

CONTRATACIÓN DE MENORES

Por medio de la presente NOTA INFORMATIVA, se pretende dar a conocer los puntos clave para proceder si es el caso a la contratación laboral de menores.

EDAD MÍNIMA PARA TRABAJAR:

Los menores podrán desarrollar una actividad laboral como trabajadores por cuenta ajena desde los 16 años cumplidos. (Art.6 TRET)

Solo en casos autorizados expresamente por la autoridad laboral se permitirá el trabajo por cuenta ajena de menores de 16 años.

CONTRATACIÓN:

El menor podrá ser contratado bajo cualquier modalidad contractual vigente en el momento en que se inicie la relación laboral, no obstante dicho contrato deberá estar firmado tanto por el propio trabajador como por sus tutores (habitualmente sus progenitores).

PROHIBICIÓN DE NOCTURNIDAD:

La jornada de trabajo que podrá realizar el menor deberá estar dentro de la franja horaria comprendida desde las 6h a las 22h. Si el menor realizase jornada laboral fuera de dicha franja horaria, la empresa podrá ser sancionada por la comisión de una falta muy grave, según el Art.8 de la LISOS, con sanciones mínimas aparejadas de 6.025,00€

PROHIBICIÓN DE HORAS EXTRAS

El colectivo de menores tiene prohíba taxativamente la realización de HORAS EXTRAORDINARIAS, siendo susceptible de infracción calificada como muy grave su comisión. (Art.6 del TRET).

DESCANSO EN JORNADAS CONTINUADAS:

Los menores que realicen jornadas diarias continuas superiores a cuatro horas y media, tendrán un descanso retribuido mínimo de 30 minutos (Art.34.4 TRET).

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN MENORES

El tratarse de un colectivo calificado como sensible, la prevención de riesgo deberá ser mucho más detallada que en el resto de supuestos, amén de lo dispuesto en el Art.27 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, donde se recoge, que el empresario, además de cumplir

las obligaciones establecidas para el resto de trabajadores, ante la presencia de un trabajador menor deberá de manera inexcusable:

1. Evaluar el puesto de trabajo, antes de la incorporación del menor.
2. Reevaluar el puesto de trabajo ante cualquier modificación importante de las condiciones de trabajo.
3. La evaluación de riesgos tendrá por objeto :
 - Determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición existente.
 - Identificar los agentes, procesos o condiciones de trabajo que pueden poner en peligro la seguridad o salud de estos trabajadores.
 - Tener en cuenta las especiales condiciones de los trabajadores menores (falta de experiencia, inmadurez para valorar los riesgos existentes o potenciales y su desarrollo todavía incompleto)
 - Que en caso alguno se trate de alguna de las actividades prohibidas para su desarrollo por los menores de edad, conforme a lo dispuesto en el **Decreto de 26 de julio de 1.957, en vigor conforme a lo dispuesto en la Disposición Derogatoria única de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.***
 - En el caso de que los menores deban manejar equipos de trabajo como prensas, guillotinas, cizallas, sierras de cinta o circulares, taladros mecánicos, o cualquier máquina, herramientas o útiles o realizar el trabajo a excesivas velocidades, mediante una evaluación de riesgos adecuada y con la adopción de los oportunos dispositivos de seguridad, se eviten totalmente el peligro de accidentes.
 - Tendrá en cuenta, que no realicen trabajos a más de cuatro metros de altura, salvo que se realice sobre suelo estable y continuo y que se hallen adecuadamente protegidos.
4. Informará no sólo a estos jóvenes, sino también a sus padres o tutores, que hayan completado su voluntad, contractual, conforme a lo dispuesto en el artículo 7 del TRET, tanto de los posibles riesgos existentes en su puesto de trabajo, como de las medidas adoptadas para la prevención de su seguridad y salud.
5. En ningún caso podrán realizar los trabajos en actividades o industrias determinados como peligrosos en el decreto de 26 de julio de 1.957, en vigor conforme a lo dispuesto en la letra b) de la Disposición Derogatoria Unica de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, que queda derogado en los aspectos de su normativa relativos al trabajo de mujeres.

TRABAJOS PROHIBIDOS A MENORES

Según se recoge en la **Directiva 94/33 CEE de 22 de junio**, prohíbe la contratación de menores:

- En trabajos, que superen de manera objetiva sus capacidades físicas o psicológicas.
- Los trabajos que supongan exposición a agentes tóxicos, cancerígenos, que produzcan alteraciones genéticas hereditarias.
- Las actividades que impliquen exposición nociva a radiaciones.
- Las tareas que presenten riesgos de accidentes, que por la falta de consciencia, experiencia o formación de los jóvenes, no puedan identificarlos o prevenirlos.
- Las actuaciones que pongan en peligro su salud por exponerles a frío o calor, ruido o vibraciones.

En nuestro ordenamiento jurídico, la prohibición a la contratación de los menores de edad para determinados trabajos, están recogidos en el **Decreto de 26 de julio de 1957**. Donde se prohíben los trabajos en las industrias y actividades determinadas en el anexo del decreto, con arreglo a un triple criterio de clasificación, actividad prohibida, motivo de la prohibición y condiciones particulares de la prohibición.

A resultas de aplicar el DECRETO, los menores tiene vetado trabajar en 236 actividades laborales, comprendiendo entre ellas:

1. Actividades agrícolas y ganaderas (Vgr. operaciones de matanza de reses mayores y descuartizamiento...),
2. Industrias forestales (Vgr. tala y poda de árboles, corte y aserrado de troncos),
3. Trabajos en minas y canteras,
4. Actividades de metalurgia y trabajos del hierro y otros metales (Vgr. galvanizado del hierro),
5. Industrias químicas,
6. Actividades de construcción (Vgr. trabajo en andamios),
7. Industrias de la madera (Vgr. corte pulido, lijado y torneado de maderas),
8. Industrias textiles (Vgr. limpieza, cardado y bando en grande de cáñamo y esparto),
9. Industrias de confección, vestido y tocado,
10. Industrias de cueros y pieles (Vgr. fabricación de curtidos),

11. Industrias de alimentación, bebida y tabaco (Vgr. fabricación de licores espirituosos),
12. Industrias de papel y carbón, artes gráficas, agua gas y electricidad,
13. Servicios de transporte,
14. Servicios de higiene y limpieza y otros servicios (Vgr. pompas fúnebres)

Además tampoco se permite el trabajo a menores en actividades que impliquen:

1. El engrase, limpieza o reparación de máquinas o mecanismos peligrosos
2. El manejo de máquinas, utensilio o herramientas, cuya manipulación entrañe un peligro notorio e accidentes, salvo que exista un dispositivo de seguridad que aparte totalmente el peligro.
3. Trabajos a más de cuatro metros de altura, salvo que se realice sobre suelo estable y continuo y que se hallen adecuadamente protegidos.
4. Trabajos que resulten inadecuados para la salud de los trabajadores por implicar exceso de esfuerzo físico o ser perjudiciales a sus circunstancias personales
5. Trabajos de empuje, arrastre o transporte de cargas, que superen los límites establecidos en el Decreto.

CONCLUSIÓN:

En el caso de que una empresa o empresario se plantee la contratación de un menor, deberá valorar si puede asumir el cumplimiento legal de sus especificaciones laborales y de seguridad y salud laboral, de lo contrario la comisión de infracciones tipificadas como muy graves, (Art 8 y 13 LISOS) sancionables desde los 6.251,00€ hasta los 187.515,00€ en materia de empleo y seguridad social (Art.40.1 LISOS) y desde los 40.986,00 hasta los 819.780,00€ en materia de Prevención de Riesgos Laborales (Art.40.2 LISOS).