

Medidas preventivas para empresas con trabajadores menores de edad

Con la financiación de:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.

CEOE
CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE
ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

1

El punto de partida

Sea por el motivo que sea, son muchos los jóvenes que deciden empezar a trabajar cuando aún no han terminado sus estudios, y es por ello que a los puestos laborales a los que optan suelen ser aquellos que no requieren de conocimientos previos y que pueden aprender sobre la marcha, en su día a día.

Ante esta situación, y tomando como referencia las estadísticas de siniestralidad laboral del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) y según el *Informe anual de accidentes de trabajo en España 2017*, donde se muestra que el índice de incidencia en el tramo de edad de 16 a 19 años fue de 4.980 accidentes con baja, por cada 100.000 trabajadores, cuando la media está en 3.408 accidentes de trabajo con baja, para el resto de colectivos por grupos de edad, se evidencia la mayor incidencia que soportan los jóvenes trabajadores.

En dichas estadísticas, se observa que los trabajadores jóvenes presentan, con mayor frecuencia que otros grupos de edad, riesgos de cortes y caídas de objetos, materiales o herramientas. Siendo las causas relacionadas más frecuentemente con sus accidentes de trabajo las distracciones, despistes o falta de atención (en el 48,9% de los casos).

Con estos datos, no cabe duda, que este colectivo merece una especial atención.



2

La edad, condición sensible

La edad, por sí sola, entraña un alto grado de complejidad, no solo para el Derecho en general, sino también para el Derecho del Trabajo en particular. Jurídicamente y con la mayoría de edad (18 años) los jóvenes se convierten en sujetos de derechos y obligaciones de forma plena.

El objetivo de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (artículo 27, “trabajadores menores” o colectivo especialmente sensible) y del Estatuto de los Trabajadores es establecer una serie de directrices y previsiones para proteger la seguridad y la salud de los menores en los supuestos en los que la ley permita su contratación.

La falta de experiencia y a veces, inmadurez tanto física como psicológica, y de formación, junto con una escasa concienciación sobre los peligros presentes en los puestos de trabajo, hacen que este colectivo pueda verse especialmente expuesto a mayores riesgos; por este motivo, necesitan de unas determinadas condiciones, para garantizar una información y formación adecuadas, una supervisión eficaz y la realización de una actividad laboral solo en determinados puestos que se consideren adecuados, seguros y saludables.

Por tanto, se pueden establecer tres factores claves, que ponen a este colectivo en riesgo y les hacen especialmente sensibles:

- ✓ El carecer de cualificación y formación.
- ✓ El desconocer sus obligaciones y responsabilidades.
- ✓ La falta de confianza para expresarse cuando surge un problema.





3

¿Qué se debe conocer para contratar a un menor de edad?

Trabajar siendo menor de edad es legal en España, siempre y cuando se tengan en cuenta los requerimientos establecidos en la ley (normalmente la edad para empezar a trabajar es al cumplir la mayoría de edad, los 18 años, que es cuando se tiene capacidad de firmar un contrato laboral.

El Estatuto de los Trabajadores considera "trabajadores menores", a los mayores de 16 años y menores de 18 años. En su artículo 6.1 se prohíbe expresamente la contrata-



ción de los menores de 16 años salvo que se trate de la participación en espectáculos públicos, autorizados en casos excepcionales por la autoridad laboral, siempre que no suponga peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana (art. 6.4 ET).

Los jóvenes de entre 16 y 18 años podrán trabajar, siendo menores de edad, siempre y cuando estén emancipados, de no estarlo, podrán hacerlo si tienen el consentimiento expreso de sus padres, tutores o representantes legales, mediante autorización escrita, que ha de ser comunicada a la autoridad laboral y en la que deben constar las características concretas del trabajo a realizar.

El empresario informará a los jóvenes y a sus padres, o tutores, que hayan intervenido en la contratación, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud, conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (art. 7b), aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Estas limitaciones vienen dadas porque la edad de escolarización obligatoria en nuestro país es hasta los 16 años, con lo cual, hasta cumplir dicha edad, debe primar la formación y protección de los menores, así como su desarrollo personal.

Los jóvenes de entre 16 y 18 años podrán trabajar, siendo menores de edad, siempre y cuando estén emancipados, de no estarlo, podrán hacerlo si tienen el consentimiento expreso de sus padres, tutores o representantes legales, mediante autorización escrita, que ha de ser comunicada a la autoridad laboral (...)



4

Protocolo de actuación con este colectivo

Hay que establecer unas pautas de actuación para lograr una adaptación total de este colectivo a su puesto de trabajo, exactamente igual que la de cualquier otro trabajador, por lo que se han de tener siempre presentes los riesgos a los que pueden verse afectados por su condición.

En las políticas promovidas por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, sobre la seguridad y salud laboral de este colectivo, se proponen como directrices legales y de buenas prácticas, las siguientes actuaciones:

- ✓ Proteger su seguridad y la salud, realizando evaluaciones de riesgos antes de que comiencen a trabajar y adoptando medidas para protegerles, acentuado sobre todo por esa falta de experiencia, de formación y de concienciación sobre el peligro, de la que hacíamos mención anteriormente.
- ✓ Emplearles en una labor adecuada, de acuerdo con sus competencias y capacidades, promocionando la vigilancia de la salud e impartiendo una formación e información con las instrucciones necesarias para implicarles en la promoción de una cultura de seguridad.
- ✓ Ejercer control y supervisión de las tareas que realizan, así como un seguimiento periódico y continuado. Es buena praxis la supervisión en materia de prevención por parte de algún compañero experto o mando intermedio, como responsable de las actuaciones generales de los trabajadores jóvenes.
- ✓ Detallar y concretar las tareas a realizar, teniendo en cuenta las prohibiciones y limitaciones de su condición.





5

Menores, trabajadores especialmente sensibles. Prohibiciones

En el ordenamiento jurídico español y con respecto a estos trabajadores, se establecen una serie de previsiones en consideración a su falta de experiencia, inmadurez y desarrollo todavía incompleto.

En el Decreto de 26 de julio de 1957 sobre trabajos prohibidos a menores y en la Directiva 94/33/CE del Consejo, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo, se dice como norma general que los menores de 18 años NO pueden trabajar en actividades:

- ✓ Si existe desconocimiento de las actividades a desarrollar y/o del lugar de trabajo.
- ✓ Con inexperiencia y/o cambios frecuentes de puesto de trabajo.
- ✓ Que superen sus capacidades físicas o mentales.
- ✓ Que les expongan a sustancias tóxicas o cancerígenas.

- ✓ Que les expongan a radiaciones o sustancias químicas peligrosas.
- ✓ Que impliquen temperaturas extremas, ruido o vibraciones.
- ✓ Que conlleven riesgos que es improbable que reconozcan o eviten debido a su falta de experiencia o formación o su insuficiente atención a la seguridad laboral.

Los menores de 18 años que hayan completado la escolaridad obligatoria podrán realizar las tareas antes referidas en circunstancias muy especiales, en las que el trabajo sea indispensable para su formación profesional o cuando la tarea se realice bajo la supervisión de una persona competente y los riesgos se reduzcan al menor nivel posible.

Respecto a estas normas que limitan el trabajo de menores, el hecho de transgredirlas supondría una infracción muy grave.

6

Condiciones especiales de su trabajo. Limitaciones

En el resto de las actividades, que no impliquen lo especificado en el apartado anterior, es decir, actividades que estén consideradas como insalubres, penosas, nocivas o peligrosas para la salud o para su formación profesional, sí que podrán trabajar, pero con unas limitaciones a la hora de prestar servicios.

A los menores de edad, incluidos los que reciben formación profesional o realizan prácticas para adquirir experiencia laboral, así como a los que trabajan ocasionalmente mientras estudian en el colegio o el instituto, se les aplican una serie de disposiciones restrictivas:

✓ Prohibición de realizar trabajos nocturnos. Se considera trabajo nocturno el

realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

- ✓ No podrán hacer horas extraordinarias.
- ✓ No podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo el tiempo dedicado a su formación.
- ✓ Si la jornada diaria continuada, excede de cuatro horas y media, deberá establecerse un periodo de descanso durante la jornada no inferior a 30 minutos.
- ✓ La duración del descanso semanal será como mínimo de dos días ininterrumpidos.





7 Responsabilidades de los trabajadores menores

Los trabajadores menores, también, deben asumir responsabilidades. Según el artículo 29 LPRL 31/1995, todos los trabajadores, incluidos los menores de edad, deben cuidar de sí mismos y de los que les rodean y colaborar con el empresario en materia de salud y seguridad laboral:

- ✓ Cumplir con todas las instrucciones y normas de seguridad, y atenerse a la formación recibida, especialmente en lo que se refiere a la utilización de maquinaria y equipos, dispositivos de seguridad y equipos de protección individual.
- ✓ Comunicar a su supervisor las prácticas o condiciones inseguras. Es muy importante que se lo comunique a alguien, bien hablando con su superior, bien hablando con el representante de seguridad, o con el personal de salud en el trabajo o con sus padres, tutores o compañeros de trabajo de confianza.
- ✓ Conocer y entender los riesgos existentes en su lugar de trabajo y saber qué se

debe hacer en caso de emergencia o de accidente.

- ✓ No efectuar tareas para las que no ha sido formado ni informado y seguir los procedimientos existentes en las organizaciones.

Los educadores y progenitores deben jugar un papel importante para desarrollar una buena actitud y comprensión de la prevención de los riesgos.

Según el artículo 29 LPRL 31/1995, todos los trabajadores, incluidos los menores de edad, deben cuidar de sí mismos y de los que les rodean y colaborar con el empresario en materia de salud y seguridad laboral

8

Valor añadido a la organización

La incorporación de jóvenes trabajadores en las empresas es una oportunidad de crecimiento y desarrollo a todos los niveles, rompiéndose los estereotipos de la edad, una mejora en la resolución de problemas y un intercambio de conocimientos, hasta la fecha desconocidos.

Cada vez son más las empresas que están implementando programas y modelos de actuación, juntando a trabajadores jóvenes con trabajadores mayores, fomentando así la interacción entre los empleados y, además, apostando por la formación de estos, al mismo tiempo que se produce un relevo generacional.

La necesidad de adaptación a las nuevas tecnologías (TIC's) está posibilitando que aumente la entrada al mercado de trabajo de muchos jóvenes, familiarizados con las redes sociales e internet, que pueden aportar muchas ventajas en el día a día de las organizaciones.

Esa escasa o nula experiencia laboral, que les hace especialmente vulnerables, como se ha visto en apartados anteriores, tiene, también, su faceta positiva, puesto que los trabajadores jóvenes tienen una mayor facilidad para adherirse a la cultura empresarial, no han adquirido costumbres o

vicios laborales y eso dinamiza los equipos humanos dentro de cualquier organización, haciéndoles más partícipes en las formas de trabajar.

Si a todo lo anterior, le sumamos, su flexibilidad, su predisposición, su inquietud y entusiasmo para aprender cosas nuevas, y que aprenden rápido a enfrentarse a los cambios e innovaciones, tendremos un potencial humano de ingente valor.





**Medidas preventivas
para empresas
con trabajadores
menores de edad**

Para cualquier duda o consulta:

Tel. 91 566 34 00

E-mail: info.prl@ceoe.org

www.prl.ceoe.es