



Universidad
de La Laguna
Facultad de Derecho



Grado en: Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso: 2016 /2017
Convocatoria: Julio

NORMATIVA PROTECTORA Y PROHIBICIONES DE LOS MENORES DE EDAD EN EL TRABAJO

“PROTECTIVE REGULATIONS AND PROHIBITIONS OF MINORS
AT WORK”

Realizado por el alumno Carla Guerrero Gómez

Tutorizado por el Profesor Don Miguel Gómez Perals

Departamento: Disciplinas Jurídicas Básicas

Área de conocimiento: Derecho Civil

ABSTRACT

In the present work end of degree, we will proceed to approach the fundamental aspects both from the point of view of Civil Law and Labor Law in relation to minors. May define age minority as those who have not reached the age of 18, who have rights and obligations, legal capacity, but do not have capacity to act. When we are talking about minors we must refer to the terms guardianship legal authority and emancipation and everything what refers to the minor. We will focus this work for the labor point of view, since it has been the subject of study during the degree of labor relations without prejudice to analyze and systematize the main aspects of Civil Law. For all this it takes form and studies in depth the prohibitions of the minors when carrying out their duties at work, such as, for example they will be able neither to carry out especially dangerous works or perform night work. On the other hand, also everything related to the legal requirement and even all those community regulations and conventions of the international labor organization.

Palabras clave: legal capacity, capacity to act, guardianship, custody, emancipation, admission to work, prohibitions.

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

En el presente trabajo fin de grado procederemos a abordar los aspectos fundamentales tanto desde el punto de vista del Derecho Civil como del Derecho Laboral en relación a los menores de edad.

Podemos definir minoría de edad como aquella situación en que se hallan las personas que no han cumplido los 18 años de edad, los cuales tienen derechos y obligaciones, capacidad jurídica, pero no tienen plena capacidad de obrar. A la hora de hablar de menores debemos hacer referencia a los términos; tutela, patria potestad y emancipación y todo lo que conlleva para el menor. Dicho trabajo lo enfocaremos desde el punto de vista laboral, puesto que ha sido la materia objeto de estudio durante el grado de Relaciones Laborales sin perjuicio de analizar y sistematizar los principales aspectos del Derecho Civil. Por todo ello, se plasma y estudia a fondo, en otras materias, los requisitos fundamentales de acceso al trabajo, las prohibiciones a la hora de desempeñar la prestación de determinadas actividades, como, por ejemplo, los trabajos especialmente peligrosos, la nocturnidad. Y, por otro lado, también todo lo vinculado a las exigencias legales e incluyendo la normativa comunitaria y convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

Palabras clave: Capacidad jurídica, capacidad de obrar, tutela, patria potestad, emancipación, admisión al trabajo, prohibiciones.

ÍNDICE

1) Concepto de persona	5
1.1) Capacidad Jurídica.....	6
1.2) Capacidad de Obrar.....	6
2) La edad	7
2.1) La mayor edad.....	8
2.2) La menor edad.....	8
3) La emancipación	11
3.1) Clases de emancipación.....	11
3.2) Efectos de la emancipación.....	13
4) El trabajo de menores: exigencias legales y trabajos prohibidos	14
4.1) Requisitos de admisión al trabajo.....	16
4.2) Prohibiciones y otras disposiciones protectoras.....	19
4.3) Normativa comunitaria.....	23
▪ 4.3.1) Recomendación de la Comisión 67/125/CEE.....	23
▪ 4.3.2) Directiva 94/33.....	26
▪ 4.3.3) Trabajo Nocturno.....	30
▪ 4.3.4) Período de descanso.....	32
▪ 4.3.5) Descanso anual.....	33
▪ 4.3.6) Pausas.....	33
▪ 4.3.7) Trabajos de adolescentes en caso de fuerza mayor.....	34
4.4) Convenios de la Organización Internacional de Trabajo.....	34
5) Riesgos específicos para los menores en razón de su trabajo, legislación vigente de protección de los menores	35
6) Conclusiones	42
7) Bibliografía	44

1. EL CONCEPTO DE PERSONA

Se puede hablar de persona en diversos sentidos. En primer lugar, en sentido vulgar el término persona es sinónimo de hombre. No obstante, esta aceptación no sirve para el mundo del Derecho, ya que, desde el punto de vista jurídico, no toda persona ha sido considerada hombre, ni todo hombre ha sido considerado persona, como ocurre en este caso con los esclavos.

Sin embargo, en sentido jurídico, según la teoría positivista, sería persona todo ente o ser al que el Ordenamiento Jurídico le confiere la aptitud para ser sujeto de derechos y obligaciones. Por el contrario, la teoría iusnaturalista, señala que el derecho no crea a la persona, pues la personalidad es un atributo esencial de todo ser humano por su consideración de ser racional.

Aunque a veces se usen como sinónimos y sean consecuencia el uno del otro, no se deben confundir los términos de persona y personalidad.

- Persona: ser capaz de derechos y obligaciones.
- Personalidad: aptitud para ser sujeto activo y pasivo de relaciones jurídicas.

En definitiva, se es persona y se tiene personalidad.

Capacidad es sinónimo de personalidad en los términos anteriormente dispuestos.

Esta aptitud se despliega en dos manifestaciones:

- Aptitud del sujeto para la mera tenencia y goce de los derechos. Se le suele designar personalidad o capacidad jurídica.

- Aptitud para el ejercicio de los derechos. Se denomina capacidad de ejercicio o capacidad de obrar.

Por ejemplo, un niño de tres años podrá heredar un inmueble. Pero no podrá venderlo o arrendarlo, ya que para ello necesita capacidad de obrar.

1.1 Capacidad jurídica

Es la aptitud que tiene una persona para ser titular de derechos y obligaciones.

Características:

- Necesaria en el hombre, es una cualidad esencial en la persona, toda persona, por el mero hecho de serlo, posee capacidad jurídica.
- Estática, es una posición estática del sujeto que no implica el ejercicio de ningún derecho.
- Es invisible e igual para todos y por tanto no admite restricciones.

1.2 Capacidad de obrar

Es la aptitud para adquirir y ejercitar derechos y asumir obligaciones, es decir, para realizar eficazmente actos jurídicos.

Características:

- Es una idea dinámica.
- Contingente y variable, no existe en todos los hombres ni se da en ellos en el mismo grado.
- Es susceptible de restricciones en virtud de disposiciones expresas de la ley.

La capacidad de obrar se adquiere con la mayoría de edad, según el

artículo 322 del Código Civil, al que haremos referencia con posterioridad.

La capacidad de obrar se entiende plena en principio. Existe una normal presunción de capacidad plena por ser esta idea la más acorde con los principios de libertad y desarrollo de la personalidad. En consecuencia:

- La capacidad no plena representa una excepción.
- Las normas que formulen esa reducción o privación de plena capacidad deben ser interpretadas restrictivamente.
- La limitación de la capacidad debe ser expresa y no puede inducirse ni presumirse.
- La capacidad de obrar puede perderse en aquel supuesto que la persona sea declarada incapaz por resolución judicial.

2. LA EDAD

La edad es el período de tiempo de una persona que va desde el nacimiento hasta el momento de su vida que se considere. Para computar la edad pueden seguirse dos sistemas:

- Establecer de momento a momento teniendo en cuenta el del nacimiento.
- Contar por entero el día del nacimiento sea cual sea la hora de éste. Este sistema es el que recoge nuestro Código Civil en el artículo 315 referido a la mayor de edad, aunque parece claro que debe seguirse para computar otras edades. Por consiguiente, el día del nacimiento, y la edad se alcanzará en el momento en que comienza el aniversario, que por consiguiente no ha de transcurrir.

La edad es tenida en cuenta por el Ordenamiento Jurídico, en tanto que

la evolución de la vida humana entraña la aparición de cambios importantes en la persona que repercuten en su capacidad de obrar. La capacidad de entender, esencial para obrar, no es la misma evidentemente en la etapa de la infancia que en la juventud o madurez.

La edad da lugar a dos estados civiles, el de la mayor y el de la menor edad. Dentro de este último debe señalarse otro que es el del menor emancipado.

2.1 La mayor edad

Según el artículo 322 del Código Civil establece que: *“El mayor de edad es capaz para todos los actos de la vida civil, salvo las excepciones establecidas en casos especiales por este Código.*

También alude el artículo 315 del Código Civil a la mayor de edad: *“La mayor edad empieza a los dieciocho años cumplidos. Para el cómputo de los años de la mayoría de edad se incluirá completo el día del nacimiento.”*

Para hablar de la mayor edad también podemos hacer referencia al artículo 321 del Código Civil, el cual dicta: *“También podrá el juez, previo informe del Ministerio Fiscal, conceder el beneficio de la mayor edad al sujeto a tutela mayor de 16 años que lo solicitare.”*

2.2 La menor edad

La menor edad es un estado civil que se caracteriza por la sumisión y dependencia de la persona a las personas que ostenten oficios protectores de la misma, como son la patria potestad y tutela. Pero eso no significa que el menor vea anulada toda su capacidad de obrar en virtud de esa sumisión y dependencia.

El Ordenamiento no tiene más remedio que reconocer un amplio campo de actuación para sí con el correspondiente poder y responsabilidad. Así, el principio general de restricción de la capacidad de obrar del menor se ve afectado por unas excepciones de carácter general y otras específicas en determinadas materias:

a) Excepciones generales:

Respecto de la patria potestad, según el artículo 162 del Código Civil *“los padres que ostenten la patria potestad tienen la representación legal de sus hijos menores no emancipados. Se exceptúan los actos relativos a derechos de la personalidad u otros que el hijo, de acuerdo con las leyes y con sus condiciones de madurez, pueda realizar por sí mismo. ”*

Respecto de la tutela, el artículo 267 del Código Civil hace referencia en que: *“el tutor es el representante del menor o incapacitado salvo para aquellos actos que puede realizar por sí solo, ya sea por disposición expresa de la ley o de la sentencia de incapacitación. ”*

b) Excepciones específicas:

- **En el derecho de la familia:**

A partir de los 14 años:

- Otorgar capitulaciones matrimoniales.
- Otorgar donaciones por razón de matrimonio.

A partir de 16 años:

- Solicitar la emancipación.
- Reconocer a los hijos.
- Ejercer la patria potestad sobre los hijos.

- **En el derecho patrimonial:**

- Adquirir la posesión.
- Adquirir los frutos de sus bienes y todo lo que obtenga con su trabajo e industria.
- Aceptar donaciones no condicionales ni onerosas.
- Contratar la prestación de su trabajo. Artículo 162 in fine y artículo 7 Estatuto de los Trabajadores.

- **Actos mortis causa:**

- A partir de los 14 años, otorgar testamento salvo el ológrafo.
- A partir de los 18 años, ser testigo en testamento excepto el otorgado en caso de epidemia, el cual puede ser a partir de los 16 años.

- **Otros actos que exigen su consentimiento o al menos su audiencia:**

- Emancipación por concesión.
- Nombramiento de defensor judicial.
- Adopción.

- Establecer medidas judiciales en procesos matrimoniales.

El principio protector del menor obedece a que los actos realizados por el mismo, no son declarados nulos radicalmente sino meramente anulables. Por tanto, surten todos sus efectos hasta que no sean impugnados, bien por sus representantes legales durante la minoría de edad, o bien por el mismo menor al alcanzar la mayoría de edad y dentro del plazo de cuatro años desde esa fecha.

Sin embargo, según Lacruz,¹ esta regla debe matizarse para ponerla de acuerdo con la vida real. Así, los menores, por ejemplo, realizan contratos de transporte, libros en la librería... pensar que todos estos contratos son anulables no se corresponde con la situación objetiva, entendiendo que tanto él como su guardador han renunciado tácitamente a la impugnación del negocio.

3. LA EMANCIPACIÓN

En sentido amplio de la palabra, emancipación significa salida de la patria potestad.

En sentido estricto, la emancipación en el ámbito jurídico del Derecho de Familia pretende otorgar al menor un nuevo estado civil, el de emancipado, a su vez más amplio que el del menor de edad, pero más restrictivo que la mayoría de edad.

3.1 Clases de emancipación

¹ José Luis Lacruz Berdejo, Elementos del Derecho Civil. Tomo I. Parte General. Volumen II. Personas. 6ª edición, 2010.

Son las siguientes y vienen enumeradas en el artículo 314 del Código Civil:

''La emancipación tiene lugar:

-Por la mayor edad

-Por concesión de los que ejercen la patria potestad

-Por concesión judicial. ''

- **Emancipación por concesión de los padres:**

Según el artículo 317 del Código Civil: *''Para que tenga lugar la emancipación de los que ejerzan la patria potestad, se requiere que el menor tenga 16 años cumplidos y que la consienta. Esta emancipación se otorgará por escritura pública o por comparecencia ante el Juez encargado del Registro. ''*

También el artículo 318 del Código Civil hace mención a la emancipación por concesión de los padres: *''La concesión de emancipación habrá de inscribirse en el Registro Civil, no produciendo entre tanto efecto contra terceros. Concedida la emancipación no podrá ser revocada. ''*

- **Emancipación por concesión judicial:**

El artículo 320 del Código Civil establece que: *''El juez podrá conceder la emancipación de los hijos mayores de 16 años si éstos la pidieren y previa audiencia de los padres:*

1º Cuando quien ejerce la patria potestad contrajere nupcias o conviviere maritalmente con persona distinta del otro progenitor.

2º Cuando los padres vivieren separados.

3º Cuando concurra cualquier causa que entorpezca gravemente el ejercicio de la patria potestad. ''

- **Emancipación por vía independiente:**

El Código Civil en su artículo 319 fija que: *''Se reputará para todos los efectos como emancipados al hijo mayor de 16 años que con el consentimiento de los padres viviere independientemente de éstos. Los padres podrán revocar este consentimiento. ''*

Se trata de una especie de emancipación de hecho. Sin embargo, no extingue la total patria potestad ya que en cualquier momento puede ser revocado el consentimiento. Y deberá realizarse en beneficio del menor.

Por vida independiente debemos entender *''economía doméstica separada''* según Sánchez Román.² De Castro,³ por su parte, entiende que no es necesario que el menor tenga domicilio propio o separación física, sino que basta el ejercicio de una profesión, industria o comercio administrado por el menor.

3.2 Efectos de la emancipación

- Regla general:

El artículo 323 del Código Civil contempla que: *''la emancipación habilita al menor para regir su persona y bienes como si fuere mayor, pero hasta que llegue a la mayor edad no podrá el emancipado tomar dinero a préstamo, gravar o enajenar bienes inmuebles y establecimientos*

² Felipe Sánchez Román, Derecho Civil Común y Foral. Parte General.

³ Federico De Castro y Bravo, Derecho Civil de España. Editorial Civitas, 2008.

mercantiles o industriales u objetos de extraordinario valor sin consentimiento de sus padres y, a falta de ambos, sin el de su curador.

El menor emancipado podrá por sí solo comparecer en juicio. ''

Lo dispuesto en este artículo es aplicable también al menor que hubiere obtenido judicialmente el beneficio de la mayor edad. ''

El consentimiento exigido para completar la capacidad del emancipado no tiene el sentido de una sustitución de su persona, a diferencia de lo que ocurre en la representación legal. Aquí quien actúa es el emancipado y el consentimiento se limita a completar su capacidad haciendo plenamente eficaz su actuación.

En cuanto a los efectos celebrados sin consentimiento dado que su finalidad es proteger al menor al emancipado, debe ser considerado como un acto anulable, pues carecería de sentido que el acto del menor sea anulable y el del emancipado pueda ser nulo.

- Regla especial:

El artículo 324 del Código Civil establece que: *''para que el casado menor de edad pueda enajenar o gravar bienes inmuebles, establecimientos mercantiles u objetos de extraordinario valor que sean comunes, basta si es mayor el otro cónyuge, el consentimiento de los dos; si también es menor, se necesitará, además, el de los padres o tutores de uno y otro. ''*

4. EL TRABAJO DE MENORES: EXIGENCIAS LEGALES Y TRABAJOS PROHIBIDOS

Los trabajadores que no hayan adquirido la mayoría de edad, o sea, los 18 años, son destinatarios de una serie de normas laborales de claro sentido protector. Estas normas persiguen:

- De un lado, la tutela psico-física del menor.
- La protección de su formación moral y cultural.

Toda consideración jurídica del menor trabajador deberá estar presidida por el principio de no discriminación contenido con carácter general en el artículo 14 de la Constitución Española *''Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.* ''Y en concreto por el Estatuto de los Trabajadores en los artículos 4º y 17º.

Artículo 4º.2 c: *''Los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados por razones de edad dentro de los límites marcados por esta ley''*.

Artículo 17.1: *''Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, cláusulas del convenio colectivo, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables por razón de edad''*.

Con respecto a esta posible discriminación se ha pronunciado el Tribunal Constitucional en la sentencia nº 31/1984 de 7 de marzo, en relación con los Reales Decretos que anualmente fijaban el Salario Mínimo Interprofesional en diferentes cuantías dependiendo de la edad del trabajador. Siendo inconstitucional si esta diferencia de salario se fundamentara única y exclusivamente en la edad, realizando los jóvenes un trabajo de igual

experiencia, esfuerzo y, por tanto, un trabajo de igual valor que los trabajadores de más edad.

Por lo que no se puede argumentar:

- Es presumible un rendimiento más bajo del trabajador.
- Una situación de menor necesidad justifica un menor salario.
- Un nivel salarial más bajo facilitará el empleo.

En nuestro Ordenamiento Jurídico no tiene una norma específica que regule de forma unitaria el trabajo del menor en todo su conjunto, pero no se puede negar considerarlos como trabajadores especiales. Por ejemplo, existen modalidades contractuales solamente aplicables a los trabajadores menores de una edad determinada, como ocurre con el contrato para la formación, regulado en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores *“el contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años, no será de aplicación el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con personas en situación de discapacidad ni con los convenios en situación de exclusión social previstos en la ley 44/2007, de 13 de diciembre”* desarrollado por el Real Decreto 1529/2012 de 8 de Noviembre.

Asimismo, en determinadas normas sectoriales, en ocasiones, acostumbran a calificarlo profesionalmente como pinche o aspirante.

No obstante, vamos a sistematizar la regulación analizando, en primer lugar, las condiciones de acceso al trabajo, las prohibiciones legales que afectan a los menores, la normativa comunitaria y, por último, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

4.1 Requisitos de admisión al trabajo

De acuerdo con el artículo 6.1 del Estatuto de los Trabajadores, carecen en absoluto de capacidad para trabajar los menores de 16 años, salvo la excepción, contenida en el párrafo 4º, de los menores de 16 años en espectáculos públicos siempre que cumplan las siguientes condiciones:

- Han de ser autorizados por la Autoridad Laboral.
- Tal autorización ha de formularse con carácter restrictivo:
 - En casos excepcionales.
 - Para actos determinados.

-Ha de ser por escrito y sólo podrá concederse cuando la intervención del menor no suponga peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana.

Así queda especificado en el artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores:

1. *“Se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de dieciséis años”.*
2. *“Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo que el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, declare insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud como para su formación profesional y humana”.*
3. *“Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años”.*
4. *“La intervención de los menores de dieciséis años en espectáculos*

públicos sólo se autorizará en casos excepcionales por la autoridad laboral, siempre que no suponga peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana; el permiso deberá constar por escrito y para actos determinado''.

Podemos citar como ejemplos, la participación de menores en determinadas campañas publicitarias como el spot de pañales de *DODOT*, concursos televisivos, fotografía para marcas infantiles, etc.

El contrato de trabajo del menor de 16 años es nulo, sin perjuicio de que conforme al artículo 9.º2 del Estatuto de los Trabajadores como bien dice: *''En caso de que el contrato resultase nulo, el trabajador podrá exigir, por el trabajo que ya hubiese prestado, la remuneración consiguiente a un contrato válido''.*

Con respecto de los mayores de 16 años y menores de 18 años podemos distinguir:

Capacidad plena, aquellos mayores de 16 años y menores de 18 que tengan consentimiento de sus padres o tutores legales y vivan independientemente, haciendo referencia en este caso a un supuesto de emancipación, el cual tal y como mencionamos anteriormente, se encuentra estipulado en el artículo 319 del Código Civil.

Capacidad limitada, tendrán limitada su capacidad de obrar por razón de edad los mayores de 16 años y menores de 18 no comprendidos en los apartados anteriores, pero no se trata de una incapacidad plena, sino de una capacidad limitada la cual se completa con la autorización de la persona o institución que esté a cargo. Así lo hace constar el artículo 7.ºb del Estatuto de los Trabajadores: *'Los menores de dieciocho y mayores de dieciséis años, que vivan de forma independiente, con consentimiento de sus padres o*

tutores, o con autorización de la persona o institución que le tenga a su cargo.

Si el representante legal de una persona de capacidad limitada la autoriza expresa o tácitamente para realizar un trabajo, queda ésta también autorizada para ejercitar los derechos y cumplir los deberes que se derivan de su contrato y para su cesación''.

Es de señalar que la ley habla de autorización y no de representación. En la representación, la voluntad del representante sustituye a la del representado y los actos de aquél repercuten en la esfera jurídica de éste. En la autorización la voluntad decisiva es la del menor que no puede ser sustituida por ninguna otra. Una vez autorizado expresa o tácitamente, el menor queda también autorizado para ejercitar los derechos y cumplir los deberes que se derivan de su contrato y para su cesación.

4.2 Prohibiciones y otras disposiciones protectoras

Tal y como indicamos con anterioridad la protección del menor se encuentra regulada en el artículo 6.º2 del Estatuto de los Trabajadores.

La protección de los menores en materia de seguridad y salud laboral viene concretada en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales que dedica el artículo 27º a la protección de menores, estableciendo lo siguiente:

''1. Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad

susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores.

A tal fin, la evaluación tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto.

En todo caso, el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

2. Teniendo en cuenta los factores anteriormente señalados, el Gobierno establecerá las limitaciones a la contratación de jóvenes menores de dieciocho años en trabajos que presenten riesgos específicos''.

No obstante, mientras no se dicte norma por el Gobierno que lo desarrolle, la disposición derogatoria de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales mantiene en vigor el Decreto de 26 de julio de 1957, relativo al trabajo de los menores que establece las siguientes prohibiciones:

1. Se prohíben al menor los trabajos comprendidos en dos largas relaciones anejas al Decreto. Las relaciones tienen tres columnas:

- La primera señala la actividad prohibida.
- La segunda el motivo de la prohibición.

- La tercera, en su caso, las condiciones particulares de la prohibición.

Citamos a título de ejemplo:

En la primera:

- Extracción de minerales.
- Trabajos metalúrgicos.
- Trabajos químicos.
- Trabajos de construcción.

En la segunda:

- Trabajos con piedras y tierras.
- Trabajos textiles, cuero y pieles.
- Artes gráficas.
- Transportes.

2. Los trabajos de engrase, limpieza, reparación de mecanismos en marcha que resulten de naturaleza peligrosa.

3. El manejo de prensas, guillotinas, y cualquier otra máquina que presente peligro de accidente.

4. Cualquier trabajo a más de cuatro metros de altura sobre el terreno o suelo, salvo en casos especiales donde no haya riesgo de caída.

5. En general aquellos trabajos que resulten impropios para la salud del menor.

6. Los trabajos de transporte, empuje, arrastre a brazo o en vehículos

movidos, siempre y cuando la carga transportada se exceda del peso limitado.

Las prohibiciones de los apartados 1 a 6 son absolutas, las restantes se dejan a la apreciación de la Inspección de Trabajo en vista de su penosidad o riesgo en cada caso particular. Asimismo, de acuerdo con el artículo 3º, dicho cuerpo puede autorizar a trabajar cuando queden plenamente garantizadas la salud y seguridad del menor.

Además, el Estatuto de los Trabajadores, contiene otras normas protectoras sobre materias concretas:

- Artículo 34.3.3: *''Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos''.*

- Artículo 34.4.2: *''En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el periodo de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media''.*

- Artículo 37.1: *''La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos''.*

Por último, el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, que desarrolla el Estatuto de los Trabajadores en materia de jornada establece en su artículo 1º.3 *que las disposiciones contenidas en el capítulo I (Disposiciones generales), capítulo II (Ampliaciones de jornada) y en el capítulo IV (Trabajo nocturno), solo serán de aplicación a los trabajadores mayores de 18 años.*

Alguna norma sectorial contiene alguna restricción al respecto como ocurre con el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción que establece la prohibición de emplear a trabajadores menores de 18 años para la ejecución de trabajos en las obras u otros sectores como el de la hostelería, que prohíbe la prestación de servicios durante el período nocturno.

4.3 Normativa Comunitaria

La protección del menor también es significativa desde el punto de vista comunitario, y así se ve reflejado en algunas de sus principales fuentes reguladoras.

4.3.1 Recomendación de la Comisión 67/125/CEE:

En este sentido, en primer lugar, analizamos la Recomendación de la Comisión 67/125/CEE, de 31 de enero dirigida a los Estados Miembros relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo.

De acuerdo con su exposición de motivos, la Comisión Europea estima que es especialmente su deber, interesarse más de cerca por la mejora de las condiciones de vida y trabajo de los jóvenes, en particular, por la protección de los mismos en el trabajo.

Entre las recomendaciones que realiza se puede destacar las siguientes:

- *“Que regulen en un solo texto legislativo la protección del trabajo de los niños y adolescentes”.*
- *“Que limiten la jornada de trabajo de los adolescentes a 8 horas diarias y, progresivamente a 40 horas semanales, entendiéndose:*

- o *Que la duración del trabajo de los adolescentes no deberá exceder de la duración diaria o semanal habitual y normal del trabajo de los adultos en la empresa o fuera de ella.*
- o *Que la asistencia obligatoria a una escuela profesional o a centros de perfeccionamiento se compute como tiempo de trabajo. ''*

Podemos mencionar como ejemplo, el contrato para la formación y el aprendizaje el cual viene regulado en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en la empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. Debemos resaltar que la enseñanza objeto no es solamente la que pudiera obtenerse del ejercicio práctico del oficio, sino también los conocimientos teóricos adecuados al mismo y necesario para el mejor rendimiento profesional.

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años que carezcan de la cualificación profesional obtenida y reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas para el puesto de trabajo u ocupación objeto del contrato.

No podrá celebrarse contrato para la formación con aquellos trabajadores que ya tienen la cualificación, así lo establece el artículo 11.2 c.

Los contratos para la formación y el aprendizaje deberán formalizarse por escrito en los modelos oficiales que se establezcan por el Servicio Público de Empleo Estatal, el empresario deberá comunicar la formalización y finalización del mismo, en el plazo de 10 días desde la formalización y finalización de los contratos.

La duración de dicho contrato no podrá ser inferior a 1 año ni exceder de 3 años, en caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o la establecida por la parte, podrá prorrogarse mediante acuerdo de los mismos, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a 6 meses y sin que la duración total del contrato exceda la duración máxima.

Según lo establecido en el artículo de los Estatutos de los Trabajadores el período de prueba no podrá exceder de los seis meses para titulados ni de dos meses para los demás trabajadores. No podrá celebrarse a tiempo parcial, los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias ni tampoco nocturnidad ni trabajo a turnos.

- *Que no se permita para los adolescentes más que una duración de trabajo ininterrumpido de cuatro horas y media como máximo y, en caso de que la duración diaria de trabajo sobrepase las seis horas, que prevean pausas de 60 minutos como mínimo total, una de las cuales será una pausa ininterrumpida de 30 minutos.*
- *Que se establezca para los adolescentes, después de la duración diaria del trabajo, un descanso, en principio de 12 horas como mínimo.*

- *Que se prohíba el trabajo de los adolescentes entre las 20 horas y las 6 horas.*
- *Que prohíban el empleo de los adolescentes los domingos y días festivos.*
- *Que promuevan medidas a fin de que los adolescentes, por medio de la exención de trabajo, puedan seguir los cursos oficiales de perfeccionamiento profesional, de educación sindical...*
- *Que se prohíba el empleo de los adolescentes en trabajos considerados como peligrosos o insalubres, que superen sus fuerzas, amenacen su salud o les expongan a peligros contra la moral. Entre ellos estarían los trabajos a destajo en cadena.*
- *Que garanticen el examen médico de contratación y el control de los adolescentes teniendo en cuenta los principios establecidos, por los convenios 77 y 78 de la Organización Internacional del Trabajo. Estableciendo como principio fundamental que el control médico deberá realizarse como mínimo una vez al año y deberá repetirse en caso de modificación importante en el trabajo.*

4.3.2 Directiva 94/33 CE:

En segundo lugar, destaca la Directiva 94/33 CE del Consejo de 22 de junio, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo. La denominada directiva marco regula las condiciones fundamentales de seguridad y salud en el trabajo siendo transpuesta a nuestro Ordenamiento Jurídico a través de

la ley 31/1995 de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. Sus aspectos más fundamentales son los siguientes:

- o Se aplica a todo trabajador menor de 18 años pudiendo los Estados Miembros excluir al servicio doméstico y el trabajo no peligroso para los jóvenes en la empresa familiar.
- o Se prohíbe el trabajo de los niños de edad inferior a la escolaridad y en todo caso los 15 años, salvo:
 - Los niños que ejerzan actividad cultural o similar previa autorización.
 - Los menores de 14 años que trabajen en régimen de formación o de prácticas en empresas.
- o Niños menores de 14 años que realicen trabajos de los definidos como ligeros en la directiva.
- o Se establece la prohibición de desempeñar determinados trabajos incluidos en el artículo 7º:

'' 1. Los Estados miembros velarán por que se proteja a los jóvenes contra los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo derivados de la falta de experiencia, de la inconsciencia ante los riesgos existentes o virtuales, o del desarrollo todavía incompleto de los jóvenes.

2. Con tal fin y no obstante lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 4, los Estados miembros prohibirán el trabajo de los jóvenes en trabajos:

a) que superen objetivamente sus capacidades físicas o psicológicas.

b) que impliquen una exposición nociva a agentes tóxicos, cancerígenos, que produzcan alteraciones genéticas hereditarias, que tengan efectos nefastos para el feto durante el embarazo o tengan cualquier otro tipo de efecto que sea nefasto y crónico para el ser humano.

c) que impliquen una exposición nociva a radiaciones.

d) que presenten riesgos de accidente de los que se pueda suponer que los jóvenes, por la falta de consciencia respecto de la seguridad o por su falta de experiencia o de formación, no puedan identificarlos o prevenirlos.

e) que pongan en peligro su salud por exponerles a frío o calor, ruidos, o a causa de vibraciones. Entre los trabajos que pueden entrañar riesgos específicos para los jóvenes en el sentido del apartado 1 figuran, en particular:

— los trabajos que impliquen una exposición nociva a los agentes físicos, biológicos y químicos.

3. Los Estados miembros podrán autorizar, por vía legislativa y/o reglamentaria, excepciones al apartado 2 para los adolescentes cuando éstas sean imprescindibles para la formación profesional de los mismos, con la condición de que se garantice la protección de su seguridad y de su salud confiando el control de dichos trabajos bajo la vigilancia de una persona competente en el sentido del artículo 7 de la Directiva 89/391/CEE y siempre que se garantice la protección dispuesta por dicha Directiva.''

Además, regula en el artículo 8º el tiempo de trabajo:

''1. Los Estados miembros que hagan uso de la facultad contemplada en las letras b) o c) del apartado 2 del artículo 4 (establecer por vía legislativa o reglamentaria que la prohibición del trabajo de los niños no se aplique a los menores de 14 años que trabajen en el marco de un régimen de formación en alternancia o de prácticas en empresas) tomarán las medidas necesarias para limitar el tiempo de trabajo de los niños:

a) A ocho horas diarias y a 40 horas semanales para los niños que sigan un régimen de formación en alternancia o de prácticas en empresa.

b) A dos horas por día de enseñanza y a doce horas semanales para los trabajos realizados durante el período escolar fuera de las horas lectivas, en la medida en que la legislación y/o la práctica nacional no los prohíban:

El tiempo diario de trabajo en ningún caso podrá exceder de siete horas, este límite podrá ampliarse a ocho horas para los niños que hayan cumplido 15 años.

c) A siete horas diarias y a 35 horas semanales para los trabajos realizados durante un período de inactividad escolar de al menos una semana, estos límites podrán ampliarse a ocho horas diarias y a 40 horas semanales para los niños que hayan cumplido 15 años.

d) A siete horas diarias y a 35 horas semanales para los trabajos ligeros realizados por niños que ya no estén sujetos a la escolaridad obligatoria a tiempo completo impuesta por la legislación nacional.

2. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para

limitar el tiempo de trabajo de los adolescentes a ocho horas diarias y a 40 horas semanales.

3. El tiempo dedicado a su formación por el joven que trabaje en el marco de un régimen de formación teórica y/o práctica en alternancia o de prácticas en empresa quedará incluido en el tiempo de trabajo.

4. Cuando un joven esté empleado por varios empresarios, a efectos de cómputo se sumarán los días de trabajo y las horas de trabajo realizados.

5. Los Estados miembros podrán, por vía legislativa o reglamentaria, autorizar excepciones a lo dispuesto en la letra a) del apartado 1 y en el apartado 2 con carácter excepcional o cuando razones objetivas así lo justifiquen.

Los Estados miembros determinarán, por vía legislativa o reglamentaria, las condiciones, límites y modalidades de dichas excepciones. ''

4.3.3 El trabajo nocturno que viene recogido en el artículo 9º:

''1. a) Los Estados miembros que se acojan a la facultad contemplada en las letras b) o c) del apartado 2 del artículo 4 tomarán las medidas necesarias para prohibir el trabajo de los niños entre las ocho de la tarde y las seis de la mañana.

b) Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para prohibir el trabajo de los adolescentes entre las diez de la noche y las seis de la mañana o entre las once de la noche y las siete de la mañana.

2. a) *En determinados sectores, los Estados miembros podrán autorizar, por vía legislativa o reglamentaria, el trabajo de adolescentes durante el período de prohibición de trabajo nocturno a que se refiere la letra b) del apartado 1.*

En este caso, los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que un adulto vigile al adolescente siempre que dicha vigilancia sea necesaria para la protección de adolescente.

b) *En caso de aplicación de la letra a) seguirá prohibido el trabajo entre las doce de la noche y las cuatro de la madrugada.*

No obstante, los Estados miembros podrán autorizar, por vía legislativa o reglamentaria, el trabajo de adolescentes durante el período de prohibición de trabajo nocturno, en los casos que se mencionan a continuación, cuando razones objetivas así lo justifiquen y siempre que se conceda a los adolescentes un descanso compensatorio adecuado y que no se pongan en entredicho los objetivos a que se refiere el artículo 1:

- *Trabajos realizados en los sectores navegación o pesca.*
- *Trabajos realizados en el marco de las fuerzas armadas o de la policía.*
- *Trabajos realizados en hospitales o establecimientos similares.*
- *Actividades de carácter cultural, artístico, deportivo o publicitario. Por ejemplo, la participación como actores en series de televisión, cine, campañas publicitarias, integración en equipos de fútbol, obras de teatro, etc.*

3. Antes de poder ser destinados al trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares, los adolescentes tendrán derecho gratuitamente a un reconocimiento médico y a una evaluación de sus condiciones, salvo cuando su trabajo durante el período de prohibición de trabajo tenga un carácter excepcional. ”

El período de descanso entre jornada semanal, anual y las pausas durante la jornada que vienen recogidas en los artículos, 10º, 11º y 12º:

4.3.4 Período de descanso:

”1. a) Los Estados miembros que se acojan a la facultad contemplada en las letras b) o c) del apartado 2 del artículo 4 tomarán las medidas necesarias para que los niños disfruten de un período mínimo de descanso de 14 horas consecutivas por cada período de 24 horas.

b) Los Estados Miembros tomarán las medidas necesarias para que los adolescentes disfruten de un período mínimo de descanso de 12 horas consecutivas por cada período de 24 horas.

2. Los Estados Miembros tomarán las medidas necesarias para que, por cada período de siete días:

- Los niños respecto de los que se haya hecho uso de la facultad contemplada en las letras b) o c) del apartado 2 del artículo 4º.

- Los adolescentes, disfruten de un período mínimo de descanso de dos días, a ser posible consecutivos.

Cuando razones técnicas o de organización así lo justifiquen, podrá reducirse el período mínimo de descanso, si bien en ningún caso

podrá ser inferior a 36 horas consecutivas.

En principio, en el período mínimo de descanso contemplado en los dos párrafos anteriores estará incluido el domingo.

En este sentido, según la normativa española, en concreto el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores señala que éstos tendrán derecho a un día y medio ininterrumpido de descanso semanal, prefiriendo como día de descanso el domingo por ser consagrado por la tradición española, pudiendo optar a que el medio día comprenda la tarde del sábado o la mañana del lunes.

3. Los Estados miembros podrán prever, por vía legislativa o reglamentaria, que los períodos mínimos de descanso contemplados en los apartados 1 y 2 puedan interrumpirse cuando se trate de actividades caracterizadas por períodos de trabajo fraccionados o de corta duración a lo largo del día.

4.3.5 Descanso anual:

''Los Estados miembros que se acojan a la facultad contemplada en las letras b) o c) del apartado 2 del artículo 4 velarán en la medida de lo posible, se incluya un período libre de todo por que, trabajo en las vacaciones escolares de los niños sujetos a la escolaridad obligatoria a tiempo completo impuesta por la legislación nacional. ''

4.3.6 Pausas:

''Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que los jóvenes que trabajen más de cuatro horas y media al día disfruten de una pausa de al menos treinta minutos, a ser posibles consecutivos. ''

4.3.7 Trabajos de adolescentes en caso de fuerza mayor que se encuentran regulados en el artículo 13°:

''Los Estados miembros podrán autorizar por vía legislativa y/o reglamentaria, excepciones al apartado 2 del artículo 8, a la letra b) del apartado 1 del artículo 9, a la letra b) del apartado 1 del artículo 10 y, en relación con los adolescentes, al artículo 12, para los trabajos realizados en las condiciones descritas en el apartado 4 del artículo 5 de la Directiva 89/391/CEE, siempre que dichos trabajos sean temporales y no se prolonguen, que no se disponga de trabajadores adultos y que se conceda a los adolescentes de que se trate períodos equivalentes de descanso compensatorio en un plazo de tres semanas.''

Por ejemplo, en caso de catástrofes naturales como terremotos, inundaciones, riadas, tormenta eléctrica, tsunamis, etc.

4.4 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

Hay diferentes convenios de la Organización Internacional del Trabajo que se han encargado de la protección del menor, son los siguientes:

- o **Sobre protección general del menor:**

Convenio 182 de 17 de junio de 1999 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil.

- o **Sobre la edad mínima de ingreso al trabajo:**

- N.º 58 en el mar.

- N.º 59 en la industria.
 - N.º 60 en el trabajo no industrial.
 - N.º 112 en la pesca.
 - N.º 123 en el trabajo subterráneo.
 - N.º 138 la edad mínima en general.
- **Sobre trabajo nocturno:**
- N.º 90 en la industria.
 - N.º 79 en trabajos no industriales.
- **Sobre reconocimientos médicos:**
- N.º 16 en el mar.
 - N.º 77 en la industria.
 - N.º 78 en trabajos no industriales.
 - N.º 124 en trabajos subterráneos.

5. RIESGOS ESPECÍFICOS PARA LOS MENORES EN RAZÓN DE SU TRABAJO. LEGISLACIÓN VIGENTE DE PROTECCIÓN DE LOS MENORES

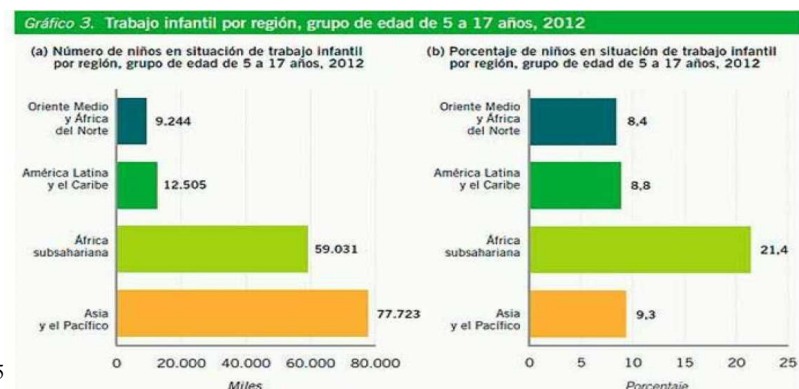
El trabajo de los niños y jóvenes es uno de los problemas sociológicos y laborales más graves en la actualidad, no solo en relación con los países del llamado “Tercer Mundo”, sino también en las sociedades desarrolladas. La

explotación laboral de los trabajadores menores de edad según la Organización Internacional del Trabajo alcanza a los 250 millones de niños y niñas, muchos de los cuales se sitúa en países en vías de desarrollo.

En las siguientes estadísticas podremos apreciar de forma más precisa una de las realidades más preocupantes de la actualidad, las enormes cifras que se dan hoy en día en los países tercermundistas con respecto a la explotación infantil.



4



5

Según la Organización Internacional del Trabajo hay unos 168 millones de

⁴ <http://www.rtve.es/noticias/20140612/trabajo-infantil-cifras>.

⁵ <http://www.rtve.es/noticias/20140612/trabajo-infantil-cifras>.

niños y niñas entre 5 y 14 años que están explotados laboralmente, de los cuales 85 millones realizan trabajos especialmente peligrosos.

Como vemos en la gráfica, Asia y África Subsahariana son algunas de las peores regiones donde se registra un número más alto de niños explotados, casi 78 millones o el 9,3 % de la población infantil y 59 millones más del 21% en incidencias por trabajo infantil.

Sin embargo, en América Latina y el Caribe existen casi 13 millones de menores que se ven obligados a trabajar, mientras que en Oriente Medio y África del Norte hay 9,2 millones.

Desde el inicio de la revolución industrial el trabajo de menores fue una de las primeras manifestaciones del intervencionismo de los poderes públicos a la hora de regular las condiciones laborales para tratar de evitar la explotación a la que eran sometidos, a través de varias normas las que proponen limitar la edad de admisión al trabajo, realización de jornadas de trabajo abusivas y prohibir el empleo calificado como peligroso o insalubre.

En España la legislación protectora del trabajo de menores ha seguido una evaluación similar al resto de países, después de la adhesión en 1919 a la Sociedad de Naciones y a la Organización Internacional del Trabajo por la Ley del 14 agosto de 1919. Encargándose las disposiciones protectoras en una primera etapa de la tutela de los niños en el trabajo, y a posteriori en atender el trabajo de las mujeres y jóvenes.

- La primera Ley que se cita, es la Ley de 28 de Julio de 1873, Ley Benot sobre "el trabajo y la instrucción en las escuelas de los niños obreros". En ella se prohíbe el trabajo a niños menores de 10 años, se limita a cinco horas al día el trabajo de los menores de 13 años y

niñas menores de 14 años; no trabajarán de noche los jóvenes menores de 15 años, ni las jóvenes menores de 17 en los establecimientos que se empleen motores hidráulicos o de vapor.

- El 26 de Julio de 1878 se dicta la Ley sobre Trabajos Peligrosos de los Niños, la cual prohíbe a los niños cualquier ejercicio peligroso, de fuerza, de equilibrio, o su empleo en representaciones propias de las profesiones de acróbata, gimnastas, domadores.
- Se dicta la Ley de 13 de marzo de 1900 sobre Condiciones de Trabajo de las mujeres y niños de ambos sexos, que prohíbe el trabajo nocturno a los menores de 14 años y trabajos subterráneos a los menores de 16 años.
- El Real Decreto de 26 de junio de 1902 limita la jornada de trabajo de las personas afectadas en la Ley de 13 de marzo de 1900 a 11 horas de trabajo o una máxima de 66 horas a la semana, con descanso obligatorio los domingos.
- El Real Decreto de 25 enero de 1908 establece una relación sobre industrias y trabajos que se le prohíben total o parcialmente a los niños.
- El Real Decreto de 26 de Julio de 1957 que establece una relación de trabajos prohibidos a menores, que sustituyó en su momento al Real Decreto de 25 de enero de 1908, y que continua vigente en la actualidad en todo lo referido al trabajo de los menores.

Actualmente, la legislación protectora del trabajo de menores en materia de empleo, jornada, seguridad y salud, se encuentra repartida

fundamentalmente entre el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En relación a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se encuentra regulado en el artículo 27 dedicado a la "protección de menores"

El apartado 1 del artículo 27 se limita, a fijar las condiciones de la evaluación de los riesgos cuando el menor sea contratado o se le modifiquen sus condiciones, y asegurar que se notifica a sus padres y al propio menor de la evaluación y de las medidas.

"Antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de 18 años y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo, el empresario deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner peligro la seguridad o la salud de los trabajadores.

A tal fin, la evaluación tendrá especialmente en cuenta los riesgos específicos para la seguridad y salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto.

En todo caso el empresario informará a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 7º del Estatuto de los Trabajadores de todos los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud. "

El apartado 2 del artículo 27 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales remite a la regulación por el Gobierno de las limitaciones a la contratación de jóvenes menores de 18 años en trabajos que presenten riesgos específicos, pero no hace referencia a ninguna norma reglamentaria que regule las condiciones, limitaciones o prohibiciones, no solo en la contratación, sino en el ejercicio de la actividad.

El Reglamento de 26 de Julio de 1957 es por el momento el que detalla en nuestra normativa las prohibiciones de trabajo para los menores de 18 años, se remite una relación de industrias prohibidas por peligrosas e insalubres.

Queda prohibido, en general, a los menores de dieciocho años:

a) El trabajo en las actividades e industrias que se comprenden en la relación primera unida al presente Decreto.

b) El engrase, limpieza, examen o reparación de las máquinas o mecanismos en marcha que resulten de naturaleza peligrosa.

c) El manejo de prensas, guillotinas, cizallas, sierras de cinta o circulares, taladros mecánicos y, en general, cualquier máquina que por las operaciones que realice, las herramientas o útiles empleados o las excesivas velocidades de trabajo represente un marcado peligro de accidentes, salvo que éste se evite totalmente mediante los oportunos dispositivos de seguridad.

d) Cualquier trabajo que se efectúe a más de cuatro metros de altura sobre el terreno o suelo, salvo que se realice sobre piso continuo y estable, tal como pasarelas, plataformas de servicios u otros análogos, que se hallen

debidamente protegidos.

e) Todos aquellos trabajos que resulten inadecuados para la salud de estos trabajadores por implicar excesivo esfuerzo físico o ser perjudiciales a sus circunstancias personales.

f) El trabajo de transportar, empujar o arrastrar cargas que representen un esfuerzo superior al necesario para mover en rasante de nivel los pesos (incluido el de vehículo).

Completan la regulación tuitiva por motivos de seguridad y salud respecto de los menores las siguientes normas:

- El Real Decreto de 28 de mayo de 1931, sobre empleo en la pintura de cerusa, sulfato de plomo y sus componentes, el cual establece la prohibición del empleo de menores de 18 años en dichos trabajos.
- La Orden Ministerial de 28 de enero de 1958, en desarrollo del Decreto de 26 de Julio de 1957, regula el trabajo subterráneo de los menores de 18 años y mayores de 16 años limitando el tiempo de permanencia en el interior de las minas a 24 horas a la semana.
- La Orden Ministerial de 19 de enero de 1973, regula un examen médico previo y semestral para los menores de 21 años empleados en trabajos subterráneos en minas.
- El Real Decreto 783/2001 de 6 de julio, sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes, prohíbe en su artículo 19, *“que se asignen a los menores de 18 años tareas que pudieran convertirlos en trabajadores expuestos.”*

6. CONCLUSIONES

A lo largo de este trabajo fin de grado hemos presentado el concepto de menor de edad, es decir, aquellas personas las cuales no han cumplido los 18 años de edad y que deben estar protegidos por la ley.

Desde el punto de vista del Derecho Civil, el menor tiene aptitud para ser titular de derechos y obligaciones, distinguiendo como hemos analizado, entre la capacidad jurídica y capacidad de obrar.

Asimismo, desde la perspectiva laboral, existen varias prohibiciones a la hora de los menores poder desempeñar actividades específicas en ciertos ámbitos. Para ello, como hemos analizado, disponemos de disposiciones protectoras para asegurar y garantizar en todo momento la seguridad y la salud del mismo; el cual debe estar protegido de cualquier trabajo penoso, insalubre y aquel que le genere algún problema físico, mental o para su salud en general. A lo largo de la exposición, distinguimos entre la normativa internacional, europea y nacional, analizando las diferentes posiciones y haciendo comparativa entre ellas.

Desde el punto de vista personal, he decidido escoger este tema puesto que considero que el trabajo de menores es un problema que no solo influye en el desarrollo humano y derechos del menor, sino también en toda la sociedad afectando principalmente a aquellos países en vía de desarrollo.

En este sentido, el trabajo de menores puede dar lugar a la violación de derechos humanos fundamentales, entorpeciendo el desarrollo de los niños y produciendo daños físicos y psicológicos para toda su vida. Se ha demostrado que existe un fuerte vínculo entre la pobreza de los hogares y el trabajo infantil; además ha sido relacionado con el bajo crecimiento

económico y con el escaso desarrollo social.

La erradicación del trabajo infantil en economías en transición es uno de los cometidos importantes de los Gobiernos, a través de inversiones en una mejor escolaridad y en servicios sociales.

Considero que se podrían adoptar medidas tales como: programas nacionales encaminados a promover reformas políticas, crear capacidad institucional y la adopción de medidas prácticas para eliminar la explotación en el trabajo infantil mediante la sensibilización y la movilización encaminada a cambiar la actitud social.

En definitiva, la máxima prioridad debe ser el cambio de mentalidad social, así como la mejora de políticas y legislación para proceder progresivamente a la eliminación de estas prácticas abusivas para los menores de edad.

7. BIBLIOGRAFÍA

- José Castán Tobeñas, Derecho Civil Español, Común y Foral.
- Luis Díez-Picazo y Antonio Gullón, Sistema de Derecho Civil.
- José Luis Lacruz Berdejo, Elementos del Derecho Civil. Tomo I. Parte General. Volumen II. Personas. 6º edición, 2010.
- Felipe Sánchez Román, Derecho Civil Común y Foral. Parte General.
- Federico De Castro y Bravo, Derecho Civil de España. Editorial Civitas, 2008.
- Mateos Beato, Alfredo, Diccionario temático de Seguridad y Salud Laboral. Lex Nova, 4º edición, Valladolid, 2006.
- Manuel Carlos Palomeque López y Manuel Álvarez de la Rosa, Derecho del Trabajo. Editorial Universitaria Ramón Areces, 23º edición.

WEBGRAFIA

- <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>.
- <http://www.rtve.es/noticias/20140612/trabajo-infantil-cifras>.



Universidad
de La Laguna
Facultad de Derecho





Universidad
de La Laguna
Facultad de Derecho

