

# Carta de Lisboa

Seminario de Lisboa / 3 de Junio de 2009



issa

ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL | AISS

Comité para la Educación y la Formación en Prevención

ISBN: 978-92-843-3187-1  
ISSN 1015-8022  
ISSA Prevention series 2056

# Preámbulo

La Carta de Lisboa  
se inscribe en  
el marco de  
la Declaración  
de Seúl.



El Comité de la AISS para la Educación y la Formación en Prevención adoptó, en su 4º Seminario realizado en junio de 2009, la Carta de Lisboa, que propone una estrategia de acogida y acompañamiento de los jóvenes trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo. Esta estrategia responde a los lineamientos establecidos en la Declaración de Seúl, adoptada en julio de 2008, en la que se otorga un lugar importante al desarrollo de una cultura de prevención nacional en materia de seguridad y salud a fin de que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores se dediquen activamente a garantizar un medio de trabajo seguro y salubre.





# Carta de Lisboa

Seminario de Lisboa  
3 de Junio de 2009

Habiéndose comprobado que, en casi todos los países, la frecuencia de accidentes de trabajo es significativamente más elevada en los trabajadores menores de 25 años que en los de más edad, el Comité para la Educación y la Formación en Prevención de la AISS propone a sus afiliados y socios una iniciativa global destinada a detener esta tendencia y reducir la desigualdad entre generaciones.

1 | Dado que la capacidad para afrontar los riesgos profesionales depende en gran medida de la capacitación recibida, el **Protocolo de la Ciudad de Québec** estableció en 2003 un marco de referencia para la integración de competencias en Salud y Seguridad en el Trabajo en las formaciones profesionales iniciales.

2 | En 2006, la Declaración de Berlín propuso una estrategia en materia de salud y seguridad, denominada “**De la escuela al trabajo**”, dividida en función de tres colectivos-objetivo: los alumnos en el ámbito escolar, los jóvenes en formación profesional y técnica inicial, y los nuevos trabajadores en las empresas.

3 | Estos últimos son particularmente vulnerables, habida cuenta de las exigencias físicas y organizacionales de su ambiente laboral y su falta de experiencia, y constituyen un colectivo-objetivo especialmente significativo en esta Carta.



# Carta de Lisboa

Para una estrategia  
de acogida y  
acompañamiento  
de los jóvenes  
trabajadores en  
materia de salud y  
seguridad

1

## OBJETIVO GENERAL

Considerando que los accidentes de los jóvenes trabajadores por lo general se producen en los primeros meses de empleo, la presente Carta se propone favorecer **la acogida, el acompañamiento y la formación** de los jóvenes en materia de salud y seguridad en el trabajo desde sus primeros contactos con el mundo laboral.

2

## COLECTIVOS RECEPTORES

La Carta se dirige a las diferentes instancias participantes (escuelas, formadores, profesionales, empresarios, administraciones oficiales, etc.).

3

## COMPROMISOS

Las diferentes instancias responsables se comprometen a aplicar una política de control y gestión de los riesgos tendente a suprimir los peligros contra la salud y los accidentes vinculados a la actividad profesional, integrando dispositivos de acogida de los jóvenes y, en consecuencia:

- proporcionar los medios necesarios para lograr los objetivos fijados;
- adoptar una estrategia de comunicación activa y pertinente para todas las personas de la empresa;
- lograr la participación de todos los empleados y de sus organizaciones representativas.



Los jóvenes trabajadores y los nuevos empleados participarán en estas iniciativas preventivas y se informarán sobre sus derechos y responsabilidades.

## 4 | APLICACIÓN

**Los empresarios se comprometen a informar a los jóvenes o los nuevos trabajadores acerca de los riesgos vinculados a su trabajo y a ofrecer la capacitación, el entrenamiento y la supervisión necesarios.**

Las empresas y los agentes sociales deberán:

- Elaborar y aplicar un plan de acogida para los jóvenes trabajadores, incluido un programa de formación en SST vinculado a las tareas profesionales previstas y a los lugares de trabajo;
- Designar y formar al personal responsable de la acogida de los jóvenes o de los nuevos contratados. Asimismo, deberán poner en valor esta función a fin de favorecer el voluntariado y la participación del personal correspondiente;
- Establecer un procedimiento para:
  - definir las competencias exigidas para ocupar un puesto de trabajo;
  - lograr que los jóvenes trabajadores estén capacitados para cumplir con sus tareas;
- Evaluar las cualidades precisas en materia de SST y, más particularmente, las actividades vinculadas a los jóvenes trabajadores;

- Efectuar verificaciones para confirmar que las prácticas de acogida respeten los objetivos de la política, la legislación y normativa vigentes y los principios de gestión;
- Participar en programas de formación en las empresas, en colaboración con las instituciones responsables de la educación y la formación profesional.

Las estrategias a desarrollar deberán tener en cuenta el nivel de formación en SST del joven y su nivel de experiencia profesional. Las competencias adquiridas previamente en materia de salud y seguridad en el trabajo dependen de su trayectoria inicial de formación y de su modo de ingreso en el mundo laboral:

- formación en alternancia escuela/empresa,
- período de prácticas o empleos temporales/ empleos estacionales,
- primer empleo precoz sin calificación ni formación profesional, o en un sector diferente al de la formación,
- acceso tardío al mundo laboral,
- cambio de empleo o de sector de actividad.



# Modalidades de Valorización

El Protocolo de la Ciudad de Québec ha hecho hincapié en la ampliación a nuevos socios y en el papel del Comité de Educación y Formación en términos de promoción de la adhesión a los principios del Protocolo de la Ciudad de Québec.

La Declaración de Berlín ha reforzado estas recomendaciones mediante un llamado a la acción en función de los diferentes públicos-objetivo.

A fin de promover una cultura de prevención, la Carta de Lisboa completa el dispositivo de promoción y de seguimiento de la acción mediante una amplia invitación a compartir las buenas prácticas en materia de acogida y acompañamiento de los jóvenes trabajadores dirigida a las empresas y sectores profesionales, a nivel nacional e internacional.

Los participantes en el Seminario de Lisboa están invitados a hacer una promoción nacional de los firmantes de la Carta de Lisboa y de su plan de acogida.

La Evaluación de las acciones que se inscriben en los principios de esta Carta se realizará mediante la compilación y publicación de las “mejores prácticas” en el sitio web del Comité y la concesión de premios y de galardones con ocasión de los seminarios internacionales.



## Plan de acogida y de formación para los jóvenes trabajadores

### EL JOVEN TRABAJADOR O EL NUEVO EMPLEADO

- Accede a los elementos básicos para lograr integrarse con éxito
- Se familiariza con su entorno y las funciones de su trabajo
- Demuestra el dominio de sus nuevos conocimientos

### EL EMPRESARIO PREPARA LA ACOGIDA

- Etapas de contratación
- Equipos y herramientas vinculados a las tareas
- Disposición del espacio de trabajo
- Transferencia de conocimientos

### EL EMPRESARIO PLANIFICA LAS PRIMERAS JORNADAS

- Designar a un supervisor y un acompañante
- Prever la formación básica
- Planificar la reunión de acogida y las visitas básicas
- Identificar las actividades de integración

### EL EMPRESARIO DIRIGE LA ACOGIDA

- Realización de la acogida y de la planificación

### LA FORMACIÓN CONSTA DE LOS SIGUIENTES ELEMENTOS:

- La información sobre el trabajo, el puesto, el proceso y los métodos de trabajo, acompañada de una demostración de las actividades a desarrollar
- Derechos y responsabilidades del empresario y del trabajador



- Las reglas y los procedimientos de trabajo de la empresa
- Los riesgos propios de la empresa y de su trabajo, incluyendo el trabajo aislado, la violencia, el mantenimiento y los riesgos de las máquinas
- Los equipos de protección individuales
- Las medidas de urgencia y primeros auxilios
- El programa de prevención de la empresa
- Las disposiciones vinculadas al sistema de información de los productos peligrosos
- Los responsables SST del empresario, el comité SST, el representante de prevención y el responsable sindical y sus respectivas funciones.

Se ofrecerá una formación adicional según las observaciones del empresario o a demanda del trabajador. Las informaciones sobre la formación recibida por el trabajador se deben conservar en su expediente y se actualizarán según las tareas o puestos de trabajo ocupados.

Documentos consultados

CSA Z1000-06

ILO - OSH 2001

INRS - Politique de maîtrise des risques professionnels

BC OHS Regulation - Part 3

