

## **UNA VISIÓN JURÍDICA, DESDE LA PERSPECTIVA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, DEL TRABAJO DE MENORES**

El trabajo de los menores (mayores de 16 y menores de 18 años) esta hoy en día regulado por una norma del año 1957, que seguramente tendría que ser actualizada, ya que desde entonces la visión de la seguridad y salud en el trabajo ha evolucionado enormemente.

El hecho que el trabajo de los menores tenga una sobreprotección hace muy difícil casar este trabajo con el aprendizaje necesario a ciertas edades.

La Directiva Marco (89/391/CEE) introduce el tema de la protección especial que tienen que tener los jóvenes trabajadores. Esta protección se desarrolla de forma concreta en la Directiva 94/33/CEE. Y ambas son recogidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la cual señala que “teniendo en cuenta los factores anteriormente señalados, el Gobierno establecerá las limitaciones a la contratación de jóvenes menores de 18 años en trabajos que presenten riesgos específicos”, pero hasta la fecha no se han establecido estas limitaciones y por tanto sigue vigente una norma preconstitucional, el Decreto de 26 de julio de 1957 sobre trabajos prohibidos a menores, que anteriormente también completaba prohibiciones para las mujeres. Norma que seguramente tendría que ser actualizada para alinearla con la legislación vigente, tanto laboral como de prevención de riesgos laborales.

A continuación se exponen estas normas y una Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya de 14 de marzo de 2008, que aplica tales normas a un accidente de trabajo sufrido por un menor durante su periodo de aprendizaje

### **Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.**

#### **Artículo 1. Objeto**

1. El objeto de la presente Directiva es la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

2. A tal efecto, la presente Directiva incluye principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales y la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación de los factores de riesgo y accidente, la información, la consulta, la participación equilibrada de conformidad con las legislaciones y/o los usos nacionales, la formación de los trabajadores y de sus representantes, así como las líneas generales para la aplicación de dichos principios.

3. La presente Directiva no afecta a las disposiciones nacionales y comunitarias existentes o futuras que sean más favorables para la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

## **Artículo 2. Ámbito de aplicación**

1. La presente Directiva se aplicará a todos los sectores de actividades públicas o privadas (actividades industriales, agrícolas, comerciales, administrativas, de servicios, educativas, culturales, de ocio, etc.).

2. La presente Directiva no será de aplicación cuando se opongan a ello de manera concluyente las particularidades inherentes a determinadas actividades específicas de la función pública, por ejemplo, en las fuerzas armadas o la policía, o a determinadas actividades específicas en los servicios de protección civil.

En este caso, será preciso velar para que la seguridad y la salud de los trabajadores queden aseguradas en la medida de lo posible, habida cuenta los objetivos de la presente Directiva.

## **Artículo 5. Disposiciones generales.**

1. El empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

2. Si un empresario solicitare, en virtud del apartado 3 del artículo 7, las competencias (de personas o servicios) externas a la empresa y/o establecimiento, ello no le eximirá de sus responsabilidades en dicho ámbito.

3. Las obligaciones de los trabajadores en el ámbito de la seguridad y de la salud en el trabajo no afectarán al principio de la responsabilidad del empresario.

4. La presente Directiva no obstaculizará la facultad de los Estados miembros para establecer la exclusión o la disminución de la responsabilidad de los empresarios por hechos derivados de circunstancias que les sean ajenas, anormales e imprevisibles o de acontecimientos excepcionales, cuyas consecuencias no hubieran podido ser evitadas a pesar de toda la diligencia desplegada.

No se exigirá a los Estados miembros el ejercicio de la facultad mencionada en el párrafo primero.

## **Artículo 6. Obligaciones generales de los empresarios**

1. En el marco de sus responsabilidades, el empresario adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores,

incluidas las actividades de prevención de los riesgos profesionales, de información y de formación, así como la constitución de una organización y de medios necesarios.

El empresario deberá velar para que se adapten estas medidas a fin de tener en cuenta el cambio de las circunstancias y tender a la mejora de las situaciones existentes.

2. El empresario aplicará las medidas previstas en el párrafo primero del apartado 1 con arreglo a los siguientes principios generales de prevención

- a. evitar los riesgos;
- b. evaluar los riesgos que no se puedan evitar;
- c. combatir los riesgos en su origen;
- d. adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos de trabajo y los métodos de trabajo y de producción, con miras en particular, a atenuar el trabajo monótono y el trabajo repetitivo y a reducir los efectos de los mismos en la salud.
- e. tener en cuenta la evolución de la técnica;
- f. sustituir lo peligroso por lo que entraña poco o ningún peligro;
- g. planificar la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo;
- h. adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual;
- i. dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

3. Sin perjuicio de las demás disposiciones de la presente Directiva, el empresario deberá, habida cuenta el tipo de actividades de la empresa y/o del establecimiento:

- a. Evaluar los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, incluso en lo que se refiere a la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.

Tras dicha evaluación, y en tanto sea necesario, las actividades de prevención así como los métodos de trabajo y de producción aplicados por el empresario deberán:

- garantizar un mayor nivel de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores;
  - integrarse en el conjunto de actividades de la empresa y/o del establecimiento y en todos los niveles jerárquicos;
- b. cuando confíe tareas a un trabajador, tomar en consideración las capacidades profesionales de dicho trabajador en materia de seguridad y de salud;
  - c. procurar que la planificación y la introducción de nuevas tecnologías sean objeto de consultas con los trabajadores y/o sus representantes, por lo que se refiere a las consecuencias para la seguridad y la salud de los trabajadores, relacionadas con la elección de los equipos, el acondicionamiento de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo;

d. adoptar las medidas adecuadas para que sólo los trabajadores que hayan recibido información adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

4. Sin perjuicio de las demás disposiciones de la presente Directiva, cuando en un mismo lugar de trabajo estén presentes trabajadores de varias empresas, los empresarios deberán cooperar en la aplicación de las disposiciones relativas a la seguridad, la higiene y la salud, así como, habida cuenta el tipo de actividades, coordinarse con vistas a la protección y prevención de riesgos profesionales, informarse mutuamente de dichos riesgos, e informar a sus trabajadores respectivos y/o a sus representantes.

5. Las medidas relativas a la seguridad, la higiene y la salud en el trabajo no deberán suponer en ningún caso una carga financiera para los trabajadores

### **Artículo 9. Obligaciones varias de los empresarios**

1. El empresario deberá

a. Disponer de una evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluidos los que se refieren a los grupos de trabajadores con riesgos especiales.

### **Artículo 15. Grupos expuestos a riesgo.**

Los grupos expuestos a riesgos especialmente sensibles deberán ser protegidos contra los peligros que les afecten de manera específica.

### **Directiva 94/33/CEE, del Consejo, de 22 de junio de 1994, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo.**

#### **Artículo 1. Objeto**

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para prohibir el trabajo de los niños.

En las condiciones previstas en la presente Directiva, velarán por que la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo no sea inferior a la edad en la cual cesa la obligación de escolaridad a tiempo completo impuesta por la legislación nacional ni, en todo caso, a 15 años.

2. Los Estados miembros velarán por que el trabajo de los adolescentes esté estrictamente regulado y protegido en las condiciones previstas en la presente Directiva.

3. Con carácter general, los Estados miembros velarán por que los empresarios garanticen a los jóvenes condiciones de trabajo adaptadas a su edad.

Deberán velar asimismo por la protección de los jóvenes contra la explotación económica y contra todo trabajo que pueda perjudicar su seguridad, su salud o su desarrollo físico, psicológico, moral o social o poner en peligro su educación.

## **Artículo 2. Ámbito de aplicación**

1. La presente Directiva se aplicará a toda persona menor de 18 años que tenga una relación o un contrato de trabajo definido en la legislación vigente en un Estado miembro o regulado por la legislación vigente en un Estado miembro.

2. Los Estados miembros podrán excluir del ámbito de aplicación de la presente Directiva, por vía legislativa o reglamentaria y en los límites y condiciones que estipulen, los trabajos ocasionales o de corta duración relativos:

- a) al servicio doméstico ejercido en hogares familiares, o
- b) al trabajo que no se considere nocivo, ni perjudicial, ni peligroso para los jóvenes en la empresa familiar.

## **Artículo 3. Definiciones**

A efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

- a. joven: toda persona menor de 18 años.
- b. niño: todo joven menor de 15 años o que aún esté sujeto a la escolaridad obligatoria a tiempo completo impuesta por la legislación nacional;
- c. adolescente: todo joven de 15 años como mínimo, pero menor de 18 años, que ya no esté sujeto a la escolaridad obligatoria a tiempo completo impuesta por la legislación nacional;
- d. trabajos ligeros: todos los trabajos que, en razón de la propia naturaleza de las tareas que implican y las condiciones particulares en las que deban realizarse:
  - no puedan perjudicar la seguridad, la salud o el desarrollo de los niños,
  - ni puedan afectar su asiduidad escolar, su participación en programas de orientación o de formación profesional aprobados por la autoridad competente o sus aptitudes para que aprovechen de la enseñanza que reciben;
- e. tiempo de trabajo: todo período durante el cual el joven permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales;
- f. período de descanso: todo período que no sea tiempo de trabajo

## **Artículo 4. Prohibición del trabajo de los niños**

1. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para prohibir el trabajo de los niños.

2. Teniendo en cuenta los objetivos a que se refiere el artículo 1, los Estados miembros podrán establecer, por vía legislativa o reglamentaria, que la prohibición del trabajo de los niños no se aplique:

- a. a los niños que ejerzan las actividades culturales o similares;
- b. a los niños de al menos 14 años que trabajen en el marco de un régimen de formación en alternancia o de prácticas en empresas, siempre que dicho trabajo sea realizado conforme a las condiciones prescritas por la autoridad competente;
- c. a los niños de al menos 14 años que efectúen trabajos ligeros distintos de los culturales o similares; no obstante, los niños podrán, a partir de la edad de 13 años, realizar trabajos ligeros, distintos de los contemplados en el artículo 5, durante un número limitado de horas por semana y para ciertas categorías de trabajos determinados en la legislación nacional.

## **Artículo 6. Obligaciones generales de los empresarios**

1. El empresario tomará las medidas necesarias para proteger la seguridad y la salud de los jóvenes, prestando especial atención a los riesgos específicos que puedan afectar a los jóvenes.

2. El empresario aplicará las medidas previstas en el apartado 1 basándose en una evaluación de los riesgos que existan para los jóvenes, relacionados con las condiciones de trabajo.

Dicha evaluación deberá realizarse antes de que los jóvenes se incorporen al trabajo, y siempre que se modifiquen de manera importante las condiciones laborales y deberá centrarse, en particular, en los siguientes puntos:

- a. los equipos y el acondicionamiento del lugar de trabajo y del puesto de trabajo;
- b. la naturaleza, grado y duración de la exposición a agentes físicos, biológicos y químicos;
- c. el acondicionamiento, elección y utilización de los equipos de trabajo, en particular de agentes, máquinas, aparatos e instrumentos, así como de su manipulación;
- d. el acondicionamiento de los métodos de trabajo y del desarrollo del trabajo y su interacción (organización del trabajo);
- e. el estado de la formación y de la información de los jóvenes.

Cuando los resultados de dicha evaluación indiquen la existencia de un riesgo para la seguridad, la salud física o mental o el desarrollo de los jóvenes, deberá llevarse a cabo, con regularidad, una evaluación y vigilancia de la salud de los jóvenes, gratuitas y adecuadas.

La evaluación y la vigilancia gratuitas de la salud podrán integrarse en un sistema nacional de sanidad.

3. El empresario informará a los jóvenes de los posibles riesgos y de todas las medidas tomadas en relación con la seguridad y salud de los jóvenes.

Además, informarán a los representantes legales de los niños de los posibles riesgos y de todas las medidas tomadas en relación con la seguridad y la salud de los niños.

4. El empresario incluirá los servicios de protección y de prevención a que se refiere el artículo 7 de la Directiva 89/391/CEE den la planificación, aplicación y control de las condiciones de seguridad y salud aplicables al trabajo de los jóvenes.

### **Artículo 7. Vulnerabilidad de los jóvenes - Prohibiciones de trabajo**

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; o
- 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 que figuran en el punto I del Anexo, y
- los procedimientos y trabajos que figuran en el punto II del Anexo.

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.

### **Artículo 8. 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 tomarán las medidas necesarias para limitar el tiempo de trabajo de los niños:

- a. a 8 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 2 horas por día de enseñanza y a 12 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 7 horas; este límite podrá ampliarse a 8 horas para los niños que hayan cumplido 15 años;
- c. a 7 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 8 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.

## **Artículo 9. Trabajo nocturno**

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 8 de la tarde y las 6 de la mañana.

b) Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para prohibir el trabajo de los adolescentes entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana o entre las 11 de la noche y las 7 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.

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.

## **Artículo 10. 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 4, y
- 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.

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. Los Estados miembros podrán establecer, por vía legislativa y/o reglamentaria, excepciones a la letra b) del apartado 1 y al apartado 2 para los adolescentes, 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 no se pongan en entredicho los objetivos a que se refiere el artículo 1:

- a. trabajos realizados en los sectores de navegación o pesca;
- b. trabajos realizados en el marco de las fuerzas armadas o de la policía;
- c. trabajos realizados en hospitales o establecimientos similares;
- d. trabajos realizados en la agricultura;
- e. trabajos realizados en el sector del turismo o en el sector de la hostelería y de la restauración;
- f. actividades caracterizadas por períodos de trabajo fraccionados a lo largo del día.

## **Artículo 12. 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.

## **Artículo 13. Trabajos de adolescentes en caso de fuerza mayor**

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.

**Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**

## **Artículo 6. Trabajo de los menores.**

1. Se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de 16 años.
2. Los trabajadores menores de 18 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 18 años.
4. La intervención de los menores de 16 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 determinados.

## **Artículo 34. Jornada.**

3. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

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.

4. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo.

En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el período 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.

## **Decreto de 26 de julio de 1957 sobre trabajos prohibidos a menores**

Nota. Solo queda vigente la parte dedicada a los trabajadores menores de 18 años. La parte dedicada a las mujeres no está vigente

## **Introducción.**

El alto concepto que en general al español merece la mujer y la atención que de manera especial debe ser puesta en evitar que un trabajo nocivo pueda perjudicar su naturaleza, criterio que con igual cuidado exige su aplicación en cuanto a las actividades desarrolladas por los menores, aconsejan de consuno revisar nuestra legislación positiva, procurando adaptarla, recogiendo los progresos de la técnica que, tanto en el orden de la industria como en el de la investigación, a través de sucesivos avances, va señalando con precisión mayor cada día cuáles son las labores o ambientes de trabajo que pueden perjudicar de manera más sensible a estos trabajadores, dignos de singular protección.

El afinamiento, por otra parte, del sentido social, imponiendo un mayor espíritu de mayor exigencia en la restricción, aconseja también modificar los topes de edad que venía estimando nuestra legislación laboral, ya que la de dieciséis años, que como límite se establecía para la prohibición de determinados trabajos en el hombre, y la de dieciocho, que surtía análogos efectos en la mujer, deben prudentemente ser elevados a las de dieciocho y veintiún años, respectivamente, que coincidan con las que pueden ser estimadas como efectivas mayorías de edad, desde el punto de vista laboral, en el conjunto armónico del Derecho del Trabajo patrio.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y previa deliberación del Consejo de Ministros, dispongo:

**Artículo. 1** Queda prohibido, en general, a los varones menores de dieciocho años y a las mujeres, cualquiera que sea su edad:

- 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 servicio 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 del vehículo) que se citan a continuación y en las condiciones que se expresan:

Corresponde a las respectivas Inspecciones Provinciales de Trabajo determinar en cada caso particular la medida en que deben aplicarse los apartados b), c), d) y e) de este artículo.

**Artículo 2** Se prohíbe a los varones menores de dieciocho años y a las mujeres de menos de veintiuno el trabajo en las actividades e industrias que se comprenden en la relación segunda que acompaña al presente Decreto.

Las prohibiciones señaladas en las listas primera y segunda a que se refieren el artículo anterior y el presente se extienden a los trabajos realizados en los grupos de industria en los que figura la prohibición y a todo trabajo análogo, cualquiera que sea el grupo de industria en que se realice.

Cuando la causa de la prohibición sea la producción de vapores o emanaciones tóxicas o de polvos perjudiciales, o bien el peligro de incendio o de explosión, se entenderá, en general, que no sólo se prohíbe el trabajo activo, sino también la simple permanencia en los locales en que aquél se ejecute.

**Artículo 3** Las Inspecciones Provinciales de Trabajo competentes podrán autorizar el empleo de los menores de dieciocho años y de las mujeres de menos de veintiuno, siempre que, mediando contrato de aprendizaje o tratándose de trabajo específicamente adecuado a sus condiciones, queden plenamente garantizadas la salud y la seguridad del trabajador.

**Artículo 4** El Ministerio de Trabajo, a propuesta de la Dirección General del Ramo, y por iniciativa de ésta o previa petición de parte interesada, podrá extender la prohibición de los trabajos comprendidos en este Decreto a otros no previstos en él siempre que, mediante la oportuna información, se demuestre la existencia de un peligro indudable para la vida o salud de los menores y mujeres.

Del mismo modo, y previos los informes que considere necesarios, podrá suspender o condicionar la prohibición con carácter general o particular respecto de cualesquiera trabajos incluidos en las relaciones cuando hubiesen desaparecido las causas que lo motivaron como consecuencia de la modificación de las técnicas, fabricaciones o instalaciones o por la adopción de medidas generales o particulares de higiene y seguridad industrial.

**Artículo 5** Queda derogado el Decreto de 25 de enero de 1908 y demás disposiciones que se opongan al presente.

**Disposición transitoria** Los trabajadores afectados por este Decreto que se encuentren en la fecha de su publicación comprendidos en algunas de las prohibiciones en él establecidas deberán ser trasladados dentro de la misma Empresa a otro puesto de trabajo al que no les alcancen dichas prohibiciones, sin que ello represente perjuicio económico ni de ninguna otra clase para tales trabajadores.

En el caso de que la Empresa estimare que no es posible el traslado lo comunicará a la Inspección Provincial de Trabajo competente, la cual podrá autorizar que continúe la situación anterior del trabajador mientras subsista vigente su contrato de trabajo.

**Anexo. Relación segunda, que comprende las actividades prohibidas a los varones menores de dieciocho años y a las mujeres menores de veintiuno (artículo segundo)**

Nota: La relación tiene tres columnas

- A. Actividad prohibida
- B. Motivo de la prohibición
- C. En su caso, las condiciones particulares de la prohibición. Cuando no figure mención alguna en la columna C se entenderá prohibido, en general, el trabajo señalado en la columna A.

**Ley 31/1985, de 8 de noviembre de, Prevención de Riesgos Laborales**

**Artículo 27: Protección de los menores**

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.

**Sentencia número 2401/2008, de 14 de marzo, del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya (Sala de lo Social, Sección 1ª)**

El Tribunal desestima el recurso de suplicación interpuesto por la parte demandante contra la Sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de Barcelona, de fecha 9 de mayo de 2006, en autos promovidos sobre reclamación de recargo de prestaciones de la Seguridad Social por omisión de medidas de seguridad

**ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.** Tuvo entrada en el Juzgado de lo Social 1 de Barcelona demanda sobre Accidente de trabajo, en la que el actor alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia en los términos de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha 9 de mayo de 2006 que contenía el siguiente Fallo:

"Desestimando la demanda formulada por Luís Ángel, frente al Instituto Nacional de la Seguridad Social, la Tesorería General de la Seguridad Social y D. José Manuel en reclamación de recargo por falta de medidas de seguridad, absuelvo a todos los demandados de los pedimentos en su contra formulados".

**SEGUNDO.** En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes:

1º.- El trabajador D. José Manuel, nacido el día 02/10/1988, sufrió un accidente de trabajo el 30/11/2004, cuando prestaba servicios para la empresa demandante.

2º.- La resolución de la Dirección Provincial del INSS de fecha 08/09/05 declaró la existencia de responsabilidad empresarial por falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo, así como la procedencia de que las prestaciones de Seguridad social derivadas de accidente de trabajo fueran incrementadas en el 50%. Presentada reclamación previa fue desestimada por resolución de la entidad gestora de fecha 02/12/05.

3º.- **El Sr. José Manuel fue contratado por la empresa como aprendiz de carpintería el día 04/10/04. El día del accidente estaba pasando unos listones de 1,70m de largo, en la máquina universal. La máquina disponía**

de resguardo de protección regulable en función de la pieza, el trabajador no lo ajustó a la anchura de los listones quedando parte de las cuchillas al descubierto; cuando acompañaba uno de los listones con la mano izquierda, dejó el dedo índice sobre la superficie de la mesa y al pasar el dedo por la cuchilla sufrió el accidente. En esta operación el trabajador se encontraba sólo.

4º.- Como consecuencia del accidente el trabajador sufrió amputación traumática de la primera falange del dedo índice de la mano izquierda.

5º.- La máquina en la que se accidentó el trabajador disponía de las protecciones obligatorias pero no disponía de las instrucciones de utilización de las mismas.

6º.- El padre del trabajador accidentado conocía la máquina en la que iba a prestar servicios su hijo, pues también presta servicios para la misma empresa. Él firmó el contrato de trabajo como representante legal de su hijo".

**TERCERO.** Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte demandante, que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, a la que se dio traslado no impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

## **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**PRIMERO.** Contra la sentencia que desestima la demanda en reclamación contra resolución que impone a la demandante recargo de prestaciones de la Seguridad social por omisión de medidas de seguridad en un 50%, y con amparo procesal en el artículo 191, apartados b) y c), de la Ley de Procedimiento Laboral, formula la parte actora recurso de suplicación, articulando dos motivos de revisión de la sentencia, e interesa en primer lugar la revisión de los hechos declarados probados en sus ordinales quinto y sexto, y denuncia en segundo lugar la infracción por aplicación indebida del artículo 123 de la Ley General de la Seguridad Social , así como el artículo 38 del convenio colectivo de la industria de la madera de la provincia de Barcelona, y artículos 1 y 2 del Decreto de 26 de julio de 1957, en relación con su anexo 2, así como examen de la que cita como jurisprudencia y carece de tal naturaleza, al tratarse de resoluciones de diversos tribunales superiores de justicia.

**SEGUNDO.** En primer lugar debe atenderse a la modificación del relato de hechos probados, que propone la revisión del quinto y del sexto de los hechos declarados probados.

Respecto al quinto, se solicita que se añada que toda la maquinaria del taller disponía de las protecciones obligatorias, y que sus instrucciones de utilización fueron libradas al trabajador accidentado con anterioridad al inicio de la relación laboral.

La modificación que se pretende es irrelevante, al no afectar al núcleo de la cuestión debatida, puesto que la cuestión determinante no es si el resto de la maquinaria del taller contaba o no con protección obligatoria, como tampoco puede predicarse la necesaria relevancia para atender la solicitud modificativa respecto del segundo inciso, en tanto se pretende hacer constar que fueron libradas al trabajador las instrucciones de la máquina que debía manejar, al amparo de lo constatado en el acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que refiere que le fueron entregadas las normas de seguridad de varias máquinas, **que ni puede identificarse con las instrucciones de utilización ni tampoco con una instrucción efectiva acerca de tal manejo adecuado**, por lo que el hecho que pretende incorporarse tampoco altera la descripción de la ausencia de información efectiva al trabajador acerca de la correcta utilización de las máquinas ni tampoco de los mecanismos de seguridad de las mismas. Argumenta la recurrente que tales instrucciones son perfectamente explícitas para cualquier trabajador incipiente de la industria de la carpintería, obviando la edad e inexperiencia del trabajador accidentado, cuestión que en todo caso corresponde valorar en sede de razonamientos jurídicos. En consecuencia, procede la desestimación del motivo.

Respecto al sexto hecho probado, se solicita que se indique que los padres del trabajador conocían la máquina a la que iba a ser adscrito éste, y que "eran conscientes de las faenas y tareas que iba a desarrollar, así como de sus peligros inherentes, y que "ellos fueron precisamente quienes solicitaron Don. Luís Ángel que tomara a su hijo como aprendiz", y que el padre del trabajador "también era plenamente consciente de las tareas que desarrollaría y de sus posibles peligros", para cuyo apoyo introduce la recurrente toda una serie de manifestaciones que refiere de los padres del trabajador, de su admisión como incidente desafortunado, de su agradecimiento a la empleadora por el "trato dispensado y los conocimientos adquiridos por su hijo", etc. Pues bien, en primer lugar, se trata de un planteamiento reiterativo, pues por dos veces indica que los padres del trabajador eran conscientes de las tareas y de sus peligros. En segundo lugar, tal extremo no excluye ni que por parte de la empresa se facilitara la información pertinente al propio interesado, además de a sus padres a efectos de la celebración del contrato, como parece querer establecer la recurrente, por lo que se trata de un extremo irrelevante a los efectos debatidos, sentado el resto de los hechos recogidos en la sentencia de instancia. En tercer lugar, en nada afecta al régimen de responsabilidades de la empresa por omisión de medidas de seguridad e higiene que fueran los padres del trabajador los solicitantes de empleo en representación de su hijo menor de edad, por lo que en nada tampoco influye en el presente debate jurídico y, en consecuencia, debe calificarse como hecho irrelevante para cuanto se enjuicia. Finalmente, se pretende que se deje constancia de que el padre del trabajador no era a su vez trabajador de la empresa, extremo que, si bien tiene idéntica irrelevancia para cuanto se enjuicia, debe corregirse, por tratarse de un error material de transcripción. El motivo, en cuanto al resto de los extremos objeto de revisión, debe ser desestimado".

**TERCERO.** Respecto del fondo de la cuestión debatida, **se denuncia la infracción de los preceptos ya reseñados, acompañados de los argumentos siguientes, que se fundan en los preceptos invocados:**

1.- El art. 38 del convenio colectivo de la industria de la madera de la provincia de Barcelona establece la edad de contratación en calidad de "aprendiz" a partir de los dieciséis años y hasta los veintiuno. Y sostiene la recurrente que para aprender del oficio debe realizarse el trabajo efectivamente, trabajo caracterizado por su manualidad, que requiere un alto grado de conocimiento práctico y habilidad técnica. Por otra parte, argumenta que la máquina causante del accidente es una de las más comunes usadas en carpintería. Asimismo, admite que la Inspección de Trabajo informó al demandante de que en la categoría de aprendiz únicamente podía desempeñar las tareas de carga de la furgoneta y barrido del taller, que no se adecuan a las previsiones formativas del citado art. 38 del convenio colectivo aplicable. Ergo no es una tarea vedada a un aprendiz de carpintero.

2.- La máquina y el centro de trabajo disponían de todas las medidas de seguridad. La tarea encargada al trabajador era básica y ordinaria en el ámbito del oficio de la carpintería, que todo carpintero debe saber dominar desde el principio. El accidente fue debido a un despiste del propio trabajador, que obvió colocar el mecanismo de seguridad de la máquina. Todo ello indica, según la tesis de la recurrente, la falta de relación directa de causa-efecto en los hechos y de omisión cometida por el empleador.

3.- Los artículos 1 y 2 y anexo 2 del Decreto de 26 de julio de 1957 no indican que resulte prohibida la tarea, sino su realización sin la debida seguridad, lo cual acontece cuando el peligro se evita totalmente mediante los pertinentes dispositivos de seguridad, como es el caso presente. Y, por otra parte, sostiene, si se prohíbe la actividad en el citado decreto, éste estaría en contradicción con la modalidad contractual prevista para trabajadores de entre 16 y 21 años.

Concluye la recurrente que el accidente se debió por falta de medidas de seguridad por parte del propio trabajador accidentado.

4.- Se exige un nexo de causalidad que no se da en el presente caso.

**CUARTO. El art. 15 de la Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio, Directiva marco, establece que "los grupos expuestos a riesgos especialmente sensibles deberán ser protegidos contra los peligros que les afecten de manera específica". Entre tales "colectivos especiales" merecedores de protección especial, desde el punto de vista de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, artículos 25 a 28, se encuentran los menores (art. 27 LPRL, que constituye transposición de la Directiva 94/33/CE, de 22 de junio, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo).**

Por otra parte, la **Directiva 94/33/CEE, de 22 de junio, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo, entiende por trabajador joven al mayor de 15 años o que haya superado la escolaridad obligatoria impuesta por la legislación nacional, de llegar más allá de tal edad, y es adolescente el trabajador de entre 15 y 18 años.**

**A partir de esta premisa, de admisión al trabajo, la Directiva establece una serie de obligaciones y prohíbe la contratación de jóvenes en determinados trabajos, entre ellos los que se citan los siguientes: a) los que superen objetivamente sus capacidades físicas o psicológicas; b) los que impliquen una exposición nociva a agentes tóxicos, cancerígenos, que produzcan alteraciones genéticas hereditarias, que tengan efectos nefastos para el feto durante el embarazo u otro tipo de efecto "nefasto y crónico" para el ser humano; c) los que impliquen una exposición nociva a radiaciones; d) los que presenten riesgos de accidente de los que se pueda suponer que los jóvenes, por la falta de consciencia o de experiencia o formación, no puedan identificarlos o prevenirlos; y e) los que pongan en peligro su salud por exponerles a frío o calor, ruidos o a causa de vibraciones.**

**No obstante, la directiva admite excepciones autorizadas por vía legislativa y/o reglamentaria, para los adolescentes cuando sean imprescindibles para su formación profesional, pero de forma vigilada (confiando el control de tales trabajos a la vigilancia de una persona competente).**

**En el Derecho español, dichas prohibiciones ya se establecieron en el Decreto de 26 de julio de 1957, que lista los trabajos prohibidos a menores (trabajos desarrollados en determinado tipo de industrias, así como otros que se agrupan en función de ciertos criterios: máquinas peligrosas, condiciones de altura, excesivo esfuerzo físico o el trabajo de transporte o carga de pesos superiores a los especificados), cuya vigencia se mantiene expresamente por la Disposición derogatoria única LPRL. De entre ellas deben destacarse los que se reseñan a continuación:**

1º.El trabajo en las industrias y actividades que cita el propio Decreto de 1957, según un triple criterio de definición: 1) la actividad prohibida; 2) el motivo de la prohibición; 3) las condiciones particulares de la prohibición. El alcance de la prohibición se determina según los casos, en función del desempeño del trabajo y/o simple permanencia en los lugares en los que exista exposición al agente nocivo.

2º.El engrase, limpieza o reparación de máquinas o mecanismos peligrosos.

3º.El manejo de ciertas máquinas o utensilios (prensas, guillotinas, cizallas, sierras, taladros mecánicos, sierras de cinta o circulares,...) cuya manipulación entrañe un peligro notorio de accidentes, salvo que exista un dispositivo de seguridad que aparte totalmente el peligro.

De los anteriores, salvo en la primera y la segunda de las prohibiciones, se precisa en el citado decreto que corresponde a las Inspecciones Provinciales de Trabajo determinar en cada caso la medida a adoptar.

Asimismo, en el art. 2 se prohíbe el trabajo en las actividades e industrias relacionadas, entre las que se encuentra la de cortes, pulido, lijado y torneado de maderas.

**Las medidas de protección de la salud de los menores que establece el art. 27 LPRL tienen como objetivo evitar la exposición de los menores de dieciocho años a ciertos riesgos del trabajo en el momento de su contratación, prohibiendo su contratación cuando, de la evaluación de los riesgos existentes en la empresa, se colija que existe una especial peligrosidad en su desempeño por menores. Es decir, la Ley pretende evitar el acceso del menor a trabajos que entrañen riesgo especial. En definitiva, el factor primordial en la prevención de riesgos respecto de este colectivo es su falta de experiencia, su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y un tercer factor, relativo a su propia constitución física o desarrollo personal, "su desarrollo todavía incompleto".**

**A tal fin, el empresario "deberá efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar" por los menores, para determinar la naturaleza, el grado y la duración de su exposición, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores.**

Ello significará que, incluso, en ciertos trabajos se podrá prohibir su admisión, de presentar riesgos específicos (especial insalubridad, penosidad o toxicidad...), y según determine el Gobierno en uso de la facultad que le atribuye el art. 27.2 LPRL, así como el art. 6.2 del Estatuto de los Trabajadores (según el cual pueden prohibirse "aquellas actividades o puestos de trabajo que el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 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"), sin perjuicio de las prohibiciones específicas previstas en la normativa reglamentaria, de acuerdo con lo previsto en el art. 7.2 de la Directiva 94/33, de 22 de junio.

**Y de ahí la obligación informativa hacia el trabajador y sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación (en virtud del art. 7 b ET) sobre los posibles riesgos y las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.**

**Por tanto, de acuerdo con la Directiva y el art. 27 LPRL, el empresario debe, en relación con los menores:**

**1. Evaluar los riesgos, previa a la contratación de menores de 18 años y a la introducción de modificaciones "importantes" (o modificaciones sustanciales «ex» art. 41 ET y modificaciones de menor entidad pero también "importantes" desde el punto de vista preventivo) en las condiciones de trabajo. La importancia debe medirse en relación con su impacto sobre la salud del trabajador. Y, considerando que, según el concepto de "condiciones de trabajo" dado por la citada Directiva, se incluyen: los equipos, acondicionamiento del lugar y puesto de trabajo; la naturaleza, grado y duración de la exposición a agentes físicos,**

biológicos o químicos; acondicionamiento, elección, utilización y manipulación de equipos de trabajo; acondicionamiento de los métodos y organización del trabajo; estado de la formación e información de los jóvenes. Según los factores específicos ya enunciados: su falta de experiencia, su inmadurez, y su desarrollo todavía incompleto.

2. Informar al trabajador y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación (art. 7 b ET) sobre los posibles riesgos y las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

3. Adoptar las medidas de protección previstas en el Decreto 26 julio 1957: si se detectare la actividad expresamente prohibida (u otra no prohibida), procedería la acomodación del puesto de trabajo o traslado de puesto de trabajo.

**QUINTO.** No consta que tales medidas preventivas se hayan adoptado en el presente caso, y por lo tanto procede la desestimación del recurso por las siguientes razones:

Primera. **No se discute cuál es el perfil del contrato para la formación**, que reproduce el invocado art. 38 del convenio colectivo, que no hace sino transcribir el art. 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, sin adaptación específica al ámbito de la carpintería, ni tampoco se ha amparado la resolución administrativa que impone el recargo en la realización de tareas ajenas a la categoría de aprendiz, al margen del empleo o realización de específicos trabajos, dentro de la carpintería, que pueden quedar prohibidos a los trabajadores menores de edad, esto es, marcados por los instrumentos utilizados y no la tarea en sí. Por el contrario, **ha de estarse a la circunstancia específica de que el trabajador accidentado no únicamente respondía al perfil de aprendiz, sino que además era menor de edad y que dicha especial condición, según se deriva del art. 27 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, impone deberes preventivos adicionales**, como se razonará seguidamente.

Segunda. No resulta determinante si la tarea encargada al trabajador era básica y ordinaria en el ámbito del oficio de la carpintería, sino la especial exposición al riesgo motivada por la corta edad del trabajador, su inexperiencia laboral y su inexperiencia en el puesto, ya que únicamente venía ocupándolo durante un mes cuando aconteció el accidente.

Tercera. Los artículos. 1 y 2 y anexo 2 del Decreto de 26 de julio de 1957, 1188) preceptúan que cuando un puesto de trabajo de los citados en tales preceptos, anteriormente descritos, haya de ser ocupado por un trabajador menor se observarán especiales medidas de seguridad, que implican la prohibición de realizar tales trabajos si no cabe la exclusión total del riesgo, lo cual no ha sucedido en este caso. **No es óbice que con carácter general se admita el empleo de trabajadores menores de edad, como argumenta la recurrente, pues ello validaría la ocupación en cualquier tipo de trabajo al amparo de la modalidad contractual que cita, pero también de cualquier otra, pues la edad general de admisión al trabajo es precisamente la de**

dieciséis años, puesto que, aún admitidos, y efectuadas las exclusiones de determinados trabajos por su especial peligrosidad en atención a la edad e inexperiencia del trabajador menor, se sujetan a especiales medidas preventivas, por lo tanto situadas en un nivel reforzado de seguridad que impone mayores deberes preventivos al empleador.

Cuarta. **No cabe la equiparación del nivel de seguridad que debe guardar un puesto de trabajo cuando lo ocupan trabajadores mayores de edad o menores, pues ello es tanto como omitir los específicos deberes preventivos del art. 27 LPRL. De la misma suerte, no puede equipararse la posible negligencia de un menor con la de un mayor de edad para equilibrar las culpas en la causación del accidente, como pretende la recurrente, pues es obvio que ha de partirse de la asunción en el círculo preventivo de la empresa de las posibles negligencias y omisiones de los trabajadores, arts. 14 y 15 LPRL, y además no cabe calificar como tal la que califica de descuido del propio menor, pues éste viene justificado por su inexperiencia laboral, ni siquiera contrarrestada por una vigilancia intensiva de su trabajo en su condición de aprendiz, lo que debía exigir la presencia de su tutor, de admitirse el uso de la máquina causante del accidente, en el momento de su utilización. Por el contrario, consta que estaba solo en tal instante, y además, que no había recibido instrucción específica sobre su manejo. Por otra parte, la recurrente se ampara en que se le facilitaron las instrucciones o manuales de instrucciones de todas las máquinas presentes en el taller antes del inicio de la prestación de servicios, pero no se garantiza que se le instruyera efectivamente o que se garantizara por parte de aquélla que el trabajador hubiera realizado su lectura y/o estudio previo a su utilización.**

Quinta. **El trabajo se realizaba en actividades prohibidas a menores, y empleando herramientas asimismo prohibidas, salvo absoluta seguridad, que no parece estar asegurada en tal grado a día de hoy, sin supervisión del tutor o superior, o en este caso quien ocupaba ambos papeles en el contrato formativo suscrito entre las partes, el empleador, cuando el tiempo de trabajo en la empresa era sólo de un mes, ni con la previa instrucción que tal manejo requería en cuanto a la información sobre peligros, riesgos y medidas de seguridad del puesto de trabajo, y por supuesto con la necesaria adaptación del puesto, previa su evaluación específica, que ordena el art. 27 LPRL.**

Por todo lo anterior, procede la confirmación íntegra de la sentencia, inclusive respecto de la cuantía del recargo, que debe mantenerse, atendida la gravedad del incumplimiento observado, en el 50% impuesto en vía administrativa.

No procede la condena en costas por no haberse impugnado el recurso.

## **FALLAMOS**

Vistos los preceptos legales citados, sus concordantes y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

Que, desestimando el recurso de suplicación interpuesto por la empresa Luís Ángel contra la sentencia de fecha de 9 de mayo de 2006 del Juzgado de lo Social núm. 1 de los de Barcelona, recaída en el procedimiento núm. 71/2006, seguido a su instancia frente al Instituto Nacional de la Seguridad Social, Tesorería General de la Seguridad Social, y D. José Manuel, sobre recargo de prestaciones de la Seguridad Social por omisión de medidas de seguridad, debemos confirmar y confirmamos dicha resolución en todos sus extremos.

Contra esta Sentencia cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina que deberá prepararse ante esta Sala en los diez días siguientes a la notificación, con los requisitos previstos en los números 2 y 3 del artículo 219 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.