

EL TRABAJO DE LOS MENORES: LIMITACIONES RELATIVAS A LA PROTECCIÓN DE SU SEGURIDAD Y SALUD (FÍSICA Y PSÍQUICA)

Especial referencia a los menores en espectáculos públicos

PILAR CONDE COLMENERO

*Prof. Dr. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Rey Juan Carlos*

RESUMEN

Indudablemente la protección a los menores dispensada por el Derecho del Trabajo ha sido, desde sus comienzos, un signo distintivo del carácter tuitivo que identifica esta disciplina. Uno de los pilares que sustenta la tutela laboral de los niños y menores es la protección de su seguridad y el cuidado de su salud (tanto física como psíquica), motivo por el cual nuestro Ordenamiento jurídico despliega un cúmulo de medidas específicamente pensadas para salvaguardar su integridad física y moral. En consecuencia, merecen especial atención las previsiones dispuestas en materia de prevención de riesgos laborales, al igual que las articuladas en relación con los artistas menores de edad que trabajan en espectáculos públicos. Ambas cuestiones son objeto de estudio detallado en el presente artículo.

Palabras Clave: Trabajo de niños y jóvenes, protección de la seguridad y salud física y psíquica, prevención de riesgos laborales, trabajo de artistas menores en espectáculo públicos.

ABSTRACT

The Labour law, has had a tuitio character that identifies this discipline from its beginning. One of the bases of the labor guardianship of children and minors is the protection of their safety and health (both physical and psychic) Its goals are the motivation of the Spanish rules and juridical system wich regulates measures to safeguard the physical and moral integrity of minors. In consequence is specially important the juridical measures for prevention labor risks, and the labour aspects of minor artists who are employed at public spectacles. Both questions are the object of study in the present article.

Key words: *Childrens and young women labour, protection of the safety, physical and psychic health, prevention of labor risks, work of minor artists in public spectacle.*

SUMARIO: I. LA PROTECCIÓN DEL MENOR EN EL ÁMBITO LABORAL: ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN.- II. LA CAPACIDAD PARA CONTRATAR EN DERECHO DEL TRABAJO Y LOS LÍMITES RELATIVOS A LA EDAD.- III. LA PERSPECTIVA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: LOS MENORES COMO COLECTIVO ESPECIALMENTE PROTEGIDO. 1. Evaluación de riesgos específica. 2. Obligación informativa y medidas de protección dispuestas. 3. Deber de vigilancia de la salud.- IV. EXCEPCIONES A LA EDAD PARA TRABAJAR: EL CASO DE LOS ARTISTAS MENORES EN ESPECTÁCULOS PÚBLICOS. 1. Regulación específica y requisitos extraordinarios para la protección del menor en este ámbito. 2. Relevancia económica del trabajo de menores en espectáculos públicos y preocupaciones en torno a la protección de su seguridad y salud.- V. CONCLUSIONES. VI. BIBLIOGRAFÍA.

I. LA PROTECCIÓN DEL MENOR EN EL ÁMBITO LABORAL: ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN

La protección de los menores es una temática clásica del Derecho del Trabajo por ser representativa del carácter tuitivo propio de esta disciplina cuyo origen se remonta al nacimiento de la Revolución Industrial, hacia 1760, cuando se hizo necesario regular las emergentes relaciones entre patronos y obreros y establecer límites a los excesos del naciente sistema productivo. Lamentablemente, en este período histórico el “trabajo de los niños”, incluso en edades muy tempranas, era frecuente por razón del bajo coste salarial que suponía su contratación y la escasez de mano de obra adulta en determinadas regiones, desarrollándose las más de las veces en unas pésimas condiciones de salubridad que provocaban una elevada mortalidad en este colectivo especialmente vulnerable. Tan abusiva situación no tardó en reclamar la atención de los poderes públicos y la intervención del legislador, publicándose normas protectoras y garantistas que marcaron los inicios del Derecho Social y que fraguaron, con el transcurrir del tiempo, en instrumentos jurídicos de protección general de los menores entre los que destaca, con rango internacional, la Declaración de los Derechos del Niño de la ONU (1959).

En este contexto, es comprensible que un primer estadio de tutela de los trabajadores lo constituya la limitación de la edad de acceso al mundo laboral como medida tradicional de tutela de los menores que pretende impedir el desempeño de actividades profesionales a quienes carecen de capacidad, experiencia y suficiente madurez para afrontarlas, con el objetivo de resguardarles de riesgos, esfuerzos, responsabilidades y excesos que no les corresponden por su tierna edad. Por tanto, el establecimiento de límites de acceso al trabajo por razón de edad es pieza angular de cualquier regulación laboral avanzada y síntoma inequívoco del nacimiento de un auténtico Estado Social y de Derecho. Junto con la tutela a las mujeres, es una de las protecciones más emblemáticas de la normativa laboral.

Tan típicamente laboral es la tutela de los menores que, por ejemplo, en nuestro país la fecha con la que tradicionalmente se abre la andadura del Derecho Español del Trabajo coincide con la de publicación de la Ley, de 24 de julio de 1873, sobre

trabajo de menores. Efectivamente, esta filantrópica primera legislación social se destinó en gran medida a mejorar la condición de trabajadores especialmente dignos de protección, como los niños, las mujeres y los inválidos y, más concretamente, prohibió el trabajo a los menores de diez años¹.

Aún hoy, en países poco desarrollados la lucha contra la explotación infantil es necesaria ya que la realidad de los niños trabajadores continua siendo una lacra social de compleja supresión. Y aunque en las sociedades modernas más desarrolladas no es una problemática tan acuciante, ya que en gran medida se entiende superada (aunque no erradicada de pleno), lo cierto es que los ordenamientos jurídicos más avanzados persisten, *ad intra*, en el mantenimiento de límites a los posibles excesos en la contratación laboral de los menores y regulan estrictamente el trabajo infantil, dada la mayor vulnerabilidad de este colectivo que es parte débil en la relación contractual. Cara al exterior, el compromiso de los países industrializados por combatir la explotación infantil tiene en los modernos postulados de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) un motor indiscutible. En efecto, la vertiente laboral de estos planteamientos responsables defiende abiertamente que las empresas occidentales localizadas en países del tercer mundo han de respetar, con carácter ejemplar, los derechos fundamentales de los trabajadores y, por supuesto con especial ahínco, los derechos de los menores para evitar el abuso en torno al trabajo de los jóvenes y niños².

Con carácter general, el ordenamiento jurídico español hace gala de la tutela hacia el menor al proclamar en el art. 39. 4 de la Carta Magna que los niños gozaran de la protección prevista en los acuerdos internacionales que velan por sus derechos. En la misma línea, la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor no hace sino desarrollar ampliamente las líneas básicas de tutela de este colectivo. En el ámbito específicamente laboral, estas previsiones se han visto reforzadas por preceptos garantistas que salpican las principales normas que regulan actualmente en nuestro país el trabajo por cuenta ajena (como son el

¹ Parafraseando a Montoya Melgar en el recorrido histórico por la normativa laboral española que realiza en su manual *Derecho del Trabajo*, Tecnos. Madrid, 2010, pág. 70-71.

² Uno de los aspectos jurídico-laborales más emblemáticos de la RSC lo constituye el respeto a los derechos humanos y laborales fundamentales, con particular referencia a la lucha contra la explotación laboral que se centra, principalmente, en la actividad productiva desarrollada en los países en vías de desarrollo. Como queda expresado en un artículo de autoría propia: “desde la perspectiva de la RSC los compromisos responsables de las empresas que operan en esos Estados desfavorecidos se han de traducir en respetar escrupulosamente la regulación internacional de los derechos humanos, particularmente en su proyección laboral (en cumplimiento de los Tratados Internacionales en la materia y de los Convenios de la OIT, fundamentalmente) con independencia de que la legislación nacional del país donde se preste la relación de trabajo los recoja expresamente”. Conde Colmenero, P.: “La responsabilidad social de la empresa desde el Derecho Social Comunitario”, Capítulo de la obra colectiva *Cuestiones actuales sobre Derecho Social Comunitario*, AA.VV. (M. Areta Martínez y A.V. Sempere Navarro —Codtores.—), Laborum, 2009, pág. 628.

Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social).

Abundando en la fundamentación última de la tutela jurídica de los menores en el trabajo, hay que precisar que a juicio de la mejor de las doctrinas esta protección se sustenta en razones de muy diversa índole³, y que, como es lógico, han ido evolucionando e incrementándose con el transcurrir de los años y el aumento de la sensibilidad social para con los derechos de niños y jóvenes. Desde luego, los motivos biológicos de fondo han estado siempre presentes en la tutela a este grupo de trabajadores puesto que su inferior fortaleza corporal así como su mayor fragilidad, fruto de un desarrollo físico incompleto, son hechos incuestionables que justifican el tratamiento especial dispensado por la generalidad de los ordenamientos jurídicos. Igualmente, los argumentos relativos a la salvaguarda de la seguridad y salud (física y psíquica) del menor poseen una fuerte consistencia ya que, por ejemplo, la carga mental propia del trabajo sumada a la debilidad de los mecanismos de atención del joven, le exponen en mayor medida a sufrir un accidente o provocarlo a los demás, y aconsejan alejarlo de trabajos peligrosos. Desde otra perspectiva, el derecho a la educación y su consagración internacional reclaman medidas legales que garanticen que el menor culmine su proceso de enseñanza obligatoria antes de verse sometido, de modo precoz, a exigencias profesionales⁴ (salvo que su formación sea compatible con el desarrollo de ciertas actividades como las de carácter artístico), con lo que las razones culturales están servidas. Mayor progreso ha soportado los motivos morales en los últimos tiempos, hasta concluir la conveniencia de apartar al niño de actividades o entornos que pongan en peligro la adquisición de valores humanos y sociales básicos.

A efectos netamente jurídicos, la heterogeneidad de las razones expuestas se ve reducida a la actuación de los poderes públicos en dos vertientes de tutela:

- 1) la protección de la seguridad y salud de los menores, debido a su inmadurez tanto física como psíquica, lo que conduce, dentro de la disciplina del Dere-

³ Como señalan certeramente B. Agra Viforcós, R. Fernández Fernández y R. Tascón López “por cuanto hace a los motivos para la protección legislativa del menor de edad que suscribe un contrato laboral, así como los que justifican el veto al trabajo infantil, procede apuntar que son varios y numerosos, mereciendo ser destacados” los siguientes: razones biológicas, de seguridad, culturales, morales, demográficas y de rentabilidad. Agra Viforcós, B, Fernández Fernández, R. y Tascón López, R.: “Peculiaridades de la relación de trabajo de los menores”, capítulo de la obra colectiva AA.VV. (Sempere Navarro, A. V. —Dtor.—): *Relaciones Laborales Especiales y Contratos con particularidades*, Thomson-Aranzadi, Cizur Menor, 2011, pág. 881-882.

⁴ En efecto, “la prohibición del trabajo infantil se desarrolla en paralelo con la afirmación del derecho a la educación. De hecho, esta conexión puede percibirse en todos los instrumentos internacionales o comunitarios que se han ocupado de los derechos de niños y menores”. Goerlich Peset, J. M^a: “Prohibición del trabajo infantil y protección de los menores en el trabajo” en AA.VV. (Álvarez Conde, E. y Garrido Mayol, V.-Dtores.), *Comentario a la Constitución Europea, Libro II: Los derechos y libertades*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2004, pág. 1195.

cho del Trabajo, al terreno específico de la prevención de riesgos laborales y al campo de la seguridad y salud laborales;

- 2) la preservación de la educación de niños y jóvenes, con el fin de garantizarles una formación humana y profesional a través del proceso de escolarización; de ahí que, en nuestro país, la edad mínima para trabajar (los dieciséis años) coincida con la edad de terminación de la enseñanza obligatoria⁵.

A su vez, la protección específica de los niños y jóvenes en el ámbito laboral se viene articulando en los modernos ordenamientos laborales en torno a tres ejes de protección:

- Límites de acceso al trabajo por edad (ya referido líneas atrás) para impedir que el menor sea parte de un contrato de trabajo y que asuma las exigentes obligaciones que dimanen de él quienes no poseen capacidad suficiente según la ley, debido a un desarrollo corporal y mental todavía incompleto (art. 6.1 ET).
- Prohibición de realizar determinados trabajos a los menores de dieciocho años, fundamentalmente aquellas actividades que puedan ser consideradas insalubres, penosas, nocivas o peligrosas (art. 6.2 ET)⁶.
- Modulación de las reglas laborales que rigen el trabajo de los adultos a fin de adaptarlas a las particulares circunstancias (físicas y psíquicas) de los menores de 18 años y que son debidas a la falta de experiencia, inmadurez y desarrollo inacabado. Por mor de este mandato se verán afectadas, principalmente, las normas atinentes a ordenación del tiempo de trabajo (jornada, descansos, horas extraordinarias, trabajo nocturno,... —art. 6.2 y 3, 34, 36, 37 ET—).

Pues bien, el presente estudio pretende profundizar en las limitaciones legales al trabajo de menores que traen causa de la protección de su seguridad y del cuidado de su salud, sobre todo en relación con su integridad psíquica y moral, por entender que posiblemente esta parcela de la tutela laboral de los niños y jóvenes,

⁵ Efectivamente, en España la escolaridad obligatoria concluye a los dieciséis años, según dispone el art. 7 de la LOGSE (Ley Orgánica 1/1990 de Ordenación General del Sistema Educativo, de 3 de octubre de 1990).

⁶ La previsión del Estatuto de los Trabajadores se completa con lo dispuesto en el art. 27 LPRL que establece que “el Gobierno limitará la contratación de los menores de dieciocho años en trabajos que presenten riesgos específicos”. Sin embargo, no existe desarrollo reglamentario de este mandato contenido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de manera que sigue en vigor el Decreto, de 26 de julio de 1957, por el que se regulan los trabajos prohibidos a la mujer y los menores (derogado en lo relativo al trabajo de mujeres por la Ley 31/1995 de PRL), y se mantiene intacta la referencia al listado de actividades no aptas para ser desarrolladas por menores que se incluye en el Anexo de la Directiva 1994/33/CE, cuya catalogación por parte de la Unión Europea obedece a que se entiende que éstas superan la capacidad física o psicológica de los niños y jóvenes o les exponen a agentes perniciosos para el ser humano.

emparentada directamente con las últimas tendencias en materia de prevención de riesgos laborales de etiología psicosocial, es la que presenta en las modernas organizaciones de trabajo novedades más significativas y dignas de análisis. De otro lado, no es preciso recalcar que en esta sugerente temática convergen, una vez más, el Derecho del Trabajo y la Psicología provocando una labor interdisciplinaria necesaria, fructífera y muy de actualidad, por lo que, definitivamente, el interés científico de la investigación está garantizado.

II. LA CAPACIDAD PARA CONTRATAR EN DERECHO DEL TRABAJO Y LOS LÍMITES RELATIVOS A LA EDAD

Actualmente, en el plano internacional y comunitario existe un acervo normativo que consagra la tutela de los menores en el ámbito laboral, estableciendo en concreto límites de edad para acceder al trabajo. Así, la OIT mediante su Convenio núm. 138, sobre edad mínima de admisión al empleo, mantiene la referencia a las prohibiciones de acceso al empleo para jóvenes con un espíritu netamente protector. De otro lado, desde instancias europeas la Directiva 94/33/CE, de 22 de junio de 1994, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo⁷ fija los 15 años como edad mínima para poder trabajar en la zona comunitaria, e insiste, en su art. 1.3, en que los Estados miembros “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”.

Nuestra legislación laboral, en cumplimiento de la normativa comunitaria vigente y de las previsiones internacionales sobre la materia dispone, mejorando incluso ambos referentes, la prohibición de trabajar a los menores de 16 años (ex art 6 del Estatuto de los Trabajadores), con la única excepción de aquellos menores que trabajen en espectáculos públicos (art. 6.4 ET), cuya contratación está regida por el RD 1435/1985, que regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos, especificando determinadas garantías para con ellos. El Tribunal Constitucional propugna, como fundamento de esta medida limitativa de la edad de acceso al trabajo, la necesidad de “garantizar una formación básica, dentro de una política encaminada a promover la igualdad real y efectiva de todos los ciudadanos

⁷ El antecedente de esta regulación europea lo constituye la Recomendación de la Comisión, de 31 de enero de 1967 (67/1257/CEE), que en su momento marcó unas pautas generales sobre protección de los jóvenes en el trabajo. Por demás, esta norma que se transpuso a nuestro Derecho interno español mediante la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, ha sido modificada por la Directiva 2007/30/CE.

y remover los obstáculos que impidan a éstos el pleno desarrollo físico y psíquico de su personalidad”⁸.

Con el mismo signo protector aunque fuera de la esfera estrictamente laboral, el Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por la Ley 7/2007, limita el acceso al empleo público a los menores de 16 años (art. 56. letra c del EBEP) y el Estatuto del Trabajo Autónomo, publicado merced a la Ley 20/2007, establece ese mismo límite de edad para ejecutar trabajos autónomos o actividades profesionales, incluso familiares (art. 9 LETA). Ambas normas, de reciente factura, se alinean junto al Estatuto de los Trabajadores en cuanto al límite de los 16 años, mostrando así el afán del legislador por homogeneizar el acceso de los menores a cualquier empleo, público o privado, y a todo tipo de actividad, bien posea carácter asalariado y dependiente o meramente autónomo.

Sin duda alguna, como advierte Mella Méndez, “la medida más contundente a la hora de proteger, en un sentido amplio, a los jóvenes es la de su impedimento para acceder al mercado laboral y formar parte de un contrato de trabajo en cuanto trabajador por razón de edad”⁹. Prima así la perspectiva de la protección de su seguridad y salud, que a su vez encaja adecuadamente con el deber de garantizar su formación y desarrollo profesional y personal, tanto físico como psíquico.

Cabe señalar que, independientemente de la exigencia de una edad mínima para trabajar, los mayores de dieciséis años y menores de dieciocho años (edad con la que se alcanza en nuestro país la mayoría de edad) poseen una capacidad laboral que no es plena sino limitada, salvo que estén emancipados conforme a las reglas del Código Civil (art. 314.2º y ss y 1263 CC), tal como especifica el art. 7 ET. En consecuencia, los mayores de 16 años no emancipados necesitan contar con la autorización previa (expresa¹⁰ o tácita) de la persona o institución que ostenta su representación legal para poder concertar válidamente un contrato de trabajo. Advertencia hecha de que, en estos supuestos, quien contrata y se obliga con carácter personal y voluntariamente a realizar la prestación laboral es el menor, no el autorizante. Por tanto, a él pertenecen la retribución obtenida y los bienes que adquiera con ella, hasta el punto que ambos quedan fuera de la administración paterna. No obstante, si el menor convive con los padres puede ser obligado a colaborar con sus bienes al “levantamiento de las cargas familiares” (art. 165 CC).

Excepcionalmente, como se anunció, la ley posibilita que los menores de 16 años trabajen siempre y cuando su intervención se restrinja al desarrollo de actividades en espectáculos públicos. Esta vía profesional abierta por nuestro Ordenamiento

⁸ STC 22/1981, de 2 de julio (RTC 1981, 22).

⁹ Mella Méndez, L.: “La protección de los menores en el Derecho del Trabajo: reflexiones generales”, *Aranzadi Social*, núm. 13/2008 (Estudio), Thomson-Aranzadi, Cizur Menor, 2007, pág. 2.

¹⁰ Vid. STSJ Andalucía (Málaga) de 16 de octubre de 1998 (AS 1998, 4112); este pronunciamiento reconoce validez a la autorización que consiste en la firma conjunta del contrato de trabajo por parte del menor y del representante legal.

Laboral para los niños y jóvenes, dado el especial interés que suscita a efectos del presente estudio, es objeto de desarrollo más adelante.

III. LA PERSPECTIVA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: LOS MENORES COMO COLECTIVO ESPECIALMENTE PROTEGIDO

Tal como ha quedado expuesto anteriormente, bajo la tutela del menor en el ámbito laboral subyacen sin duda razones atinentes a la protección de su seguridad y salud, amén de la mencionada salvaguarda del derecho a la educación de niños y jóvenes. Partiendo de esta premisa, la normativa laboral despliega su halo tuitivo en dos frentes: bien aparta al menor de las actividades laborales para propiciar su plena inmersión en el obligado proceso formativo (impidiendo con carácter general a los menores de 16 años el acceso al mundo profesional, salvo limitadas excepciones), bien permite a los jóvenes menores de 18 años desarrollar una prestación de servicios, siempre que no realicen alguna de las actividades declaradas prohibidas (por su carácter insalubre, penoso, nocivo o peligroso) y que desempeñen su trabajo sometidos a unas reglas específicas en materia de organización del tiempo de trabajo y de prevención de riesgos laborales.

En particular, en materia de seguridad y salud en el trabajo hay que señalar que la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales establece que a los menores que trabajan se les debe dispensar una protección específica puesto que, de partida, son catalogados como colectivo de “trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos” (según la denominación utilizada por la propia LPRL y derivada de los planteamientos de la Directiva-Marco 89/391/CEE) debido a que sus características personales les exponen de modo particular a los riesgos laborales (ex art. 25 LPRL). Este posicionamiento de la normativa preventiva se sustenta en que “tradicionalmente, ciertos grupos de personas —entre los que destacan las mujeres y los menores— vienen mereciendo una atención particular del poder público por su sensibilidad más acusada a determinados riesgos; ello explica que las primeras normas de la legislación social se destinaran precisamente a la protección de dichas personas”¹¹.

Consecuentemente, la Ley 31/1995 además de diseñar una protección genérica para todos los empleados arbitra otra específica y selectiva destinada a ciertos grupos de trabajadores que reúnen características personales o laborales que les hacen merecedores de un nivel superior de protección¹². Junto a los jóvenes (cuya

¹¹ Montoya Melgar, A., Pizá Granados, J. y Alzaga Ruiz, I.: *Curso de Seguridad y Salud en el trabajo*, Editorial Universitaria Ramón Areces (2ª edición), Madrid, 2009, pág. 146.

¹² Como claramente explican J. López Gandía y J. F. Blasco Lahoz en su *Curso de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2008, pág. 221.

característica personal a tener en cuenta es ser menor de edad), la LPRL reconoce obligaciones preventivas añadidas del empresario para con otros colectivos como las mujeres embarazadas, los discapacitados, los trabajadores temporales, etc. Todos son grupos de trabajadores que presentan niveles de accidentalidad destacados, siendo el caso de los menores especialmente alarmante como se desprende de las estadísticas que arroja la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo: “los trabajadores principiantes y jóvenes, sin experiencia en el puesto de trabajo, tienen una probabilidad cinco veces mayor de resultar heridos durante las primeras cuatro semanas en el trabajo que otros trabajadores”¹³.

Los niños y jóvenes desarrollan una exposición cualificada a los riesgos derivados del trabajo y por este motivo, el artículo 27 de la LPRL dispone un nivel reforzado de seguridad que fortalezca las obligaciones empresariales que, con carácter general, establece el art. 14 LPRL. Tales exigencias se despliegan en una triple vertiente preventiva: respecto de la evaluación de riesgos, la obligación informativa y la vigilancia de la salud. Por tanto, el empleador que contrate válidamente a menores deberá asumir mayores deberes en materia de prevención de riesgos ya que, a juicio de los tribunales, “no cabe la equiparación del nivel de seguridad que debe guardar un puesto de trabajo cuando lo ocupan trabajadores mayores de edad o menores”¹⁴.

1. Evaluación de riesgos específica

Respecto de la evaluación de riesgos, el empresario está obligado a realizar una evaluación previa de los puestos que vayan a ser ocupados por menores, como también con anterioridad a que se produzca cualquier modificación importante de las condiciones de trabajo del empleado menor (no sólo las sustanciales del art. 41 ET). Sobre este mandato genérico que la LPRL impone en relación con los puestos ocupados por trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos (ex art. 25 LPRL¹⁵), el art. 27 de la misma norma especifica que en el caso de los menores

¹³ Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, “La seguridad de los trabajadores jóvenes. Consejos para empresarios”, *Facts*, núm. 61, 2006, pág. 1.

El estudio de las claves de los accidentes infantiles viene inspirando numerosas iniciativas públicas como la de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía que, a través del Centro de Prevención de Riesgos Laborales de la provincia de Jaén, - ha publicado el trabajo “Accidentes infantiles. Tipología, causas y recomendaciones para la prevención” (2008). El conocimiento de la realidad de la accidentalidad infantil, con miras a generar una cultura de la prevención a edades tempranas, puede evitar accidentes de los futuros trabajadores.

Para abundar en esta cuestión consultar también Injuve: Jóvenes y Riesgos Laborales, *Revista de Estudios de Juventud*, nº 79, 2007.

¹⁴ STSJ de Cataluña de 14 de marzo de 2008 (AS 2008, 1244).

¹⁵ Este precepto señala que la evaluación de riesgos será un aspecto primordial de la actuación preventiva que ha de efectuar el empresario con relación a todos los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, entre los que se encuentra los menores de edad.

la evaluación debe poder 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 salud de estos trabajadores”. Es decir, la evaluación de riesgos ha de tener en cuenta los factores objetivos derivados del ambiente de trabajo que rodea al empleado menor, aunque también debe considerar los factores subjetivos o riesgos específicos para la seguridad, salud y desarrollo del joven relacionados con sus particulares condiciones personales, esto es “su falta de experiencia, su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y su desarrollo todavía incompleto” (art. 27 LPRL)¹⁶.

Una cuestión importante señalada por un sector de la doctrina especializada, es que la evaluación de riesgos ha de efectuarse de manera individualizada para cada niño o joven, no de forma genérica para todo el colectivo de menores, puesto que cada uno de ellos puede tener condiciones personales y profesionales diferentes. Obviamente, “la evaluación y las medidas protectoras a adoptar deben ser distintas, por ejemplo, en el caso de un menor de diecisiete años que ya tenga experiencia laboral o formación previa frente al de otro menor de dieciséis sin esa experiencia y formación”, como apunta de modo oportuno Mella Méndez¹⁷.

2. Obligación de información y medidas de protección dispuestas

Los empresarios, en relación con el deber informativo que establece con carácter general la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 18, han de ofrecer la información pertinente sobre riesgos específicos y generales de los puestos que ocupen menores tanto directamente al menor como a sus representantes legales (padres o tutores intervinientes en la contratación conforme al art. 7 ET), y siempre antes del comienzo de la prestación laboral, tal como concreta el art. 27 LPRL. De igual modo, han de informar a unos y otros de las medidas de prevención dispuestas para tales riesgos y de las medidas de precaución previstas para el caso de emergencia.

Así pues, la más significativa novedad introducida en materia de información cuando se contrata laboralmente a un niño o joven tiene que ver con el destinatario de dicha información, que no será únicamente el trabajador menor sino también su representante legal; es más, puede darse la paradójica situación de que la información sobre los riesgos derivados del trabajo sólo pueda ofrecerse a los padres o

¹⁶ Atendiendo a la distinción entre factores objetivos y subjetivos que realiza L. Mella Méndez. *Op. cit.*, pág. 8.

¹⁷ Mella Méndez. *Op. cit.*, pág. 8.

En sentido contrario, García Ninet, I. y Vicente Palacio, A.: “Acción preventiva en los colectivos especialmente protegidos” en AA.VV. *Manual de prevención de riesgos laborales*, 2ª ed., Atelier Editorial, 2005, pág. 262-263.

tutores y no al menor empleado, tal es el caso del menor de dieciséis años sin juicio suficiente que desarrolle actividades artísticas en espectáculos públicos y que por su falta de conocimiento no podrá ser informado sobre este extremo, disfrutando sus representantes de los derechos derivados de tal exigencia empresarial.

Como no, otros receptores obligatorios de la información preventiva que menciona la Ley son (cuando los haya) los representantes de los trabajadores, ya sean representantes ordinarios (delegados de personal o comités de empresa) o específicos en materia de prevención (delegados de prevención o comités de seguridad y salud).

Para concluir, conviene destacar que el deber de informar sólo se entenderá cumplido si, verbalmente o por escrito (ya que no es preceptiva una forma determinada), se traslada a los destinatarios de modo comprensible, claro y completo, todos los aspectos sustanciales relativos a los posibles riesgos que rodean el desarrollo de la prestación de trabajo; en expresión de los órganos judiciales, cuando de las declaraciones vertidas por el empresario se desprenda que tanto el padre del menor como el propio menor han sido informados del tipo de trabajo que éste “iba a desarrollar y de los riesgos inherentes al mismo”, así como de “las medidas de protección individual a adoptar”¹⁸. En consecuencia, la mera inclusión de declaraciones formales en el contrato del menor son de todo punto insuficientes para cubrir válidamente la obligación informativa, puesto que si esta fórmula denota carencias insalvables respecto de cualquier trabajador, más aún lo hará al tratarse de un menor de dieciocho años.

3. Deber de vigilancia de la salud

En lo concerniente a la vigilancia de la salud de los trabajadores menores, existen algunas particularidades que afectan sobre todo a determinados aspectos de la realización de los reconocimientos médicos. El precepto que regula, con carácter general, este deber empresarial es el artículo 22 LPRL, que ha de ser interpretado a la luz del específico artículo 27 LPRL a la hora de determinar el grado de voluntariedad aplicable a los reconocimientos de los menores, así como a la periodicidad de los mismos.

La voluntariedad que se predica de los reconocimientos médicos efectuados a los trabajadores para vigilar las repercusiones del trabajo sobre su estado de salud (art. 22 LPRL), conoce amplias excepciones y se ve modulada de forma significativa cuando se está ante empleados menores de edad, por cuanto en numerosas ocasiones este control médico será imprescindible para que el empresario valore los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del niño y evalúe, en cada

¹⁸ STSJ (Sala de lo contencioso-administrativo) de Cantabria de 9 de noviembre de 2001 (RJCA 2002,172).

caso y actividad, los factores concurrentes de la minoría de edad con los elementos objetivos del trabajo¹⁹.

En cuanto a la regularidad de los reconocimientos, la legislación no ofrece ninguna pauta concreta para menores ni tampoco para adultos, salvedad hecha de los puestos con riesgo de provocar enfermedades profesionales. Con todo, la solución se puede extraer de los Convenios de la OIT que disponen que “el empleo continuo de una persona menor de dieciocho años deberá estar sujeto a la repetición del examen médico a intervalos que no excedan de un año”.

De otro lado, siguiendo las recomendaciones del ANC-2007 sobre el carácter específico, más que general, que deben tener los reconocimientos médicos a fin de servir mejor a la prevención de riesgos²⁰, es particularmente adecuado que tratándose de menores los facultativos adapten su actuación a las singularidades de los menores, es decir a las circunstancias personales derivadas de su desarrollo incompleto e inmadurez.

Últimamente, por mor de factores varios, ha adquirido mayor protagonismo en vía preventiva la preservación de la salud psíquica del menor y no tanto, que también, el cuidado de su salud física. En primer lugar, parte de ello es consecuencia de la evolución sufrida en materia de seguridad y salud laborales en todo el contexto comunitario; si bien la prevención de riesgos otorgaba tradicionalmente más relevancia a los riesgos corporales o físicos, en la actualidad se concede una importancia notable a los riesgos de etiología psicosocial (como el estrés o el acoso moral, por ejemplo); otro motivo radica en el auge que ha experimentado en nuestra sociedad actual la defensa del derecho a la integridad moral y psíquica, no únicamente física, y la especial sensibilidad de los Estados y ordenamientos jurídicos respecto de los aspectos mentales y morales de sus ciudadanos. Superadas en las economías del bienestar las necesidades físicas más básicas, tienen mayor cabida las carencias psicofísicas, amén de que el mundo posindustrializado y globalizado actual adolece de preocupantes síndromes y patologías psíquicas.

En el sentido expuesto, es posible comprobar como algún convenio colectivo (caso del acuerdo colectivo del gremio de actores de Madrid de 2008²¹) prohíbe concretamente la participación de los menores en escenas violentas, de contenido

¹⁹ Agra Viforcós, B, Fernández Fernández, R. y Tascón López, R. *Op. cit.*, pág. 919.

²⁰ El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007 contiene recomendaciones sobre la sustitución paulatina de los reconocimientos médicos de carácter general por reconocimientos específicos. Con esta propuesta se pretende que los empresarios realicen pruebas médicas que estén vinculadas a la evaluación de riesgos y que, en consecuencia, tengan un carácter específico con el fin de detectar las posibles alteraciones en la salud del trabajador.

²¹ Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, de 13 de octubre de 2008. Convenio suscrito por la Asociación de Empresas Productoras de Artes Escénicas de la Comunidad de Madrid, el Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música (INAEM), la Asociación de Productores de Teatro, Música y Danza, CCOO, FES-UGT y Unión de Actores de Madrid.

pornográfico, o no aptas para su edad, con clara alusión a los riesgos de corte psíquico que puedan afectar a su integridad moral y psíquica.

En definitiva, el empresario debe cuidar y vigilar especialmente y de modo específico la salud psíquica del menor empleado y su exposición a determinados riesgos de carácter mental y contenido moral, lo que se traduce en la realización de reconocimientos médicos diseñados *ad hoc* para estos singulares riesgos y para los particulares trabajadores menores que los pueden padecer.

IV. EXCEPCIONES A LA EDAD PARA TRABAJAR: EL CASO DE LOS MENORES EN ESPECTÁCULOS PÚBLICOS

1. Regulación específica y requisitos extraordinarios para la protección del menor en este ámbito

El trabajo de menores en espectáculos públicos, como ya se apuntó, es la única excepción que conoce el Estatuto de los Trabajadores a la regla de los 16 años como edad mínima para trabajar. Según el Derecho vigente, sólo en actividades artísticas se podrá encontrar a menores de 16 años realizando una prestación de contenido estrictamente laboral. A su vez las actividades artísticas, sean desarrolladas por menores o no, están sujetas a una normativa laboral específica, el RD 1435/1985, de 1 de agosto, que regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos. La existencia de una reglamentación particular sobre estas actividades artísticas se sustenta en la consideración de las mismas como relaciones laborales de carácter especial, a tenor del art. 2. 1. letra e) ET, ya que reúnen un cúmulo de singularidades que las hacen dignas de ese tratamiento especial.

A semejanza de lo dispuesto en sede comunitaria y con la misma lógica, la normativa española restringe la posibilidad de que el menor de 16 años desarrolle una prestación laboral a determinadas actividades tasadas legalmente. Sin embargo, mientras la Directiva 94/33/CE autoriza a los ordenamientos nacionales a no aplicar la prohibición de empleo a los menores de 15 años en actividades de carácter cultural, deportivo o publicitario, en prácticas de empresas o en “trabajos ligeros”, nuestro Derecho es más protector puesto que únicamente contempla la contratación laboral de niños menores de 16 años en el campo de las actividades de corte artístico²².

²² Se entiende por actividades artísticas, a tenor de la definición que ofrece el art. 1.3 RD 1435/1985, “las desarrolladas directamente ante el público o destinadas a la grabación de cualquier tipo para su difusión entre el mismo, en medios como el teatro, cine, radiodifusión, televisión, plazas de toros, instalaciones deportivas, circo, salas de fiesta, discotecas y, en general, cualquier local destinado habitual o accidentalmente a espectáculos públicos, o a actuaciones de tipo artístico o de exhibición”.

De otro lado, el art. 5 de la Directiva 94/33/CE establece un requisito inicial al disponer que “la contratación de niños para que actúen en actividades de carácter cultural, artístico, deportivo o publicitario se someterá, en cada caso, a un procedimiento de autorización previa expedido por la autoridad competente”.

En líneas generales, las exigencias marcadas por la regulación comunitaria han sido transpuestas acertadamente al ámbito interno por el legislador español tal como refleja la redacción dada al artículo 2 del RD 1435/1985 (“Capacidad para contratar”), en consonancia con el contenido del art. 6.4 ET. De partida, la normativa común, acomodándose a los requisitos impuestos por la Unión Europea, exige la autorización previa de la Autoridad laboral para que el menor de 16 años pueda intervenir en espectáculos públicos²³. Dicha autorización, además, no será concedida de modo general sino “en casos excepcionales” y siempre que no suponga peligro sobre la salud física ni para la formación profesional y humana de los niños.

El art. 2 del RD 1435/1985 no hace sino precisar y desarrollar estas exigencias con el siguiente alcance:

- a) Los representantes legales del menor deben solicitar por escrito (acompañando el consentimiento del menor, si tuviese suficiente juicio) la autorización a la Autoridad laboral²⁴ para la participación del menor en espectáculos públicos.
- b) La Autoridad laboral dará la autorización con carácter excepcional y restrictivo (no general), para actos determinados y siempre que no haya peligro para la salud física ni para su formación humana y profesional.
- c) La concesión se efectuará por escrito especificando el espectáculo o actuación para la que se confiere.

Por tanto, quedan excluidas “las actuaciones artísticas desarrolladas en un ámbito privado como fiestas o centros docentes” tal como matiza P. Palomino Saurina en el artículo “Estudio comparativo del trabajo infantil en España y Portugal”, *Aranzadi Social*, núm. 7/2007 (Estudio), Thomson-Aranzadi, Cizur Menor, 2007, pág. 11. Esta autora pone de manifiesto, además, como la legislación portuguesa es más exhaustiva que la española en cuanto a la jornada del menor en estas singulares actividades, ya que al concretar las horas de trabajo que puede realizar a la semana el niño estipula una o dos horas si el menor tiene más de un año y hasta cuatro horas por día y ocho horas por semana si tiene entre doce y quince años; y en todo caso, ese horario no debe obstaculizar su participación en actividades escolares.

²³ Sobre el alcance de la autorización se puede consultar la STSJ de Madrid de 13 de septiembre de 2002. Según esta decisión judicial la simple ausencia de autorización no acarrea la nulidad automática del contrato, aunque podría provocar la sanción administrativa e incluso penal del empresario incumplidor.

²⁴ La referencia a la Autoridad laboral se entiende realizada, bien a la central del Ministerio de Trabajo e Inmigración, bien a la periférica de dicho Ministerio (Direcciones Provinciales de Trabajo integradas en las Delegaciones de Gobierno), o bien a la autonómica (merced a las competencias asumidas en este campo por las diversas Comunidades Autónomas).

A su vez, los convenios colectivos se han encargado de desarrollar las escasas previsiones legales del Estatuto de los Trabajadores y del Real Decreto, adaptando las mismas a los particulares y variados ámbitos artísticos (tales como la actuación dramática en cine, teatro y televisión o la intervención en spots publicitarios), así como a las singulares características de los precoces artistas²⁵. Sirva de ejemplo el referido Convenio colectivo del sector de actores de Madrid de 2008 que en su artículo 15 establece una franja de edad entre cuatro y dieciséis años, y determina que con respecto a los grupos de menores la autorización se solicitará para cada uno de los miembros del grupo; respecto a la jornada diaria, el acuerdo prohíbe que ésta exceda de las cinco horas, con un descanso de media hora e impide que el menor efectúe dos o más funciones en el mismo día; en relación a la retribución el convenio estipula que será la correspondiente a su categoría profesional, sin discriminación por razón de edad; por demás, un familiar o una persona designada por la empresa deberá velar por las necesidades y bienestar del pequeño actor, según dispone también el texto del acuerdo.

Aún así, parece que las posibilidades de actuación protectora en vía de negociación colectiva, siendo muy efectivas por su obligatoriedad y proximidad a las circunstancias que rodean al sector artístico, no están agotadas. Todavía quedan por explorar en los convenios colectivos fórmulas que garanticen adecuadamente la seguridad y salud de los menores que trabajan en el mundo de los espectáculos artísticos, por lo menos mientras, como sería deseable, las normas laborales concreten más sus especiales condiciones de trabajo y diseñen de modo exhaustivo ciertas exigencias relativas a las novedades existentes en materia de prevención de riesgos laborales.

En efecto, habría que replantearse si, en el supuesto del trabajo de menores en espectáculos públicos, las previsiones legales son suficientes para garantizar el mayor nivel de seguridad y salud de este particular colectivo de trabajadores, y si la aplicación de la normativa existente se está aplicando de manera realmente eficaz, con un funcionamiento exigente de los mecanismos de control ya arbitrados en el Ordenamiento Laboral.

2. Relevancia económica del trabajo de menores en espectáculos públicos y preocupaciones en torno a la protección de su seguridad y salud

Si bien el trabajo de los niños y jóvenes representa un escaso porcentaje dentro de la población activa (y más aún el trabajo de los menores en espectáculos

²⁵ Consultar Alzaga Ruiz, I., Baviera Puig, I. y Romeral Hernández, J.: “La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos”, en AA.VV. (Sempere Navarro, A. V. —Dtor.—): *Relaciones Laborales Especiales y Contratos con particularidades*, Thomson-Aranzadi, Cizur Menor, 2011, pág. 289.

públicos), lo cierto es que en los últimos tiempos es cada vez más frecuente que los niños contratados en actividades artísticas y espectáculos, estén empleados en sectores que poseen gran relevancia económica y enorme impacto mediático. Así por ejemplo, en la actualidad no sorprende la presencia de menores de 16 años en el cine, la televisión, la música, la canción, la publicidad, la moda, la radio, la pasarela, etc. En el panorama artístico, el público está acostumbrado, ahora más que antes, a la exhibición de los talentos precoces de niños y adolescentes, si bien, como es lógico, la sociedad debe asumir también que en una economía de mercado los empresarios artísticos no dejan de estar sujetos a la obtención de un beneficio comercial, lo que opera como factor de complejidad añadida en estas singulares relaciones laborales.

A la postre, en estas parcelas laborales donde se mueven fuertes intereses económicos y se manejan elevadas retribuciones, los menores pueden quedar fácilmente expuestos a una posible explotación profesional o a sufrir factores de riesgo tanto físicos como mentales en el desempeño de su trabajo, lo cual constituye excusa suficiente para reflexionar sobre la regulación del trabajo de los menores en esta relación laboral especial artística, analizar las posibles insuficiencias y en su caso plantear mejoras respecto de la ordenación de estas nuevas realidades laborales.

En definitiva, se ha de estar especialmente alerta para exigir a los empresarios el cumplimiento riguroso de las parcas previsiones legales sobre contratación de menores en actividades artísticas e impulsar, mediante la vía de la negociación colectiva, la concreción de medidas específicas en estos ámbitos de actividad tan mediáticos, para que se contribuya de modo efectivo a la mejora del marco normativo ya existente. Estas cautelas son necesarias ya que el ejercicio de las habilidades artísticas y los condicionantes a los que se sujeta su exposición pública constituyen un foco de peligros para el menor de 16 años. Al niño le acechan, en la contratación artística, un cúmulo de riesgos derivados directamente de la ejecución de su trabajo como son las amplias jornadas laborales de difícil compatibilización con su escolarización, el desarrollo de tareas con contenidos poco apropiados desde la óptica moral, el sobreesfuerzo mental, etc. El auspicio de los padres y representantes legales de los pequeños que no han cumplido aún los 16 años, no minora por supuesto la responsabilidad de los promotores artísticos en la contratación laboral de éstos ni les exonera del cumplimiento estricto de sus obligaciones en materia preventiva, incluso las que nacen de los convenios colectivos que se ajustan particularmente bien a las singularidades del sector.

V. CONCLUSIONES

Las razones de protección de la seguridad y salud (física y psíquica) de los menores justifican la tutela desplegada por la normativa sociolaboral respecto de este

colectivo especialmente sensible a ciertos riesgos derivados del trabajo. El insuficiente desarrollo psicofísico de los niños y jóvenes, la inexperiencia laboral y la inmadurez personal les hacen ser más vulnerables a los riesgos en general y a los riesgos laborales en particular, motivo por el cual se instrumenta una tutela especial en materia de prevención de riesgos.

El trabajo de los artistas menores de 16 años en espectáculos públicos, única excepción a la regla sobre edad límite para acceder al mundo laboral, se encuentra sometido a requisitos legales extraordinarios por motivo de la especial vulnerabilidad del colectivo, de los riesgos específicos que presenta este sector de actividad y de los fuertes intereses económicos que se manejan en él. Este singular ámbito de trabajo de los más niños, constituye un exponente claro de los mecanismos de protección de la seguridad y salud que arbitra nuestro Ordenamiento laboral y, participando de este espíritu garantista, se encuentra especialmente llamado a la aplicación de medidas de tutela.

Como propuesta de *lege ferenda*, sería aconsejable concretar aún más los requisitos legales que constriñen la contratación laboral de los menores y abrir la negociación colectiva a nuevas fórmulas protectoras de su seguridad y salud, especialmente adaptadas a las modernas circunstancias en que se desenvuelve el trabajo de niños y jóvenes, y con particular referencia a las actividades artísticas.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, “La seguridad de los trabajadores jóvenes. Consejos para empresarios”, *Facts*, núm. 61, 2006.
- AGRA VIFORCOS, B, FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. Y TASCÓN LÓPEZ, R.: “Peculiaridades de la relación de trabajo de los menores”, en AA.VV. (Sempere Navarro, A. V. —Dtor.—): *Relaciones Laborales Especiales y Contratos con particularidades*, Thomson-Aranzadi, Cizur Menor, 2011.
- ALZAGA RUIZ, I., BAVIERA PUIG, I. Y ROMERAL HERNÁNDEZ, J.: “La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos”, en AA.VV. (Sempere Navarro, A. V. —Dtor.—): *Relaciones Laborales Especiales y Contratos con particularidades*, Thomson-Aranzadi, Cizur Menor, 2011.
- CONDE COLMENERO, P.: “La responsabilidad social de la empresa desde el Derecho Social Comunitario”, capítulo de la obra colectiva *Cuestiones actuales sobre Derecho Social Comunitario*, AA.VV. (M. ARETA MARTÍNEZ Y A. V. SEMPERE NAVARRO —CODTORES.—), Laborum, 2009.
- CONSEJERÍA DE EMPLEO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA: *Accidentes Infantiles. Tipología, causas y recomendaciones para la prevención*, 2008.
- GARCÍA NINET, I. Y VICENTE PALACIO, A.: “Acción preventiva en los colectivos especialmente protegidos” en AA.VV. *Manual de prevención de riesgos laborales*, 2ª ed., Atelier Editorial, 2005.

- GOERLICH PESET, J. M^a: "Prohibición del trabajo infantil y protección de los menores en el trabajo" en AA.VV. (ÁLVAREZ CONDE, E. Y GARRIDO MAYOL, V.-DÍAZ), *Comentario a la Constitución Europea, Libro II: Los derechos y libertades*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2004.
- INJUVE: JÓVENES Y RIESGOS LABORALES, Revista de Estudios de Juventud, nº 79, 2007.
- LÓPEZ GANDÍA, J. Y BLASCO LAHOZ, J. F.: *Curso de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2008.
- MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2010.
- MONTOYA MELGAR, A., PIZÁ GRANADOS, J. Y ALZAGA RUIZ, I.: *CURSO de Seguridad y Salud en el trabajo*, Editorial Universitaria Ramón Areces (2ª edición), Madrid, 2009.
- MELLA MÉNDEZ, L.: "La protección de los menores en el Derecho del Trabajo: reflexiones generales", *Aranzadi Social*, núm. 13/2008 (Estudio), Thomson-Aranzadi, Cizur Menor, 2007.
- PALOMINO SAURINA, P.: "Estudio comparativo del trabajo infantil en España y Portugal", *Aranzadi Social*, núm. 7/2007 (Estudio), Thomson-Aranzadi, Cizur Menor, 2007.