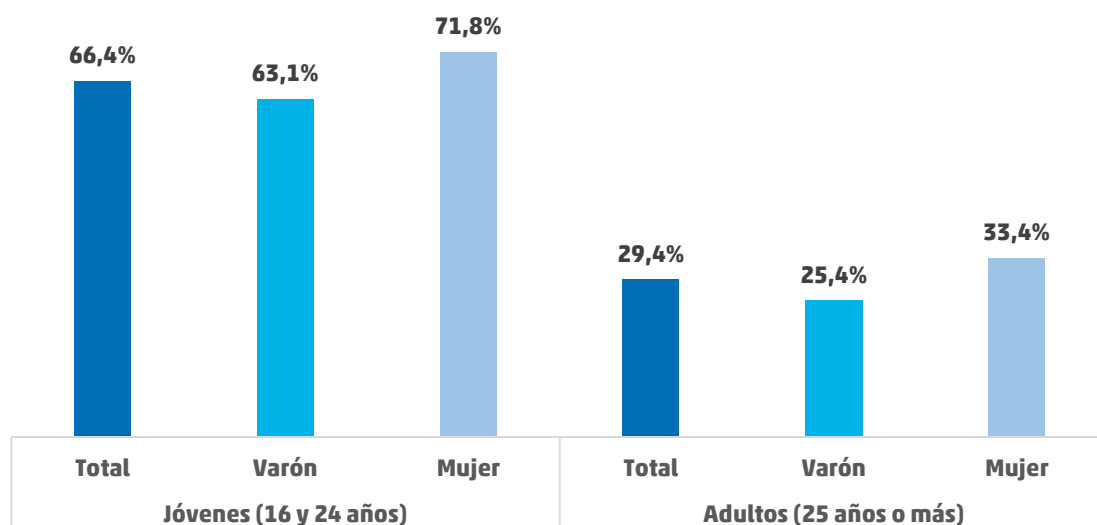


### 1.2. Informalidad laboral

El 66,4% de los trabajadores asalariados jóvenes (16 a 24 años) son informales, es decir, no cuentan con aportes ante la seguridad social. Esta proporción disminuye considerablemente para los trabajadores de 25 años y más (29,4%), destacándose así la problemática de la informalidad laboral entre los más jóvenes.

Se observa una mayor tasa de informalidad en las trabajadoras jóvenes mujeres, condición que se repite para los trabajadores adultos y que está muy condicionada por la alta tasa de informalidad presente en el trabajo doméstico en casas particulares.

**Gráfico 1.12. Tasa de no registro en trabajadores asalariados según edad y sexo (% de trabajadores)**

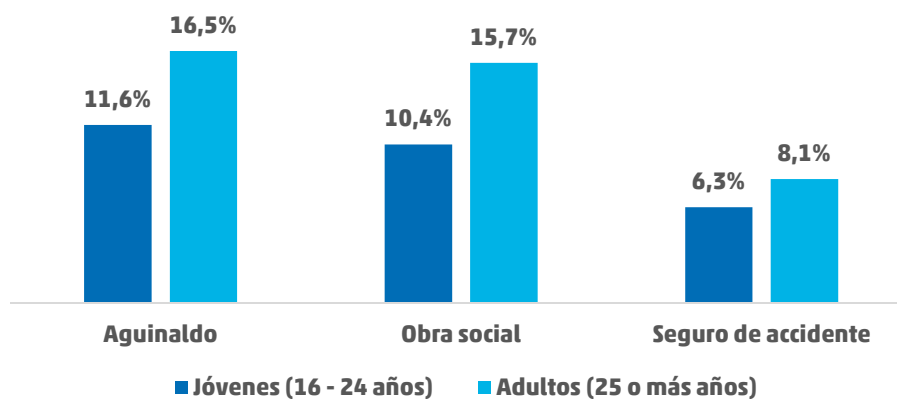


### 1.3. Acceso a los derechos sociales

La mayor tasa de no registro observada en el grupo de trabajadores jóvenes redunda en un menor acceso a distintos derechos sociales que sus pares adultos. En efecto, para todos los derechos considerados el acceso es menor que para los rangos de más edad. Sólo el 11,6% de los trabajadores jóvenes no registrados tienen acceso a aguinaldo, 10,4% a obra social y 6,3% a seguro de accidentes.

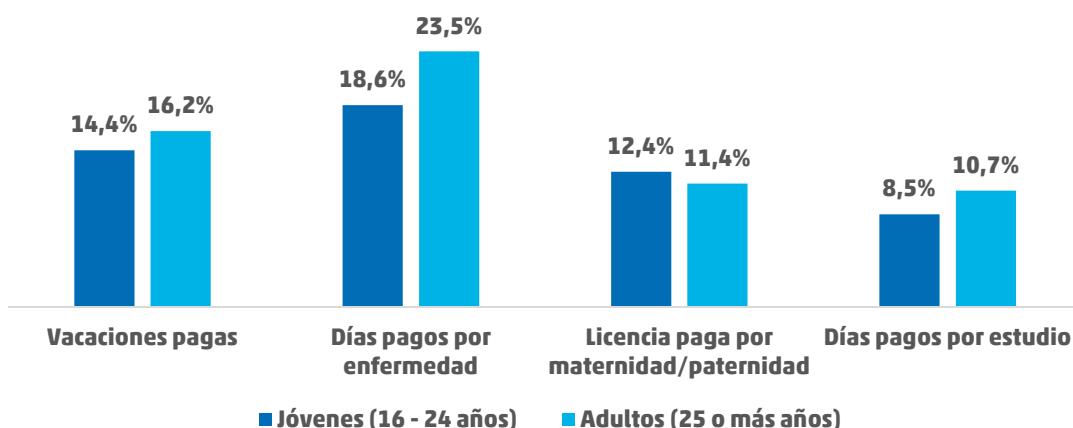
El hecho de que dada su condición de registración los trabajadores jóvenes en general no tengan ART supone no sólo no contar con la cobertura correspondiente en el caso de un accidente laboral, sino que implica una importante carencia en lo que respecta a la prevención y cuidado de la salud y seguridad en el trabajo.

**Gráfico 1.13. Tenencia de derechos sociales de trabajadores no registrados (en % de asalariados)**



En el caso de la tenencia de licencias pagas ocurre algo similar, sólo 14,4% de los trabajadores jóvenes tiene vacaciones pagas, 18,6% días pagos por enfermedad, 12,4% licencias pagas por maternidad o paternidad y 8,5% días pagos por estudio. La dificultad para contar con días para realizar estudios reducen las posibilidades de los jóvenes de mejorar sus capacidades y así poder acceder a un mejor trabajo.

**Gráfico 1.14. Tenencia de licencias pagas de trabajadores no registrados (en % de asalariados)**

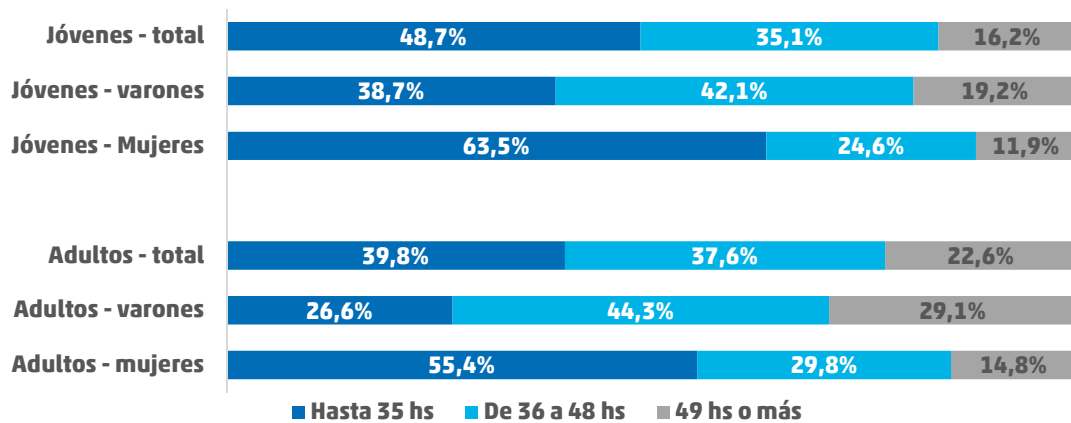




## 1.4. Tiempos de trabajo

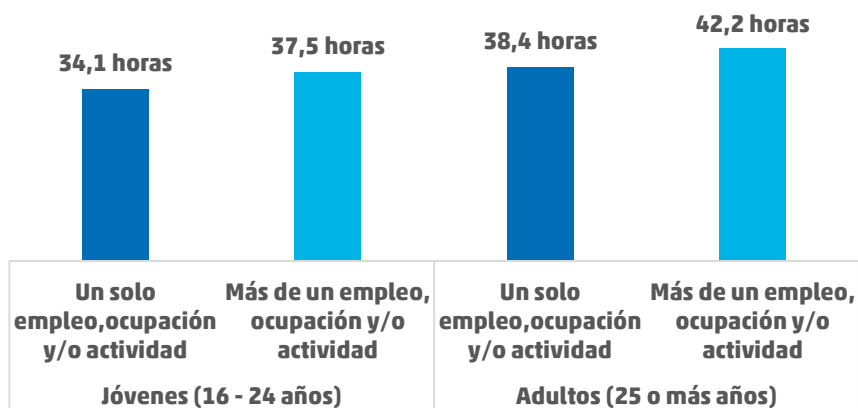
La duración de las semanas laborales de los trabajadores jóvenes, tanto si se consideran varones como mujeres, es menor que la observada en trabajadores de mayor edad. La presencia de jornadas extendidas (49 h o más), condición que se sabe afecta a la salud de los trabajadores en forma negativa<sup>7</sup>, es menos frecuente en los trabajadores de 16 a 24 años que en el caso de trabajadores adultos.

**Gráfico 1.15. Duración de la semana de trabajo en todas sus ocupaciones según edad y sexo (% de trabajadores)**



En promedio los trabajadores de 16 a 24 años que realizan un sólo empleo u ocupación trabajan 34,1 horas semanales, mientras que para aquellos que poseen más de un empleo la semana laboral se extiende a 37,5 horas. La duración promedio de la semana de trabajo de los trabajadores jóvenes es menor que en el caso de los trabajadores de 25 años o más, cuyas jornadas son entre 4 y 5 horas semanales más largas dependiendo si tienen uno o más empleos.

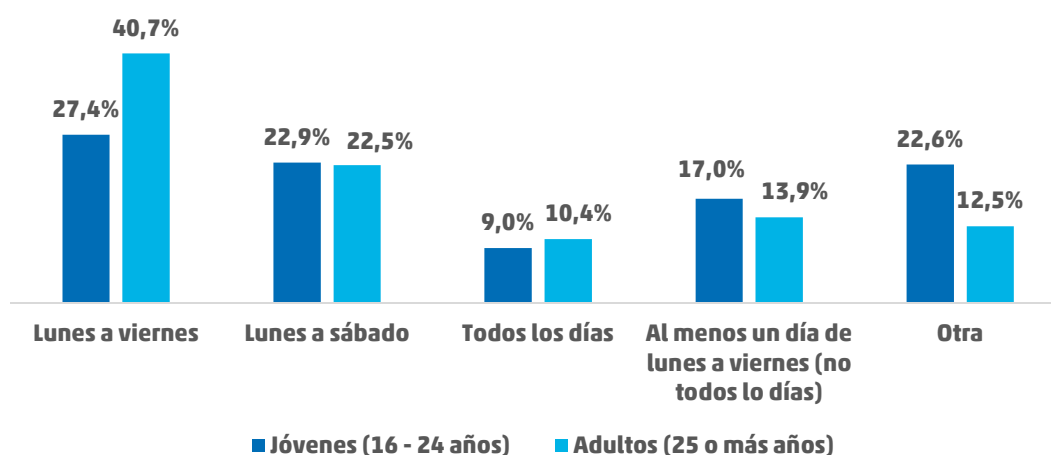
**Gráfico 1.16. Cantidad promedio de horas semanales trabajadas en todas sus ocupaciones (en horas)**



<sup>7</sup> Ver Capítulo 7 libro ECETSS <https://www.argentina.gob.ar/srt/observatorio-srt/encuestas-salud-trabajo/ECETSS-2018/libro> (visto 5/5/2020).

Al igual que sus pares adultos más de la mitad de los jóvenes trabajadores tienen una organización de la semana de trabajo que puede considerarse "típica", donde 27,4% trabaja de lunes a viernes y 22,9% de lunes a sábado. Sin embargo, en comparación con los trabajadores de más edad, existe un mayor porcentaje de trabajadores de 16 a 24 años que adopta otras organizaciones de la semana que podrían ser consideradas "atípicas" como el hecho de trabajar al menos un día de lunes a viernes pero no todos los días (17%), muy relacionado al tipo de actividades económicas en las que se insertan.

**Gráfico 1.17. Configuración de la semana laboral (en % de trabajadores)**

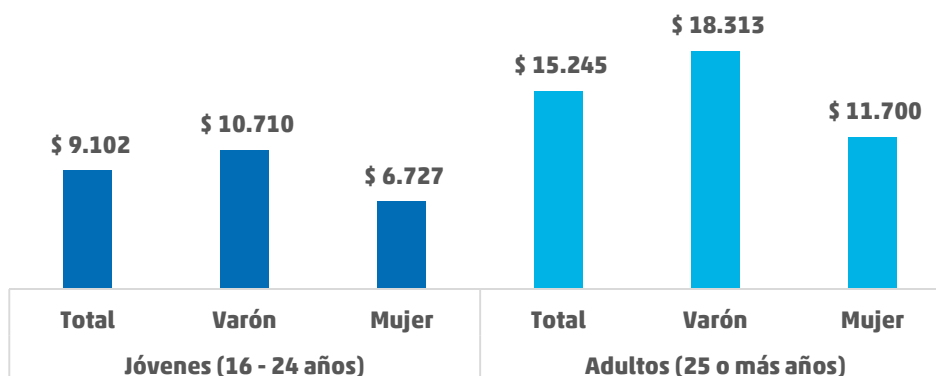


### 1.5. Ingresos laborales

El ingreso mensual promedio de los trabajadores jóvenes al momento de realización de la encuesta (segundo semestre de 2018), era de \$9.102, por debajo de Salario Mínimo Vital y Móvil para ese período de \$10.700. Se observa una brecha salarial entre trabajadores jóvenes según sexo, el salario promedio de los varones ascendía a \$10.701 y el de las mujeres a \$6.727. Esta diferencia disminuye si se considera el salario según la cantidad promedio de horas trabajadas.

Si se realiza una comparación entre trabajadores jóvenes y adultos se observan diferencias positivas en favor de estos últimos de entre 5 y 8 mil pesos, dependiendo si se consideran mujeres o varones.

**Gráfico 1.18. Ingreso mensual promedio ocupación principal (en pesos)**



En el Cuadro 1.1 se analiza la distribución de trabajadores según los ingresos netos mensuales declarados en el marco de la ECETSS, tomando como referencia el Salario Mínimo, Vital y Móvil y prestaciones por desempleo definido por la Resolución N° 3/2018 para el período, equivalente a \$10.700<sup>8</sup>. De acuerdo a esta información, el 63,5% de los trabajadores jóvenes percibieron ingresos menores al SMVM (54,2% si se consideran varones y 77,3% si son mujeres), mientras que para los trabajadores adultos los valores representan el 46,8%, 36,8% y 58,2% respectivamente. En este punto hay que tener en cuenta que la distribución de trabajadoras mujeres según rango salarial se ve muy influenciada por aquellas que desarrollan trabajo doméstico en casas particulares.

**Cuadro 1.1. Salario promedio mensual (% de trabajadores)**

Rango salarial	Jóvenes (16 - 24 años)			Adultos (25 o más años)		
	Total	Varón	Mujer	Total	Varón	Mujer
Hasta \$4.000	34,10%	25,80%	46,40%	25,20%	19,20%	32,10%
Desde \$4.001 hasta \$8.000	17,90%	18,20%	17,40%	13,30%	9,60%	17,60%
Desde \$8.001 hasta \$10.700	11,50%	10,20%	13,50%	8,30%	8,00%	8,50%
Desde \$10.401 hasta \$13.400*	11,90%	15,10%	7,10%	6,70%	6,60%	7,00%
Desde \$13.401 hasta \$16.000	10,20%	10,90%	9,30%	9,90%	10,50%	9,10%
Desde \$16.001 hasta \$18.700	2,80%	3,90%	1,30%	4,60%	4,80%	4,30%
Desde \$18.701 hasta \$21.400	4,70%	5,60%	3,30%	8,60%	10,60%	6,40%
Mayor a \$21.400	6,90%	10,30%	1,70%	23,40%	30,70%	15,00%

\* Salario Mínimo Vital y Móvil segundo semestre de 2018: \$10.700.

<sup>8</sup> <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/310000-314999/313259/norma.htm>

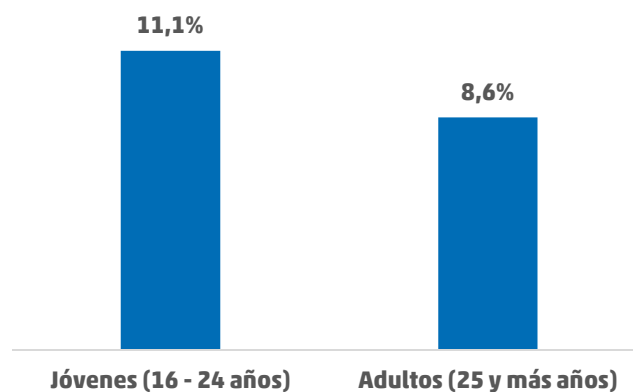
## 2. CONDICIONES DE TRABAJO

### 2.1. Organización del trabajo

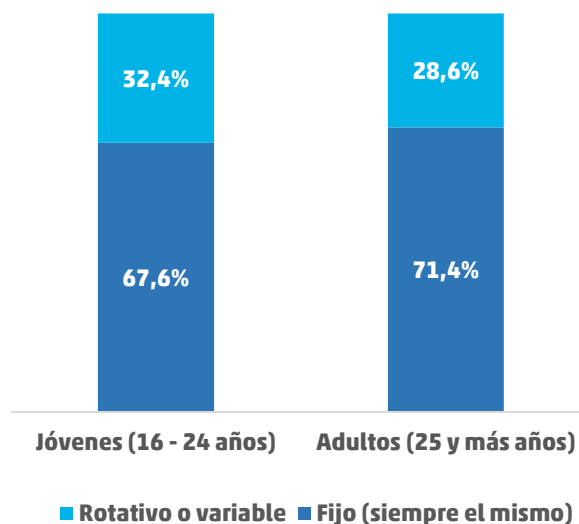
Con respecto a la organización del trabajo se advierten algunas diferencias entre trabajadores jóvenes y de mayor edad.

Es más frecuente la realización de los trabajadores de 16 a 24 años de trabajo nocturno - al menos 3 horas o más entre las 22 y las 6 horas- (11,1% vs 8,6%) y trabajo rotativo o con turnos variables (32,4% vs 28,6%).

**Gráfico 2.1. Trabajo nocturno (en % de trabajadores)**

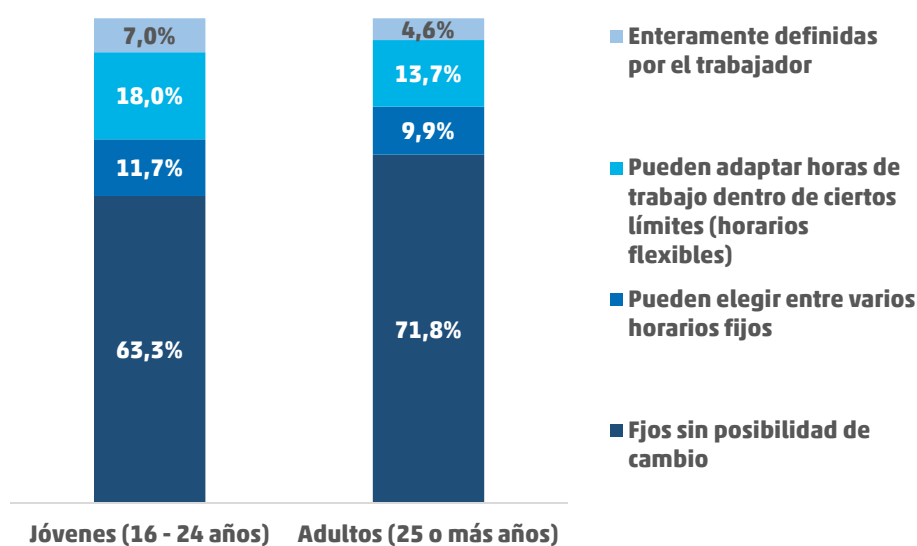


**Gráfico 2.2. Turnos fijos o rotativos (en % de trabajadores)**



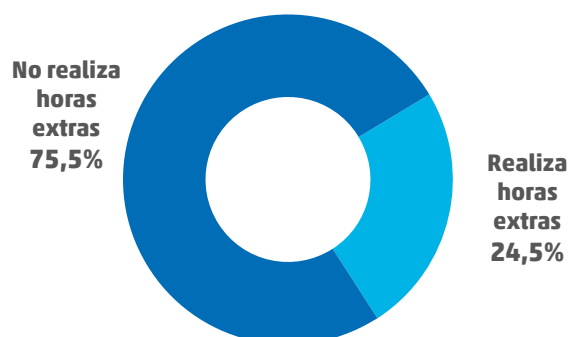
Con respecto a la determinación de los horarios de trabajo, los trabajadores jóvenes declaran tener mayor flexibilidad que los trabajadores de más edad. En efecto la proporción de trabajadores de entre 16 y 24 años que tiene horarios fijos inamovibles es de 63,3% mientras que en aquellos de 25 años o más asciende a 71,8%.

**Gráfico 2.3. Definición de horarios de trabajo (en % de trabajadores)**



Cerca de un cuarto de trabajadores jóvenes realiza horas extras, del cual el 90% recibe alguna compensación por las mismas (46,3% pagadas como horas extras, 36,4% como horas comunes y 7% a través de francos compensatorios). Sobre este punto no se advierten grandes diferencias respecto los trabajadores de más edad.

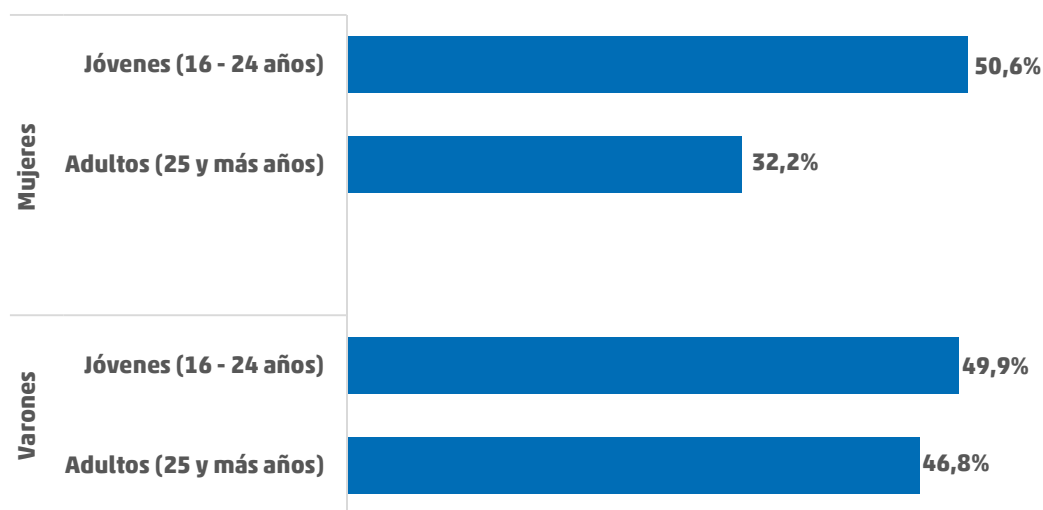
**Gráfico 2.4. Horas extras (en % de trabajadores jóvenes)**



Se considera la medida construida para caracterizar jornadas atípicas<sup>9</sup> – que toma en consideración algunos de los indicadores referidos a los tipos de jornadas, como turnos rotativos, trabajo nocturno, jornada excesiva y o trabajos en fines de semana - se advierte que con respecto a los trabajadores de mayor edad los trabajadores jóvenes presentan mayor presencia de jornadas atípicas de trabajo. Esta condición se da especialmente en las mujeres, de las cuales 50,6% realizan jornadas que podrían ser consideradas atípicas en los términos propuestos.

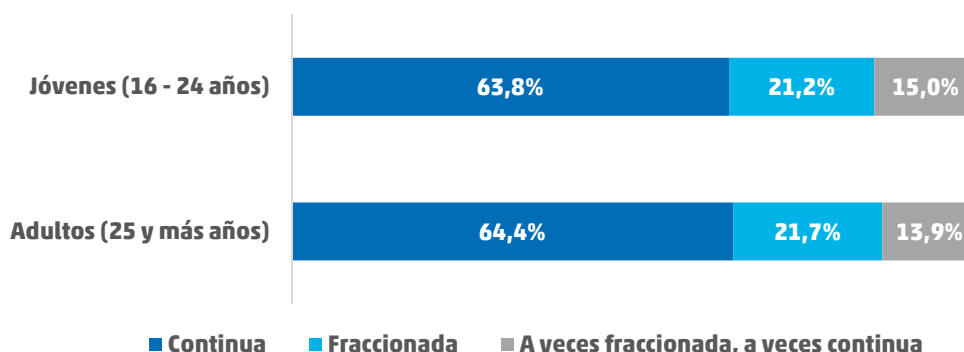
<sup>9</sup> "Jornada atípica": trabajadores que poseen al menos una de las siguientes condiciones laborales: turnos rotativos, trabajo nocturno, jornada excesiva y/ o trabajo en fines de semana. Ver punto 5.1.2 del Capítulo 5 libro Análisis de resultados ECETSS 2018 <https://www.argentina.gob.ar/srt/observatorio-srt/encuestas-salud-trabajo/ECETSS-2018/libro> (visto 29/01/2020).

**Gráfico 2.5. Jornada atípica (en % de trabajadores)**



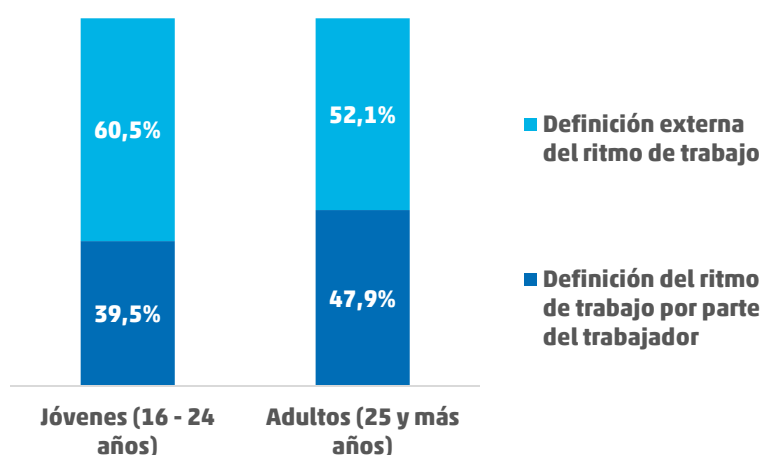
Sobre el tipo de jornada realizada (continua o fraccionada) prácticamente no se observan diferencias entre trabajadores jóvenes y de mayor edad.

**Gráfico 2.6. Tipo de jornada de trabajo (en % de trabajadores)**

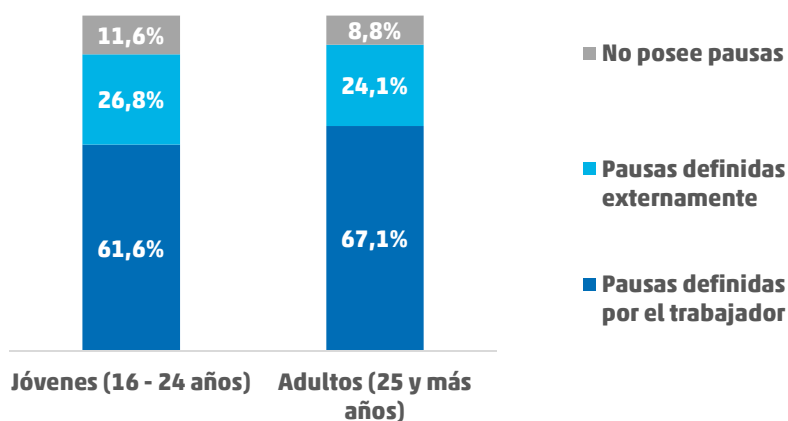


Sí se observan diferencias en relación a la posibilidad de los trabajadores jóvenes de determinar su ritmo de trabajo y la posibilidad de realizar pausas. En particular, mientras 47,9% de los trabajadores adultos puede determinar por sí mismos el ritmo de su trabajo, estas posibilidades disminuyen en el caso de los jóvenes (39,5). Estas diferencias negativas también se observan en relación a la posibilidad de los jóvenes de realizar pausas, donde 11,6% señala no poseerlas. Ambos factores, la posibilidad de determinar el ritmo y de realizar pausas en la jornada laboral se encuentran estrechamente ligados a la salud de los trabajadores y a la ocurrencia de accidentes.

**Gráfico 2.7. Determinación del ritmo de trabajo (en % de trabajadores)**

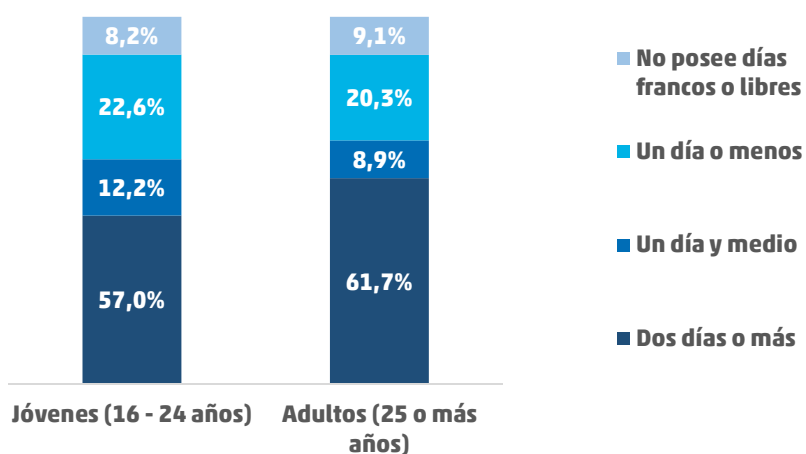


**Gráfico 2.8. Posibilidad de hacer pausas (en % de trabajadores)**



Cerca del 50% de los trabajadores jóvenes tiene entre 1,5 y 2 días de descanso semanal. Existen algunas diferencias entre los trabajadores de entre 16-24 años y sus pares adultos en favor de estos últimos cuyas jornadas libres tienen mayor duración.

**Gráfico 2.9. Días libres o francos semanales (en % de trabajadores)**

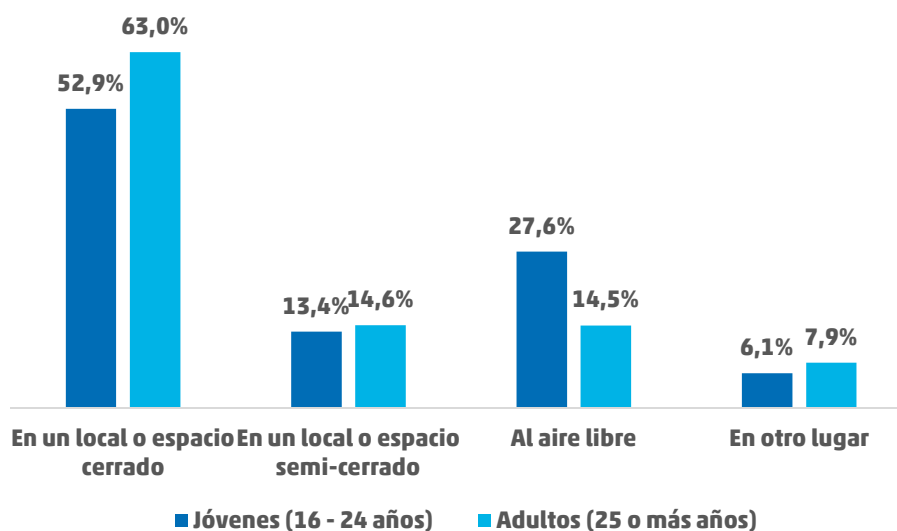


## 2.2. Exposición a riesgos medioambientales

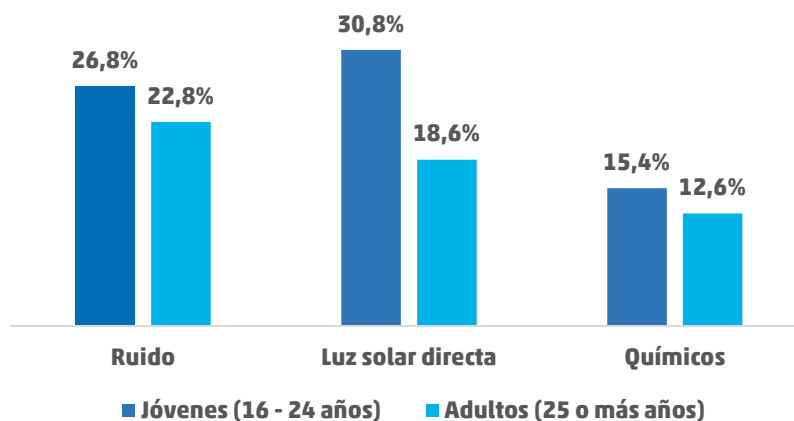
Los riesgos medioambientales están relacionados a los espacios de trabajo y tareas requeridas para producir o prestar servicios. En el caso de los jóvenes es necesario recordar que se insertan mayoritariamente en actividades ligadas al comercio, hotelería y restaurant, construcción, manufacturas y agro, por lo cual en muchos casos se observa una mayor exposición a riesgos medioambientales en relación a sus pares adultos. Asimismo, existe una proporción más elevada de jóvenes que realiza tareas al aire libre, explicado por la realización de actividades primarias y de construcción.

En ese sentido los riesgos del medioambiente laboral más prevalentes y que ofrecen mayores diferencias al comparar los rangos etarios considerados son el ruido (26,8% vs 22,8%), la luz solar directa (30,8% vs 18,6%) y la manipulación, inhalación o contacto con sustancias químicas nocivas o tóxicas.

**Gráfico 2.10. Lugar de realización de tareas (en % de trabajadores)**



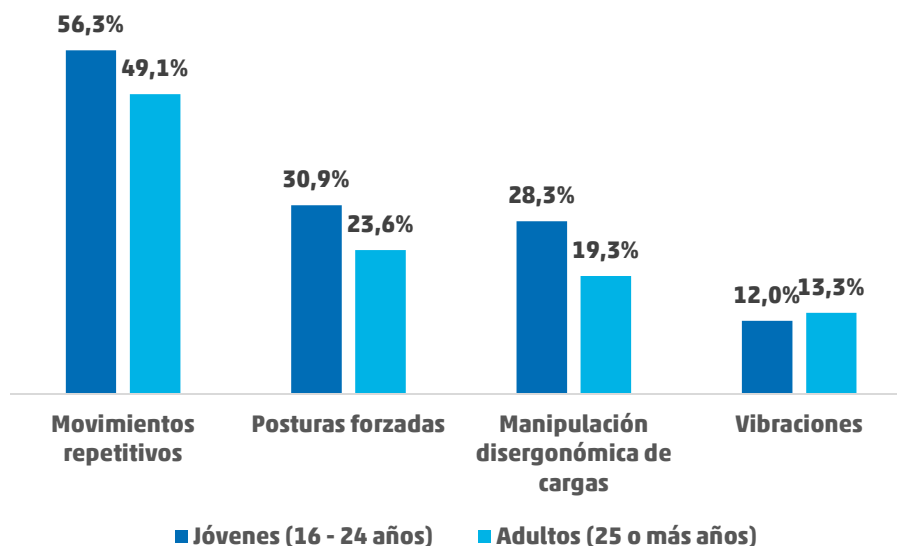
**Gráfico 2.11. Exposición a riesgos físicos y químicos (en % de trabajadores)**





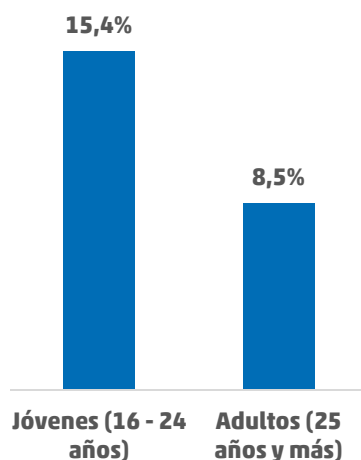
También se observa una sustancial diferencia en relación a la exposición de riesgos disergonómicos, el 56,3% de los trabajadores jóvenes señala que realiza movimientos repetitivos con los dedos, manos o brazos cada pocos segundos; 30,9% debe mantener posturas corporales incómodas y 28,3% levanta, traslada o arrastra cargas, personas, animales u otros objetos pesados. Esto se encuentra estrechamente relacionado al tipo de actividad en la que se insertan los jóvenes (construcción, actividades agrícolas, industria).

**Gráfico 2.12. Exposición a riesgos disergonómicos (en % de trabajadores)**



La exposición al humo de tabaco ajeno considerado un agente cancerígeno se encuentra más presente entre los trabajadores jóvenes de 16 a 24 años, de los cuales el 15,4% manifiesta encontrarse expuesto.

**Gráfico 2.13. Exposición al humo de tabaco ajeno (en % de trabajadores)**



Con menor diferencia entre grupos etarios, existen trabajadores jóvenes que manifiestan estar expuestos a otros riesgos medioambientales vinculados con temperatura del ambiente demasiado alta o demasiado baja (23,2%); espacios físicos

reducidos (14%); servicios sanitarios en malas condiciones (12%), protecciones, señalizaciones y antideslizantes en malas condiciones o inexistentes (10,5%), lugares de trabajo húmedos o mojados (9,7%); mala ventilación (7,1%), contacto con materiales, animales o personas que pueden estar infectados (5,9%) y radiaciones (5,1%).

No se observan mayores diferencias respecto a la opinión de los trabajadores jóvenes sobre el estado general de higiene y seguridad de los establecimientos donde trabajan, sobre el cual 85,7% dice ser bueno y 14,3% deficiente (vs 85,9% y 14,1% en trabajadores adultos).

## **2.3. Exposición a riesgos psicosociales**

### ***Exigencias en el trabajo***

En relación a las exigencias en el trabajo, se observan algunas diferencias entre trabajadores jóvenes y de mayor edad.

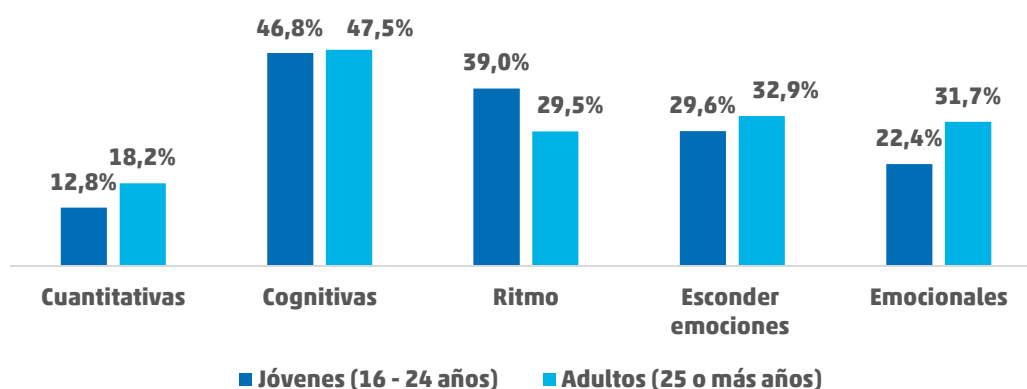
Para el grupo de trabajadores de 16 a 24 años, la mayor prevalencia se identifica en las exigencias cognitivas, medidas a través de la necesidad de controlar muchas cosas a la vez, donde el 46,8% de trabajadores jóvenes manifiesta estar expuesto, no advirtiéndose diferencias significativas entre los distintos grupos etarios.

En segundo orden de magnitud de exposición, le siguen las exigencias referidas a la intensidad del trabajo o de ritmo que afectan al 39% de los trabajadores jóvenes que manifiestan tener que trabajar muy rápido. En este caso sí se observan diferencias según rango etario, estando los trabajadores jóvenes más expuestos que los adultos.

El 29,6% de los trabajadores jóvenes tiene que esconder emociones para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de otras personas en su lugar de trabajo, mientras que 22,4% posee ambientes de trabajo emocionalmente desgastadores. Para ambos factores de riesgo la exposición es menor que en el caso de trabajadores de más edad.

Sólo el 12,8% de los jóvenes trabajadores enfrenta exigencias psicológicas cuantitativas relacionadas a no poder completar sus tareas laborales, nivel levemente inferior que en el caso de sus pares adultos.

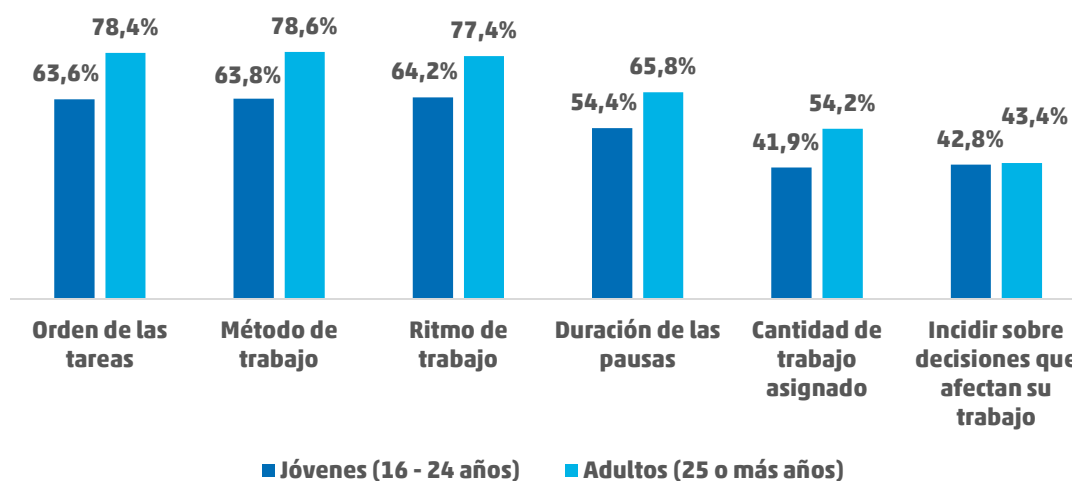
**Gráfico 2.14. Exposición a exigencias en el trabajo (en % de trabajadores)**



### **Autonomía y posibilidades de desarrollo**

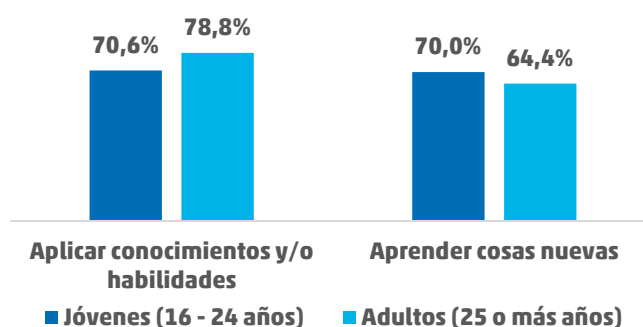
Con respecto a las posibilidades de control sobre el trabajo, se advierte que los trabajadores jóvenes poseen un menor nivel de autonomía que sus pares adultos para organizar o planificar el orden de sus tareas, el método de su trabajo y el ritmo de trabajo (alrededor del 63% dice poseerla) y que esta autonomía disminuye para otras decisiones como la determinación del tiempo de las pausas (54,4%), la cantidad de trabajo asignado (41,9%) o la posibilidad de incidir sobre las decisiones que afectan a su trabajo (42,8%).

**Gráfico 2.15. Autonomía para organizar o planificar (en % de trabajadoras)**



Con respecto a las oportunidades para desarrollar habilidades en el trabajo, se da la relación esperada entre ambos grupos etarios. La proporción de jóvenes que dice poder aprender cosas nuevas es mayor que la observada en trabajadores de más edad (70% vs 64,4%) mientras que la posibilidad de aplicar sus conocimientos y/o habilidades es menor (70,6% vs 78,8%). Si se desagregara el grupo de trabajadores de 25 años o más en intervalos más pequeños se observaría que a medida que aumenta la edad estas características se acentúan aún más.

**Gráfico 2.16. Posibilidades de desarrollo (en % de trabajadores)**



### **Relaciones interpersonales, liderazgo y reconocimiento**

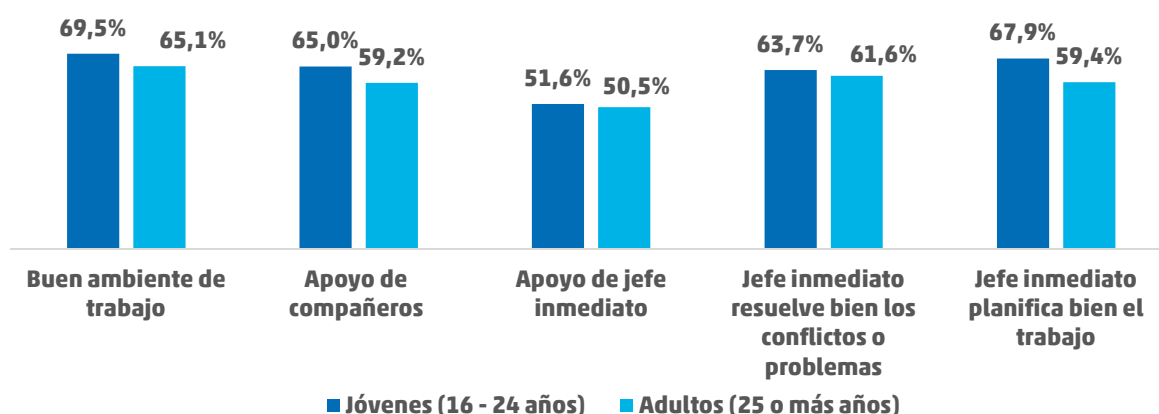
Se observan pequeñas diferencias positivas en la apreciación de los trabajadores jóvenes, respecto a sus pares de más edad, sobre factores que hacen a la calidad de las relaciones con sus superiores y pares, y a la capacidad de los primeros para desenvolverse en su rol de liderazgo.

La mayoría de los jóvenes (69,5%) posee buenos ambientes de trabajo y apoyo de sus compañeros de trabajo para la realización de las tareas (65%). Esta percepción disminuye para el caso del apoyo recibido de sus jefes inmediatos.

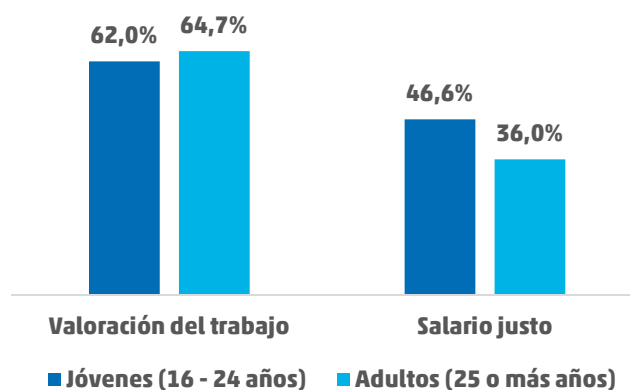
Sobre la calidad del liderazgo de su jefe inmediato se observa una mayor percepción positiva en los trabajadores jóvenes en relación a los de más edad tanto si se considera la capacidad de resolución de problemas (63,7% vs 61,6%) como de planificación del trabajo (67,9% vs 59,4%).

La percepción sobre la valoración del trabajo por parte de jefes o empleadores es similar en trabajadores jóvenes y de mayor edad (62% vs 64,7%), sin embargo cuando se indaga sobre los salarios recibidos en relación al rendimiento laboral esta evaluación positiva mejora considerablemente en favor de los jóvenes (46,6% vs 36%).

**Gráfico 2.17. Relaciones interpersonales y calidad del liderazgo (en % de trabajadores)**



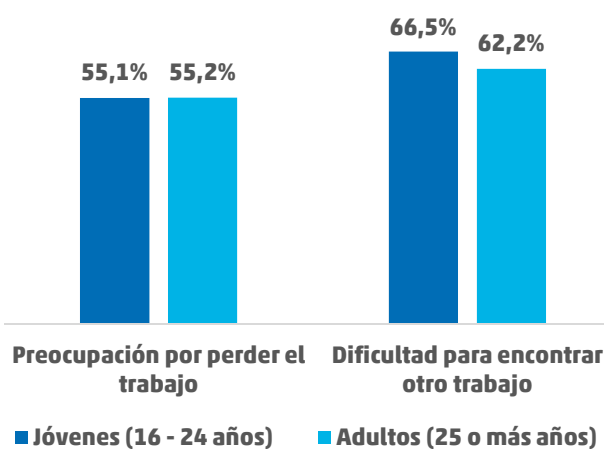
**Gráfico 2.18. Reconocimiento en el trabajo (en % de trabajadores)**



### ***Inseguridad en el empleo***

El 55,1% de los trabajadores jóvenes se encuentra preocupado por la posibilidad de perder el trabajo mientras que el 66,5% señala que tendría dificultad en conseguir otro trabajo en caso de ser despedidos, dando cuenta de inseguridad respecto al futuro en relación al mercado de trabajo. No se advierten diferencias relevantes de percepción entre los grupos etarios considerados.

**Gráfico 2.19. Inseguridad en el empleo (en % de trabajadores)**



### ***Violencia laboral***

En el marco de la encuesta se midieron distintos indicadores relacionados a la exposición a episodios de violencia de los trabajadores en sus ámbitos laborales, factor que influye negativamente sobre la salud de los trabajadores y es muchas veces difícil de identificar y abordar.

Con respecto a la violencia laboral impartida por superiores se obtuvieron dos medidas que arrojan valores similares, 11,4% de los trabajadores han sufrido agresiones de jefes directos o empleadores mientras que el 12,2% recibió amenazas de despido. El primer

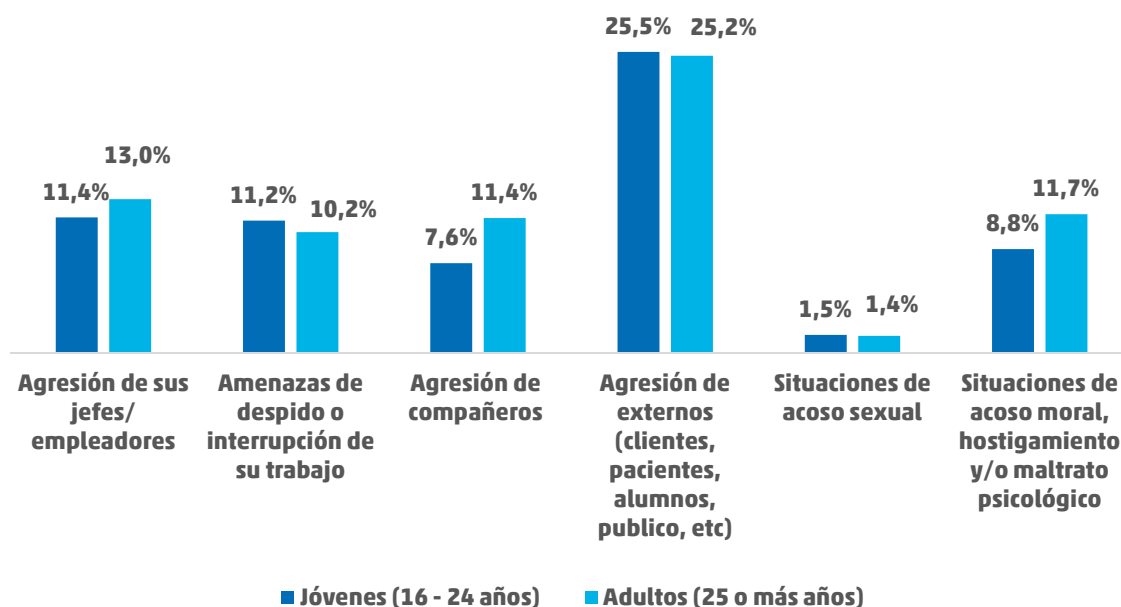
indicador es levemente inferior que en el caso de sus pares adultos, lo contrario se da en el segundo indicador.

La percepción de agresiones por parte de compañeros de trabajo es menor, 7,6% de los trabajadores jóvenes manifiesta haber sufrido una situación de este tipo. Esta proporción es menor que en el caso de trabajadores de más edad.

La principal fuente de agresiones, o de mayor prevalencia, proviene de personas externas al establecimiento laboral: 25,5% de los trabajadores jóvenes sufrió al menos una agresión de clientes, pacientes, alumnos u otras personas ajenas a la empresa.

Finalmente, existe un 1,5% de trabajadores jóvenes que fueron víctimas de situaciones de acoso sexual y 8,8% de acoso moral, hostigamiento y/o maltrato psicológico.

**Gráfico 2.20. Violencia laboral (en % de trabajadores)**



Otro indicador que está relacionado a la violencia laboral es el respeto por las ideas o forma de pensar de los trabajadores. En general existe una valoración positiva de los trabajadores jóvenes -69,7% considera que en sus trabajos se valora su forma de pensar- aunque esta valoración es menor a la realizada por los trabajadores de más edad.

### 3. PREVENCIÓN

El uso de Elementos de Protección Personal (EPP) está muy relacionado a la actividad económica y tarea que desempeñan los trabajadores. Como se expresó en apartados anteriores, los jóvenes tienen mayor inserción en actividades primarias, construcción, industria manufacturera, comercio y hotelería y restaurant, principalmente realizando tareas sin calificación. Es por ello que en el Cuadro 3.1. se realiza un análisis del uso de EPP en estas actividades económicas, realizando una comparación entre trabajadores jóvenes y adultos, encontrando que en general la disponibilidad es similar entre ambos grupos etarios excepto en el rubro de la construcción donde existe un mayor porcentaje de trabajadores jóvenes que no dispone de los elementos necesarios.

**Cuadro 3.1. Disposición de EPP en actividades económicas con mayor inserción de jóvenes (en % de trabajadores)**

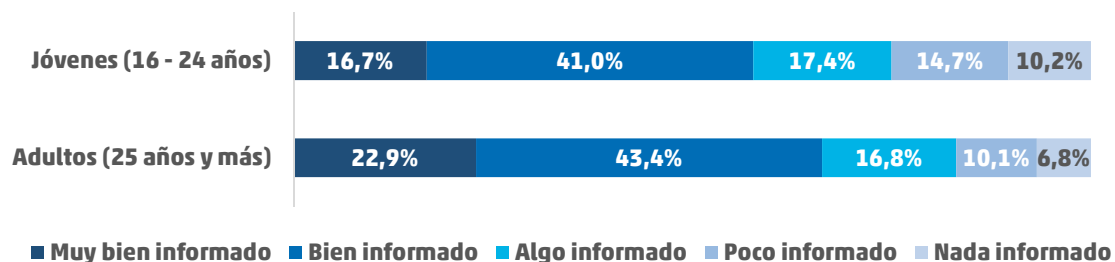
Actividad económica	Disponibilidad de EPP	Jóvenes (16 - 24 años)	Adultos (25 o más años)
<b>Actividades primarias</b>	Todos o algunos	83,6%	82,3%
	Ninguno	14,7%	5,4%
	No corresponde que use	1,7%	12,3%
<b>Industria manufacturera</b>	Todos o algunos	70,0%	71,7%
	Ninguno	20,9%	9,8%
	No corresponde que use	9,1%	18,5%
<b>Construcción</b>	Todos o algunos	60,0%	77,8%
	Ninguno	33,9%	18,6%
	No corresponde que use	6,1%	3,7%
<b>Comercio</b>	Todos o algunos	26,1%	15,9%
	Ninguno	23,5%	17,9%
	No corresponde que use	50,4%	66,2%
<b>Hoteles y restaurantes</b>	Todos o algunos	58,1%	51,4%
	Ninguno	9,0%	17,7%
	No corresponde que use	32,9%	30,9%

Con respecto al nivel de información, el 57,7% de los trabajadores jóvenes considera que está bien o muy bien informado sobre los riesgos para la salud y seguridad relacionados con el trabajo que desempeñan, en contraste con los trabajadores de más edad que se perciben mejor informados (66,3%).

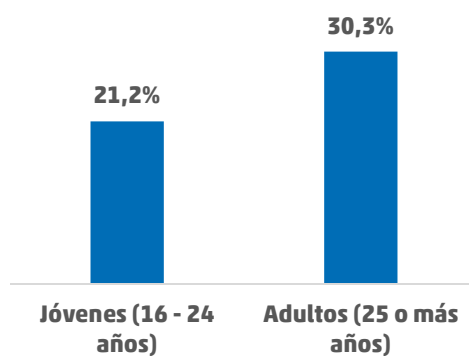
Esto se encuentra en línea a la capacitación efectiva recibida sobre la prevención de riesgos como normas de higiene y seguridad, prevención de incendios, prevención de accidentes o utilización de elementos de protección personal se manifiesta una diferencia significativa entre ambos grupos de trabajadoras. El 21,2% de los trabajadores

jóvenes recibió al menos una capacitación en los últimos 12 meses mientras que en el caso de los trabajadores adultos esta proporción aumenta a 30,3%.

**Gráfico 3.1. Nivel de información sobre salud y seguridad en el trabajo según edad.**



**Gráfico 3.2. Trabajadores que realizaron actividades de capacitación en el último año según edad.**



#### 4. PARTICIPACIÓN SINDICAL

En cuanto a la afiliación sindical<sup>10</sup>, se observa un menor nivel de afiliación entre los trabajadores jóvenes. Un 20,7% de los trabajadores registrados jóvenes se encuentra afiliado a un sindicato, en contraste con sus pares adultos donde esta proporción asciende a 38%.

**Gráfico 4.1. Asalariados registrados que se encuentran afiliados a un sindicato según edad (en %)**



<sup>10</sup>Afiliación sindical: se realizó a partir de un set de tres preguntas. Ver punto 6.3.2 del Capítulo 6 libro Análisis de resultados ECETSS 2018 <https://www.argentina.gob.ar/srt/observatorio-srt/encuestas-salud-trabajo/ECETSS-2018/libro> (visto 04/02/2020).

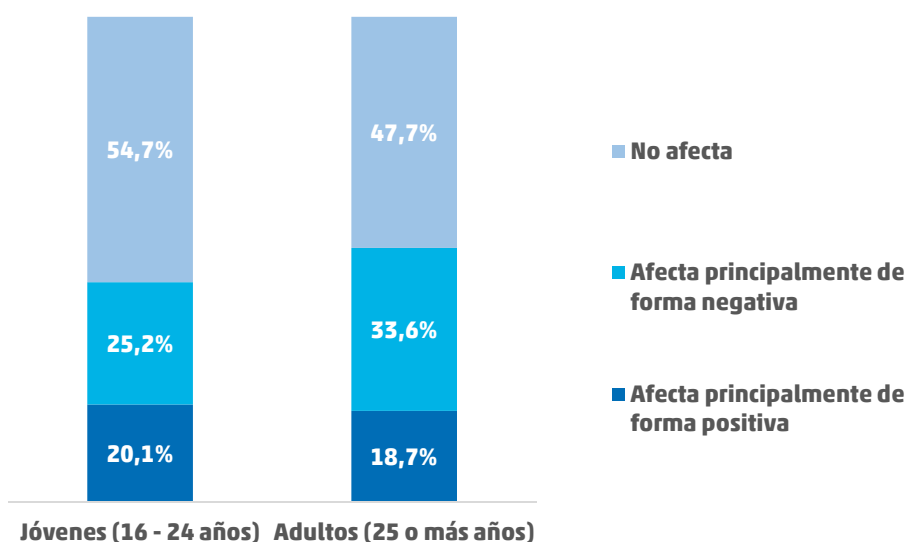


## 5. SALUD

En el marco de la ECETSS se abordó a la salud de los trabajadores tomando en cuenta sus múltiples dimensiones, e incluyendo no sólo a los accidentes de trabajo y enfermedades relacionadas con el trabajo, sino también la percepción del trabajador sobre su salud y bienestar y sobre los potenciales efectos del trabajo sobre la salud.

Los trabajadores jóvenes tienen una menor percepción de los efectos del trabajo sobre la salud. Al consultarlos sobre si el trabajo afecta a la salud y en qué forma lo hace, más de la mitad respondió que no tiene ningún impacto. Asimismo, entre los que consideran que el trabajo si afecta su salud, 20,1% señala que el efecto es positivo mientras que 25,2% lo considera negativo. Esta percepción es distinta a la manifestada por trabajadores de mayor edad, donde la percepción de impacto negativo es mayor.

**Gráfico 5.1. Influencia del trabajo sobre la salud (en % de trabajadores)**



El Gráfico 5.2 presenta un conjunto de indicadores relacionados a la salud de los trabajadores, efectuando una comparación entre trabajadores de distintas edades.

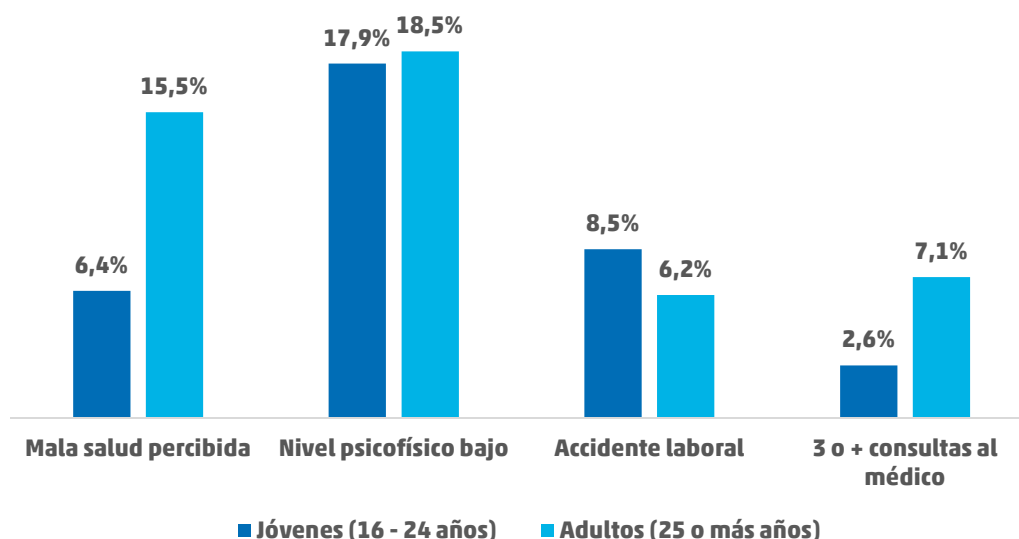
En primer lugar se presenta un indicador de percepción de estado de salud general, aquí es interesante notar como el grupo de trabajadores jóvenes percibe un mejor estado de salud en relación a sus pares mayores, siendo la diferencia entre ellos muy significativa (6,4% vs 15,5% de mala salud percibida).

Esta diferencia disminuye si se considera el indicador de bienestar subjetivo construido a partir del WHO5 Index. El 17,8% de los trabajadores tiene un nivel psicofísico bajo, porcentaje muy cercano al de sus pares adultos (18,5%).

En línea con estos indicadores, la proporción de trabajadores jóvenes que ha realizado 3 o más visitas al médico por problemas de salud relacionados a su trabajo es considerablemente menor que para el grupo de trabajadores de 25 años o más.

Por otra parte, si bien los indicadores de estado de salud y nivel psicofísico son mejores para el grupo de trabajadores jóvenes, no ocurre lo mismo con la accidentabilidad en el trabajo. El tercer indicador muestra que los trabajadores jóvenes se accidentan en su trabajo cerca de un 40% más que sus pares adultos. Mientras el porcentaje de trabajadores adultos accidentados en sus ámbitos laborales es de 6,2% en trabajadores jóvenes asciende a 8,5%.

**Gráfico 5.2. Indicadores de salud (en % de trabajadores)**



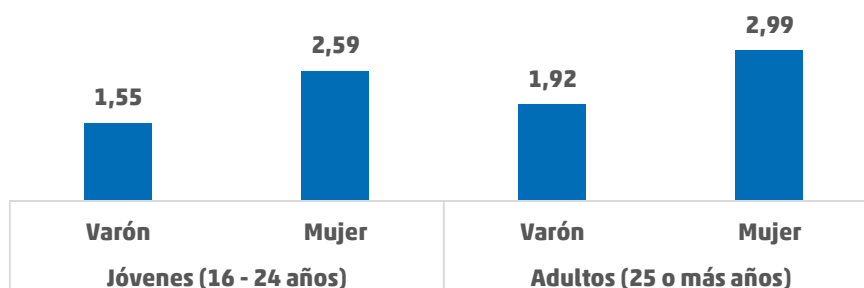
Esta mayor accidentabilidad está estrechamente vinculada a la actividad económica desarrollada por los trabajadores jóvenes y tipo de tarea que realizan como así también a las características de las condiciones de empleo y trabajo a las que están expuestos. En análisis realizados para el conjunto de trabajadores<sup>11</sup> se ha comprobado que aquellos expuestos a jornadas de trabajo atípicas, riesgos medioambientales y psicofísicos, con menor nivel de información y capacitación sobre los riesgos del trabajo para su salud tienen más accidentes.

<sup>11</sup> Ver Capítulo 7 libro Análisis de resultados ECETSS 2018 <https://www.argentina.gob.ar/srt/observatorio-srt/encuestas-salud-trabajo/ECETSS-2018/libro> (visto 04/2020)

## 6. TRABAJO DOMÉSTICO NO REMUNERADO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

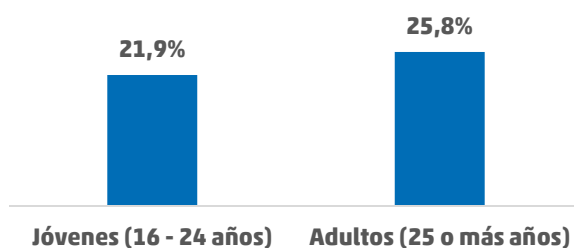
Al analizar el uso del tiempo doméstico y no doméstico según rango etario se advierte en primer lugar que se mantiene la brecha entre varones y mujeres en la cual la cantidad de tiempo dedicado por estas últimas a trabajo doméstico no remunerado es mayor. Sin embargo también se advierten diferencias al comparar varones jóvenes en relación a sus pares adultos en favor de los primeros (1,55 h vs 2 h), y lo mismo ocurre en el caso de las mujeres (2,59 h vs 3 h).

**Gráfico 6.1. Tiempo de trabajo no remunerado promedio (en horas)**

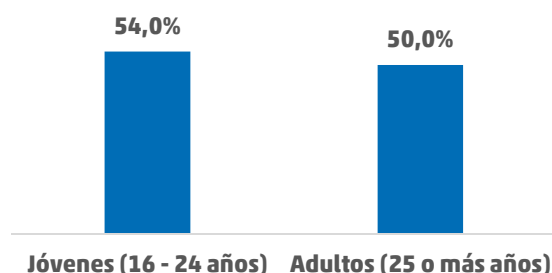


Con respecto a las posibilidades de conciliar la vida personal y laboral, se advierte una pequeña diferencia en las mujeres en favor de los trabajadores jóvenes respecto a los de mayor edad. El 21,9% de los trabajadores jóvenes manifiesta la necesidad de estar en su casa y en su trabajo a la vez – también llamado doble presencia - (vs 25,8% de los trabajadores adultos). Asimismo, una mayor proporción de trabajadores jóvenes manifiesta poder tomar una o dos horas libres de su jornada laboral para atender asuntos personales o familiares, es decir de conciliar la vida laboral y familiar (54% vs 50%).

**Gráfico 6.2. Doble presencia (en % de trabajadores)**



**Gráfico 6.3. Conciliación de la vida familiar y laboral (en % de trabajadores)**

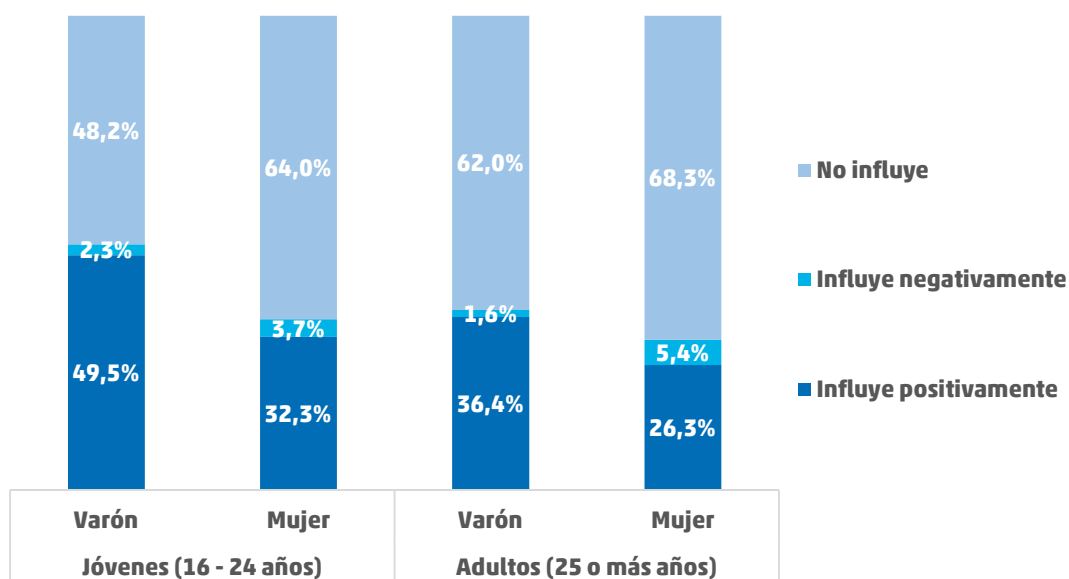


## 7. VALORACIÓN DEL TRABAJO

En el marco de la encuesta se indagó sobre si la condición de ser mujer o varón influía y cómo en diversos aspectos de la vida laboral, como el tipo de trabajo que se realiza, la contratación o el trato recibido por compañeros y jefes; y se buscó identificar la presencia de estereotipos de género que luego se traducen en una mayor ocupación y en una segregación horizontal del trabajo por género<sup>12</sup>. En esta publicación se suma al análisis el factor etario, tratando de identificar distintas percepciones entre trabajadores jóvenes y adultos.

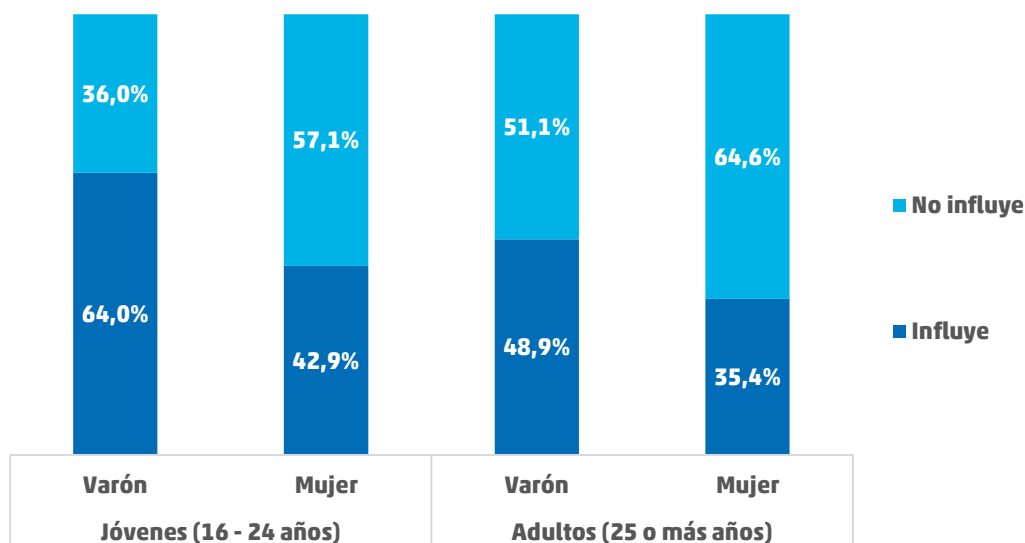
Como se advierte en el Gráfico 6.3, los trabajadores jóvenes, tanto hombres como mujeres, perciben mayor influencia de su condición al momento de la contratación, siendo esta percepción mayoritariamente positiva. Sin embargo esto es aún más marcado entre los varones jóvenes y está muy relacionado a su participación en las actividades económicas vinculadas al agro, la construcción y la industria. Esto mismo se vuelve a observar en el Gráfico 6.4 en relación a la influencia del sexo en el tipo de trabajo que realiza.

**Gráfico 7.1. Valoración de la influencia de condición de varón o mujer al momento de ser contratado (en % de trabajadores)**



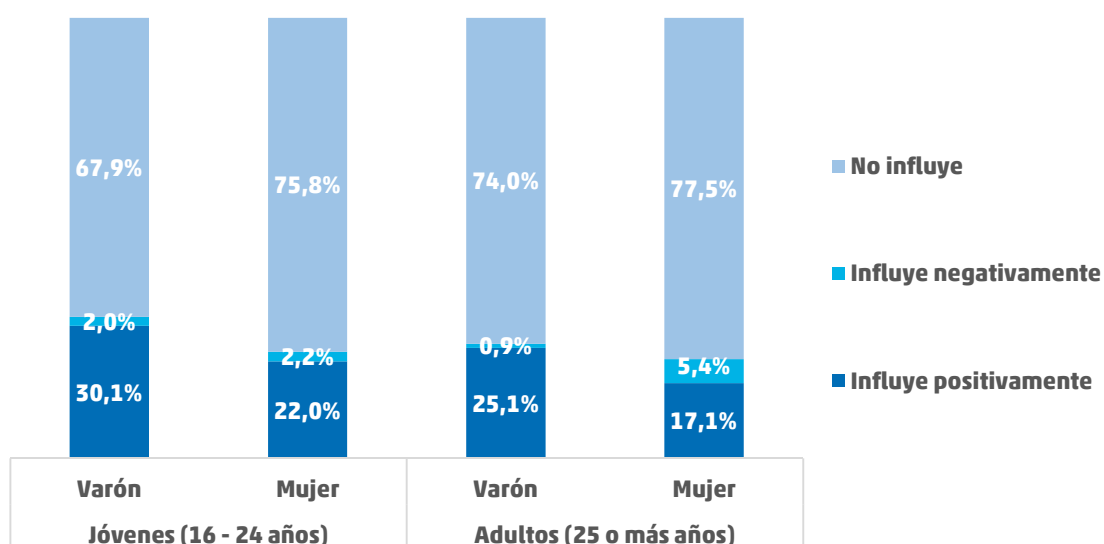
<sup>12</sup> Ver Capítulo 8 libro Análisis de resultados ECETSS 2018 <https://www.argentina.gob.ar/srt/observatorio-srt/encuestas-salud-trabajo/ECETSS-2018/libro> (visto 04/2020)

**Gráfico 7.2. Consideración que la condición de mujer / hombre influye en el tipo de trabajo que realiza (en % de trabajadores)**

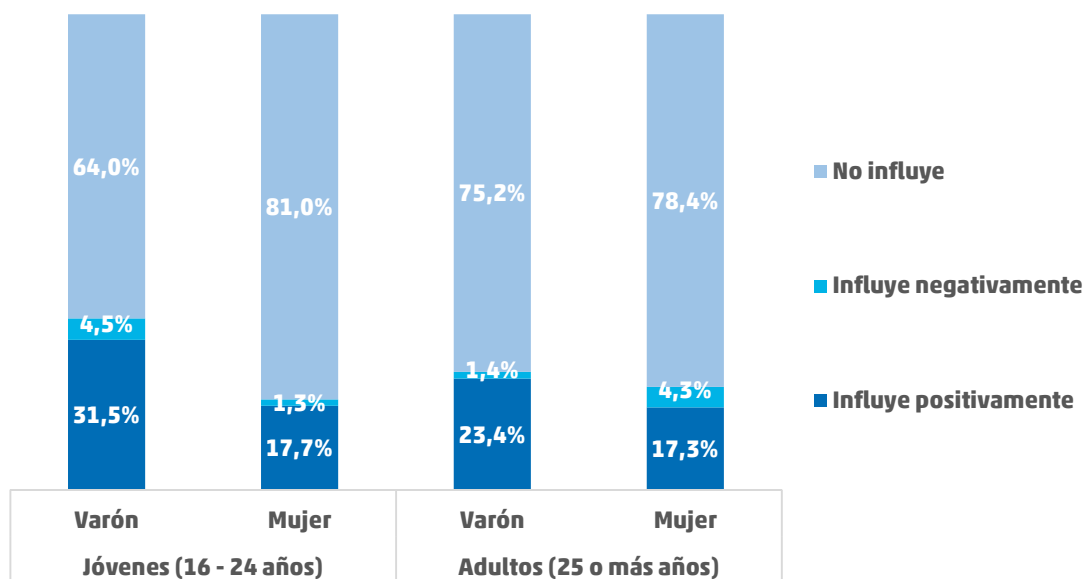


Por su parte cuando se analiza la valoración de los trabajadores sobre la influencia de su condición de varón o mujer en el trato de compañeros y jefes son nuevamente los trabajadores varones jóvenes los que perciben mayor influencia, mayoritariamente positiva, mientras que la percepción de las trabajadoras jóvenes es más similar a la de sus pares adultos.

**Gráfico 7.3. Valoración de la influencia de condición de varón o mujer en el trato de sus compañeros (en % de trabajadores)**



**Gráfico 7.4. Valoración de la influencia de condición de varón o mujer en el trato que recibe de su superior o jefe/empleador (en % de trabajadores)**



## REFLEXIONES FINALES

A lo largo del informe se identificaron vulnerabilidades específicas de los trabajadores jóvenes generadas por sus características personales y provenientes de las condiciones de empleo y trabajo a las que están expuestos, aspectos que constituyen posibles causas de mayor accidentabilidad con respecto a sus pares de mayor edad.

En términos de contratación están expuestos a un alto grado de vulnerabilidad, con un importante porcentaje de los trabajadores que no cuentan con aportes a la seguridad social, implicando no sólo una barrera al acceso de derechos sociales como aguinaldo, obra social, ART y licencias, sino una importante carencia en lo que respecta a la prevención y cuidado de la salud y seguridad en el trabajo.

Los trabajadores jóvenes, especialmente los varones, se insertan en algunas de las actividades más riesgosas y con mayores tasas de accidentabilidad como el agro, la construcción y la industria, realizando dado su nivel de educación, tareas operativas o sin calificación.

La escasa antigüedad en los establecimientos y puestos de trabajo implican un menor aprendizaje derivado de la experiencia, identificado por los actores sociales como una de las principales causas de accidentabilidad.

Las condiciones de trabajo estrechamente vinculadas a los procesos productivos de las actividades económicas en las que se insertan y al tipo de tareas que realizan, son adversas a los trabajadores jóvenes, advirtiéndose durante el desarrollo del informe que existe una mayor exposición de éstos a jornadas de trabajo atípicas y riesgos derivados del medioambientes de trabajo y de las formas en que se organiza el trabajo.

Se advirtieron, asimismo, menores niveles de información y capacitación en los trabajadores de 16 a 24 años, recursos indispensables para la adaptación a ambientes de trabajo más complejos. Las pronunciadas tasas de informalidad y la alta concentración en establecimientos pequeños generan el desafío de encontrar los canales adecuados para brindar a los trabajadores jóvenes información, capacitación y prevención.

Lo hasta aquí expuesto pone de manifiesto que el trabajo, la salud y la seguridad de los adolescentes y jóvenes necesita de una mirada especial y de acciones que conduzcan a replantear las tareas de prevención, promoción, capacitación y fiscalización, reconociendo que para lograr una disminución en los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales es necesario que los trabajadores jóvenes internalicen una cultura preventiva y tengan la oportunidad de insertarse en entornos de trabajo seguros y saludables.

En ese marco, los hallazgos de este estudio constituyen un aporte para la elaboración de políticas públicas a desarrollarse en el marco del **Plan de Acción Nacional (PAN)** y forman parte de la función permanente del Ministerio de Trabajo y la SRT de monitorear las condiciones de empleo y salud de la población trabajadora.