

**Grado Universitario en Relaciones Laborales y
Recursos Humanos
Facultad de Ciencias del Trabajo
Universidad de León
Curso 2014/2015**

EL TRABAJO DE MENORES EN ESPECTÁCULOS PÚBLICOS

***CHILD LABOR IN PUBLIC
PERFORMANCES***



**Realizado por la alumna Dña. Laura Manzano Varela
Tutorizado por la Profesora Dña. Beatriz Agra Viforcós**

SUMARIO

PRIMERA PARTE: MEMORIA	2
I. RESUMEN/ <i>ABSTRACT</i>	2
II. OBJETIVOS	3
II. METODOLOGÍA.....	5
SEGUNDA PARTE: EL TRABAJO DE MENORES EN ESPECTÁCULOS PÚBLICOS	8
I. INTRODUCCIÓN	8
II. RÉGIMEN JURÍDICO APLICABLE A LA RELACIÓN LABORAL DE LOS ARTISTAS EN ESPECTÁCULOS PÚBLICOS E INCIDENCIA DE LA MINORÍA DE EDAD DEL TRABAJADOR	12
1. ÁMBITO DE APLICACIÓN	12
2. CAPACIDAD PARA CONTRATAR	13
3. DURACIÓN DEL CONTRATO Y MODALIDADES DE CONTRATACIÓN	16
4. DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES	18
4.1. El deber de diligencia del artista en la prestación de su trabajo y el poder de dirección del empresario.....	19
4.2. El derecho de ocupación efectiva	21
4.3. Libertad de trabajo y pacto de plena dedicación	21
4.4. Seguridad y salud en el trabajo	23
5. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	27
5.1. Jornada.....	28
5.2. Descansos semanal y diario	31
5.3. Fiestas y permisos.....	32
5.4. Vacaciones.....	33
III.- OTRAS PECULIARIDADES EN LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS MENORES ARTISTAS: DERECHOS COLECTIVOS	34
TERCERA PARTE: CONCLUSIONES	37
CUARTA PARTE: BIBLIOGRAFÍA	41

PRIMERA PARTE: MEMORIA

I. RESUMEN/ABSTRACT

La edad mínima de acceso al empleo es fijada en España en los dieciséis años; sin embargo, se contempla una excepción que afecta al trabajo de menores en espectáculos públicos. En este caso, podrán ser contratados menores de aquella edad siempre que se respeten ciertos límites infranqueables; entre otros, la concurrencia de autorización de la autoridad competente y la imposible realización de trabajos que puedan significar menoscabo a la seguridad, salud, desarrollo o formación del niño.

El trabajo de menores en espectáculos públicos aglutina las peculiaridades del trabajo del artista y del niño, por lo que su régimen jurídico está plagado de singularidad frente al aplicable a un trabajador común y mayor de edad. Esta investigación analiza dicho régimen jurídico, que pivota, fundamentalmente, en torno a tres normas: el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores; la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y el RD 1435/1985, de 1 de agosto, que regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos.

Tras la descripción de objetivos y metodología, el estudio comienza con una introducción donde se deja constancia de las primeras medidas adoptadas para la protección de los menores y los motivos que mueven a su consideración singular, así como de los orígenes de la relación laboral de los artistas. A este apartado introductorio sigue en análisis detallado de la regulación aplicable al trabajo de artistas y de la influencia que en ella tiene la minoría de edad del trabajador. La investigación finaliza con la enumeración sistemática de las principales conclusiones alcanzadas y con la referencia a la bibliografía que ha servido de soporte para la realización del trabajo.

The minimum age required to have acces to work in Spain is sixteen; however, there is an exception, which affects the work of underaged in public performances. Being so, the underaged can be hired whenever certain insurmountable limits are respected: among other, the concurrence of authorization from the competent

authorities, and under no circumstances should the child perform any kind of work which results in any possible way of impairment of his health, safety or his development or training.

The underaged labour in public performances agglutinates the peculiarities of the artist's labour and that of the child, which makes that its legal regime be full of singularities versus the legal regime of a fullaged and common workers. This investigation analyzes such legal regimen, which swings, fundamentally, around three rules: Royal Legislative Decree 1/1995 of 24 March, by approving the consolidation text of the workers' status; Law 31/1995 of 8 November of Prevention of Occupational Hazards, and Royal Decree 1435/1985, of 1 August, which regulates the special relation of the artists in public performances.

After the description of objectives and methodology, the study starts with an introduction, where constancy in left of the adopted measures for the protection of the underaged and the reasons which move to have a singular consideration, as well as the origins of the occupational relation of the artists. Following to this introductory paragraph, there is a detailed analysis of the regulation applicable to the artists' work and the influence which has the minimum age of the worker. The investigation ends with the systemic enumeration of the main reached conclusions and with reference to the bibliography which has served to the realization of the study.

II. OBJETIVOS

La investigación que se presenta como Trabajo Fin de Grado pretende ofrecer un enfoque general del régimen jurídico aplicable al trabajo de menores en espectáculos públicos. En consecuencia, el objetivo principal es exponer, analizar y reflexionar sobre las distintas medidas diseñadas para la protección jurídico-laboral de este colectivo, el cual es considerado doblemente singular al contener peculiaridades, no sólo como trabajadores menores (sus características tanto físicas como psíquicas les convierten en especialmente vulnerables), sino también como artistas (merced a la naturaleza misma de su trabajo).

Se trata de un objetivo relevante, tanto en la actualidad como desde una perspectiva histórica, no en vano el Derecho del Trabajo comienza su andadura en España con el establecimiento de limitaciones de jornada al trabajo de los niños (Ley Benot), desde sus orígenes es consciente también de la patente singularidad que adorna al trabajo de artistas en espectáculos públicos.

Aunque aparentemente la cuestión haya perdido vigencia debido al carácter minoritario del trabajo de menores en España, esta primera impresión resulta contradicha, precisamente, en la actividad artística desarrollada en el cine, televisión, teatro, etc., donde la presencia de niños es una constante, elevando exponencialmente la importancia de la consideración conjunta de los dos regímenes jurídicos peculiares que deben conjugarse: el correspondiente a la relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos y el aplicable al trabajo de menores.

El estudio servirá para mostrar la situación actual de este colectivo, paso necesario e imprescindible para el diseño de nuevas sendas en la respuesta jurídico-laboral llamada a salvaguardar bienes tan importantes como son la vida, la integridad, la salud, la capacidad de trabajo, la calidad de vida o el desarrollo y formación de los menores.

Este análisis se construirá sobre la regulación aplicable a la cuestión, reflexionando para dar cuenta de sus virtudes, defectos, contradicciones, lagunas, imprecisiones..., todo ello acompañado de un quehacer positivo, que no se quede en la mera denuncia y trascienda bajo la forma (cuando sea factible) de propuestas concretas de actuación allí donde fuere considerado oportuno. De esta forma, el esfuerzo desplegado asume la intención de sumarse al de otros muchos (algunos de ellos recogidos en el elenco bibliográfico) que no limitan sus objetivos a la mera descripción de la norma, sino que también valoran la adecuación o no de sus respuestas, los efectos prácticos de su aplicación o las posibilidades de mejora a la luz de los valores y principios que pretende defender.

Todo lo expuesto, y otros resultados a derivar de los objetivos planteados, sólo podrán obtenerse partiendo del sustrato fáctico, contrastando opiniones y, sobre todo, procurando como resultado primero poner claridad en el material normativo,

integrando lagunas, solventando problemas interpretativos y proponiendo mejoras. La voluntad última es ofrecer una obra completa y acabada, producto de la reflexión sobre la consideración de la normativa laboral hacia el trabajo de menores artistas en espectáculos públicos.

III. METODOLOGÍA

Partiendo de la idea de que el fin de la investigación jurídica es la búsqueda de soluciones de los problemas planteados por la norma, así como la adecuada interpretación de la misma, será imprescindible contar con un método para conseguir esos objetivos o, empleando la definición de la Real Academia de la Lengua, habrá que seguir un procedimiento para hallar la verdad y enseñarla.

El método de investigación a emplear en cada supuesto tiene mucho que ver con la naturaleza de cada ciencia, siendo necesario tener en cuenta todas las facetas que la configuran. En el caso del Derecho, como fenómeno sociocultural necesario para hacer posible la vida en sociedad, es menester destacar tanto su naturaleza coyuntural y cambiante en el tiempo y el espacio, como su carácter normativo, derivado del hecho de que sea aceptado como un instrumento para reglamentar la vida social; asimismo, es preciso poner de manifiesto que si una sociedad impone una norma es porque previamente ha elegido unos ideales o valores que considera que merecen ser seguidos y protegidos con preferencia o frente a otros.

El Derecho ofrece, por tanto, una triple faceta: en primer lugar fáctica pues el fenómeno jurídico constituye un hecho sociocultural caracterizado por la historicidad y por su naturaleza coyuntural y contextual, forzando a afrontar su análisis tomando en consideración el contexto geográfico y temporal en que se manifiesta,; en segundo término, normativa, por tratarse de un instrumento orientado a reglamentar y ordenar la vida social y, por último, valorativa o axiológica, en tanto su objetivo consiste en lograr unos determinados ideales anteriormente seleccionados, motivo por el cual el investigador del Derecho ajusta sus interpretaciones a tales ideales, optando, de entre las alternativas que se le ofrecen, aquéllas ajustadas en mayor medida a los valores considerados más adecuados.

Con lo afirmado queda claro que, si bien el principal objeto de estudio debe ser la norma, es preciso ocuparse también de los valores por ella definidos y de las causas y consecuencias fácticas de su elaboración e interpretación. Por ello, aunque el trabajo toma como punto de partida el estudio de los textos legales, dicha perspectiva es complementada con la toma en consideración tanto de la realidad social objeto de regulación, como de los fines o valores que la norma pretende satisfacer. Esta consideración de perspectivas y enfoques plurales permitirá acercarse a la investigación del Derecho como realidad poliédrica, lo cual resulta especialmente necesario en el caso del Derecho del Trabajo, pues en esta rama jurídica la base dogmática se ve mucho más atenuada que en otras como la Civil o la Penal, merced al gran peso de los enfoques fáctico y axiológico.

Asumiendo esta combinación de perspectivas e intentando dotar a la obra realizada de una perspectiva práctica y de evitar incurrir en la mera abstracción, procede sintetizar en los siguientes términos las etapas de la investigación jurídica seguida:

1.- La localización de la norma o normas vigentes (y sus antecedentes); labor ésta relativamente ardua, ya que hay que atender a las peculiaridades que se recogen en la normativa reguladora del trabajo de los artistas y a las contempladas para los trabajadores menores de edad.

2.- La interpretación de la norma, lo cual resulta especialmente dificultoso cuando el jurista se enfrenta a regulaciones con diferente, incluso opuesta, orientación; razón ésta que fuerza a acudir a los diversos criterios existentes, sin que sea posible ceñirse a uno en exclusiva.

3.- El pensamiento problemático, aportando el investigador un enfoque práctico que muestre posibles alternativas para salvar las contradicciones detectadas, llenar lagunas, concretar imprecisiones, seleccionar entre los diversos significados en caso de ambigüedades, reflejar las consecuencias aparejadas a las distintas alternativas interpretativas, etc. Llegando un poco más lejos, el jurista también ha de acometer una última labor de concreción o subsunción, proporcionando adecuada orientación sobre cómo alcanzar soluciones (axiológicamente satisfactorias) para casos particulares, sin

perder nunca de vista, claro está, que la respuesta proporcionada debe ser compatible con las normas, cuya fuerza obligatoria no desaparece por el hecho de que el intérprete las considere injustas. Pese a ello, esta introducción de elementos valorativos resulta de suma importancia, pues, de un lado, contribuye a la correcta aplicación del ordenamiento jurídico existente, y, de otro, sirve para inspirar y dirigir también su desarrollo, transformación o reforma.

SEGUNDA PARTE: EL TRABAJO DE MENORES EN ESPECTÁCULOS PÚBLICOS

I. INTRODUCCIÓN

Indudablemente, la protección de los menores es una temática clásica del Derecho del Trabajo, cuyo origen se remonta al nacimiento de la Revolución Industrial, en el siglo XVIII, cuando se hizo necesario regular las emergentes relaciones entre patronos y obreros y establecer límites a los excesos del naciente sistema productivo¹. 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. Estos trabajos se desarrollaban en muchas ocasiones en pésimas condiciones de salubridad, por lo que, provocaban una elevada mortandad 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 transcurso del tiempo, instrumentos jurídicos de protección general de los menores. Desde entonces, tal necesidad ha sido puesta de manifiesto en multitud de textos, tanto internacionales como nacionales.

En efecto, uno de los primeros estadios de la tutela de los trabajadores lo constituye el establecimiento de límites de acceso al trabajo por razón de edad, el cual es pieza angular de cualquier regulación laboral avanzada y síntoma inequívoco del nacimiento de un auténtico Estado Social y de Derecho². En España, la fecha con la que tradicionalmente se abre la andadura del Derecho del Trabajo coincide con la publicación de la Ley de 24 de julio de 1873 sobre trabajo de menores en los talleres y

¹ Esta primera legislación se destinó en gran medida a mejorar la condición de trabajadores especialmente dignos de protección, como los niños, las mujeres y los inválidos, MONTROYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, 35ª ed., Madrid (Tecnos), 2014, págs. 70-71.

² CONDE COLMENERO, P.: “El trabajo de los menores: limitaciones relativas a la protección de la seguridad y salud (física y psíquica)”, *Derecho y criminología. Anales*, núm.1, 2011, pág. 84.

la instrucción en las escuelas de los niños obreros de ambos sexos (denominada Ley Benot), a través de la cual se prohibió el trabajo a los menores de diez años.

Los ordenamientos jurídicos más avanzados persisten 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, cuya especial protección se sustenta en razones de muy diversa índole, entre las que se encuentran³:

a) Razones biológicas: el menor es una persona con inferior fortaleza y superior fragilidad, como características evidentes de un organismo todavía en fase de crecimiento. Por ello, se tiende a erradicar cuanto pueda lesionarle o entorpecer su desarrollo.

b) Razones de seguridad: por cuanto hace a la carga mental, procede apuntar la debilidad de los mecanismos de atención del joven, capaz de exponerle en mayor medida al riesgo de accidente y al de provocarlo a los demás. Esta realidad justifica la prohibición de trabajos peligrosos o de aquellos cuya ejecución segura reclame un nivel de diligencia impropio de la menor edad.

c) Razones culturales: el establecimiento de una concreta edad mínima de acceso al trabajo toma en consideración de forma nuclear la correspondiente a la finalización de la educación obligatoria e incluso que el transcurso de la formación no sea entorpecido por la posibilidad de realizar algunos trabajos ligeros y actividades culturales o participar en espectáculos públicos.

d) Razones morales: también constituye un factor a considerar la salvaguarda de determinados valores sociales y humanos, motivo por el cual suele limitarse su trabajo en ciertas actividades, lugares y entornos potencialmente peligrosos para la conformación de aquéllos.

³ 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., Dir.): *Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, Cizur Menor (Aranzadi), 2011, págs. 879 y 880.

e) Razones demográficas: este dato se alza como especialmente importante en contextos de severo envejecimiento de la población, lo cual convierte en imprescindible la protección del capital humano más joven.

f) Razones de rentabilidad: la limitación del trabajo de los más jóvenes, a fin de no exponerles a riesgos, también encuentra justificación desde el punto de vista de la salvaguarda de la economía empresarial, dados los amplios costes que los siniestros traen aparejados y la escasa productividad del menor.

Actualmente, en el plano internacional y comunitario existe un acervo normativo que consagra la tutela de los menores en el ámbito laboral, destacando el Convenio 138 de la OIT, de 26 de junio de 1973, y la Directiva 94/33/CE, del Consejo, de 22 de junio, sobre protección de jóvenes en el trabajo. En cuanto a la legislación laboral española, en cumplimiento de la normativa comunitaria vigente y de las previsiones internacionales sobre la materia, se establece un marco regulador disperso en el que destacan las previsiones del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), y de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), y normativa conexas.

La singularidad del menor como trabajador, asumida por el ordenamiento laboral en los términos someramente expuestos, se incrementa exponencialmente cuando de actividades artísticas se trata, pues en tal caso a la peculiaridad indicada se viene a añadir la del objeto mismo del contrato.

No puede extrañar, pues, que asumido el carácter laboral del trabajo de los artistas desde la incipiente normativa de Derecho del Trabajo⁴, también desde antiguo se haya tenido en cuenta la edad del artista para introducir peculiaridades. Así, la Ley de 26 de julio de 1878 sobre trabajos peligrosos de los niños y protección de la infancia preveía la protección de los menores dedicados a actividades circenses, y en este sentido la pena de prisión para aquellos que obligaran a menores de dieciséis años a efectuar ejercicios peligrosos, o indujeran a tales menores a abandonar su domicilio

⁴ Sobre los orígenes de esta relación laboral, ALZAGA RUIZ, I.: *La relación laboral de los artistas*, Madrid (CES), 2001, págs. 36 y ss.

para seguir a los profesionales circenses. Años después fue aprobada la Ley de 13 de marzo de 1900, reguladora del trabajo de los niños, que prohibía a los menores de dieciséis años todo trabajo de agilidad, equilibrio, fuerza o dislocación en espectáculos públicos, remitiendo la sanción a los términos de la norma de 1878.

Más recientemente, el art. 3.1.j) de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, reconocía como relación laboral de carácter especial “el trabajo de los artistas de espectáculos públicos”, decantándose así por criterios de profesionalidad del artista. La actual redacción del artículo 2.1.e) ET, como la de su precedente de 1980, determina, sin embargo, que será considerada relación laboral de carácter especial “la de los artistas en espectáculos públicos”, con lo que parece inclinarse por el criterio de divulgación del espectáculo, esto es, que se celebre ante el público o sea grabado para su posterior difusión.

Hoy en día, la principal fuente normativa de las relaciones laborales del trabajo artístico se encuentra en el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, que regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos. Sin embargo, el concepto de actividad artística es tan amplio⁵, y son tantas sus implicaciones, que dicha normativa ha llevado a cabo una regulación unitaria de determinados aspectos, dejando otros muchos a la negociación colectiva de cada sector, y ha previsto la aplicación supletoria del ET y demás normas laborales en lo no regulado por la citada norma reglamentaria, según señala, ella misma, en su art. 12.

Sea como fuere, es preciso insistir en cómo, también en la actualidad, se prevé el trabajo artístico de menores como algo sumamente singular, no en vano el art. 6 ET, tras prohibir el trabajo de menores de dieciséis años, excepciona una regla aparentemente absoluta para permitir, bajo determinadas condiciones, su empleo en espectáculos públicos.

⁵ “El RD 1435/1985 adolece de una laguna importante al obviar el significado de actividad artística, limitándose a identificar ésta con los locales o medios en que tiene lugar la prestación.”, PÉREZ AGULLA, S.: “Especialidades del régimen jurídico laboral de los artistas en espectáculos públicos”, *Aranzadi Social*, núm. 12, 2009, pág. 52.

II. RÉGIMEN JURÍDICO APLICABLE A LA RELACIÓN LABORAL DE LOS ARTISTAS EN ESPECTÁCULOS PÚBLICOS E INCIDENCIA DE LA MINORÍA DE EDAD DEL TRABAJADOR

El art. 1 RD 1435/1985 establece que se entiende por relación laboral de artistas en espectáculos públicos la que se establece entre un organizador de espectáculos públicos o empresario y los que se “dediquen voluntariamente a la prestación de una actividad artística por cuenta, y dentro del ámbito de organización y dirección de aquéllos, a cambio de una retribución”⁶.

Por consiguiente, a un contrato se le aplicará la condición de este tipo de relación laboral si se cumplen las siguientes circunstancias: que se produzca la prestación de una actividad artística (no se precisa la habitualidad), que esta prestación se realice de forma voluntaria, que se desarrolle “por cuenta, y dentro del ámbito de organización y dirección” de un determinado empresario u organizador de espectáculos, y que el trabajador reciba a cambio de ello una retribución⁷.

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Conforme consta, el trabajo de los artistas llevado a cabo voluntariamente, bajo la dependencia de un empresario u organizador de espectáculos públicos y a cambio de una retribución, constituye una relación laboral de carácter especial (art. 1.2 Real Decreto 1435/1985). Esta especialidad se justifica porque la inclusión en el ámbito normativo del Derecho del Trabajo se efectúa pese a concurrir una serie de particularidades (cualidad de las personas, tipo de funciones, modo en que se

⁶ El legislador introduce la nota de ajenidad, la cual se manifiesta, principalmente, en que el artista reciba una prestación fija y determinada con independencia del resultado económico que ofrezca el balance final del espectáculo, riesgo aceptado por el empresario de cuya cuenta queda, STSJ Andalucía/Málaga 15 diciembre 1992 (AS 1992/6297).

⁷ 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., Dir.): *Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, cit., pág. 282.

desarrollan⁸) derivadas de la naturaleza misma del trabajo del artista y que convierten a éstos en trabajadores ciertamente peculiares⁹.

Sin embargo, el RD 1435/1985 no define qué debe entenderse por artista, por lo que resulta preciso acudir a otras fuentes. En este sentido, el Diccionario de la Real Academia Española define al artista como la “persona que actúa profesionalmente en un espectáculo teatral, cinematográfico, circense, etc., interpretando ante el público”, pero también como la “persona dotada de la virtud y disposición necesarias para alguna de las bellas artes”¹⁰. Se pone de manifiesto, pues, la estrecha vinculación entre la actividad artística y la belleza, por lo que no sorprende que la norma determine la exclusión de aquellos que trabajan en labores técnicas o auxiliares (art. 1.5 RD 1435/1985).

2. CAPACIDAD PARA CONTRATAR

Como regla general, pueden contratar los mayores de dieciocho años y los menores emancipados; también los mayores de dieciséis y menores de dieciocho años con autorización de sus padres o representantes (art. 6 ET). En principio, por debajo de los dieciséis años se produce una situación de incapacidad plena; ahora bien, y según ya se avanzó, el art. 6 ET, tras prohibir la admisión al trabajo a los menores de tal edad, establece en su apartado 4 una excepción para el caso de que intervengan en espectáculos públicos bajo determinadas condiciones, en consonancia con los textos internacionales. Estos requisitos han sido desarrollados en el art. 2 Real Decreto 1435/1985. Por tanto, según el derecho vigente, sólo en actividades artísticas se podrá encontrar a menores de dieciséis años realizando una prestación de contenido estrictamente laboral.

⁸ Las peculiaridades más importantes “refieren a circunstancias que giran alrededor de la persona del artista, concretamente, la objetiva aptitud y cualificación especial que son requeridas para una prestación de tal naturaleza, y que le hace titular de su propio trabajo. Es la expresión artística de un sujeto la que es objeto de contratación, beneficiándose el empleador de los resultados materiales que pudiera reportar dicha expresión.”, GARRIDO PÉREZ, E.: “Trabajo autónomo y trabajo subordinado en los artistas en espectáculos públicos”, en AA.VV. (CRUZ VILLALLÓN, J., Ed.): *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del derecho del trabajo*, Madrid (Tecnos), 1999, pág. 337.

⁹ ROQUETA BUJ, R.: *El trabajo de los artistas*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1995, págs.14-15.

¹⁰ RAE: *Diccionario de la Lengua Española*, 23ª ed., Madrid (Espasa Calpe), 2014.

El Derecho español otorga un alcance protector mayor que la Directiva 94/33 del Consejo, de 22 de junio de 1994, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo, ya que ésta, en su art. 4.2, autoriza a los ordenamientos nacionales a no aplicar en algunos supuestos la prohibición de empleo de niños que no hayan alcanzado la edad mínima de admisión al trabajo. Concretamente, y sin límite de edad, para ejercer actividades de carácter cultural, artístico, deportivo o publicitario (las citadas en el art. 5); asimismo, pero en este caso solo respecto a niños con al menos catorce años, cuando se trate de prácticas en empresas o formación en alternancia o, incluso a partir de trece, para efectuar trabajos ligeros distintos a los del art. 5. La autorización contenida en la Directiva con relación al trabajo de menores, sólo resultaría de aplicación en España para el caso de la intervención en actividades artísticas (arts. 6.4 ET y 2.1 RD 1435/1985), que es el único supuesto previsto en la normativa interna¹¹.

De partida, la normativa aplicable, acomodándose a los requisitos impuestos por la Unión Europea, exige la autorización previa de la autoridad laboral para que el menor de dieciséis años pueda intervenir en espectáculos públicos¹²; no podía ser de otro modo desde el momento en que el art. 5 Directiva 94/33/CE establece 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”¹³.

Ahora bien, la autoridad laboral sólo concederá dicha autorización para contratar a menores en espectáculos públicos con carácter excepcional y siempre que la actividad a realizar no entrañe peligro para la salud física del menor ni para su formación profesional y humana. A este respecto, procede apuntar que la evaluación de riesgos exigida por la normativa preventiva servirá para estimar los relativos a los

¹¹ GARCÍA ROMERO, B.: “La protección jurídico-laboral de los menores”, *Aranzadi Social*, núm. 10, 2001, págs. 10-11.

¹² Sobre el alcance de la autorización se puede consultar la STSJ Madrid 13 septiembre 2002 (AS 2002/3346), según la cual, la simple ausencia de autorización no acarrea la nulidad automática del contrato, aunque podría provocar la sanción administrativa e incluso penal del empresario incumplidor.

¹³ CONDE COLMENERO, P.: “El trabajo de los menores: limitaciones relativas a la protección de su seguridad y salud (física y psíquica)”, cit., pág. 96.

aspectos somáticos y también debería incorporar los de carácter psicosocial, pero más difícil se antoja valorar las amenazas a la “formación” del menor¹⁴.

Respecto a esta autorización, el propio art. 2 RD 1435/1985 añade algunas previsiones:

En primer lugar, los representantes legales del menor deben solicitar por escrito (acompañando el consentimiento del menor, si tuviese suficiente juicio) la autorización a la autoridad laboral para la participación del menor en espectáculos públicos¹⁵. La autoridad laboral dará la autorización con carácter excepcional y restrictivo (no general), para actos determinados y siempre que, según ya se indicó, no haya peligro para la salud física ni para la formación humana y profesional.

En segundo término, la concesión de dicha autorización “deberá constar por escrito, especificando el espectáculo o la actuación para la que se concede”.

En fin, una vez concedida la autorización del correspondiente contrato, el padre o tutor deberá celebrar el contrato, acompañado del consentimiento previo del menor en caso de que tuviese suficiente juicio. También corresponde al padre o tutor ejercer las acciones derivadas de la relación laboral conformada.

Por tanto, nada dice la norma ni sobre la edad que debe tener el menor (por lo que la cuestión quedará al albedrío del competente para otorgar la aquiescencia), ni sobre las representaciones, galas o actos de los cuales podrá formar parte, respecto a lo cual sí existen pautas en otras disposiciones, pues, por ejemplo, no podrá tratarse de actividades incluidas en las prohibiciones del Decreto de 26 de julio de 1957 (trabajos prohibidos a menores), celebraciones taurinas, espectáculos que contengan imágenes obscenas o pornográficas... o cualesquiera contempladas, incluso, en la legislación

¹⁴ GONZÁLEZ AGUDELO, G.: “Incidencia de la variable edad en las cifras de siniestralidad laboral”, en AA.VV. (TERRADILLOS BASOCO, J. M^a., Dir.): *La siniestralidad laboral. Incidencia de las variables género, inmigración y edad*, Albacete (Bomarzo), 2009, pág. 192.

¹⁵ 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).

autonómica, que por regla general impide la contratación de menores de dieciséis años en ámbitos capaces de atentar contra su formación humana o moral¹⁶.

3. DURACIÓN DEL CONTRATO Y MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

De atender sólo a lo dispuesto por el art. 5.2 RD 1435/1985, aparentemente la contratación de artistas no plantearía singularidad alguna, en tanto el precepto remite al ET la regulación aplicable a los contratos de fijos discontinuos y a las modalidades contractuales, incluidas, aunque no lo diga expresamente el precepto, las de carácter formativo y, señaladamente (en tanto es susceptible de vincular a un trabajador a partir de los dieciséis años), el contrato para la formación y el aprendizaje.

Esta impresión queda abiertamente contradicha en el art. 5.1 RD 1435/1985, cuya lectura permite concluir que la duración de los contratos de trabajo es una de las especialidades más significativas del régimen jurídico aplicable a los artistas en espectáculos públicos, sin que presente singularidad alguna vinculada al trabajo de los artistas menores de edad más allá del necesario respeto a lo autorizado por la autoridad laboral (ex art. 2 RD 1435/1985) cuando de un menor de dieciséis años se trate.

En efecto, el art. 5.1 RD 1435/1985 establece que “el contrato de trabajo de los artistas en espectáculos públicos podrá celebrarse para una duración indefinida o determinada. El contrato de duración determinada podrá ser para una o varias actuaciones, por un tiempo cierto, por una temporada o por el tiempo que una obra permanezca en cartel”. Por tanto, se admite tanto la contratación indefinida como la temporal, sin necesidad de especificar causa o circunstancia que justifique la temporalidad del vínculo, a diferencia de lo que marca el art. 15 ET, en cuya virtud sólo cabe contratación temporal en casos específicamente tasados y previa concurrencia de una causa que lo justifique. De este modo, “el art. 5.1 RD 1435/1985 no ha venido a introducir una ruptura del principio de causalidad en el trabajo de los artistas; ha venido, y es esa la función que a la postre cumplen las normas reguladoras

¹⁶ AGRA VIFORCOS, B., FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y TASCÓN LÓPEZ, R.: “Peculiaridades de la relación de trabajo de los menores”, cit., pág. 886.

de las relaciones laborales de carácter especial, a modalizarlo y ajustarlo a las características propias de dicho trabajador»¹⁷.

El hecho de que se permita la contratación por una duración determinada, sin referencia alguna a la actividad a desarrollar o causa que lo justifique, indica que serán las partes del contrato las que libremente opten por la duración indefinida o determinada del mismo, con independencia de que se trate de una actividad normal o permanente en la empresa, y por el tiempo que ambas partes decidan en función de la actividad o necesidad. En su caso, será la negociación colectiva la que decida el límite máximo o mínimo de la temporalidad¹⁸.

Esta singular regulación de la duración del contrato de trabajo artístico ha sido fundamentada, tanto por doctrina como por jurisprudencia, en la propia temporalidad del objeto del contrato¹⁹. Ello se justifica en varias razones; señaladamente dos: por un lado, en muchas ocasiones la actividad artística que se contrata se desarrolla en un solo acto; por otro, la prestación laboral del artista conlleva el ejercicio de unas facultades de naturaleza muy especial que dependen tanto de su objetiva aptitud para desarrollarla en cada momento como de la aceptación del público ante quien se realiza, cuyos volubles gustos pueden ser la única razón de aceptación o de rechazo²⁰. Por todo ello, y a diferencia de un contrato ordinario, en el de trabajo artístico no se puede recurrir a los conceptos clásicos de productividad o rendimiento típicos de la relación laboral normal²¹.

Entre las variables de temporalidad previstas en el art. 5.1 RD 1435/ 1985 se cita, en primer lugar, el contrato celebrado para una o varias actuaciones o para uno o varios programas. Esta modalidad permite que las partes delimiten el objeto del

¹⁷, VALDÉS DAL-RÉ, F.: “Las relaciones laborales especiales”, en AA.VV. (RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. y SALA FRANCO, T., Coords.): *Unificación de doctrina del Tribunal Supremo en materia laboral y procesal laboral*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1999, págs. 373 y 374.

¹⁸ ALZAGA RUIZ. I.: *La relación laboral de los artistas*, cit., pág. 194.

¹⁹ Antes del RD 1435/1985, GONZÁLEZ PÉREZ, F.: *El estatuto laboral del artista en los espectáculos públicos*, Universidad de Extremadura, 1981, pág. 130.

²⁰ STS 24 julio 1996 (RJ 1996/6416).

²¹ DURÁN LÓPEZ, F.: “La relación laboral especial de los artistas”, *Relaciones Laborales*, núm.1, 1986, pág. 232.

mismo en función del número concreto de actuaciones artísticas que llevará a cabo el trabajador y por el tiempo limitado de su ejecución²².

En el caso del contrato por tiempo cierto, las partes fijan por anticipado una duración para el contrato, de manera que, agotado el plazo, tiene lugar la extinción. En este caso, como en el anterior, la negociación colectiva puede adaptar el tipo de contrato al sector específico.

El celebrado para una temporada es aquel cuya duración queda fijada en función de la temporada artística propia de cada sector de actividad (música, teatro, circo, espectáculo taurino, etc.). En este supuesto también cabe que el convenio colectivo aplicable determine las fechas de inicio y de conclusión de la temporada en el sector.

Por último, en los contratos celebrados para el tiempo en que la obra permanezca en cartel, o mientras sea ofrecida al público, el objeto queda constituido por unos servicios concretos, de naturaleza artística, que gozan de autonomía propia dentro de la actividad de la empresa, esto es, la obra en cartel, pero cuya ejecución, si bien limitada en el tiempo, resulta en principio de duración incierta, ya que se desconoce de antemano cual será la acogida del público y durante cuánto tiempo se mantendrá su interés²³.

4. DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES

En relación a los derechos y deberes de las partes, el art. 6.1 RD 1435/1985 declara aplicables los derechos y deberes básicos previstos en la Sección 2ª del Capítulo I del Título I del ET, esto es, los comprendidos en sus arts. 4 y 5. Algunos de ellos merecen un tratamiento más pormenorizado, debido a las características del trabajo artístico: de un lado, el deber de diligencia, el derecho a la ocupación efectiva y el pacto de plena dedicación, que ninguna peculiaridad parecen ofrecer respecto al trabajo de menores; de otro, el deber empresarial de garantizar la seguridad y salud de

²² STSJ Madrid 12 febrero 1996 (AS 1996/317).

²³ 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., Dir.): *Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, cit., pág. 295.

sus trabajadores, donde sí cabe detectar alguna singularidad en atención a la minoría de edad del artista.

4.1. El deber de diligencia del artista en la prestación de su trabajo y el poder de dirección del empresario

De acuerdo con el art. 6.2 RD 1435/1985, “el artista está obligado a realizar la actividad artística para la que se le contrató, en las fechas señaladas, aplicando la diligencia específica que corresponda a sus personales aptitudes artísticas y siguiendo las instrucciones de la empresa en lo que afecte a la organización del espectáculo”.

En cuanto a la realización de la actividad artística en la fecha señalada, se debe tener en cuenta que la participación del artista en los espectáculos públicos constituye la parte esencial de su prestación laboral, por lo que el cumplimiento diligente de su obligación implica necesariamente su participación personal en la fecha y horario señalado para la actuación ante el público, así como para las actividades preparatorias; de forma que su incumplimiento supone defectos en el desarrollo de la prestación básica del contrato. Las consecuencias del incumplimiento variarán dependiendo de que éste sea injustificado y afecte a la esencia de la prestación, impidiendo su realización, en cuyo caso la sanción puede llegar hasta el despido disciplinario del artista²⁴, o que el incumplimiento, aun siendo culpable, no impida el cumplimiento tardío de la obligación, lo que provocará la sanción del artista conforme al cuadro sancionador correspondiente, sin excluir el mecanismo resarcitorio de daños y perjuicios²⁵.

Por lo que respecta al deber de diligencia, el precepto reglamentario introduce un criterio subjetivo de valoración de la diligencia al aludir a “la que corresponda a sus personales aptitudes artísticas”, que tendrá que observar el artista en el cumplimiento de la prestación, de forma que, la inobservancia de tal diligencia hace incurrir al intérprete en incumplimiento de su obligación laboral.

²⁴ STSJ País Vasco 22 octubre 1996 (AS 1996/3715).

²⁵ ALZAGA RUIZ, I.; BAVIERA PUIG, I. y ROMERAL HERNÁNDEZ, J.: “La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos”, cit., pág. 300.

La razón de la introducción de este criterio subjetivo está fundamentada en la importancia del carácter personalísimo de la actividad artística, prestación en la que cada trabajador es único y, por tanto, la comparación con el resto de trabajadores o compañeros es bastante difícil. En consecuencia, para estimar si la diligencia del artista se ajusta o no a la regla de valoración, habrá que comparar su rendimiento con el observado normalmente por el propio trabajador y en base a las aptitudes por las que se le contrató²⁶.

Paralelamente al deber de diligencia, el art. 6.2 RD 1435/1985 introduce otro matiz en la obligación laboral básica del artista, como es el cumplimiento de las órdenes del empresario “en lo que afecte a la organización del espectáculo”. Con este último e importante inciso se pretende limitar las facultades directivas del empresario para hacerlas compatibles con la necesaria independencia “artística” del artista en la prestación de su trabajo, puesto que en el contenido de la misma predomina su capacidad creativa. Por lo tanto, si bien el artista en cuanto trabajador debe cumplir su obligación observando las órdenes del empresario en cuanto organizador del espectáculo, habrá que valorar hasta qué punto dichas órdenes pueden suponer un menoscabo del derecho del artista a su libertad de actuación y, por ende, a su promoción profesional²⁷.

En definitiva, y como no podía ser de otro modo, corresponderá al empresario la organización completa y compleja del espectáculo, pero su poder de dirección respecto al desarrollo de la actuación artística propiamente dicha se manifestará únicamente en los aspectos instrumentales; así, por ejemplo, en el tiempo de duración de la actuación o en el número de piezas a interpretar. Suficiente para afirmar no obstante que aquella autonomía del artista no anula las facultades directivas del empresario, aunque sí las mitigan²⁸.

²⁶ ALZAGA RUIZ, I.: *La relación laboral de los artistas*, cit., pág. 221.

²⁷ LÓPEZ-TARRUELLA MARTÍNEZ, F.: “Comentarios al artículo 2.1.e): Relaciones laborales de carácter especial”, en AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.): *Comentarios a las Leyes Laborales*, Tomo II, Vol. 1, Madrid (Edersa), 1985, pág. 211.

²⁸ GONZÁLEZ SÁNCHEZ, J.J.: “La relación laboral de carácter especial de artistas es espectáculos públicos” en AA.VV. (GARCÍA-MONCÓ, A.M., Dir.): *Las retribuciones de los artistas, intérpretes y ejecutantes*, Madrid (Cinca), 2008, pág. 76.

4.2. El derecho de ocupación efectiva

El art. 6.3 RD 1435/1995 introduce un reforzamiento del derecho a la ocupación efectiva del artista, por cuanto en estos trabajadores concurre un interés específico, más intenso que en la generalidad de trabajadores, a la imagen y a la publicidad derivada de su trabajo real para su promoción profesional. Derivado de ello, el precepto reconoce el derecho, no sólo a la actuación ante el público, sino también a los ensayos y actos preparatorios, al tratarse de procesos imprescindibles para su preparación de cara a desarrollar su trabajo de acuerdo a las exigencias de su profesión y prestigio profesional²⁹. Algo análogo a los que ocurre con los deportistas profesionales, a los que el art. 7.4 RD 1006/1985, de 26 de junio, reconoce, dentro de su derecho a la ocupación efectiva, el de no ser excluidos de los entrenamientos y demás actividades instrumentales o preparatorias para el ejercicio de la actividad deportiva.

Del derecho del artista a la ocupación efectiva se deriva un correlativo deber del empresario, de manera que cuando la exclusión de tales actuaciones no tenga su fundamento en razones justificadas, además del derecho a las cantidades salariales correspondientes (art. 30 ET, imposibilidad de la prestación por causas imputables al empresario³⁰), el artista estará facultado, en base a los arts. 10 RD 1435/1985 y 50.1.c) ET, a exigir el cumplimiento íntegro de la prestación o resolución de la obligación con el resarcimiento, en ambos casos, de los daños y perjuicios ocasionados.

4.3. Libertad de trabajo y pacto de plena dedicación

El art. 6.4 RD 1435/1985 establece el régimen jurídico del pacto de plena dedicación que podrán celebrar el artista y el empresario, separándose en determinados aspectos de las previsiones contenidas respecto a dicha cláusula en la regulación general del art. 21 ET.

²⁹ LÓPEZ-TARRUELLA MARTÍNEZ, F.: “Comentarios al artículo 2.1.e): Relaciones laborales de carácter especial”, cit., pág. 212. En los Tribunales, entre otras, STSJ Cataluña 24 noviembre 1993 (AS 1993/4918).

³⁰ Por extenso, FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.: *La imposibilidad de la prestación de servicios del trabajador por causas imputables al empresario*, León (Universidad), 2003.

Por aplicación de los arts. 5.d) y 21 ET, el trabajador está sometido al deber de no concurrencia desleal con la actividad de su empresario pero, al margen de tal prohibición, el pluriempleo resulta plenamente lícito salvo que se suscriba un pacto de plena dedicación en los términos del art. 21 ET, en cuya virtud, en primer lugar, es precisa compensación económica expresa a la limitación en la libertad de trabajo que la cláusula implica; en segundo término, el trabajador puede rescindir el acuerdo y recuperar su libertad de trabajo en otro empleo comunicándolo por escrito al empresario (con 30 días de preaviso) y perdiendo la compensación económica y ciertos derechos vinculados al pacto.

En el caso de los artistas, la plena dedicación también se conforma como un elemento accidental del negocio jurídico que sólo existirá cuando las partes así lo determinen y agreguen expresamente al contrato. Y, como ocurre con cualquier otro trabajador, a través de dicho pacto el artista se compromete durante su vigencia, a cambio de una compensación económica, a no realizar otras actividades por cuenta propia o ajena, imponiéndose la obligatoriedad de la dedicación exclusiva a la empresa con la que concierta la plena dedicación. Podrá acordarse por las partes antes del inicio efectivo de la prestación o con posterioridad al mismo³¹. Su extensión temporal puede ser para toda la duración del contrato o por tiempo limitado³². También es posible limitar el ámbito geográfico en el que habrá de respetarse la exclusividad³³.

Las singularidades en el caso de los artistas comienzan en lo que respecta a la compensación económica a la que tiene derecho el trabajador, pues, a diferencia del tratamiento en el régimen común en el que la compensación económica habrá de ser expresa, en el caso de los artistas, según el RD 1435/1985 “podrá ser expresa o quedar englobada en la retribución a percibir por el artista”, por lo que se entiende que también es posible que se pacte un salario global en cuya fijación se haya tenido en

³¹ En el mismo sentido, HURTADO GONZÁLEZ, L.: *Artistas en espectáculos públicos: Régimen laboral, propiedad intelectual y Seguridad Social*, Madrid (La Ley), 2006, pág. 247.

³² SSTJS Madrid 30 marzo y 16 noviembre 2001 (JUR 2001/166924 y AS 2002/549).

³³ STSJ Andalucía/Sevilla 21 diciembre 1993 (AS 1993/5511).

cuenta la dedicación exclusiva³⁴. En cualquier caso, la determinación de la cantidad económica a la que tiene derecho el trabajador, será libremente fijada por las partes, salvo que se fijen cuantías mínimas por negociación colectiva, algo que también puede ocurrir respecto a los trabajadores comunes.

Con todo, la mayor singularidad del art. 6.4 RD 1435/1985 se refiere a la rescisión del pacto. A diferencia del régimen laboral común, en el que el trabajador puede rescindir el pacto en cualquier momento, sin otro requisito que cumplir un preaviso de treinta días y con la consecuencia de padecer la pérdida de las compensaciones que viniera percibiendo, el artista no puede rescindir unilateralmente el pacto y, si lo hace, el empresario tiene derecho a ser indemnizado por los daños y perjuicios causados, cuya cuantía, salvo expresa previsión en contrato, será fijada por el órgano judicial competente. Por su parte, el empresario tampoco puede rescindir unilateralmente el pacto de plena dedicación, y, en caso de hacerlo, habrá de abonar al artista la totalidad de la compensación económica inicialmente pactada³⁵.

4.4. Seguridad y salud en el trabajo

La remisión que el art. 6 RD 1435/1985 efectúa al ET, permite incluir la operatividad del derecho de los trabajadores a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene (art. 4.2.d ET), algo coherente con los términos del art. 3 LPRL, que extiende su ámbito de aplicación a todas las relaciones laborales, excepto la especial de empleados del hogar (art. 3.4 LPRL). Ello significa que esta LPRL también abarcará el trabajo de los artistas y, cuando se trate de menores, será preciso atender, especialmente, a lo establecido en su art. 27.

En efecto, a los artistas les son de aplicación expresa tanto los preceptos estatutarios, como las normas laborales comunes de manera supletoria en lo no regulado por el RD 1435/1985 en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza de la relación laboral especial. Por cuanto hace, en concreto, a las obligaciones preventivas del empresario, estas son de aplicación directa en virtud del citado art. 3

³⁴ LÓPEZ-TARRUELLA MARTÍNEZ, F.: “Comentarios al artículo 2.1.e): Relaciones laborales de carácter especial”, cit., pág. 214.

³⁵ ALZAGA RUIZ. I.: *La relación laboral de los artistas*, cit., pág. 239.

LPRL, que extiende la operatividad de la norma a todo contrato de trabajo con la única exclusiva aludida.

La operatividad de la LPRL al trabajo artístico muestra claramente la vocación de adaptabilidad de la norma, que pretende ofrecer una regulación capaz de acoger la diversidad tanto objetiva como subjetiva. Ello significa que, en cumplimiento de su deuda preventiva, el empresario debe tener en cuenta, señaladamente y entre otros factores, la naturaleza misma de la actividad desarrollada. Así, por ejemplo, debido a la especial peligrosidad de algunas actividades de los artistas (artistas en circos,...), en la evaluación de riesgos y planificación de la prevención de las mismas, se deben tener en cuenta los particulares riesgos que se derivan para estos trabajadores (arts. 15 y 16 LPRL), así como una interpretación adecuada de lo que puede considerarse riesgo grave e inminente en estos casos (en los que el riesgo forma parte del propio espectáculo)³⁶.

Desde el punto de vista subjetivo, aunque la LPRL es de aplicación a todas las relaciones laborales, no otorga una cobertura uniforme para todos los trabajadores, sino que tiene en cuenta la posible existencia de características personales o laborales que suponen una mayor situación de peligro para algunos empleados y que requieren actuaciones singulares³⁷. Por eso, contempla una protección genérica para todos los trabajadores y una protección específica para determinados grupos; como es el caso de los empleados menores (art. 27 LPRL), cuyo rasgo distintivo está relacionado esencialmente con motivos fisiológicos y biológicos ya apuntados: su precoz constitución física, una inmadurez propia de la edad que les lleva a no ser conscientes

³⁶ AA.VV.: *Memento práctico Relaciones laborales especiales*, Madrid (Francis Lefebvre), 2008, pág. 110.

³⁷ Se da cumplimiento así a lo exigido por el art. 15 Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, que puso de manifiesto la necesidad de que la normativa preventiva brindase respuesta singular para los grupos de trabajadores cuyas características les conviertan en especialmente sensibles a los riesgos, destinatarios de una “protección reforzada”, GARCÍA NINET, J. I. y VICENTE PALACIO, A.: “Acción preventiva en los colectivos específicamente protegidos”, en AA.VV: *Manual de prevención de riesgos laborales*, Barcelona (Atelier), 2002, pág. 212.

de las amenazas existentes, sus carencias en experiencia y hábitos de trabajo y su incompleta formación profesional³⁸.

En consecuencia, el empresario que contrate a trabajadores menores deberá asumir mayores deberes en materia de prevención de riesgos (y superior vigilancia) 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”³⁹.

Al final, las singularidades preventivas aplicables a los trabajadores menores se concretan, además de en un peculiar régimen de jornada y descansos posteriormente expuesto, en sendas cuestiones:

De un lado, en la existencia de una serie de actividades que, por considerarse singularmente arriesgadas sólo podrán ser desarrolladas por quienes hayan cumplido los dieciocho años. La enumeración de los trabajos prohibidos a menores viene recogida en el Decreto de 26 de julio de 1957, sin perjuicio de otras prohibiciones concretas dispersas en otras normas.

De otro, en la imposición al empresario que contrate a un menor de ciertas obligaciones preventivas específicas respecto a la tutela del mismo⁴⁰. El art. 27 LPRL contempla, de un lado, la evaluación de riesgos, en la cual el empresario deberá tener 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”. De otro, la información sobre riesgos y medidas de protección, respecto a la cual el art. 27 LPRL

³⁸ “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”, STSJ Cataluña 14 marzo 2008 (AS 2008/1244).

³⁹ STSJ Cataluña 14 marzo 2008 (AS 2008/1244).

⁴⁰ “Deberes preventivos adicionales”, STSJ Cataluña 14 marzo 2008 (AS 2008/1244).

obliga al empresario a informar tanto al menor como a sus padres o tutores intervinientes en la contratación conforme al art. 7.b ET⁴¹.

Ninguna otra previsión expresa incorpora la LPRL, no obstante lo cual, resulta evidente que la peculiaridad del trabajador menor de edad deberá ser tenida en cuenta por el empresario en el cumplimiento de todas sus obligaciones en la materia, señaladamente en tres aspectos:

En primer lugar, el deber de vigilancia del desarrollo de la prestación, puesto que existe la necesidad de que el empresario despliegue una mayor diligencia y superior vigilancia sobre el desarrollo laboral del operario menor, en previsión de posibles desviaciones sobre los métodos previstos y las instrucciones proporcionadas.

En segundo término, por lo que respecta la formación, los pronunciamientos judiciales han afirmado que un trabajador menor necesita mayores explicaciones que las otorgadas al resto de trabajadores para una cabal comprensión de los contenidos formativos⁴².

Por último, en cuanto a la vigilancia de la salud, la obligatoriedad (excepción que se produce cuando concurre alguna de las hipótesis a las que el art. 22 LPRL otorga capacidad para hacer quebrar la regla general de voluntariedad) verá ampliado su campo de acción, pues quedará justificada siempre y cuando el análisis del puesto lo justifique por la presencia de amenazas a la integridad del menor, algo que, merced a su apuntada vulnerabilidad, sucederá muy a menudo⁴³.

⁴¹ Bastando la información verbal, STSJ Cantabria 9 noviembre 2001 (RJCA 2002/172).

⁴² “La formación permitirá al trabajador familiarizarse con los instrumentos preventivos y medios protectores de riesgo, convirtiéndose así en un elemento básico de la prevención”, JIMÉNEZ GARCÍA, J., y ESTÉVEZ GONZÁLEZ, C.: “La labor formativa en el marco del derecho a la seguridad e higiene”, en AA.VV.: *La reforma del mercado de trabajo y de la seguridad y salud laboral, XII Jornadas Universitarias Andaluzas del Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Granada, 1996, pág. 654.

⁴³ “Al lado de esta ‘casi’ imprescindibilidad del control médico para todos los menores debemos poner de manifiesto la variabilidad de su contenido. Éste no es uniforme en todos los menores y para todos los trabajos, pues siempre deberá aquél estar en relación con los elementos objetivos del trabajo a realizar y en relación, lo que es más importante, con la inexperiencia y con el desarrollo físico de cada uno de los menores que se trata de evaluar. La imprescindibilidad no deviene exclusivamente de los elementos que concurren en el trabajo del menor, ni tampoco aquélla debe unirse irremediamente al hecho de ser menor de edad. La interconexión de elementos objetivos y subjetivos otorgará al reconocimiento

5. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

El RD 1435/1985 establece una serie de directrices en materia de tiempo de trabajo que son aplicables, con carácter general, a los artistas en espectáculos públicos. Pero estas especificaciones no son iguales para todos los trabajadores, ya que el ordenamiento español recoge muchas particularidades en cuanto a las condiciones laborales de los menores que afectan muy singularmente al parámetro temporal.

Dichas particularidades hacen referencia a una limitación de los tiempos de prestación de servicios, a fin de permitir al menor disfrutar de los adecuados períodos de descanso y adaptar el trabajo a sus singulares características. La normativa vigente en materia de jornada de los menores de edad debe tomar como primer referente, en todo caso, la Directiva 94/33/CE, la cual establece toda una serie de objetivos vinculados al tiempo de trabajo que deben cumplir los Estados miembros. A nivel interno, es el ET el encargado principal de ordenar esta materia, en especial en sus arts. 6 y 34 a 37, sin olvidar el RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, o el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)⁴⁴.

A partir de semejante contexto normativo, el ET recoge una serie de matizaciones en materia de duración y distribución del tiempo de prestación de servicios de los menores que pretenden atender a la “protección frente a agotadoras jornadas de trabajo incompatibles con un normal modo de vida de los menores”⁴⁵, de manera que “la *ratio legis* de la limitación del horario de los trabajadores menores es una cuestión de interés público que atiende a la propia energía del trabajador, inferior

médico su carácter imprescindible y, por tanto, obligatorio”, APILLUELO MARTÍN, M.: *La relación de trabajo del menor de edad*, Madrid (CES), 1999, págs. 176-177.

⁴⁴ AGRA VIFORCOS, B., FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y TASCÓN LÓPEZ, R.: “Peculiaridades de la relación de trabajo de los menores”, cit., pág. 889.

⁴⁵ STS 9 junio 1999 (RJ 1999/6394).

con carácter general a la de los adultos”⁴⁶. Las premisas anteriores marcan de forma indeleble las dos finalidades fundamentales a alcanzar⁴⁷: de un lado, y conforme ya se avanzó, garantizar de manera más óptima la seguridad y salud de este colectivo de empleados tomando en consideración su mayor debilidad física y psíquica⁴⁸; de otro, conceder prioridad a la educación y formación, tanto académica como humana, del menor, de modo que su el desempeño de un trabajo no interfiera de forma sustancial en dichas facetas.

5.1. Jornada

En materia de jornada de trabajo, el art. 8 RD 1435/1985 regula tanto su duración y su distribución, como las actividades artísticas o los tiempos que deben computarse como de trabajo efectivo.

En cuanto a la duración de la jornada, en términos generales será la pactada en convenio colectivo o contrato individual, respetando en todo caso, la regulación estatutaria en cuanto a jornada legal máxima, que en la actualidad es de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo en cómputo anual (art. 34.1 ET). La singularidad del trabajo del artista encuentra una de sus máximas expresiones en el art. 8.1 RD 1435/1985, en cuya virtud se deben calificar como trabajo efectivo a efectos del cómputo de la jornada los tiempos destinados a las actuaciones ante el público o a la grabación, así como el tiempo dedicado a los ensayos y preparación del espectáculo⁴⁹, durante el que el artista se encuentre a disposición del empleador. El precepto se encarga de puntualizar también la prohibición de realizar ensayos gratuitos, salvo que el ensayo sea a petición propia del artista⁵⁰. En este mismo sentido, el apartado 3 del

⁴⁶ MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P.: *Aptitud legal y capacidad en el contrato de trabajo*, Madrid (CES), 2003, pág. 230.

⁴⁷ FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L.A.: “Ordenación del tiempo de trabajo (I): duración y distribución del tiempo de trabajo”, en AA.VV. (MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J., Dirs.): *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Cizur Menor (Aranzadi), 2002, pág. 789.

⁴⁸ “Se ha llegado a afirmar, no sin cierto fundamento, que... las limitaciones por razón de edad de la jornada máxima o los trabajos nocturnos, los descansos, etc., son otras tantas manifestaciones de la protección fisiológica del trabajador”, LOZANO LARES, F.: *La regulación del trabajo de menores y jóvenes*, Sevilla (Mergablum), 2000, pág. 163.

⁴⁹ Así lo reitera la STSJ Madrid 26 septiembre 2005 (AS 2006/1260).

⁵⁰ ALZAGA RUIZ. I.: *La relación laboral de los artistas*, cit., pág. 250.

art. 8 del RD señala que el régimen de las giras y los desplazamientos, es decir, su duración y si debe o no computar a efectos de duración máxima de la jornada, deberá regularse en convenio colectivo o pacto individual.

Respecto a la configuración de la jornada de trabajo de menores, el ET establece una serie de disposiciones de carácter mínimo necesario, que el convenio colectivo o el contrato de trabajo únicamente pueden mejorar y que restringen el marco descrito. En efecto, el trabajador menor de edad tiene un régimen peculiar en esta materia comparado con un trabajador mayor de 18 años, ya que para los menores, la duración máxima de la jornada también será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual pero la jornada máxima diaria no podrá exceder de ocho horas de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación (art. 34.3.3º ET); mientras que para el resto de empleados el límite es de nueve horas diarias pudiendo ser ampliado en convenio colectivo (art. 34.3.2º ET).

Además, si el menor trabajara para varios empleadores, el total de las horas realizadas no podrá superar las ocho horas diarias (art. 34.3.3º ET), recogiendo un tratamiento peculiar en esta materia, puesto que con carácter general “el ordenamiento no contempla la situación de pluriempleo ni en el momento del nacimiento de la relación laboral ni respecto de su dinámica y desarrollo, con excepción de la jornada máxima establecida por razones de salud y seguridad en el caso de los menores de edad”⁵¹.

En relación con la jornada, otros dos aspectos deben ser objeto de atención:

1) Las horas extraordinarias.- El RD 1435/1985 no establece ninguna regulación específica de esta materia concreta para los artistas en espectáculos públicos. Por tanto, procede atender a lo dispuesto en el art. 35 ET, que es aplicable, con carácter general, a todos los trabajadores.

En cuanto a lo establecido para los trabajadores menores, se aplican los términos del art. 6.3 ET, según el cual se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años. Algunos pronunciamientos judiciales han deducido que

⁵¹ STC 213/2005, 21 julio (RTC 2005/213).

esta prohibición es absoluta y afirman que “la realización de horas extraordinarias por menores de dieciocho años está prohibida legalmente sin excepción”⁵², de manera tal que “no cabe ningún tipo de argumentación por la empresa al respecto”⁵³.

Eso sí, una vez realizadas a pesar de la vulneración, el trabajador tendrá derecho a cobrar la retribución fijada en la empresa para ese tipo de servicios⁵⁴, pues “es claro que el ordenamiento jurídico no pretende premiar a la empresa infractora de dicha normativa con la gratuidad de las horas de trabajo de las que se beneficia indebidamente”⁵⁵.

2) El trabajo a turnos y el trabajo nocturno.- En esta materia, tanto a los trabajadores artistas como al resto de trabajadores, les será de aplicación el art. 36 ET, puesto que el RD 1435/1985 no establece ninguna peculiaridad al respecto.

En cuanto al empleado menor, puede realizar trabajo a turnos tal y como aparece establecido en el art. 36.3 ET, con la única limitación de que en ningún caso podrá prestar servicios en un determinado horario considerado como trabajo nocturno, el cual está comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana (art. 36.1 ET) por estar tajantemente prohibido por el art. 6.2 ET, en atención a “la mayor penosidad que objetivamente tiene este tipo de trabajo, lo que motivó, por ejemplo, a que históricamente su realización fuera prohibida a las mujeres salvo en determinadas profesiones, y que subsistieran amplias restricciones para los trabajadores menores de edad”⁵⁶.

Al igual que sucede con las horas extraordinarias, cuando el menor preste servicios en horario nocturno incumpliendo la norma, generará la compensación

⁵² STS 9 junio 1999 (RJ 1999/6394).

⁵³ STSJ Baleares 22 abril 2008 (JUR 2008/391765); en términos similares, STSJ Baleares 5 septiembre 2006 (JUR 2007/16377).

⁵⁴ Al respecto, obligando al empresario a abonar las horas extraordinarias realizadas por un menor de edad, STSJ Canarias/Santa Cruz de Tenerife 23 noviembre 1999 (AS 1999/4053).

⁵⁵ STSJ País Vasco 29 abril 1997 (AS 1997/1446).

⁵⁶ SSTSJ País Vasco 13 septiembre 1994 (AS 1994/3564) y Andalucía/Málaga 6 septiembre 1996 (AS 1996/2838).

económica correspondiente⁵⁷, a fin de evitar un enriquecimiento injusto del empleador que podría disfrutar de esa prestación extra sin abonarla como corresponde⁵⁸.

5.2. Descansos semanal y diario

Los artistas en espectáculos públicos, de conformidad con lo dispuesto en el art. 9.3 RD 1435/1985, disfrutan de un descanso mínimo semanal de un día y medio (acumulable en períodos de catorce días según el ET), que será fijado de mutuo acuerdo entre las partes y que no habrá de coincidir con los días en que haya representación ante el público.

Si no es posible el disfrute ininterrumpido del descanso semanal, podrá fraccionarse, respetándose, en todo caso, un descanso mínimo ininterrumpido de veinticuatro horas, salvo que, mediante pacto individual o colectivo, se establezca la acumulación por períodos de hasta cuatro semanas del disfrute semanal.

La fijación del momento del disfrute del descanso semanal se hará de mutuo acuerdo entre las partes, sin que se establezca, como ocurre en la normativa común, la regla general de que el descanso comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo (art. 37.1 ET).

En cuanto al descanso semanal de un trabajador menor, es preciso tener presente que será de dos días ininterrumpidos como mínimo en vez de día y medio aplicable a cualquier trabajador (art. 37.1 ET). En cuanto hace a su acumulación en períodos de catorce días, el ET no lo impide de manera expresa, sin embargo, la Directiva 94/33/CE aparentemente sí, estableciendo en su art. 10.2 que los Estados miembros deberán garantizar un período mínimo de descanso de dos días, a ser posible consecutivos, por cada período de siete.

⁵⁷ Así lo hace algún fallo judicial que concede lo reclamado por el menor aplicando la retribución pactada en convenio para los trabajadores ordinarios por esta clase de actividad, STSJ Canarias/Santa Cruz de Tenerife 23 noviembre 1999 (AS 1999/4053). Considerando el cobro del plus de nocturnidad como una evidencia del desempeño de quehaceres en horario nocturno, STSJ Aragón 30 abril 2001 (JUR 2001/284569).

⁵⁸ AGRA VIFORCOS, B., FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y TASCÓN LÓPEZ, R.: “Peculiaridades de la relación de trabajo de los menores”, cit., pág. 897.

Respecto al descanso entre jornadas, se aplica la regla general tanto para artistas adultos como para menores, de manera que entre el final de una y el comienzo de otra deben mediar un mínimo de doce horas (art. 34.3.1º ET). Pero para los menores en situación de pluriempleo se debe poner en conexión esta previsión general con lo dispuesto en el art. 34.3.3º ET, según el cual para un trabajador menor dicho período de doce horas deberá ser tenido en cuenta por todas las unidades productivas para las que éste preste sus servicios, a diferencia de un trabajador común, para el que no se toma en consideración otras posibles actividades en el cómputo de las doce horas de descanso.

En cuanto a la pausa intrajornada, para un trabajador mayor de edad se contempla una pausa de 15 minutos por cada seis horas de jornada diaria continuada (art. 34.4.1º ET), a diferencia del régimen de un trabajador menor para el que se prevé una duración mínima de 30 minutos que será establecida siempre y cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas media (art.34.4.2º ET).

5.3. Fiestas y permisos

Podrá alterarse, y en esto no hay diferencia entre menores y mayores, por exigencias del espectáculo, el momento del disfrute de las fiestas incluidas en el calendario laboral. Esta variación, dentro de la misma semana, del tiempo de disfrute de las fiestas podrá ser decidida de forma unilateral por el empresario u organizador del espectáculo público⁵⁹. Ahora bien, si se pretende señalar un período de disfrute superior a la semana en la que el mismo se encuentre fijado, esta modificación necesitará de acuerdo colectivo o pacto individual entre las partes.

En fin, el RD 1435/1985 omite toda referencia a los permisos del artista. El régimen contemplado en el ET y, en concreto su art. 37, rige de forma supletoria. En dicho precepto se recoge la posibilidad de que el trabajador, previo aviso y justificación, se ausente del trabajo con derecho a remuneración. En consecuencia y pese a la omisión del derecho al disfrute de permisos retribuidos en la normativa

⁵⁹ DURÁN LÓPEZ, F.: “Las relaciones laborales de los deportistas profesionales y de los artistas en espectáculos públicos”, *Documentación Laboral*, número monográfico, 1985, pág. 44.

especial, el régimen contemplado en el ET le será aplicable, sin perjuicio de la regulación más favorable que por convenio o pacto individual se adopte.

5.4. Vacaciones

El RD 1435/1985, como el art. 38 ET respecto a la generalidad de trabajadores, establece la duración mínima de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas a todo artista, sea cual sea la modalidad contractual por la que se encuentre vinculado al organizador del espectáculo público.

Como bien expresa la normativa, las vacaciones son anuales y, por tanto, el trabajador tiene derecho a disfrutarlas por cada año trabajado en la empresa. De esta forma, si antes de transcurrir dicho año el artista deja de prestar servicios en la empresa, sin haber disfrutado de las vacaciones anuales retribuidas, tendrá derecho al percibo de la parte proporcional al tiempo trabajado, al acumularse el derecho a vacaciones día a día⁶⁰.

Además y, en la medida en que es inherente a la naturaleza de las actividades artísticas su temporalidad o escasa duración, el RD 1435/1985 prevé el pago globalizado de la compensación económica de las vacaciones anuales, en especial, cuando “se pacten tales retribuciones como correspondientes a unidades específicas del trabajo artístico, como actuaciones, giras, rodajes y similares“, según señala su art. 9.3. Así pues, y pese a que en el régimen laboral común se niega, con carácter general, la licitud de dicha inclusión, la regulación reglamentaria de la relación laboral de carácter especial de artistas en espectáculos públicos permite la inclusión de la remuneración vacacional en la retribución ordinaria en aquellos supuestos en los que el artista “no preste servicios en todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables” (art. 9.3 RD 1435/1985). En fin, el pago global no se presume, sino que habrá de pactarse expresamente⁶¹.

⁶⁰ ALZAGA RUIZ, I.: *La relación laboral de los artistas*, cit., pág. 256.

⁶¹ DURÁN LÓPEZ, F.: “La relación laboral especial de los artistas”, cit., pág. 236.

III.- OTRAS PECULIARIDADES EN LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS MENORES ARTISTAS: DERECHOS COLECTIVOS

En relación a los derechos colectivos de los artistas, el art. 6.1 RD 1435/1985 declara aplicables a esta relación laboral especial los derechos y deberes básicos previstos en la Sección 2ª del Capítulo I del Título I del ET; a saber, libre sindicación, negociación colectiva, adopción de medidas de conflicto colectivo, huelga, reunión y participación en la empresa, entre otros⁶².

Por tanto, alcanzará operatividad entre los artistas el desarrollo que la normativa laboral común realiza, sin que se contemple ninguna especialidad en los derechos colectivos de estos trabajadores. Esta remisión general, no obstante, va a suponer dificultades para la efectividad de los mismos, teniendo en cuenta, sobre todo, las condiciones cuantitativas de las plantillas en las empresas de espectáculos públicos, lo que pueda dificultar, por ejemplo, la elección de representantes unitarios por no alcanzar los umbrales numéricos exigidos legalmente, y la duración de la relación laboral, que puede limitar la posibilidad de participación en el proceso electoral.

Sea como fuere, de procederse a la elección de delegados de personal o comité de empresa, será menester tener en cuenta que los trabajadores menores pueden participar en dichas elecciones, pero tienen limitada la capacidad de ser elegibles, pues únicamente ostentarán tal condición quienes tengan los dieciocho años cumplidos (art.69.2 ET). Tal vez, la razón derive de la falta de madurez del menor para ejercer las labores correspondientes a la defensa de los intereses frente al empleador, de manera que “la normativa presupone que los menores no han alcanzado un nivel de desarrollo de su personalidad que les habilite para ejercer eficazmente funciones de representación”⁶³.

⁶² ALZAGA RUIZ, I.; BAVIERA PUIG, I. y ROMERAL HERNÁNDEZ, J.: “La relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos”, cit., pág. 300.

⁶³ APARICIO TOVAR, J. y OLMO GASCÓN, A.M.: *La edad como factor de tratamientos desiguales en el trabajo*, Albacete (Bomarzo), 2007, págs. 140 y 141. En el mismo sentido, LOZANO LARES, F., *La regulación del trabajo de menores y jóvenes*, cit., pág. 213.

Por cuanto hace a la libertad sindical, resultan aplicables a esta relación laboral especial tanto los preceptos constitucionales como legales reguladores de la misma, señaladamente la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS), cuyo art. 1 sienta taxativamente su aplicabilidad a todas las relaciones laborales.

En consecuencia, podrán constituir sindicatos para la defensa de sus intereses específicos como artistas o de sus intereses genéricos como trabajadores, podrán afiliarse a unos y otros, constituir asociaciones sindicales internacionales o afiliarse a las existentes, sean genéricas o de artistas y podrán ejercer la actividad sindical, tanto dentro como fuera de la empresa.

Sin embargo, todas estas posibilidades de actuación sindical son difíciles de ejercer para estos trabajadores, aunque no haya impedimento legal, por las peculiaridades de ejercicio de su actividad profesional que, en ocasiones, es para una sola representación el mismo día, en la misma localidad y con la misma obra y empresa, como en el caso del “bolo”, sin que se cree una relación estable con el organizador del espectáculo y careciendo, por tanto, de centro de trabajo también estable, como necesario soporte físico de algunas actividades sindicales⁶⁴. Además, la operatividad de parte del contenido integrante de la libertad sindical será escasa también debido al escaso volumen de las plantillas; tal es el caso del derecho a constituir secciones sindicales o, sobre todo, de la posibilidad de contar con delegados sindicales que cumplan los requisitos precisos para que les resulte de aplicación el régimen jurídico establecido en la LOLS

En lo que respecta a la libertad sindical del menor, la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de protección jurídica del menor, de modificación del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, señala en su art. 7.2 que “los menores tienen el derecho de asociación que, en especial comprende... el derecho a formar parte... de sindicatos, de acuerdo con la Ley y los Estatutos”. Semejante previsión, puesta en conexión con la legislación sindical, que reconoce el derecho de sindicación a todo trabajador, y por ende, el derecho a constituir sindicatos, a afiliarse al que desee, a

⁶⁴ RODRÍGUEZ SÁNCHEZ, R.: *La protección de los derechos colectivos en las relaciones laborales especiales*, tesis doctoral defendida en Universidad Rovira i Virgili de Tarragona (Departamento de Derecho Público), 2004, págs. 287 y 288.

integrarse en sus órganos, etc., permite plantear la paradoja de que el trabajador, que no puede ser miembro de un comité de empresa, sí podría ser, al menos en teoría, Secretario General de un sindicato⁶⁵.

⁶⁵ OJEDA AVILÉS, A., *Derecho Sindical*, 8ª ed., Madrid (Tecnos), 2003, pág. 171.

TERCERA PARTE: CONCLUSIONES

En virtud de lo expuesto, cabe señalar las siguientes conclusiones:

PRIMERA.- La protección de los menores es una temática clásica del Derecho del Trabajo, cuyo origen se remonta al nacimiento de la Revolución Industrial, cuando se hizo necesario regular las emergentes relaciones entre patronos y obreros y establecer límites a los excesos del sistema productivo. En esta época el trabajo de menores era frecuente y se desarrollaba en pésimas condiciones de salubridad por lo que se producían muchos fallecimientos.

Esta situación reclamó la atención de los poderes públicos y la intervención del legislador, publicándose normas protectoras y garantistas que marcaron los inicios del Derecho Social. Desde entonces, tal necesidad ha sido puesta de manifiesto en multitud de textos, tanto internacionales como nacionales.

SEGUNDA.- En la actualidad, los ordenamientos jurídicos siguen regulando el trabajo de menores como un colectivo que requiere una especial protección al ser más vulnerables que el resto de trabajadores, debido a sus características físicas y psíquicas. La singularidad del menor como trabajador, asumida por el ordenamiento laboral, se incrementa en mayor medida cuando de actividades artísticas se trata, pues en tal caso a la peculiaridad indicada se viene a añadir la del objeto mismo del contrato.

TERCERA.- Una de las primeras medidas que se tomaron para hacer efectiva la protección de los menores fue el establecimiento de límites en la edad de acceso al empleo, por lo que se aprobó la Ley de 24 de julio de 1873 (Ley Benot), que fue la primera norma de Derecho del Trabajo dictada en España, la cual prohibió el trabajo a los menores de diez años.

Hoy en día, estos límites de edad se siguen manteniendo. El ET prohíbe, como regla general, el trabajo de menores de dieciséis años (art. 6.1), regla aparentemente absoluta, pero para la que se contempla una excepción, ya que está permitido su empleo en espectáculos públicos.

CUARTA.- La relación laboral de los artistas en espectáculos públicos se encuentra regulada en el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, y es una relación laboral de carácter especial, debido a las peculiaridades derivadas del propio trabajo del artista: cualidad de las personas, tipo de funciones, modo en que se desarrollan...

La relación laboral de los menores de edad, en cambio, no es considerada una relación laboral especial, sino una relación común con peculiaridades, las cuales se recogen tanto en el Estatuto de los Trabajadores (ET), como en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y normas conexas, que establecen reglas singulares sobre el tiempo de trabajo, vetan la realización de determinadas actividades o, en fin, regulan peculiaridades en el régimen preventivo aplicable.

QUINTA.- El trabajo en espectáculos públicos es el único supuesto en el que se permite la participación laboral de menores de dieciséis años; ahora bien, para que el menor pueda intervenir en espectáculos públicos se requiere una autorización previa de la autoridad laboral, que sólo se concederá con carácter excepcional y siempre que la actividad a realizar no entrañe peligro para la salud física del menor ni para su formación profesional y humana.

La norma no establece nada sobre la edad que debe tener el menor ni sobre las representaciones, galas o actos de los cuales podrá formar parte, pero hay otras disposiciones que recogen pautas, por ejemplo, no podrá tratarse de actividades incluidas en las prohibiciones del Decreto de 26 de julio de 1957 (trabajos prohibidos a menores), celebraciones taurinas, espectáculos que contengan imágenes obscenas o pornográficas...

SEXTA.- El RD 1435/1985 establece una serie de directrices en materia de tiempo de trabajo que son aplicables, con carácter general, a los artistas en espectáculos públicos. Pero estas especificaciones no son iguales para todos los trabajadores, ya que el ordenamiento español recoge muchas particularidades en cuanto a las condiciones laborales de los menores que afectan muy singularmente al parámetro temporal. Dichas particularidades hacen referencia a una limitación de los tiempos de prestación de servicios, a fin de permitir al menor disfrutar de los adecuados períodos de descanso y adaptar el trabajo a sus singulares características.

SÉPTIMA.- El ET recoge una serie de matizaciones en materia de duración y distribución del tiempo de prestación de servicios de los menores que pretenden atender a la “protección frente a agotadoras jornadas de trabajo incompatibles con un normal modo de vida de los menores” y que deben respetarse también en el marco de la relación laboral de artistas en espectáculos públicos.

Tales particularidades se resumen en lo siguiente: 1) La jornada máxima diaria no podrá exceder de ocho horas de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación (art. 34.3.3º ET), mientras que para el resto de empleados el límite es de nueve horas diarias y puede ser ampliado en convenio colectivo (art. 34.3.2º ET). 2) La pausa intrajornada para un trabajador menor de edad se prolonga durante 30 minutos por cada cuatro horas y media de jornada diaria continuada (art. 34.4.1º ET), a diferencia del régimen de un trabajador mayor, para el que se prevé una duración mínima de 15 minutos que será establecida siempre y cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas (art.34.4.2º ET). 3) El descanso semanal será de dos días ininterrumpidos, frente al día y medio establecido con carácter general (art. 37.1 ET). 4) Según el art. 6 ET, los menores tienen prohibida la realización horas extraordinarias y, aunque pueden realizar trabajo a turnos, no pueden hacerlo en horario nocturno.

OCTAVA.- La LPRL incluye dentro de su ámbito de aplicación el trabajo de los artistas y, cuando se trate de menores, será preciso atender, especialmente, a lo establecido en su art. 27. Por consiguiente, el empresario, en cumplimiento de su deuda preventiva, debe tener en cuenta, señaladamente y entre otros factores, la naturaleza misma de la actividad desarrollada por los trabajadores artistas; además, cuando contrate a menores deberá asumir mayores deberes en materia de prevención de riesgos, tanto por serle exigible un superior nivel de vigilancia sobre el desempeño del trabajador, como por asumir obligaciones concretas específicamente previstas en el mentado art. 27 LPRL; a saber: tener en cuenta en la evaluación de riesgos los derivados de “su falta de experiencia, su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto”, así como informar de los riesgos y medidas de prevención y protección no sólo al trabajador sino también al padre o tutor que interviniera en la contratación (de darse tal circunstancia).

NOVENA.- Como al trabajador común, se reconoce a los artistas (incluidos los menores) los derechos de libre sindicación, negociación colectiva, adopción de medidas de conflicto colectivo, huelga, reunión y participación en la empresa, etc.

Ahora bien, los artistas encuentran serias dificultades a la hora de ejercitar tales derechos, debido a sus condiciones singulares (como pueden ser el número de trabajadores en plantilla o el tiempo de duración de la relación laboral), por lo que la imposibilidad que afecta al menor de dieciocho años para presentarse como candidato en las elecciones a representantes unitarios (por no haber alcanzado la madurez suficiente necesaria para ejercer las labores correspondientes a la defensa de los intereses frente al empleador) tiene muy poca trascendencia práctica en el marco de la relación laboral especial analizada.

CUARTA PARTE: BIBLIOGRAFÍA

AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.): *Comentarios a las Leyes Laborales*, Tomo II, Vol. 1, Madrid (Edersa), 1985.

AA.VV.: *La reforma del mercado de trabajo y de la seguridad y salud laboral*, XII Jornadas Universitarias Andaluzas del Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Granada, 1996.

AA.VV. (CRUZ VILLALLÓN, J., Ed.): *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del derecho del trabajo*, Madrid (Tecnos), 1999.

AA.VV. (RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. y SALA FRANCO, T., Coords.): *Unificación de doctrina del Tribunal Supremo en materia laboral y procesal laboral*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1999.

AA.VV.: *Manual de prevención de riesgos laborales*, Barcelona (Atelier), 2002.

AA.VV. (MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J., Dirs.): *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Cizur Menor (Aranzadi), 2002.

AA.VV.: *Memento práctico Relaciones laborales especiales*, Madrid (Francis Lefebvre), 2008.

AA.VV. (GARCÍA-MONCÓ, A.M., Dir.): *Las retribuciones de los artistas, intérpretes y ejecutantes*, Madrid (Cinca), 2008.

AA.VV. (TERRADILLOS BASOCO, J. M^a., Dir.): *La siniestralidad laboral. Incidencia de las variables género, inmigración y edad*, Albacete (Bomarzo), 2009.

AA.VV. (SEMPERE NAVARRO, A.-V., Dir.): *Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, Cizur Menor (Aranzadi), 2011.

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., Dir.): *Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, Cizur Menor (Aranzadi), 2011.

ALZAGA RUIZ, I.: *La relación laboral de los artistas*, Madrid (CES), 2001.

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., Dir.): *Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, Cizur Menor (Aranzadi), 2011.

APARICIO TOVAR, J. y OLMO GASCÓN, A.M.: *La edad como factor de tratamientos desiguales en el trabajo*, Albacete (Bomarzo), 2007.

APILLUELO MARTÍN, M.: *La relación de trabajo del menor de edad*, Madrid (CES), 1999.

CONDE COLMENERO, P.: “El trabajo de los menores: limitaciones relativas a la protección de su seguridad y salud (física y psíquica)”, *Derecho y criminología. Anales*, núm.1, 2011.

DURÁN LÓPEZ, F.: “Las relaciones laborales de los deportistas profesionales y de los artistas en espectáculos públicos”, *Documentación Laboral*, número monográfico, 1985.

DURÁN LÓPEZ, F.: “La relación laboral especial de los artistas”, *Relaciones Laborales*, núm.1, 1986.

FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L.A.: “Ordenación del tiempo de trabajo (I): duración y distribución del tiempo de trabajo”, en AA.VV. (MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J., Dirs.): *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Cizur Menor (Aranzadi), 2002.

FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.: *La imposibilidad de la prestación de servicios del trabajador por causas imputables al empresario*, León (Universidad), 2003.

GARCÍA NINET, J. I. y VICENTE PALACIO, A.: “Acción preventiva en los colectivos específicamente protegidos”, en AA.VV: *Manual de prevención de riesgos laborales*, Barcelona (Atelier), 2002.

GARCÍA ROMERO, B.: “La protección jurídico-laboral de los menores”, *Aranzadi Social*, núm. 10, 2001.

GARRIDO PÉREZ, E.: “Trabajo autónomo y trabajo subordinado en los artistas en espectáculos públicos”, en AA.VV. (CRUZ VILLALLÓN, J., Ed.): *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del derecho del trabajo*, Madrid (Tecnos), 1999.

GONZÁLEZ AGUDELO, G.: “Incidencia de la variable edad en las cifras de siniestralidad laboral”, en AA.VV. (TERRADILLOS BASOCO, J. M^a., Dir.): *La siniestralidad laboral. Incidencia de las variables género, inmigración y edad*, Albacete (Bomarzo), 2009.

GONZÁLEZ PÉREZ, F.: *El estatuto laboral del artista en los espectáculos públicos*, Universidad de Extremadura, 1981.

GONZÁLEZ SÁNCHEZ, J.J.: “La relación laboral de carácter especial de artistas es espectáculos públicos” en AA.VV. (GARCÍA-MONCÓ, A.M., Dir.): *Las retribuciones de los artistas, intérpretes y ejecutantes*, Madrid (Cinca), 2008.

HURTADO GONZÁLEZ, L.: *Artistas en espectáculos públicos: Régimen laboral, propiedad intelectual y Seguridad Social*, Madrid (La Ley), 2006.

JIMÉNEZ GARCÍA, J., y ESTÉVEZ GONZÁLEZ, C.: “La labor formativa en el marco del derecho a la seguridad e higiene”, en AA.VV.: *La reforma del mercado de trabajo y de la seguridad y salud laboral, XII Jornadas Universitarias Andaluzas del Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Granada, 1996.

LÓPEZ-TARRUELLA MARTÍNEZ, F.: “Comentarios al artículo 2.1.e): Relaciones laborales de carácter especial”, en AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.): *Comentarios a las Leyes Laborales*, Tomo II, Vol. 1, Madrid (Edersa), 1985.

LOZANO LARES, F., *La regulación del trabajo de menores y jóvenes*, Sevilla (Mergablum), 2000.

MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P.: *Aptitud legal y capacidad en el contrato de trabajo*, Madrid (CES), 2003.

MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, 35ª ed., Madrid (Tecnos), 2014.

OJEDA AVILÉS, A., *Derecho Sindical*, 8ª ed., Madrid (Tecnos), 2003.

PÉREZ AGULLA, S.: “Especialidades del régimen jurídico laboral de los artistas en espectáculos públicos”, *Aranzadi Social*, núm. 12, 2009.

RAE: *Diccionario de la Lengua Española*, 23ª ed., Madrid (Espasa Calpe), 2014.

RODRÍGUEZ SÁNCHEZ, R.: *La protección de los derechos colectivos en las relaciones laborales especiales*, tesis doctoral defendida en Universidad Rovira i Virgili de Tarragona (Departamento de Derecho Público), 2004.

ROQUETA BUJ, R.: *El trabajo de los artistas*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1995.

VALDÉS DAL-RÉ, F.: “Las relaciones laborales especiales”, en AA.VV. (RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. y SALA FRANCO, T., Coords.): *Unificación de doctrina del Tribunal Supremo en materia laboral y procesal laboral*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1999.