

CAPÍTULO XXXVI

TIEMPO DE TRABAJO Y USO DEL TIEMPO DE NIÑOS Y JÓVENES *

MANUELA ABELEIRA COLAO
Profesora Colaborador Doctor
Universidad CEU San Pablo

1. EL TIEMPO DE LOS NIÑOS

A) La evolución en los usos del tiempo de los niños

Los modos de utilización del tiempo de los niños han sufrido una gran variación las últimas décadas. «Esto tiene causa en las transformaciones sufridas en el modelo de producción como la incorporación de la mujer al mundo asalariado o los cambios tecnológicos»¹. Uno de los rasgos que mejor identi-

* Este trabajo forma parte de las acciones del proyecto de investigación LABORDIG (PID2020-112731RB-I00). Ministerio de Ciencia e Innovación de España (MICINN).

¹ MALDONADO MONTOYA, J. P.: «Morfología de la relación laboral a la luz de la equidad entre sexos», en AAVV.: *Mind the gap: para un sistema productivo de equidad entre mujeres y hombres*, Laborum, Murcia, 2015, pp. 123 y 128. Al respecto, Vid. GRADAÏLLE PERNAS, R., CABALLO VILLAR, M. B., LORENZO CASTIÑEIRAS, J. J.: «La conciliación en los tiempos cotidianos de la infancia en Galicia: problemáticas específicas y alternativas pedagógico-sociales y de ocio en las escuelas, familias y comunidades» en VILLASEÑOR PALMA, K. M. (Coord.); PINTO ARAÚJO L.; FERNÁNDEZ ÁLVAREZ, M. y GUZMÁN ZÁRATE, C.: *Pedagogía social: acción social y desarrollo*, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México, 2015, pp. 603-611.

fican el uso del tiempo de los niños es la reducción paulatina de su tiempo libre. Por tiempo libre se entiende como «El tiempo [...] destinado al descanso, a la diversión y al desarrollo de la personalidad y la sociabilidad»² por lo que resulta fundamental para los niños.

Debido a la reducción de este tiempo libre, la vida de los niños ya no distingue entre tiempo escolar y ocio ya que sometemos a nuestros menores a un cronometrado conjunto de actividades determinado por los adultos que no respeta sus ritmos vitales³. Esto provoca que en los últimos años se haya producido un aumento muy elevado del tiempo que los menores pasan en la escuela y que cada vez se comience a acudir a edades más tempranas⁴.

Un factor muy importante de esta pérdida de tiempo libre se debe a la metamorfosis de los tiempos en los hogares puesto que, con la cultura de presencialidad que existe en nuestro país quien más pierde es la familia. «El estilo de vida de los mayores hace que no se tomen en consideración los tiempos, las necesidades y el ritmo propio de los niños»⁵.

De este modo la atención a la familia se ha visto plenamente mermada por la falta de tiempo de los adultos⁶. Por lo tanto, «los desajustes entre los horarios de trabajo de los padres y el de los colegios provoca que se tenga que desarrollar una prestación de servicios de cuidado de los niños que cubra tanto las horas antes y después de la escuela como las largas horas durante las vacaciones escolares»⁷. En ocasiones quienes han asumido las laborales de cuidado han sido los abuelos⁸.

El problema se intensifica cuando los niños crecen ya que como los tiempos de trabajo no cambian, pero los menores son más independientes, esto tiene como

² ARROBA M. L. y MANZARBEITIA P.: «El tiempo libre de los niños», *Anales de Pediatría*, Vol. 7, núm. 6 (noviembre - diciembre), 2009, p. 374.

³ ABELLEIRA BARDANCA, A.: «Menos velocidad y más tiempo. Desaceleración de la infancia», *Infancia: educar de 0 a 6 años*, núm. 145, 2014, p. 30. Los estudios demuestran que los menores cuyos padres tienen una formación universitaria son aquellos que más actividades extraescolares realizan. HERMOSO VEGA, Y. M. y PÉREZ DE LAS VACAS APARICIO, C.: «Estudio de la ocupación del tiempo libre de los escolares extremeños», *INFAD Revista de Psicología*, núm. 1, 2011, p. 344.

⁴ ROSALES LÓPEZ, C.: «Tiempo escolar, tiempo de vida», *Revista Educación y Futuro Digital*, núm. 1, 2011, p. 47.

⁵ ABELLEIRA BARDANCA, A.: «Menos velocidad y más tiempo Desaceleración de la infancia», *Infancia: educar de 0 a 6 años*, núm. 145, 2014, p. 27.

⁶ MALDONADO MONTOYA, J. P.: «Morfología de la relación laboral a la luz de la equidad entre sexos», *cit.* p. 143.

⁷ OIT: «Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo», Ginebra, 2018, p. 4, (LC.107/III/B)

⁸ RODRÍGUEZ SILVA, C., DÍAZ RODRÍGUEZ, G. M.; MARTÍN MARTÍN, R. y PÉREZ ROMERO, M. A.: «Abuelos cuidadores: consecuencias del cuidado», en GÁZQUEZ LINARES, J. J. (Coord.): *Cuidados, aspectos psicológicos y actividad física en relación con la salud del mayor*, Asociación Universitaria de Educación y Psicología (ASUNIVEP) 2015, p. 33.

consecuencia que haya muchos adolescentes que pasan las tardes enteras solos sin ninguna supervisión acerca de a qué dedicar su tiempo⁹. Desde los poderes públicos la principal responsabilidad pasa por concienciar a los padres, ambos progenitores, sobre la corresponsabilidad de las obligaciones familiares¹⁰.

También en la actualidad el tiempo libre de los menores y adolescentes se está viendo invadido por las nuevas tecnologías que sustituyen en muchas ocasiones casi de manera completa a los juegos tradicionales, a la actividad física, a las charlas familiares o a las actividades culturales y que además dificulta la conciliación del sueño¹¹. Se ha detectado en muchos casos un consumo exacerbado de los dispositivos electrónicos dando lugar a nuevas adicciones entre los más jóvenes¹².

Deberíamos poner el foco de atención en educar a los niños para que realicen actividades culturales, de ocio, que interaccionen con otros niños y jóvenes, en definitiva, a disfrutar de un tiempo libre de calidad. A su vez dotarles de una conciencia sobre la importancia de organizar y distribuir su tiempo de estudio y de este modo desarrollar todas las facetas de su personalidad¹³.

B) El trabajo infantil: estado de la cuestión

La limitación del tiempo de trabajo resulta fundamental para proteger los ritmos biológicos del hombre y la dedicación a otros aspectos de su vida como las exigencias sociales y culturales¹⁴.

Para poder entender la relevancia que juega el tiempo en el trabajo de los niños es necesario que nos detengamos en las normas tanto a nivel internacional como a nivel nacional sobre el trabajo infantil. De hecho, las primeras normas reguladoras del derecho del trabajo fueron creadas para limitar la jornada de trabajo

⁹ ARROBA MARÍA L. y MANZARBEITIA, P.: «El tiempo libre de los niños», *cit.*, p. 375.

¹⁰ MALDONADO MONTOYA, J. P.: «Morfología de la relación laboral a la luz de la equidad entre sexos», *cit.*, p. 130.

¹¹ ARROBA M. L. y MANZARBEITIA, P.: «El tiempo libre de los niños», *cit.*, p. 375.

¹² Hace ya más de 10 años se alertaba sobre este tipo de adicción que no tenía una definición cerrada y que ha ido evolucionando y haciendo frente a nuevos escenarios. *Vid.* TORRES BARZABAL, L. y HERMOSILLA RODRÍGUEZ, J. M.: «El papel de la Educación en el tratamiento de la adicción a la tecnología», *Revista Educativa Hekademos*, núm. 12, 2012, pp. 73 a 82, o ECHEBURÚA ODRIOZOLA, E., LABRADOR, F. J. y BECOÑA IGLESIAS, E. (coord.): *Adicción a las nuevas tecnologías en adolescentes y jóvenes*, Pirámide, Madrid, 2009.

¹³ MALDONADO MONTOYA, J. P.: «Morfología de la relación laboral a la luz de la equidad entre sexos», *cit.*, p. 145. En el mismo sentido señala SALINAS: «Debemos educar para un uso constructivo del tiempo de ocio y al mismo tiempo la educación debe ir convirtiéndose en una actividad placentera. Los estudiantes van hacia una explosión de información donde ellos mismos deben buscar aquello que consideran interesante y divertido», SALINAS, J.: «Nuevos ambientes de aprendizaje para una sociedad de la información». *Revista Pensamiento Educativo*, PUC Chile, núm. 20, 1.997, p. 88.

¹⁴ FITA ORTEGA, F.: *Límites legales a la jornada de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, p. 15.

de los niños¹⁵. Estos últimos, además del trabajo que realizaban fuera de casa, debían de atender a las exigencias de educación y de cultura¹⁶. Y sobre todo resultaban mano de obra mucho más barata que los trabajadores adultos¹⁷. Llama la atención que esta doble premisa aún se mantenga en el caso de los menores de edad que prestan servicios retribuido.

En la actualidad hablar de tiempo de trabajo infantil en algunos países del mundo parece una menudencia. Sin embargo, no debemos olvidar que los menores siguen siendo protagonistas en ciertas relaciones laborales, a veces mucho más de lo que desearíamos. Como bien señala Anker «En los albores del nuevo milenio, el trabajo que realizan los niños [...] es un rasgo inaceptable de la vida de muchísimos países». Sin embargo, continua el autor «es un hecho que muchos niños trabajan por voluntad propia y con la aprobación de sus padres»¹⁸. Y esto ocurre tanto en los países en desarrollo como en los países de renta alta.

Por ello, la OIT y UNICEF ya alertaron el año pasado de que el número de niños en situación de trabajo infantil había aumentado en 8,4 millones en los últimos cuatro años alcanzando un total de 160 millones de niños trabajando en todo el mundo. Además, varios millones de niños más se encuentran en situación de riesgo debido a los efectos de la COVID-19¹⁹. Otros datos relevantes que muestra el informe es que la mayoría de los niños trabaja con su familia y el sector que mayor número de niños ocupa es el campo²⁰.

¹⁵ Por ejemplo, en EEUU fue la *Fair Labor Standards Act* en 1938 la encargada de regular por primera vez cuestiones tan importantes como el trabajo de menores de edad. Esta norma permitía a los menores a partir de los 16 años realizar cualquier trabajo no peligroso y los menores de 14 o 15 años podían trabajar fuera del horario escolar con un límite de no más de 3 horas diarias y no más de 18 horas semanales. En periodo no lectivo podían trabajar 8 horas diarias y con un horario de 7 de la mañana a 7 de la tarde que solo podía ampliarse más en verano. Lo que llama la atención de esta norma es que se permite a cualquier menor de 14 años realizar ciertos trabajos siempre que no sean peligrosos como repartir periódicos, participar en televisión cine o teatro o realizar trabajos familiares. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General Técnica: «EEUU Resumen de la normativa sobre salarios, jornada laboral y trabajo de menores», *Boletín de información sociolaboral*, núm. 34, p. 91.

¹⁶ El trabajo de los menores ya fue objeto de regulación por el Derecho en el Ordenamiento de las Cortes de Toro en 1369, bajo el reinado de Enrique II. SUÁREZ GONZÁLEZ, F.: *Menores y mujeres ante el contrato de trabajo*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1967, pp. 20 y 32. De manera más reciente se dedica al estudio de este tema MIRANDA BOTO, J. M.: «Los trabajos prohibidos a menores en los orígenes del Derecho del Trabajo: una aproximación histórico-política», en CABEZA PEREIRO, J. (DIR.), BALLESTER PASTOR M. A. (DIR.); FERNÁNDEZ PRIETO M. (DIR.): *La relevancia de la edad en la relación laboral y de Seguridad Social*, Aranzadi Thomson Reuters, 2009, España, pp. 409 a 418.

¹⁷ FITA ORTEGA, F.: *Límites legales a la jornada de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, p. 15.

¹⁸ ANKER, R.: «La economía del trabajo infantil. Criterios para su medición», *Revista internacional del trabajo*, Vol. 119, núm. 3, 2000, pp. 283.

¹⁹ Resumen ejecutivo del Informe de la OIT y UNICEF: «Trabajo infantil: Estimaciones mundiales 2020, tendencias y el camino a seguir», pp. 2 y 3, (wcms_800301.pdf).

²⁰ *Ibidem*. Según UNICEF «para finales de 2022 nueve millones de niños más corren el riesgo de verse abocados a la realización de trabajo infantil como consecuencia de la pandemia. Esa cifra podría aumentar a 46 millones si no se adoptan medidas de protección social».

Entre los Objetivos para el Desarrollo 2030 el número 8 emplaza a los países a «asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas». Pero dada la elevación de las cifras sobre trabajo infantil parece que no estamos cerca de lograrlo.

Por último, debemos recordar que los menores son más vulnerables frente a la producción de accidentes de trabajo que los mayores entre otros motivos derivados del «cansancio, somnolencia, desnutrición, falta de atención, falta de conocimiento sobre el proceso laboral, o la dificultad en la utilización de herramientas diseñadas para adultos»²¹.

C) El concepto «menor de edad» y su influencia en las normas sobre el trabajo infantil

A continuación, vamos a profundizar en las normas sobre el tiempo de trabajo de los menores de edad y su ordenación en las normas internacionales, europeas y españolas. Por ello, nos parece relevante conocer qué se considera menor de edad a la luz de las normas²².

La Convención sobre Derechos del Niño considera como niño a «todo ser humano menor de dieciocho años de edad, salvo que, en virtud de la ley que le sea aplicable, haya alcanzado antes la mayoría de edad»²³. Sin embargo, el legislador internacional, parece olvidarse de esa definición cuando se trata de regular su trabajo.

A nivel internacional el instrumento normativo más importante en relación con el tiempo de trabajo de los menores de edad es el Convenio número 138 de la OIT sobre la edad mínima que no define qué se considera niño a la luz de su normativa²⁴. La única referencia similar la encontramos en el

²¹ ARIAS ROBLES, M.: «Adultos a la fuerza. La explotación laboral de la infancia», Octaedro, Madrid, 1998, p. 50.

²² Sobre esta cuestión *Vid.* RUANO ALBERTOS, S.: «El trabajo de los menores de edad a la luz de la legislación internacional y comunitaria: (grado de adaptación de la normativa española)», *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral*, núm. 127, 2001, pp. 34 a 44.

²³ La Declaración de Derechos del Niño fue aprobada el 20 de noviembre de 1959 por la Organización de Naciones Unidas.

²⁴ Este Convenio «es un pilar de la acción de la OIT para fomentar una política y una legislación nacionales mejoradas y para establecer una cooperación técnica destinada a luchar contra el trabajo infantil OIT: «El porqué de un nuevo Convenio de la OIT sobre el trabajo infantil», en OIT: «*Lo intolerable en el punto de mira: un nuevo convenio internacional para eliminar las peores formas de trabajo infantil*», Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1999, p. 2.

artículo 2 del Convenio OIT número 138, que hace coincidir la edad mínima de acceso al trabajo con la edad de finalización de la escolaridad obligatoria y en todo caso, con los quince años; Si bien es cierto, que el artículo 3 eleva dicha edad a los dieciocho años para determinados trabajos. Por lo tanto, parece que para el Derecho Internacional del Trabajo el niño sería todo sujeto menor de quince años, con excepciones. Sin embargo, en aras a que el Convenio obtuviera el mayor número de ratificaciones posible, y siendo conscientes de que la realidad de los menores de edad no es igual en todo el mundo, el artículo 2.4 permite que si la economía y medios de educación no están suficientemente desarrollados se podrá reducir la edad mínima a catorce años.

Se abre un debate muy importante sobre qué se puede considerar menor de edad en relación con el trabajo y la edad límite para su ejecución. La Doctrina también se encuentra dividida en este punto pues una parte considera que bajo determinadas condiciones los niños podrían trabajar siendo dicha actividad algo favorable para su desarrollo²⁵. Y otra parte de la Doctrina entiende que debería erradicarse cualquier tipo de trabajo infantil ya que consideran que la permisibilidad contenida en algunas normas parece lanzar un mensaje a favor de la realización de cierto tipo de trabajo infantil²⁶. En este sentido se posiciona Arias Domínguez que afirma «no hay, por tanto, trabajo digno efectuado por menores²⁷».

Así, «en muchas regiones y culturas, también se considera que las habilidades y conocimientos se pueden adquirir [...] por la experiencia en el trabajo y en la vida (responsabilidad, disciplina, entre otras)²⁸. De ahí la justificación para que el legislador internacional, en un intento por adaptarse a las diversas realidades que debe disciplinar, no proscriba toda clase de trabajo infantil.

Por su parte la OIT cuando se refiere al trabajo infantil, sólo considera como tal «aquel que por su naturaleza o intensidad es perjudicial para la esco-

²⁵ VERHELLEN, E.: *La Convención sobre los Derechos del Niño: trasfondo, motivos, estrategias, temas principales*, Garant, Amberes, 2002, p. 138.

²⁶ BONET PÉREZ, J.: «Explotación Laboral infantil», en AAVV. GONZÁLEZ BOU, E. (Coord), GONZÁLEZ VIADA, N.; ALDECOA LUZÁRRAGA, F. (DIR.) FORNER I DELAYGUA, J. J. (DIR.): *La protección de los niños en el derecho internacional y en las relaciones internacionales*, Jornadas en conmemoración del 50 aniversario de la Declaración Universal de los Derechos del Niño y del 20 aniversario del Convenio de Nueva York sobre los Derechos del Niño, Marcial Pons, 2010, p. 216.

²⁷ ARIAS DOMÍNGUEZ, A.: «Trabajo decente y trabajo de los menores (II)», en MONEREO PÉREZ, J. L., GORELLI HERNÁNDEZ, J.; DE VAL TENA, Á. L. (Dir.), LÓPEZ INSUA, B. del M. (Coord.): *El Trabajo Decente*, Comares, Granada, 2018, p. 333.

²⁸ CALDERÓN CUEVAS, E.: «Trabajo Infantil, Justicia distributiva y economía del Bienestar», *Revista Internacional de Sociología*, núm. 36, 2003, p. 36.

larización de los niños o perjudica su salud y desarrollo»²⁹. En este mismo sentido la OIT dispone que:

«No todos los tipos de trabajo son perjudiciales para los niños. Desde la más tierna infancia, muchos niños colaboran en las tareas domésticas, hacen recados o ayudan a sus padres en el campo o el negocio familiar. A medida que crecen, realizan trabajos ligeros o aprenden oficios tradicionales importantes. De ese modo, adquieren habilidades y actitudes que necesitarán más adelante como trabajadores y miembros útiles de la comunidad. Bajo una estricta supervisión, los trabajos ligeros pueden ser una parte esencial del proceso de socialización y desarrollo de los niños, ya que les permiten aprender a asumir responsabilidades y enorgullecerse de sus propios logros. Aunque estos trabajos pueden entrañar riesgos, no son lo que suele entenderse por trabajo infantil»³⁰. Por ejemplo, la OIT no considera el trabajo doméstico como trabajo infantil³¹.

Si tenemos en cuenta la noción de trabajo infantil otorgada por la OIT parece que el concepto «trabajo infantil» y «explotación infantil» identificarían una misma realidad: el trabajo que resulta perjudicial para el menor.

Y la siguiente reflexión es ¿para qué menores? ¿qué edad de referencia utilizamos a la hora de permitir o no determinados tipos de trabajo? Según lo dispuesto en la Declaración de Derechos del niño deberían de ser los 18 años, pero según la regulación de la OIT el límite «casi» infranqueable parecen ser los quince años, en cualquier caso.

Se puede comprobar de este modo que existe un vacío legal reseñable sobre el concepto de persona trabajadora menor de edad en el ámbito normativo laboral internacional. Esta falta de sistematicidad incide directamente en las normas sobre el tiempo de trabajo. Debería imponerse a nivel universal una definición única sobre qué es trabajo infantil, qué es explotación infantil, así como un listado de actividades o trabajos que puedan realizar los niños y las edades pertinentes para ello.

Es cierto que esta incertidumbre terminológica desaparece si descendemos a un plano jurídico inferior. El legislador europeo a través de la Directiva 94/33/CE del Consejo, de 22 de junio de 1994, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo sí da un concepto claro de lo que es un niño (vía artículo 3) y diferencia de manera más fundada y efectiva las normas de trabajo que van destinadas a los niños, menores de 15 años sujetos a escolaridad obligatoria, a los cuales les prohíbe trabajar salvo algunas excepciones que analizaremos con posterioridad³².

²⁹ Oficina Internacional del Trabajo (IPEC): *Manual para Inspectores: Combatiendo las peores formas de trabajo infantil*, Oficina Internacional del Trabajo, San José, 2003, p. 12.

³⁰ *Ibidem*.

³¹ CALDERÓN CUEVAS, E.: «Trabajo Infantil, Justicia distributiva y economía del Bienestar», *cit.*, p. 35.

³² Remarca Arias Domínguez: La utilidad que resulta de estas definiciones. ARIAS DOMÍNGUEZ, A.: «Trabajo decente y trabajo de los menores (II)», *cit.*, p. 331.

Es importante comprobar cómo para el legislador comunitario lo importante no es sólo el alcance de una determinada edad, que también, sino el hecho de que ese niño haya terminado ya su formación o no³³. De hecho, considera a los adolescentes, a quienes permite realizar un mayor número de trabajos, como aquellos que ya no están sujetos a escolaridad obligatoria.

En el limbo jurídico quedarían, sin embargo, aquellos menores de entre 15 y 18 años que aún no sometidos a escolaridad obligatoria, aún siguen recibiendo educación reglada, ¿Qué tipo de protección en relación con el tiempo de trabajo se les debe proveer en estos casos? ¿Cómo niños o como adolescentes? Ni las normas europeas que regulan el tiempo de trabajo ni el TJUE se ha hecho eco de la situación de esos menores a los que entendemos que se les aplican normas sobre el tiempo de trabajo de adolescentes por la edad que tienen, independientemente de que sigan estudiando o no.

Sólo por aclarar quienes podrían ser sujetos de un contrato de trabajo a la luz de la normativa europea señalamos:

1. Los menores de 15 años a 18 años (adolescentes) no sujetos a escolaridad obligatoria podrán trabajar siempre que ello no suponga un peligro a su desarrollo psicofísico (art. 1)

2. Los menores a partir de 14 años que realicen prácticas en empresas o estén sometidos a un régimen de formación en alternancia [art. 4.2.b)].

3. Los menores a partir de 14 años en trabajos ligeros [art. 4.2.c)].

4. Los menores a partir de 13 años en trabajos ligeros sólo determinadas horas autorizadas [art. 4.2.c)].

5. Cualquier menor de 15 años en actividades culturales, artísticas, deportivas o publicitarias siempre que obtengan un permiso de la autoridad laboral (art. 5).

6. Los menores a partir de 13 años en actividades culturales, artísticas, deportivas o publicitaria si los Estados Miembros lo autorizan vía legislativa o reglamentaria.

7. Cualquier menor puede realizar con carácter ocasional o en trabajos de corta duración prestaciones de trabajo doméstico o en la empresa familiar (art. 2).

Es cierto que el tenor de la Directiva sugiere esta posibilidad a los Estados Miembros que así lo podrán prever por vía legislativa o reglamentaria. Por lo tanto, no se impone que así sea.

En el caso de España la regulación es mucho más garantista que la europea o la internacional. La mayoría de edad coincide con los 18 años, aunque se permite trabajar a menores de entre 16 y 18 años. Podrán hacerlo los que estén

³³ FITA ORTEGA, F.: *Límites legales a la jornada de trabajo*, cit., p. 113.

emancipados y los que no lo están sin ningún requisito más que la autorización paterna. Pero debemos tener presente que a efectos de la legislación no son todavía mayores de edad por lo que la tutela de éstos debe mantenerse durante toda la vida de la relación laboral. Ocurre de este modo, que algunas de las normas que regulan la ordenación del tiempo de los menores entre 16 y 18 años en muchas ocasiones escapan de las prohibiciones relativas al trabajo infantil.

En el ámbito laboral todos los trabajadores por debajo de los 18 años cuentan con unas normas de protección en relación con la ordenación del tiempo de trabajo sin diferenciar si el menor ha cumplido o no 16 años (momento en el que se acaba la escolaridad obligatoria). Es más, se prohíbe que los menores de dieciséis años puedan trabajar (artículo 6.1 ET).

Por lo tanto, de la normativa española algún autor ha afirmado con contundencia que «el trabajo infantil está totalmente abolido»³⁴. Sin embargo, debemos detenernos en algunas cuestiones que siguen llamando nuestra atención.

2. EL TIEMPO DE TRABAJO INFANTIL

La regulación del tiempo de trabajo de los niños es sin duda, junto con las normas de prevención de riesgos laborales, la herramienta precisa y adecuada para evitar que aquellos menores de edad que por diversas circunstancias tienen que trabajar, lo hagan de manera que se garantice su desarrollo físico y psíquico. El objetivo de las disposiciones sobre tiempo de trabajo infantil deben ser la reducción y abolición de las jornadas de trabajo, especialmente en menores por debajo de los doce años, y su limitación y control férreo en el caso de que el trabajo sea desempeñado por niños de entre 13 y 16 años.

A) **La prestación de trabajo de menores de edad: trabajos permitidos**

Como hemos comprobado, a pesar de la estricta regulación existente sobre el trabajo infantil, sí se permiten ciertas actividades retribuidas a los menores de dieciséis años. En este sentido, tanto la OIT como la normativa europea reconocen ciertas excepciones a la prohibición de trabajo infantil. Veremos que esta flexibilidad no alcanza plenamente a nuestra norma interna³⁵.

³⁴ ARIAS DOMÍNGUEZ, A.: «Trabajo decente y trabajo de los menores (II)», *cit.*, p. 320.

³⁵ Aunque no ocurre así en el ámbito de la regulación de los menores de edad, lo cierto es que se ha producido un incremento importante de la flexibilidad del tiempo de trabajo. MICHON, F.: «El tiempo de

De este modo, el artículo 4 del Convenio 138 de la OIT permite que la Autoridad laboral excluya de la aplicación del Convenio la realización de determinados tipos de trabajo. También permite, vía artículo 7, a los Estados Miembros establecer excepciones para que las personas trabajadoras entre los trece a quince años de edad puedan realizar trabajos ligeros siempre que éstos no afecten a su salud o desarrollo ni a su asistencia a la escuela. En determinados países se permite que esta edad se rebaje de 13 a 12 años. Remite a «la autoridad competente» para decidir el número de horas. El artículo 8 también permite que los menores de 15 puedan realizar ciertos trabajos como participar en representaciones artísticas sin que exista un límite de edad.

Por su parte, como ya hemos mencionado anteriormente, la Directiva 94/33/CE sobre el trabajo de jóvenes permite que los Estados Miembros puedan consentir la realización de determinados trabajos como: trabajos domésticos o familiares ocasionales o de corta duración, trabajos ligeros, trabajos en actividades culturales publicitarias artísticas o deportivas y trabajos en régimen de formación o prácticas de empresa³⁶.

Se entiende que en ambos casos (en la normativa internacional y en la europea) su realización no podrá implicar riesgos para la salud psicofísica de los menores o a su desarrollo formativo³⁷.

El objeto del trabajo doméstico son³⁸ «los servicios o actividades prestados para el hogar familiar, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar, y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos». Por su parte la OIT considera trabajo doméstico como «el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos»³⁹.

trabajo en los países industrializados. *Convergencias y Divergencias*, *Revista de Economía y Sociología del trabajo*, núms. 15-16, 1992, p. 105.

³⁶ Los artículos 2, 4 y 5 de la meritada Directiva concretamente.

³⁷ El artículo 2 de la Directiva dispone que «1. La presente Directiva se aplicará a toda persona menor de 18 años que tenga una relación o un contrato de trabajo definido en la legislación vigente en un Estado miembro o regulado por la legislación vigente en un Estado miembro. 2. Los Estados miembros podrán excluir del ámbito de aplicación de la presente Directiva, por vía legislativa o reglamentaria y en los límites y condiciones que estipulen, los trabajos ocasionales o de corta duración relativos a) al servicio doméstico ejercido en hogares familiares, o b) al trabajo que no se considere nocivo, ni perjudicial, ni peligroso para los jóvenes en la empresa familiar».

³⁸ Según el RD Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

³⁹ Artículo 2 del Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011;

En nuestra legislación interna no encontramos ninguna definición de qué se entiende por trabajo ligero ya que no se permite. Según la Directiva 94/33/CE trabajo ligero son «todos los trabajos que, en razón de la propia naturaleza de las tareas que implican y las condiciones particulares en las que deban realizarse: i) no puedan perjudicar la seguridad, la salud o el desarrollo de los niños, ii) ni puedan afectar su asiduidad escolar, su participación en programas de orientación o de formación profesional aprobados por la autoridad competente o sus aptitudes para que aprovechen de la enseñanza que reciben»;

Por último, la identificación de qué puede considerarse trabajo en actividades culturales artísticas, deportivas o culturales es un poco más compleja y además no está bien incorporada a la legislación española⁴⁰

Por su parte el legislador español en el artículo 6.4 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante «ET») la única actividad que permite realizar a los menores de 16 años y además de forma excepcional es su participación en espectáculos públicos. Para ello, los menores deberán solicitar por medio de sus progenitores una autorización a la Autoridad Laboral competente que será la encargada de determinar las condiciones en las que se llevará a cabo la prestación.

En principio, el Estatuto de los Trabajadores en España no permitiría ningún otro trabajo de menores fuera de este sector productivo⁴¹. Como señala Martínez Yañez «el legislador interno opta por blindar la regulación legal del tiempo de trabajo de los menores de edad, mediante unos preceptos que no contemplan excepciones y que además no son disponibles para la autonomía colectiva ni para la individual»⁴².

Sin embargo, en la práctica, se puede observar la existencia de otro tipo de actividades realizadas por los menores de edad que, aunque jurídicamente nuestra legislación interna lo prohíba o no se considere trabajo sí que pueden afectar el derecho al descanso de los menores de edad, como puede ser la práctica de actividad deportiva de alto rendimiento o la realización de tareas domésticas en el domicilio⁴³.

⁴⁰ MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P.: «La normativa comunitaria sobre trabajos prohibidos a menores», *Relaciones Laborales*, núm. 2, 1999, p. 749.

⁴¹ Otro problema grave aquí sería delimitar el ámbito de aplicación de la norma al referirse de manera general y sin ninguna concreción el término «espectáculo público».

⁴² MARTÍNEZ YAÑEZ, N. M.: «Disponibilidad horaria y trabajadores menores de edad», en CABEZA PEREIRO, J. (dir.), BALLESTER PASTOR, M. A. (dir.); FERNÁNDEZ PRIETO, M. (dir.): *La relevancia de la edad en la relación laboral y de Seguridad Social*, Aranzadi Thomson Reuters, 2009, España, p. 435.

⁴³ Estas podrían considerarse como ya ha prescrito algún autor como relaciones productivas de los menores, pero no laborales.

Advierte en este sentido Maldonado Montoya la dificultad que en muchas ocasiones existe para probar la dependencia laboral. Es por ello, continúa, que resulta necesario «mantener la presunción de laboralidad, al menos mientras que la subordinación sea requisito de laboralidad»⁴⁴.

También se hacía eco de esta situación la Comisión Europea que señalaba en relación con el cumplimiento de la transposición de la Directiva 94/33/CEE por parte de España que «La transposición de la Directiva no ha tenido repercusiones de importancia en el Derecho español, y no se ha hecho uso de la posibilidad, recogida en el artículo 2, de excluir ciertos trabajos de su ámbito de aplicación»⁴⁵.

Lo que cabe preguntarse es si a la luz de la flexibilidad ofrecida por las normas europeas e internacionales debe plantearse una modificación estatutaria que permitiera, aunque fuera también de manera excepcional, la participación de menores de edad, principalmente adolescentes, en determinadas actividades productivas como trabajos ligeros o familiares siempre que éstos no supusieran una afeción a su desarrollo físico y educativo.

Nos parece relevante de cara a analizar las normas sobre tiempo de trabajo de los menores incluir también la regulación específica existente sobre horarios de menores de edad a los que les está permitido trabajar como los artistas en espectáculos públicos. Haremos una alusión somera a los tiempos de trabajo de aquellos menores entre 16 y 18 años que realizan prestaciones laborales, puesto que esta materia también será objeto de análisis en otro capítulo.

B) El tiempo de trabajo de menores de edad en las normas

En relación con las normas que limitan el tiempo de trabajo infantil nunca podrá considerarse que sean discriminatorias puesto que su prohibición busca la tutela psico-física del menor, de otro, la protección de su formación moral y cultural⁴⁶.

Cuando se estudia el tiempo de trabajo infantil, una de las primeras cuestiones sobre las que merece la pena reflexionar (como ya ha hecho la Doctrina en más de una ocasión) es si hay un número conveniente de horas de trabajo cuya realización por parte de los menores de dieciséis años no obstaculiza su

⁴⁴ MALDONADO MONTOYA, J. P.: *El contrato de trabajo: nuevos retos, viejas dificultades*, Aranzadi, Madrid, 2020, p. 98.

⁴⁵ Informe de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre la aplicación de la Directiva 94/33/CE relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo [COM (2004) 105 final de 16.2.2004].

⁴⁶ MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del trabajo*, Tecnos, Madrid, 2012, p. 565.

formación⁴⁷. En la actualidad, no existe una respuesta clara a este problema que se verá afectado por muchas variantes tales como la propia edad del niño, el tipo de trabajo que desempeñe, el entorno en el que viva y especialmente si su trabajo es pilar fundamental para el mantenimiento de su familia o no. Desde nuestro punto de vista los límites al tiempo de trabajo de los menores de dieciséis años deben venir marcados por los derechos de los que son titulares los menores de edad tales como la educación, el libre desarrollo de su personalidad y su derecho al ocio y al juego, es decir a tiempos de descanso.

a) JORNADA DIARIA O SEMANAL DE TRABAJO

El Convenio 138 es el instrumento fundamental para conocer todas las medidas generales más importantes relativas al trabajo infantil en cualquier sector económico⁴⁸. Pero llama la atención que un Convenio sobre la edad mínima no incluya normas específicas relativas al tiempo de trabajo de los menores de edad al menos en aquellos casos en los que se permita, aunque sea excepcionalmente, su participación.

De entre las pocas referencias que realiza el Convenio de la OIT a la jornada, nos encontramos con el artículo 7.2 que simplemente recuerda (para el caso de que al menor se le haya autorizado a realizar determinados trabajos), que la autoridad competente «prescribirá el número de horas y las condiciones en que podrá llevarse a cabo dicho empleo o trabajo»⁴⁹.

Para completar el contenido del Convenio número 138 de la OIT, el mismo año 1973 se aprueba la Recomendación número 146 sobre la edad mínima de admisión al empleo que explicita una serie de medidas que deberán llevar a cabo los Estados miembros, aunque tampoco este texto internacional resulta muy prolijo en preceptos sobre la distribución del tiempo de trabajo infantil.

⁴⁷ RANJAN, R. y LANCASTER, G.: «Efectos del trabajo infantil en la escolaridad. Estudio plurinacional», *Revista internacional del Trabajo*, núm. 124, p. 209.

⁴⁸ Sobre este convenio destacan entre otras publicaciones OIT, «Nuevo Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil», *Trabajo*, núm. 30 (monográfico), 1999 o TAPIOLA, K.: «Reexamen de la cuestión del trabajo infantil a la luz del establecimiento de normas de la OIT», *Educación Obrera*, núm. 108, 1997. La doctrina ya ha señalado en varias ocasiones la dificultad que supuso la creación y firma del Convenio OIT 138. No sólo, por la complejidad que implica acordar una edad mínima de acceso al trabajo universal sino también por el desafío que entraña adoptar unos límites universales para que cualquier niño del mundo, cualquiera que sea el trabajo o circunstancia que le rodea pueda realizar una actividad retribuida. *Vid.* BONET I PÉREZ, J.: «Explotación Laboral infantil», *cit.*, p. 138.

⁴⁹ Es necesario exponer que el artículo 7 del Convenio de la OIT permite a los Estados Firmantes que los menores de edad de entre 13 y 15 años puedan realizar trabajos ligeros, u otros trabajos a partir de los 15 siempre y cuando la realización de estos no afecte a su salud ni a su formación.

Sí señala el punto 4 de la Recomendación que las políticas nacionales «debería imponer y hacer cumplir la obligación de asistir a la escuela con horario completo o de participar en programas aprobados de orientación o formación profesional, por lo menos hasta la misma edad fijada para la admisión al empleo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2 del Convenio sobre la edad mínima, 1973». La Recomendación también recoge en el punto 13 las condiciones de trabajo en las que debe prestarse el trabajo de menores. Exige a los firmantes que se limite el tiempo de trabajo y que éste se pueda compatibilizar con el tiempo dedicado a su formación educativa, pero sin establecer ninguna norma específica al respecto.

En el plano comunitario, la directiva 94/33/CE es la norma sobre trabajo infantil que regula de manera más flexible el tiempo de trabajo de los menores de edad y deja entrever cierta relajación en la ordenación del tiempo de trabajo infantil⁵⁰. Es notable a estos efectos la definición que da el artículo 3.e) de la Directiva sobre qué entiende por tiempo de trabajo, «todo período durante el cual el joven permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales»; así como f) «período de descanso»: todo período que no sea tiempo de trabajo».

Llama la atención que excluya de la definición del tiempo del trabajo los periodos de formación o escolaridad que pueda realizar el menor y que por ejemplo en la legislación española se tienen en cuenta a la hora de computar las jornadas de los niños. Sin embargo, este período sí es tenido en cuenta en el artículo 8.3 a efectos del cómputo de la jornada de trabajo⁵¹.

El artículo 8 de la Directiva dispone que los niños que estén en contratos de formación o de prácticas no podrán trabajar más de 8 horas diarias y 40 semanales⁵². Es decir, se les permite trabajar prácticamente en el mismo régimen horario que a los mayores de edad. Recordemos que el artículo 4.2 de la Directiva permite a los niños mayores de 14 años trabajar «en el marco de un régimen de formación en alternancia o de prácticas en empresas, siempre que dicho trabajo sea realizado conforme a las condiciones prescritas por la autoridad competente».

⁵⁰ MARTÍNEZ YAÑEZ, N. M.: «Disponibilidad horaria y trabajadores menores de edad», *cit.*, pp. 433 a 447.

⁵¹ Artículos 8.3 «El tiempo dedicado a su formación por el joven que trabaje en el marco de un régimen de formación teórica y/o práctica en alternancia o de prácticas en empresa quedará incluido en el tiempo de trabajo».

⁵² Como ya hemos señalado se refiere la norma a aquellos menores a partir de 14 que realicen un trabajo autorizado en régimen de formación o en prácticas de Empresa. Entendemos que puede tratarse de menores que a su vez estén combinando ese empleo práctico con la formación teórica equivalente.

La legislación comunitaria muy acertadamente al regular la ordenación del tiempo de trabajo de los menores de edad distingue entre periodos de asistencia al colegio o periodos de formación general y aquellos periodos donde los niños están de vacaciones adaptando las exigencias temporales de la prestación a cada una de estas realidades:

– De esta forma, los menores de quince años que según la legislación nacional realicen un trabajo en periodo escolar tendrán unas jornadas laborales de dos horas diarias y 12 semanales durante el período escolar.

– La norma contempla para el periodo de vacaciones (de al menos una semana de duración) unas jornadas de trabajo máximo de 7 horas diarias y 35 horas semanales que podrán ampliarse a 8 horas semanales y 40 horas diarias en el caso de los menores que alcancen los 15 años.

Si se trata de menores que no están sujetos a escolaridad obligatoria (en virtud de la norma de cada país) y llevan a cabo trabajos ligeros su jornada comprenderá 7 horas diarias y 35 horas semanales. En el caso de que trabaje para dos o más empresarios se tendrán en cuenta todas las horas y días de trabajo realizados conjuntamente. La dificultad estriba en hacer cumplir estas obligaciones a las diversas empresas que, por otro lado, no tienen por qué conocer el pluriempleo del menor⁵³.

El legislador nacional por su parte no permite, como ya hemos reiterado, el trabajo de menores de edad, salvo la excepción mencionada en el artículo 6.4 ET. Es por ello que, en nuestro país, la edad del trabajador modula las disposiciones estatutarias que regulan el tiempo de trabajo. Podemos afirmar que las normas reguladoras del trabajo infantil son claras y concluyentes en relación con el tiempo de trabajo de los menores de edad (aunque existe peculiaridades para determinados trabajos).

Así el artículo 34 que regula la jornada de trabajo no contiene consideraciones a este respecto sobre los niños. Tampoco parece que el legislador impida una distribución irregular de la jornada para los trabajadores menores de edad, aunque como bien se ha señalado, parece difícil que en la práctica esta distribución irregular se produzca debido a los férreos límites legales que regulan el tiempo de trabajo de los menores de edad⁵⁴. Por lo tanto, el artículo 34 ET únicamente

⁵³ FITA ORTEGA, F.: *Límites legales a la jornada de trabajo*, cit., p. 114.

⁵⁴ MARTÍNEZ YAÑEZ, N. M.: «Disponibilidad horaria y trabajadores menores de edad», cit., p. 439. Sin embargo, hay otra parte de la Doctrina que entiende que está prohibido que la jornada del menor pueda alargarse mediante distribuciones irregulares de la jornada. Plantea Palomino Saurina, si debido a una causa de fuerza mayor un menor de edad podría ampliar su jornada. PALOMINO SAURINA, P.: «Estudio comparativo del trabajo infantil en España y Portugal», *Aranzadi Social*, Vol. 5, 2007, p. 1632

contiene algunas limitaciones concretas destinadas a los tiempos de descanso de los trabajadores menores de 18 años que analizaremos a continuación.

Es cierto que ni la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que traspuso la directiva 94/33/CEE, ni el propio Estatuto de los Trabajadores dedican un precepto relativo a la duración de los contratos de trabajo realizados por menores de dieciséis años pues en principio no pueden trabajar. Tan sólo encontramos limitadas referencias a la ordenación de trabajo de menores de 18 años que tienen como objetivo proteger la salud y formación del colectivo⁵⁵. Pero la verdad es que estas normas están orientadas a aquellos menores de entre 16 y 18 años que trabajan sin tener en cuentas otras situaciones particulares.

a') *Jornadas de trabajo infantil permitidas*

A pesar de la estricta limitación existente en nuestro país sobre el tiempo de trabajo infantil no queremos dejar pasar la oportunidad de analizar algunas cuestiones relativas a la jornada de trabajo de aquellos menores a los que sí les está permitido trabajar.

En el caso de los menores que participen en espectáculos públicos debemos de acudir a la norma reguladora de esta relación laboral especial para saber qué régimen de jornada deberán de cumplir los menores que participan en espectáculos públicos. Se trata del RD 1435/1985 de 1 de agosto por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos⁵⁶. De Nieves expone que la ordenación del tiempo de trabajo en las relaciones laborales especiales como las de los artistas o los deportistas se caracteriza por su dispersión normativa y por su amplia flexibilidad lo que dificulta en la práctica su aplicación⁵⁷.

⁵⁵ CARRIL VÁZQUEZ, J. M.: «El papel atribuido a la edad en la legislación laboral y de seguridad social española», en CABEZA PEREIRO, J., BALLESTER PASTOR, M.^a A. y FERNÁNDEZ PRIETO, M. (Dir.): *La relevancia de la edad en la relación laboral y de seguridad social*, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, 2009, p. 366.

⁵⁶ Este Real Decreto ha sido modificado recientemente por el Real Decreto-Ley 5/2022 de 22 de marzo por el que se adapta el régimen de la relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a actividades artísticas, así como las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, y se mejoran las condiciones laborales del sector. Si bien es cierto que la nueva normativa no altera especialmente la normativa referida al sujeto menor de edad de la relación laboral especial sí ha supuesto una ampliación de las representaciones artísticas que quedan bajo el paraguas de protección de la norma y que en virtud del artículo 2 del Estatuto también podrán realizar los menores de edad.

⁵⁷ DE NIEVES NIETO, N.: *El tiempo de trabajo en las relaciones laborales especiales*, Thomson Reuters, Civitas, Madrid, 2010, p. 90, y GÓMEZ MUÑOZ, J. M.: *Las jornadas especiales de trabajo*, Aranzadi, Elcano, 1999, p. 280.

En el caso de las jornadas de artistas menores de edad también hay que tener en cuenta la existencia de una «composición plural de la prestación» ya que aúna funciones y ensayos⁵⁸. Por lo tanto, habrá que tener en cuenta esta circunstancia a la hora de disciplinar el tiempo de trabajo de los niños⁵⁹.

El artículo 8 del RD 1435/1985 ordena la jornada del artista en espectáculo público que se aplicará a los menores de edad a los que se autorice a realizar estas actividades, pero remite su regulación a la negociación colectiva. Por lo tanto, no encuentra justificado nuestro legislador introducir normas concretas sobre el tiempo de trabajo de menores a pesar de que se les permita realizarlo. Siendo el tiempo de trabajo un aspecto fundamental de la relación laboral general, pero especialmente en el caso de los trabajadores menores de edad, no comprendemos este abandono.

El único límite que advierte el Real Decreto es que nunca podrá sobrepasar la jornada de trabajo el máximo legal establecido en el ET⁶⁰. El problema es que la aplicación subsidiaria del Estatuto de los Trabajadores, como ya hemos apuntado, tampoco resuelve el asunto puesto que no contiene regulación sobre duración máxima de la jornada de trabajadores menores de edad más allá de la duración máxima de 8 horas ya referenciada⁶¹. Este límite en ocasiones no casa muy bien con la especialidad de la relación laboral a la que se aplica.

Para computar la duración máxima de la jornada regulada en el artículo 8.2 del RD 1435/1985 habrá que estar a lo dispuesto en los contratos individuales o convenios colectivos. En el caso de los menores de edad debemos contemplar la autorización de la Autoridad Laboral donde debieran constar normas concretas sobre la ejecución de la prestación de trabajo del niño y sus límites⁶². Entonces ¿a qué normas puede acudir la Autoridad laboral para fijar esta duración? Se echa en falta que tanto el Real Decreto 1435/1985 como los principales conve-

⁵⁸ Vid. DOLZ LAGO, M. J.: «La relación laboral de carácter especial de los artistas de espectáculos públicos», *Revista de Derecho Privado*, febrero, 1983, Madrid, p. 147.

⁵⁹ Advierten Benítez y Ettlín que dentro del propio tiempo de trabajo dedicado a esta actividad deberemos tener en cuenta audiciones, presentaciones, ensayos, o actividades de promoción. BENÍTEZ, E. y ETTLÍN, E.: «Los menores como trabajadores en el mundo del arte y del espectáculo», *Derecho Laboral*, núm. 210, 2003, p. 253.

⁶⁰ El artículo 12 del Real Decreto 1435/1985 dispone que la supletoriedad del ET sólo actúa en el caso «de que la legislación laboral común sea compatible con la naturaleza jurídica especial de las mismas».

⁶¹ El artículo 34.3 ET establece que los menores de dieciocho años nunca pueden trabajar más de ocho horas diarias.

⁶² El artículo 2 del Real Decreto 1435/1985 dejaba en manos de la Autoridad laboral la fijación de las condiciones de trabajo, por lo que se deduce que el menor artista y el empresario deben trasladar al contrato las exigencias que establezca la Autoridad laboral en relación a la duración de la jornada de trabajo del menor de dieciséis años.

nios colectivos del sector se actualicen y entren a ordenar el tiempo de trabajo de los menores de edad que intervienen en espectáculos públicos⁶³.

La Comunidad de Madrid, por ejemplo, dispone que se denegarán todas aquellas autorizaciones que incluyan «Jornadas superiores a 8 horas de trabajo efectivo. Se debe garantizar un descanso mínimo de 30 minutos diarios. Se debe procurar que la intervención no coincida con el horario escolar del menor». En Cataluña, por su parte, para que los menores puedan ser autorizados a trabajar tienen que cumplir con unas limitaciones de horarios en función de la edad⁶⁴ y en Canarias solicitan además un informe favorable del tutor del centro donde el menor se encuentre escolarizado del no perjuicio de su rendimiento escolar⁶⁵.

Un aspecto muy importante en relación con los menores de edad que se dedican a los espectáculos públicos es la combinación entre la realización del trabajo y su asistencia a la escuela. Esto se hace especialmente difícil en espectáculos que se ejecutan de manera itinerante o donde se deben realizar desplazamientos y giras⁶⁶. En estas situaciones controlar el tiempo de trabajo de los menores de edad por parte de la Autoridad Laboral es aún más complicado. Un ejemplo de buenas prácticas en este sentido serían en este caso las ayudas públicas destinadas a pagar las clases a aquellos menores que realizan espectáculos públicos en estas circunstancias⁶⁷.

La regulación europea sí contiene como hemos visto una normativa más específica en relación al tiempo de trabajo de los menores de edad, pero, sin embargo, cuando en el artículo 5 regula la realización de actividades artísticas, publicitarias o de modelaje vuelve a remitir a las autorizaciones especiales para definir las condiciones de la ordenación del tiempo de trabajo de la prestación. En este caso, y ante el vacío legal existente Apilluelo Martín entiende

⁶³ Es tremendamente complicado encontrar algún convenio colectivo que recoja normas específicas sobre la jornada de menores de edad en el ámbito del espectáculo. En la mayoría de los casos se refieren a la Autoridad Laboral como organismo encargado de disciplinar y hacer cumplir las normas sobre tiempo de trabajo de los menores de edad.

⁶⁴ Se exigen para poder conseguir esta autorización cumplir con las siguientes restricciones en materia de horarios: «Limitaciones horarias por tramo de edad: Hasta 6 semanas: No se puede autorizar (descanso obligatorio de la madre), Hasta 6 meses: 20 minutos máximo en un periodo de 2 horas, De 6 meses a 2 años: 2 horas máximo en un periodo de 4 horas, De 3 a 6 años: 4 horas máximo en un periodo de 6 horas, De 7 a 12 años: 5 horas máximo en un periodo de 7 horas, de 13 a 16 años: 6 horas máximo en un periodo de 8 horas». Sería tan sencillo como adaptar estas exigencias o unas similares a la regulación convencional.

⁶⁵ <https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/tramites/1016#>.

⁶⁶ GÓMEZ MUÑOZ, J. M.: *Las jornadas especiales de trabajo*, cit., pp. 281, 282 y 294.

⁶⁷ Resolución de 23 de julio de 2019, de la Secretaría de Estado de Educación y Formación Profesional, por la que se convocan subvenciones a empresas circenses para la atención educativa a la población itinerante en edad de escolarización obligatoria para el curso escolar 2019-2020. En la misma, se recoge un listado de empresas del circo donde hay menores de edad, que probablemente participen del espectáculo y a los que hay que dotar de una educación adecuada.

que lo que debe aplicar en estos casos es la regulación general contenida en el artículo 8 de la Directiva 94/33/CE⁶⁸.

Desde nuestro punto de vista la Directiva está regulando en ese artículo el tiempo de trabajo de los adolescentes, mayores de 13,14 o 15 años a los que les está permitido trabajar, pero no está pensado para el caso de los menores de edad que realizan actividades culturales, artísticas, deportivas o publicitarias. Es cierto que puede utilizarse como norma de referencia, aunque tampoco resuelve la complicada casuística de los niños que con asiduidad realizan espectáculos públicos. Entre otros ejemplos, porque la norma limita a dos horas diarias el trabajo de los menores durante los periodos escolares y fuera de las horas lectivas. Un niño que vaya a un rodaje o que participe en una función es raro que sólo deba cumplir con dos horas de trabajo.

b') *Jornadas de trabajo infantiles encubiertas*

Pensamos que la rigidez con la que el legislador en España ha regulado el trabajo infantil y con ello la ordenación del tiempo de trabajo, lejos de servir como medida disuasoria para la eliminación del mismo, ha provocado el efecto contrario, es decir, una desprotección del colectivo. Y ello porque existen en la práctica menores de edad, es cierto que muchos de ellos casi adolescentes ya, que están inmersos en el desempeño de actividades que les exigen una dedicación temporal similar a la que tendrían si desempeñaran una actividad remunerada, pero que quedan excluidos del marco jurídico de protección de las normas laborales en tanto que la prestación que realizan no es reconocida como tal.

No estamos refiriendo, por ejemplo, a los menores que tocan instrumentos, que se dedican a la práctica deportiva «amateur» o a aquellos que se han convertido en protagonistas en las redes sociales. También encontramos, no con poca frecuencia, a menores atendiendo negocios familiares ya sea en el campo o en pequeños negocios, así como menores de edad realizando trabajos domésticos⁶⁹. Pensemos, por ejemplo, en aquellos menores que realizan actividades como cuidar niños, repartir periódicos, la participación en programas o *reality show*, la actividad deportiva, especialmente la alta competición, los torneos de videojuegos online o la aparición como protagonistas de canales en plataformas de internet o en Redes Sociales.

⁶⁸ APILLUELO MARTIN, M.: *La relación de trabajo del menor de edad*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1999, p. 314.

⁶⁹ Las noticias de prensa alertando sobre la existencia de trabajo infantil oculto acompañan las cifras publicadas por la Organización internacional del Trabajo.

En algunas ocasiones estas actividades se regularizan a través de precontratos de trabajo, aunque la Doctrina ya ha alertado en numerosas ocasiones de los peligros que ello entrañaría y la Jurisprudencia los ha declarado nulos⁷⁰. Como bien identifica Sempere Navarro se trata del supuesto en el que «una entidad (deportiva o de otra índole) detecta la existencia de un menor (a veces de sólo 9 o 10 años) con aparentes dotes para convertirse más adelante en destacado (y cotizado) profesional. Los padres (o tutores) del menor aceptan que se integre en un programa específico de preparación específica (fútbol, música, informática, etc.), combinado con los estudios obligatorios, todo financiado por la entidad; a veces alguno de los progenitores recibe empleo, vivienda o ventajas de otro tipo [...]». El autor se pregunta en este caso si el precontrato podría servir para regularizar estos casos⁷¹.

Desde nuestro punto de vista el verdadero problema está en que muchas de estas prácticas en nuestra sociedad se llevan a cabo a través de otros mecanismos (fichas federativas, becas de formación, acuerdos con plataformas digitales o simplemente mera connivencia o mandato entre padres e hijos) que encubren verdaderas jornadas asimiladas a las de trabajo pero sin control alguno en cuanto a su duración y por supuesto, sin recibir remuneración por ello⁷².

Las meritadas «aficiones» suelen ocupar mucho tiempo de ocio de los niños que las practican y en muchas ocasiones estos hobbies llegan incluso a poder acaparar el tiempo que el menor debe estar en la escuela. Muchas de estas tareas podrían ciertamente, considerarse como trabajos ligeros a la luz de lo regulado en la Directiva europea e internacional y, por ende, podrían ser realizados por menores de edad sin que su realización tuviera que perjudicarles necesariamente. Sin embargo, como decimos, en nuestro país no está contemplado⁷³.

⁷⁰ FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, J. M.: «Precontratos de deportistas menores de edad», *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 1, 2013 (BIB 2013\554). La sentencia referencia en este caso es la Sentencia de la sala 1.ª del Tribunal Supremo, de 5 de febrero de 2013.

⁷¹ SEMPERE NAVARRO, A. V.: «Precontratos de trabajo infantiles (y millonarios)», *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 744, (BIB 2007/3028).

⁷² Resulta muy interesante en este contexto el análisis realizado por Baviera Puij sobre el trabajo de las *au pair*, puesto que en algunos países podría llevarse a cabo por menores de 16 años si la legislación interna del país lo permite. BAVIERA PUIG, I.: «La experiencia “au pair”: entre el intercambio cultural y el trabajo doméstico encubierto», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 216, 2019, (BIB 2019\1434).

⁷³ Hay otros países de la Unión Europea como, por ejemplo, Dinamarca que en su Informe a la Comisión a los cinco años de la publicación de la Directiva informaban que «hasta un 71 % de los jóvenes de entre 13 y 17 años realiza trabajos ligeros en su tiempo de ocio». Esto en nuestro país no se permite. *Vid.* Informe de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre la aplicación de la Directiva 94/33/CE relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo (COM/2004/0105 final).

En realidad, en muchos casos sí encubren un trabajo infantil por lo que, si se realiza, a pesar de las prohibiciones existentes, debería estar controlado. Especialmente en lo referido a las jornadas de trabajo, puesto que como hemos visto, es la ordenación del tiempo de trabajo uno de los factores que más inciden en el desarrollo psico-físico de los niños y que puede causarles unos mayores perjuicios para su salud y su educación. Bastaría con que se aplicaran las disposiciones sobre tiempo de trabajo recogidas en la Directiva para asegurar una protección adecuada a estos menores.

En el caso de los menores en espectáculos públicos se ha producido un gran avance con la publicación del Real Decreto-ley 5/2022 de 22 de marzo ya que amplía el ámbito de aplicación del Real Decreto 1435/1985 de 1 de agosto que regulaba la relación laboral de los artistas en espectáculos públicos. Esta nueva norma incluye como sujetos de dicha relación laboral a aquellos creadores que «realizan su trabajo en el entorno web y las nuevas fórmulas de difusión»⁷⁴. De esta manera, se arroja un poco de lucidez y quizá un nuevo ámbito de protección para aquellos menores que realizan su actividad productiva en canales online o en Redes Sociales y que hasta ahora, con la interpretación estricta de espectáculo público contenida en el Real Decreto, quedaban indefensos.

b) DESCANSO INTRA Y ENTRE JORNADAS

La Recomendación número 146 sobre la edad mínima de admisión al empleo de la OIT también recoge en el punto 13 la obligatoriedad de un descanso entre jornadas de, como mínimo, doce horas consecutivas y el disfrute de un periodo de vacaciones de al menos cuatro semanas.

Por su parte la normativa europea y la española coinciden a la hora de regular el descanso entre jornadas de los menores de edad. Ambas disciplinan una pausa obligatoria de media hora para los trabajadores menores de dieciocho años cuando su jornada se extienda más de cuatro horas y media de trabajo. La única diferencia que añade la Directiva es que los treinta minutos de descanso «a ser posible» deben ser «consecutivos», pero no lo impone como condición obligatoria. Ninguna de las normas diferencia entre menores de 16 años o menores de 18 años por lo que entendemos que se aplica al trabajo de cualquier menor de edad.

⁷⁴ Disposiciones generales *apartado b)* del Real Decreto-ley 5/2022 de 22 de marzo por el que se adapta el régimen de la relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a actividades artísticas, así como las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, y se mejoran las condiciones laborales del sector.

Sin embargo, sí debemos destacar que la Directiva contiene una regulación diversa a la española en el caso de los descansos entre jornadas. El legislador patrio regula un descanso de doce horas para cualquier trabajador sin tener en cuenta la edad (art. 34.3 ET). Por su parte la Directiva 94/33/CE incluye un descanso entre jornadas de catorce horas sólo para los niños de al menos catorce años que realizan trabajos ligeros y a los que están en régimen de formación o prácticas (art. 10). Por último, los adolescentes (mayores de 15 años) en cualquier caso deben disfrutar de periodos de descanso obligatorio entre jornadas de doce horas consecutivas por cada período de veinticuatro. Por lo tanto, coincide con el regulado por la norma estatutaria nacional.

Lo que sí permite la Directiva es que para los menores de 15 años que ya no estén sujetos a escolaridad obligatoria el descanso entre jornada pueda ajustarse en sectores como la navegación o pesca, fuerzas armadas o policía, hospitales o establecimientos similares, agricultura, turismo u hostelería, restaurantes y cafeterías.

Sin embargo, se olvida de regular descanso entre jornadas para aquellos niños contratados para actividades artísticas, deportivas, culturales o publicitarias o de agencias de modelos siendo éstos quizá los que más necesiten el descanso pues pueden trabajar con una edad inferior a los adolescentes. De nuevo se deja en manos de los autorizantes la regulación de estas cuestiones.

c) DESCANSO SEMANAL

El Convenio 138 de la OIT y su recomendación de desarrollo apenas hacen referencia alguna al descanso semanal. Simplemente menciona la necesidad de que se respeten los días habituales de descanso semanal⁷⁵.

La directiva 94/33/ CEE regula periodos de descanso de un mínimo de 2 días de descanso, a ser posible consecutivos, por cada periodo de 7 días de trabajo. Si se trata de menores a partir de 15 años no sujetos a escolaridad obligatoria se puede reducir a un día y medio. Uno de los días de descanso que recoge es el domingo, aunque los Estados Miembros pueden cambiarlo⁷⁶. Cuando el artículo 10.2 de la Directiva regula el régimen de descanso de los niños, sólo hace referencia al supuesto de los niños que ejecutan trabajos ligeros o están en

⁷⁵ En este sentido el Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106) dispone que los trabajadores que hayan trabajado durante siete días tendrán un derecho al descanso de al menos 24 horas, tiempo este insuficiente cuando quien trabaja es un menor de edad.

⁷⁶ IGARTUA MIRÓ, M. T. y MARÍN ALONSO, I.: «Prohibición de trabajo infantil y protección del trabajo de los jóvenes en la Constitución Europea», *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 57, 2005, p. 540.

régimen de formación (sujetos al artículo 4.2 *b*) y *c*)) y también se refiere a los adolescentes.

La legislación interna en este caso es más rigurosa pues regula en el artículo 37 del ET un descanso semanal de al menos dos días consecutivos para cualquier trabajador menor de dieciocho años. Por lo tanto, la regulación del descanso contenida en este artículo no admite modificaciones, se debe aplicar el descanso todas las semanas y durante dos días ininterrumpidos⁷⁷.

En el caso especial de menores que desempeñan prestaciones permitidas en nuestro país, es decir, los menores que participan en espectáculos públicos tampoco se contienen disposiciones *ad hoc* sobre sus tiempos de descanso, a pesar de tratarse de una cuestión fundamental dadas las particularidades de las representaciones artísticas ya que muchas tienen lugar durante los días de descanso «regulares» del resto de los trabajadores. Parece, por tanto, que el ámbito de los espectáculos públicos escaparía del ámbito de aplicación sobre las normas estatutarias de descanso semanal⁷⁸.

La única ordenación recogida en el Real Decreto 1435/1985 es de carácter general y para cualquier trabajador incluido en el ámbito de aplicación de la norma. A saber, el descanso no puede coincidir con el día que se realiza la prestación ante el público. Si el descanso no puede ser ininterrumpido, se podrá fraccionar respetando, en todo caso, un descanso mínimo ininterrumpido de veinticuatro horas. Lo que se permite es que por pacto individual o colectivo el disfrute del descanso semanal se acumule por períodos de hasta cuatro semanas. Pero estas excepciones entendemos que nunca podrán ser aplicadas a los menores de edad pues atentarían contra la salud del menor. Reiteramos de nuevo la inexistencia de preceptos aplicables a este supuesto en la Directiva 94/33/CE ya que no tiene en consideración al ordenar el tiempo de trabajo de los jóvenes a los menores que desempeñan actividades culturales, deportivas, publicitarias artísticas o de modelaje ya que sólo se refiere a los adolescentes.

El problema es que en el caso de los menores de dieciséis años que participan o intervienen en espectáculos públicos, el tiempo de trabajo suele ejecutarse los fines de semana que es el periodo de descanso semanal escolar. Si durante el fin de semana está trabajando, ¿cuándo descansa? La Administración laboral de nuevo será la encargada de ordenar cada uno de esos periodos.

⁷⁷ MONTROYA MELGAR, A.; GALIANA MORENO, J. M.; SEMPERE NAVARRO, A. V; RÍOS SALMERÓN; B.: *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Aranzadi, Madrid, 2005, p. 57.

⁷⁸ BAYON CHACÓN, G. y PÉREZ BOTIJA, E.: *Manual de Derecho del Trabajo (Volumen II)*, Marcial Pons, 10.ª ed., Madrid, 1977, p. 455.

d) DESCANSO ANUAL

Uno de los aspectos fundamentales en la vida de un trabajador, especialmente si éste es un menor de edad es el disfrute de las vacaciones. Se trata de un derecho irrenunciable y que tiene como objetivo principal proteger la salud del trabajador otorgándole anualmente un periodo largo de descanso. Así, «la sustitución del negocio por el ocio prolongado durante un periodo de cierta duración tiene efectos psíquicos hoy reconocidos como saludables»⁷⁹. Mucho más necesarios en el caso de tratarse de trabajadores menores de edad⁸⁰.

Las normas internacionales sobre las vacaciones de los menores de edad se encuentran reguladas de nuevo en el punto 13 de la Recomendación 146 de la OIT donde se exige a los firmantes que el disfrute de un periodo de vacaciones conste de al menos, cuatro semanas. Otra Recomendación relevante en materia de descanso anual es la Recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1954 (núm. 98) en cuyo párrafo 10 añade que los jóvenes trabajadores menores de 18 años deberían disfrutar de un período de vacaciones anuales pagadas de mayor duración que el mínimo previsto en el párrafo 4 (que regula unas vacaciones anuales obligatorias de por lo menos dos semanas)⁸¹.

Por su parte, la Directiva europea 94/33/CEE sobre el trabajo de los jóvenes ya comprobamos que permitía que los menores realizaran jornadas de 7 y 8 horas cuando se encontraban en periodos no lectivos, que en el caso de los menores de edad coincide con los periodos de vacaciones escolares. Además, en su artículo 11 regula el descanso anual de aquellos menores a los que se les permite trabajar⁸². Llama la atención que la norma no haga referencia a unos días concretos de vacaciones anuales, sino que simplemente recoja la obligatoriedad de que exista «un período libre de todo trabajo en las vacaciones es-

⁷⁹ ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.^a E.: *Derecho del trabajo*, Aranzadi, 24.^a edición, Madrid, 2006, p. 346.

⁸⁰ Exponen en su estudio Raúl Fraguela Vale, Juan José Lorenzo Castiñeiras, Tania Merelas Iglesias, Lara Varela Garrote que «La duración de las vacaciones escolares es percibida como suficiente por los progenitores, independientemente de sus niveles de conciliación. También muestran un alto grado de satisfacción con el horario escolar y consideran que los períodos vacacionales están bien distribuidos, estando ambas variables positivamente correlacionadas con la conciliación». Vid. FRAGUELA VALE, R.; LORENZO CASTIÑEIRAS, J. J.; MERELAS IGLESIAS, T.; VARELA GARROTE, L.: «Tiempos escolares y conciliación: análisis de familias con hijos en Educación Secundaria Obligatoria (12-16 años)», *Revista de investigación educativa*, Vol. 31, núm. 2, 2013, pp. 430 a 446.

⁸¹ OIT: «Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro», Conferencia Internacional del Trabajo, 107. A, Reunión, 2018, p. 125, (ILC.107/III/B). En el meritado estudio se recoge por ejemplo que la legislación de Suiza establece que los empleados menores de 20 años tienen derecho a cinco semanas de vacaciones al año y a partir de los 20 años, a cuatro semanas de vacaciones anuales.

⁸² De nuevo se refiere a la excepción contenida en el apartado 4.2, letras b y c, es decir los menores de edad que realizan trabajos ligeros o que están en régimen de formación o prácticas.

colares de los niños sujetos a la escolaridad obligatoria a tiempo completo», sin definir nada más⁸³.

En este sentido Ruano Albertos entiende que para los niños artistas la norma de referencia que debe aplicar la Autoridad Laboral es la Directiva europea sobre la ordenación del tiempo de los niños. Sin embargo, la regulación de las vacaciones incluida en la Directiva 94/33/CE se refiere concretamente al supuesto especial del artículo 4.2 letras b) y c) (niños menores de quince años que realizan trabajos ligeros o que están en régimen de formación o prácticas) y no a la excepción del artículo 5 (niños menores de quince años que pueden ser contratados para actuar en actividades artísticas, deportivas, culturales y publicitarias). Por ello, como ya hemos reiterado en el caso de la duración de la jornada de trabajo no estamos seguros de que la Directiva 94/33/CE pueda aplicarse a estos casos porque no se refiere al supuesto de menores que intervienen en espectáculo público.

No resulta más prolija en este aspecto la legislación nacional puesto que el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 38 no recoge ninguna disposición adicional a las vacaciones de los trabajadores menores de edad⁸⁴. El artículo reconoce un descanso anual de 30 días naturales para todos los trabajadores. La norma no resuelve los problemas que pueden derivarse del solapamiento entre las vacaciones laborales y las escolares como es el caso de los menores que intervienen o participan en espectáculos públicos. Ni tampoco qué ocurre con el derecho al descanso del niño que trabaja durante sus vacaciones de verano ¿descansa lo suficiente?

Por último, en el caso del disfrute de las vacaciones de trabajadores menores de edad también es relevante que el menor conozca su derecho a la retribución de las mismas en el caso de que éstas no hubieran podido disfrutarse efectivamente por haber finalizado la relación laboral⁸⁵.

⁸³ RUANO ALBERTOS, S.: «Determinados aspectos de la Directiva 94/33/CE del Consejo, de 22 junio 1994, sobre la protección de los jóvenes en el trabajo: la ordenación del tiempo de trabajo. Su reflejo en nuestra normativa», *Aranzadi social*, núm. 5, 2001, p. 1310.

⁸⁴ El derecho a unas vacaciones remuneradas aparece recogido en el ET como consecuencia del mandato constitucional recogido en el artículo 40.2 CE con la finalidad de que el trabajador pueda disponer de un tiempo de descanso y libertad para desarrollar su personalidad del modo que estime más conveniente. *Vid.* RAMOS QUINTANA, M. I.: «Los descansos laborales», en AA. VV. (APARICIO TOVAR, J. y LÓPEZ GANDÍA, J. (Coord.): *Tiempo de trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2007, p. 131.

⁸⁵ Recordemos en este sentido las sentencias del TJUE donde se reconoce el derecho a la retribución de las vacaciones no disfrutadas aunque el trabajador no las hubiera solicitado una vez finalizada la relación laboral (TJUE 6 noviembre 2018 (TJCE 2018, 252) S. W. K. y Land Berlín) como en el caso de fallecimiento del trabajador donde serían sus causahabientes los beneficiarios de esas cantidades (TJUE 6 noviembre 2018 (TJCE 2018, 246) , Stand Wuppertal y M. E. B. y TWI Technische Wartung und Instandsetzung V. W. eK y M. B). *Vid.* FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, Ó.: «Fuentes de derecho del trabajo», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 219, 2019, pp. 19 a 42.

La cuadratura del círculo en estos casos vendrá provocada por el vacío legal en el que también incurre el artículo 9.3 del RD 1435/1985 que regula el período de vacaciones que disfrutarán los artistas en espectáculos públicos. Según reza el precepto «los artistas en espectáculos públicos tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas, cuya duración mínima será de treinta días naturales».

Lo importante en estos casos será que los niños puedan disfrutar del descanso suficiente para afrontar el curso escolar venidero pero que a su vez puedan cumplir con las exigencias de la prestación laboral que se han comprometido a desempeñar. Si no se pudiera garantizar un descanso adecuado a estos menores de edad, la Autoridad Laboral no les debería permitir realizar espectáculos públicos en periodo estival puesto que encontraríamos en estos supuestos, menores de edad que no han descansado durante el período convenido y que no podrán disfrutarlo.

e) HORAS EXTRAORDINARIAS

Las normas internacionales del trabajo y el legislador nacional prohíben que los menores de 18 años realicen horas extraordinarias⁸⁶. Por su parte, la Directiva 94/33/CEE lo único que recoge sobre las horas extraordinarias es en su Considerando inicial donde dispone que hay que limitar el tiempo de trabajo de los menores de edad y que no deben usarse horas extraordinarias. Sin embargo, en la parte dispositiva no recoge la prohibición de realizar horas extraordinarias⁸⁷. Algún autor sin embargo ha entendido que un trabajador menor de edad podría realizar horas extraordinaria si se tratara de «casos extremos y si absolutamente necesario»⁸⁸. En sentido contrario Arias Domínguez entiende que «la prohibición de realizar horas extraordinarias abarca tanto las estructurales, como las destinadas a prevenir o reparar siniestros». Y ello porque se trata de una norma de derecho necesario⁸⁹.

Lo que silencia la legislación es la posibilidad de que los menores de edad puedan realizar horas complementarias para prolongar la jornada. Martínez Yañez entiende que los menores de edad sí podrán realizar horas comple-

⁸⁶ El punto 13 de la Recomendación 146 de la OIT y el artículo 6.3 ET prohíben realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años.

⁸⁷ RUANO ALBERTOS, S.: «Determinados aspectos de la Directiva 94/33/CE del Consejo, de 22 junio 1994, sobre la protección de los jóvenes en el trabajo: la ordenación del tiempo de trabajo. Su reflejo en nuestra normativa», *cit.*, p. 1309.

⁸⁸ ALFONSO MELLADO, C. L.: «Las horas extraordinarias» en APARICIO TOVAR, J., y LÓPEZ GANDÍA, J. (Coord.): *Tiempo de trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2007, p. 76.

⁸⁹ ARIAS DOMÍNGUEZ, A.: «Trabajo decente y trabajo de los menores (II)», *cit.*, p. 323.

mentarias si no sobrepasan el límite máximo exigido de horas diarias⁹⁰. Aunque es cierto que la legislación no impide la realización de esas horas por parte de los trabajadores menores de edad, no tendría sentido que las horas complementarias pudieran permitirse.

En el caso de los menores en espectáculos públicos el RD 1435/1985 tampoco contiene unas normas sobre la prohibición de las horas extraordinarias. Por lo tanto, y dada la supletoriedad del ET (art. 12 RD 1435/1985), la prohibición de realizar horas extraordinaria (art. 6.3 ET) alcanza también a los menores de edad que participen en espectáculos públicos.

En relación con las horas extraordinarias realizadas por los menores de edad lo relevante es recordar que con independencia de las sanciones que se le pueden imponer a la empresa por su incumplimiento, ésta debe de remunerarlas (las horas extras) a pesar de su prohibición una vez ejecutadas⁹¹.

La realidad es que las limitaciones del tiempo de trabajo de los menores de edad buscan como objetivo principal la protección de la salud de estos trabajadores por lo que pensamos que éstas también deberían prohibirse.

f) TRABAJO NOCTURNO

La mayor onerosidad que implica el trabajo nocturno justifica que el legislador haya limitado su ejecución para los trabajadores menores de edad. El Convenio 79 de la OIT sobre trabajo nocturno de menores (trabajos no industriales) prohíbe su realización para cualquier niño por debajo de los 14 años entre las 8 de la tarde y las 8 de la mañana. También la norma comunitaria sobre trabajo de los jóvenes regula esta circunstancia, aunque de manera más laxa que la OIT. Es cierto que el precepto comunitario que regula al trabajo nocturno tiene como destinatarios a los adolescentes (mayores de 15 años). De este modo el artículo 9.1.b) de la Directiva 94/33/CE, dispone que los Estados Miembros deben tomar medidas «para prohibir el trabajo de los adolescentes entre las diez de la noche y las seis de la mañana o entre las once de la noche y las siete de la mañana».

El ET por su parte dispone que un trabajador realiza trabajo nocturno cuando al menos tres horas o más de su jornada diaria o un tercio de su jornada anual de trabajo se realizan en horario nocturno. El desempeño de prestación

⁹⁰ MARTÍNEZ YAÑEZ, N. M.: «Disponibilidad horaria y trabajadores menores de edad», *cit.*, p. 442.

⁹¹ SEMPERE NAVARRO, A. V.: «El marco jurídico de las "horas extras"», *Aranzadi Social*, núm. 17, 2001 (BIB 2001\1597).

en horario nocturno está prohibida para los menores de edad puesto que supondría un grave riesgo principalmente para la integridad física de los niños ⁹².

Sin embargo, hay ciertos trabajos cuya realización por lo menores podría tener que desempeñarse en horario nocturno por necesidades de la prestación, ello ocurre con los menores que participan en espectáculos públicos ⁹³. De este modo, colisionan el contenido de los artículos 6.2 y 6.4 del Estatuto de los Trabajadores ⁹⁴. La legislación internacional y comunitaria sí atienden a esta realidad, aunque su redacción resulta realmente confusa por lo que se hace difícil su aplicación en la práctica laboral.

La Recomendación 146 de la OIT regula en su artículo 5 el contenido de los permisos para que los menores de catorce años puedan trabajar en espectáculos públicos en horario nocturno ⁹⁵. El permiso no debía concederse para más de tres noches a la semana y el trabajo no podía extenderse más allá de las diez de la noche «o si lo hacía, concederse un descanso de dieciséis horas consecutivas. La Directiva europea 94/33/CE en su artículo 9.2 a) permite excepciones a la prohibición del trabajo nocturno de adolescentes, excepción esta que reitera en el párrafo final del mismo artículo ⁹⁶. Esta excepción sí va dirigida a un conjunto de actividades entre las que se incluyen las actividades de carácter cultural, artístico, deportivo o publicitario, por lo que se deduce que el legislador entiende que se puede realizar excepciones en este ámbito ⁹⁷.

A pesar de estas excepciones parece que la única posibilidad que existiría en España para que un menor de edad trabajara en espectáculos públicos en horario nocturno, sería su habilitación a través de la autorización otorgada por la Autoridad Laboral.

⁹² STSJ Aragón (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 2.ª), sentencia de 22 diciembre 1994 (RJCA 1994\621) donde el Tribunal recuerda que «la protección de los menores se refleja en el ordenamiento laboral, entre otras manifestaciones, en la prohibición de encomendarles trabajos nocturnos». Especial atención presta a este asunto LOPEZ CUMBRE, L.: «El trabajo prohibido», en DE LA VILLA GIL, L. E. (Coord.): *El Trabajo*, Ceura. Madrid, 2011, pp. 431 a 464.

⁹³ Ello a pesar de que el artículo 57 Reglamento 2816/1982, sobre espectáculos públicos, que impide la participación de menores de dieciocho años en este período de tiempo

⁹⁴ ALZAGA RUIZ, I.: «Artículo 6. Trabajo de los menores», en AA. VV. (CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J. M. y MERCADER UGUINA, J. R. (Dirs.): *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Lex Nova, 2.ª ed., Valladolid, 2012, p. 78.

⁹⁵ Los permisos estaban destinado a aquellos menores que pertenecieran a centros de formación artística, por lo que se presumen que dedican gran parte de su tiempo a esa actividad.

⁹⁶ Los Estados Miembros puedan autorizar, por vía legislativa o reglamentaria, el trabajo de adolescentes durante el período de prohibición de trabajo nocturno a que se refiere el artículo 9.1.b) es decir, durante el período de prohibición de trabajo nocturno (entre las diez de la noche y las seis de la mañana o entre las once de la noche y las siete de la mañana).

⁹⁷ PALOMINO SAURINA, P.: «Estudio comparativo del trabajo infantil en España y Portugal», *cit.*, p. 1636.

Después de estudiar el régimen jurídico del tiempo de trabajo de los menores de edad parece que tanto el legislador nacional como el europeo no han culminado con éxito la labor normativa en este ámbito. Es cierto que no hay mayor protección que la prohibición o reducción del trabajo infantil pero no lo es menos la existencia de determinadas actividades productivas que son desempeñadas por niños o adolescentes, aunque no sea de manera habitual. Por ello, dejar que sean las diversas Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas las que asuman una tarea regulatoria de este calado nos parece como poco un acto de cierta imprudencia y cuyas repercusiones pueden impactar de manera muy negativa en los menores de edad que presten servicios retribuidos de algún tipo.

3. TIEMPO PARA LA FORMACIÓN

Cuando hablamos de formación de los trabajadores podemos hacerlo desde diversas perspectivas. La formación puede ser entendida como aquella necesidad de instruir de manera continuada a los trabajadores para que puedan adaptarse a los nuevos modelos de trabajo que a su vez les permitan dilatar de manera más exitosa sus carreras profesionales⁹⁸. Esto resulta fundamental ante las elevaciones de la edad de jubilación que se proponen para hacer frente al problema de envejecimiento que sufre la población española y europea⁹⁹. El tiempo de trabajo en los contratos de formación también resulta conectado con las normas de ordenación del tiempo de trabajo a las que nos hemos referido con anterioridad. Sin embargo, por tratarse de una materia específica de otro capítulo de esta obra no vamos a hacer alusión a los mismos en este apartado¹⁰⁰.

Lo que interesa al objeto de este estudio, tratándose este capítulo sobre el tiempo de trabajo infantil, es poner el foco de atención en la forma-

⁹⁸ SELMA PENALVA, A.: «El cada vez más amplio papel que las ETT desempeñan en la formación profesional de los trabajadores más jóvenes», *Revista de Información Laboral*, núm. 3, 2015 (BIB 2015\1025).

⁹⁹ Al respecto *Vid.* VAQUERO GARCÍA, A.: «La inversión en educación y formación como respuesta a la discriminación laboral por razón de la edad», en CABEZA PEREIRO, J. (DIR.), BALLESTER PASTOR M. A. (DIR.); FERNÁNDEZ PRIETO, M. (DIR.): *La relevancia de la edad en la relación laboral y de Seguridad Social*, Aranzadi Thomson Reuters, 2009, España, pp. 109-118.

¹⁰⁰ Rodríguez Romero aborda una interesante reflexión acerca de los contratos formativos tras la reforma estatutaria realizada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre donde señala entre otras cuestiones la reducción de la duración de tiempo de los contratos formativos y la importancia que para la autora tiene el hecho de que los contratos formativos puedan realizarse a tiempo parcial. RODRÍGUEZ ROMERO, R.: «Los contratos formativos a la luz del RDL 32/2021: un necesario cambio de modelo con resultados aún inciertos», Briefs de Reforma Laboral, AEDTSS, 2022. <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/01/rosa-rodriguez.pdf>.

ción entendida como aquella actividad realizada por el menor, ya sea dentro del ámbito educativo como fuera del mismo, que permite al niño obtener las competencias adecuadas para el acceso al mundo laboral ¹⁰¹.

A) El tiempo dedicado a la educación

«¿Qué es la educación? Procurar y provocar de tal modo el desenvolvimiento de las facultades que integran al hombre, que éste pueda vivir como tales personas. [...]» ¹⁰². La educación también aparece como una de las vías más importantes que existen para erradicar el trabajo infantil ¹⁰³. Se debe intentar que todos los menores de quince años estén escolarizados y que los Estados derriben las barreras, especialmente económicas, que impidan a los niños disfrutar de su derecho a la educación ¹⁰⁴.

No debemos olvidar que los hogares, aunque cada vez más las escuelas deben ser los lugares donde los menores de edad formen una conciencia crítica y adquiera unos valores que les permitan organizar su futura vida laboral ¹⁰⁵.

Uno de los problemas más relevantes en relación con la educación escolar obligatoria es que la organización escolar se ha visto tremendamente influenciada por la organización del trabajo y de las cadenas de montaje. De este modo, en los colegios el tiempo y el espacio se utilizan como herramientas de formación «de individuos productivos y disciplinados para una sociedad pro-

¹⁰¹ De este modo evitaremos que en el futuro puedan convertirse en lo que el Profesor Hierro ha denominado como «las personas olvidadas». HIERRO HIERRO, F. J.: «Protección social de contenidos vulnerables», en AAVV: *Digitalización, recuperación y reformas laborales* (XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social), Ministerio de Trabajo, 2022, p. 164.

¹⁰² BUYLLA Y G. ALEGRE, A.: «El contrato de trabajo», Conferencias (Curso 1909), Asociación Internacional para la protección de los Trabajadores, Sección española, núm. 12, 1909, p. 9.

¹⁰³ «El trabajo infantil a menudo se asocia con el abandono escolar de los niños. Un alto porcentaje de niños muy pequeños en situación de trabajo infantil son excluidos de la escuela a pesar de pertenecer al grupo de edad de enseñanza obligatoria. Más de tres cuartas partes de los niños de 5 a 11 años y más de un tercio de los niños de 12 a 14 años en situación de trabajo infantil no están escolarizados. Esto limita seriamente sus perspectivas de trabajo decente en la juventud y la edad adulta, así como su potencial para la vida en general. Muchos más niños en situación de trabajo infantil luchan por conciliar las exigencias académicas y el trabajo infantil, lo que compromete su educación y su derecho al ocio». OIT y UNICEF: «Trabajo infantil: Estimaciones mundiales 2020, tendencias y el camino a seguir», Resumen Ejecutivo, Ginebra, 2022, p. 7 (wcms_800301.pdf).

¹⁰⁴ QUINTANILLA NAVARRO, R. Y.: «Trabajo decente y trabajo de los menores (I)» en MONEREO PÉREZ, J. L.; GORELLI HERNÁNDEZ, J.; DE VAL TENA, Á. L. (Dir.), LÓPEZ INSUA, B. DEL M. (Coord.): *El Trabajo Decente*, Comares, Granada, 2018, p. 317.

¹⁰⁵ MALDONADO MONTOYA, J. P.: «Morfología de la relación laboral a la luz de la equidad entre sexos», *cit.*, p. 143.

ductiva y disciplinada», modelo éste que choca plenamente «con el modelo de sociedad del presente y el futuro cercano»¹⁰⁶.

Este modelo se completaba con la realización de deberes por parte de los niños provocando que los alumnos sufrieran unas jornadas de trabajo similares a las de los adultos¹⁰⁷. Esto ha desembocado en las críticas de muchas familias que se quejan por el elevado número de tareas que sus hijos debían realizar fuera del aula¹⁰⁸.

La configuración actual de los horarios de los colegios adolece de deficiencias varias entre las que se encuentran por ejemplo el exceso de horas lectivas y la pérdida de atención en los alumnos de Secundaria lo que provoca que, al desajustarse de los ritmos circadianos, los menores estén más cansados y coman muy tarde. Todo ello afecta negativamente al aprendizaje¹⁰⁹. Por lo que se refiere a los alumnos de primaria las amplias pausas en las horas del medio día resultan excesivas pues retrasan el inicio de las actividades de la tarde¹¹⁰.

Ciertamente, esta necesidad de permanencia en el centro obedece a las demandas de los progenitores que no pueden salir antes del trabajo para recogerlos. Un reciente estudio demuestra como un factor a tener en cuenta en relación con el horario escolar es la diferencia existente en nuestro país entre la hora oficial y la hora solar por la incidencia que puede tener este desajuste en el descanso de los menores¹¹¹.

Por lo tanto, nos encontramos con escuelas muy institucionalizadas pero que se veían incapaces de formar a los niños para afrontar en el futuro todas las

¹⁰⁶ ALEMANY MIRALPEIX, C.: «El espacio y el tiempo en la escuela», *Infancia: educar de 0 a 6 años*, núm. 153, 2015, p. 29. Insiste la autora en que la imposición del dominio del tiempo objetivo, cronológico y el espacio convencional de la clase, responden al modelo productivo al que iban encaminados los futuros trabajadores de cadenas de producción (p. 30).

¹⁰⁷ ROSALES LOPEZ, C.: «Tiempo escolar, tiempo de vida», *cit.*, p. 47.

¹⁰⁸ FIGUEROA IÑIGUEZ, M. J. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, D.: «Los deberes escolares: incidencia en la vida de la comunidad escolar», *Revista Padres y Maestros*, núm. 358, 2014, pp. 44 a 48. Un reciente estudio sobre la relación sobre la implicación de la familia en la realización de los deberes en el que se demostraba que «Coincidiendo en que a mayor nivel de implicación parental (de ambas formas) mayor implicación motivacional y cognitiva de los alumnos». *Vid.* NÚÑEZ, J.; CARLOS PASCUAL, S.; SUÁREZ, N. y ROSARIO, P.: «Implicación familiar percibida e implicación de los niños en las tareas escolares al final de la Educación Primaria: un análisis de conglomerados», *Revista de Psicología y Educación*, 2021, 16(1), pp. 88 a 103.

¹⁰⁹ Fundación Bofill: «Propuesta de horarios escolares en clave de educación a tiempo completo», 2019, pp. 1 a 72, p. 5. De hecho, la jornada continua de mañana en la ESO provoca que muchos institutos cierren por las tardes lo cual afecta a un gran número de adolescentes sin ningún acompañamiento familiar y que además no participan de la oferta de actividades por las tardes debido a la falta de recursos.

¹¹⁰ *Ibíd.*

¹¹¹ GABALDÓN ESTEBAN, D.: «A deshora en la escuela», *Revista de Sociología de la Educación (RASE)*, núm. 3, 2021, p. 262.

oportunidades y desafíos globales¹¹². Para paliar esta realidad desde ya hace unos años se busca un cambio.

B) Su preparación para nuevos modos y tiempo de trabajo

a) NUEVOS MODELOS EDUCATIVOS

El desarrollo de los modelos educativos ha sido paralelo al de los desarrollos tecnológicos. Esto ha provocado que dichas tecnologías incidan directamente en los métodos de enseñanza donde aparecen nuevas modalidades y entornos educativos que a su vez generan los nuevos escenarios del aprendizaje¹¹³.

«Describir escenarios de aprendizaje propiciados por las TIC nos ayudará en el diseño y creación de ambientes de aprendizaje adecuados a las nuevas coordenadas espaciotemporales, a los nuevos objetivos educativos, etc., [...] Y estos nuevos escenarios pueden referirse, tanto al impacto que la introducción de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) tiene en la enseñanza convencional, como a la configuración de nuevos escenarios para el aprendizaje»¹¹⁴.

Todo ello se desarrollará en lo que los especialistas han denominado «escuelas inteligentes»¹¹⁵. Las Escuelas Inteligentes son flexibles como lo es el mundo en el que vivimos, está flexibilidad incide directamente en la creación de su currículo, en su organización, en la distribución sobre sus tiempos y espacios y en su comunidad educativa¹¹⁶. Para poder implementar estos nuevos escenarios de aprendizaje van a ser fundamentales dos factores: el lugar donde se va a desarrollar y el tiempo y su flexibilidad para implementarlos¹¹⁷.

¹¹² COBO ROMANÍ, C. y MORAVEC, J. W.: *Aprendizaje Invisible. Hacia una nueva ecología de la educación*, Ediciones de la Universidad de Barcelona, 2011, p. 48.

¹¹³ DÍAZ MENDOZA, Y.; BAENA CASTRO MARCELO, A. y BAENA CASTRO, G. R.: «Nuevos escenarios de aprendizaje, un reto pedagógico», *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*, mayo, 2018. En línea: https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/05/nuevos-escenarios_aprendizaje.html/hdl.handle.net/20.500.11763/atlante1805nuevos-escenarios-aprendizaje.

¹¹⁴ SALINAS, J.: «Nuevos ambientes de aprendizaje para una sociedad de la información». *Revista Pensamiento Educativo*, PUC Chile, núm. 20, 1.997, p. 81.

¹¹⁵ Hay otros autores que utilizan el concepto de «Escuela Activa» Vid. ROMERO CASTRO, M. y VERGARA TORRES, A.: «Ambientes virtuales de aprendizaje y metacognición un estudio bibliométrico en el contexto latinoamericano», *Papeles: Revista especializada de la Facultad de Ciencias de la Educación*, Universidad Antonio Nariño, núm. 11, 2014, p. 77.

¹¹⁶ BAZARRA, L. y CASANOVA, O.: *Directivos de Escuelas Inteligentes ¿Qué perfil y habilidades exige el futuro?*, SM, Biblioteca de Innovación Educativa, Madrid, 2013, pp. 23 y 53.

¹¹⁷ SALINAS, J.: «Nuevos ambientes de aprendizaje para una sociedad de la información». *Revista Pensamiento Educativo*, cit., p. 81. <https://www.ses.unam.mx/curso2008/pdf/Salinas.pdf>.

b) NUEVOS ESPACIOS PARA LA FORMACIÓN

También se han modificado los espacios donde se aprende. Aparecen en este escenario las aulas móviles y transparentes para que los lugares del colegio sean lo más parecido a los espacios en los que trabajarán en el futuro. Como ha señalado la Doctrina especializada «la escuela como espacio fijo y cerrado es una especie en vías de extinción»¹¹⁸.

Destaca de manera importante un estudio realizado en 2012 sobre las características del Aula del Futuro. El informe contó para su elaboración con la colaboración de todos los ministros de Educación de los países Miembros. A raíz del meritado trabajo la Unión Europea creó «The future Classroom Lab»¹¹⁹. El prototipo que se propone como Aula del Futuro «está formado por seis espacios de aprendizaje diferentes. Cada espacio destaca áreas específicas del aprendizaje y la enseñanza y ayuda a repensar diferentes puntos: el espacio físico, los recursos, los roles cambiantes del alumno y el profesor, y cómo apoyar los diferentes estilos de aprendizaje»¹²⁰.

En nuestro país ya se han realizado varios proyectos y concursos para crear estas aulas gracias a la labor realizada por el Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado (INTEF).

c) NUEVOS TIEMPOS ESCOLARES

Los especialistas entienden que el tiempo escolar debe ser «la ocasión para la planificación y realización de las actividades educativas», pero que a su vez, se ha convertido en «un problema organizativo de primer orden, y de su correcta planificación y precisión dependerá la adquisición de los objetivos»¹²¹.

No es posible negar que la aparición de las nuevas tecnologías también genera un impacto directo en la unidad básica de tiempo (también conocido como clase) utilizadas hasta este momento en el ámbito educativo¹²². De este

¹¹⁸ *Ibíd.*, p. 31.

¹¹⁹ JØRUND HØIE, S.: «ITEC – Innovative Technologies for an Engaging Classroom», *Nordic Journal of Digital Literacy*, 2012, pp. 144 a 148. <https://doi.org/10.18261/ISSN1891-943X-2012-02-05>.

¹²⁰ El Laboratorio de Aulas del Futuro (FCL) en Bruselas fue creado en 2012 por European Schoolnet (EUN), los ministerios de educación que lo apoyan y varios socios de la industria, para ayudar a visualizar cómo las aulas convencionales y otros espacios de aprendizaje pueden ser reorganizados para apoyar los estilos cambiantes de enseñanza y aprendizaje. <https://fcl.eun.org/guidelines>.

¹²¹ LEÓN GONZÁLEZ, S.: «La importancia de la organización temporal en Educación Infantil: Rutinas», *Temas para la educación: Revista digital para profesionales de la enseñanza*, núm. 1, marzo, 2009, pp. 1 a 5, p. 1.

¹²² SALINAS, J.: «Nuevos ambientes de aprendizaje para una sociedad de la información». *cit.*, p. 83.

modo, «el tiempo se concibe como un instrumento al servicio del proyecto educativo, flexible y adaptable»¹²³.

A diferencia de lo que ocurre con la gran mayoría de los países de la Unión Europea, en España se mantiene el debate encima de la mesa sobre la aplicación de un horario continuado o no. En principio el horario continuado permite a los alumnos salir antes del colegio y dedicar la tarde a otras tareas (esto ya es una realidad en algunas CCAA como por ejemplo Andalucía). Frente a este, el horario partido obedece en su configuración a las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar de los progenitores¹²⁴.

Se hace urgente replantear, como ya se está haciendo desde las Instituciones, especialmente privadas, repensar la calidad y la cantidad del tiempo que nuestros niños pasan en el aula. Fundaciones como Mas Familia o la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles trabajan activamente en nuestro país para conseguir que estas nuevas estrategias educativas se alineen con las llevadas a cabo por las empresas¹²⁵.

La nueva Ley de Educación busca dar seguridad jurídica a esta nueva realidad escolar¹²⁶. Por ello da libertad para que los centros educativos puedan adoptar «experimentaciones, innovaciones pedagógicas, programas educativos, planes de trabajo, formas de organización, normas de convivencia o ampliación del calendario escolar o del horario lectivo de ámbitos, áreas o materias»¹²⁷. Para ello propone, especialmente en la educación primaria que las competencias puedan aunarse en ámbitos. Se trata de trabajar conjuntos de materias relacionadas entre sí¹²⁸. Todo con la finalidad de flexibilizar los tiempos rígidos de trabajo en el aula para lograr una mayor eficacia en el aprendi-

¹²³ Fundación Bofill: «Propuesta de horarios escolares en clave de educación a tiempo completo», *cit.*, p. 3. fundaciobofill.cat/sites/default/files/Propuestadehorarios_250719.pdf.

¹²⁴ *Ibidem*, p. 5. En algunas Comunidades Autónomas como la Valenciana se va a permitir incluso regímenes mixtos con jornadas continuadas y partidas en función del día de la semana. *Vid.* Orden 9/2022, de 25 de febrero, de la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte, por la que se regulan las condiciones y el procedimiento de solicitud y de autorización de modificación de la jornada escolar en los centros sostenidos con fondos públicos de segundo ciclo de Educación Infantil y de Educación Primaria del sistema educativo valenciano. [2022/1629] (DOGV núm. 9287 de 28.02.2022) Ref. Base Datos 001624/2022.

¹²⁵ La Fundación Másfamilia nace en 2003 como una organización privada, aconfesional, profesional, independiente, sin ánimo de lucro y de carácter benéfico que aporta una metodología sencilla y eficaz para posibilitar los procesos de conciliación en las empresas grandes, medianas y pymes. Por su parte ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles es una entidad sin ánimo de lucro y declarada de utilidad pública, que nace en el año 2003, para la búsqueda de la conciliación de la vida laboral y familiar.

¹²⁶ Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

¹²⁷ Artículo 61 de la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

¹²⁸ Díez Prieto, A.: «Los cambios de la LOMLOE para este futuro», *Educación(nos)*, núm. 96, 2021, p. 4. También se expresa en la Exposición de Motivos de la LOMLOE.

zaje de los niños. «La rigidez es mala compañera para responder a la heterogeneidad, y nuestro sistema se ha caracterizado por un excesivo estancamiento»¹²⁹.

Y ello porque si queremos lograr un nuevo enfoque educativo esto debe unirse a una organización de horarios y espacios más flexibles, adaptados a las necesidades del alumnado. Es muy importante que los niños y jóvenes de hoy adquieran capacidades para poder adaptarse a los retos de un mercado laboral cambiante, flexible, que demanda trabajadores donde las llamadas *soft skills* pueden determinar o no la entrada al mundo laboral¹³⁰. Profesionales que necesitan ser enseñados desde los primeros años educativos lo que requiere repensar constantemente el modelo como ya se está haciendo desde algunos sectores sociales y profesionales.

Para mejorar los resultados educativos y la movilidad en el aprendizaje, promover valores comunes y facilitar el reconocimiento mutuo transfronterizo de las cualificaciones, la UE está ayudando a crear un Espacio Europeo de la Educación 2025.

4. BIBLIOGRAFÍA

- ABELLEIRA BARDANCA, A.: «Menos velocidad y más tiempo Desaceleración de la infancia», *Infancia: educar de 0 a 6 años*, núm. 145, 2014, pp. 26 a 32.
- ALEMANY MIRALPEIX, C.: «El espacio y el tiempo en la escuela», *Infancia: educar de 0 a 6 años*, núm. 153, 2015, pp. 29 a 34.
- ALFONSO MELLADO, C. L.: «Las horas extraordinarias» en APARICIO TOVAR, J., y LÓPEZ GANDÍA, J. (Coord.): *Tiempo de trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2007, p. 76.
- ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.^a E.: *Derecho del trabajo*, Aranzadi, 24.^a edición, Madrid, 2006, p. 346.

¹²⁹ GONZÁLEZ-CALERO LABIÁN, R.: «Líneas estratégicas de la LOMLOE» en ASEGUARADO GARRIDO, A. y MARRODÁN GIRONÉS, J.: *La LOMLOE y su análisis. Una mirada técnica*, Asociación Nacional de Editores de Libros y material de Enseñanza: Unión Sindical de Inspectores de Educación, USIE, 2021, pp. 27 a 42.

¹³⁰ Vid. FLOREA, A. M.: «Soft Skills» las competencias del futuro», en Edunovatic2021. Conference proceedings: 6th Virtual International Conference on Education, Innovation and ICT, 2021, pp. 1108 a 1109. Como bien ilustra Yagüe Mayans «El término “soft skills”, hasta ahora casi exclusivo del mundo empresarial y de negocios, hace referencia a todas aquellas competencias emocionales, personales y sociales deseables para un trabajador, profesor o alumno. Estas habilidades blandas, subrayan la importancia de los valores y de la capacidad de renovación y transformación, todo ello en un paradigma de sociedad en constante cambio, en el que los conocimientos especializados dejan de ser los más importante». Vid. YAGÜE MAYANS, L.: «Programa para el desarrollo de las “soft skills”: De Infantil a Bachillerato», en ARUFE GIRÁLDEZ, V. (Coord.): *Congreso EDUCA 2022: Ebook de Actas. 5.º Congreso Mundial de Educación 24-26 de febrero*, pp. 80 a 85.

- ALZAGA RUIZ, I.: «Artículo 6. Trabajo de los menores», en AA. VV. (CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J. M. y MERCADER UGUINA, J. R. (Dirs.): *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Lex Nova, 2.ª ed., Valladolid, 2012, pp. 86 a 94.
- ANKER, R.: «La economía del trabajo infantil. Criterios para su medición», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 119, núm. 3, 2000, pp. 283 a 307.
- APILLUELO MARTÍN, M.: *La relación de trabajo del menor de edad*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1999.
- ARIAS DOMÍNGUEZ, Á.: «Trabajo decente y trabajo de los menores (II)», en MONEREO PÉREZ, J. L., GORELLI HERNÁNDEZ, J., DE VAL TENA, Á. L. (DIRS.), LÓPEZ INSUA, B. DEL M. (Coord.): *El Trabajo Decente*, Comares, Granada, 2018, pp. 319 A 334.
- ARROBA, M. L., MANZARBEITIA, P.: «El tiempo libre de los niños», *Anales de Pediatría*, Vol. 7. núm. 6, 2009, pp. 373-379, DOI: 10.1016/S1696-2818(09)73210-X.
- BAVIERA PUIG, I.: «La experiencia “au pair”: entre el intercambio cultural y el trabajo doméstico encubierto», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 216, 2019 (BIB 2019\1434).
- BAZARRA LOURDES Y CASANOVA, O.: *Directivos de Escuelas Inteligentes ¿Qué perfil y habilidades exige el futuro?*, SM, Biblioteca de Innovación Educativa, Madrid, 2013,
- BENÍTEZ, E. y ETTLIN, E.: «Los menores como trabajadores en el mundo del arte y del espectáculo», *Derecho Laboral*, núm. 210, 2003, pp. 248 a 288.
- BONET I PÉREZ, J.: «Explotación Laboral infantil», en AAVV. GONZÁLEZ BOU, E. (COORD), GONZÁLEZ VIADA, N.; ALDECOA LUZÁRRAGA, F. (dir.); FORNER I DELAYGUA, J. J. (dir.): *La protección de los niños en el derecho internacional y en las relaciones internacionales, Jornadas en conmemoración del 50 aniversario de la Declaración Universal de los Derechos del Niño y del 20 aniversario del Convenio de Nueva York sobre los Derechos del Niño*, Marcial Pons, 2010, pp. 215 a 238.
- BUYLLA y G., ALEGRE, A.: «El contrato de trabajo», Conferencias (Curso 1909), Asociación Internacional para la protección de los Trabajadores, Sección española, núm. 12, 1909, pp. 1 a 19.
- CALDERÓN CUEVAS, E., «Trabajo Infantil, Justicia distributiva y economía del Bienestar», *Revista Internacional de Sociología*, núm. 36, 2003, pp. 33 a 57.
- COBO ROMANÍ, C. y MORAVEC, JOHN W.: *Aprendizaje Invisible. Hacia una nueva ecología de la educación*, Ediciones de la Universidad de Barcelona, Barcelona, 2011.
- DE NIEVES NIETO, N.: *El tiempo de trabajo en las relaciones laborales especiales*, Thomson Reuters, Civitas, Madrid, 2010.
- DÍAZ MENDOZA, Y.; BAENA CASTRO MARCELO, A. y BAENA CASTRO, G. R.: «Nuevos escenarios de aprendizaje, un reto pedagógico», *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*, mayo, 2018. En línea: <https://www.eumed.net/rev/atlan->

te/2018/05/nuevos-escenariosaprendizaje.html//hdl.handle.net/20.500.11763/at-lante1805nuevos-escenarios-aprendizaje.

- DÍEZ PRIETO, A.: «Los cambios de la LOMLOE para este futuro», *Educación(nos)*, núm. 96, 2021, pp. 4 a 6.
- DOLZ LAGO, M. J.: «La relación laboral de carácter especial de los artistas de espectáculos públicos», *Revista de Derecho Privado*, febrero, 1983, Madrid, p. 147.
- FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, Ó.: «Fuentes de derecho del trabajo», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 219, 2019, pp. 19 a 42.
- FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, J. M.: «Precontratos de deportistas menores de edad», *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 1, 2013 (BIB 2013\554).
- FIGUEROA IÑIGUEZ, M. J. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, D.: «Los deberes escolares: incidencia en la vida de la comunidad escolar», *Revista Padres y Maestros*, núm. 358, 2014, pp. 44 a 48
- FITA ORTEGA, F.: *Límites legales a la jornada de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, p. 15.
- FRAGUELA VALE, R., LORENZO CASTIÑEIRAS, J. J.; MERELAS IGLESIAS, T., VARELA GARROTE, L.: «Tiempos escolares y conciliación: análisis de familias con hijos en Educación Secundaria Obligatoria (12-16 años)», *Revista de investigación educativa*, Vol. 31, núm. 2, 2013, pp. 430 a 446.
- GABALDÓN ESTEBAN, D.: «A deshora en la escuela», *Revista de Sociología de la Educación (RASE)*, núm. 3, 2021, pp. 256 a 271.
- GÓMEZ MUÑOZ, J. M.: *Las jornadas especiales de trabajo*, Aranzadi, Elcano, 1999.
- GONZÁLEZ-CALERO LABIÁN, R.: «Líneas estratégicas de la LOMLOE», en ASEGUARADO GARRIDO, A. y MARRODÁN GIRONÉS, J.: *La LOMLOE y su análisis. Una mirada técnica*, Asociación Nacional de Editores de Libros y material de Enseñanza: Unión Sindical de Inspectores de Educación, USIE, 2021, pp. 27 a 42.
- GRADAÍLLE PERNAS, R., CABALLO VILLAR, M. B., LORENZO CASTIÑEIRAS, J. J.: «La conciliación en los tiempos cotidianos de la infancia en Galicia: problemáticas específicas y alternativas pedagógico-sociales y de ocio en las escuelas, familias y comunidades», en VILLASEÑOR PALMA, K. M. (coord.); PINTO ARAÚJO, L.; FERNÁNDEZ ÁLVAREZ, M. y GUZMÁN ZÁRATE, C.: *Pedagogía social: acción social y desarrollo*, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México, 2015, pp. 603-611.
- HERMOSO VEGA, Y. M. y PÉREZ DE LAS VACAS APARICIO, C.: «Estudio de la ocupación del tiempo libre de los escolares extremeños», *INFAD Revista de Psicología*, núm. 1, 2011, pp. 335 a 344.
- HIERRO HIERRO, F. J.: «Protección social de contenidos vulnerables», en AAVV: *Digitalización, recuperación y reformas laborales (XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social)*, Ministerio de Trabajo, 2022, pp. 159 a 186.

- IGARTUA MIRÓ, M. T. y MARÍN ALONSO I.: «Prohibición de trabajo infantil y protección del trabajo de los jóvenes en la Constitución Europea», *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 57, 2005, pp. 527 a 544.
- LEÓN GONZÁLEZ, S.: «La importancia de la organización temporal en Educación Infantil: Rutinas», *Temas para la educación: Revista digital para profesionales de la enseñanza*, núm. 1, marzo, 2009, pp. 1 a 5, p. 1.
- MALDONADO MONTOYA, J. P.: «Morfología de la relación laboral a la luz de la equidad entre sexos», en AAVV: *Mind the gap: para un sistema productivo de equidad entre mujeres y hombres*, Laborum, Murcia, 2015. pp. 123 a 157.
- *El contrato de trabajo: nuevos retos, viejas dificultades*, Aranzadi, Madrid, 2020, p. 98.
- MARTÍNEZ YAÑEZ, NORA, M.: «Disponibilidad horaria y trabajadores menores de edad», en CABEZA PEREIRO, J. (dir.), BALLESTER PASTOR, M. A. (dir.); FERNÁNDEZ PRIETO, M. (dir.): *La relevancia de la edad en la relación laboral y de Seguridad Social*, Aranzadi Thomson Reuters, España, 2009, pp. 433 a 447.
- MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P.: «La normativa comunitaria sobre trabajos prohibidos a menores», *Relaciones Laborales*, núm. 2, 1999, pp. 740 a 754.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General Técnica: «EEUU: Resumen de la normativa sobre salarios, jornada laboral y trabajo de menores», *Boletín de información sociolaboral*, núm. 34, pp. 91 a 101.
- MICHON, F.: «El tiempo de trabajo en los países industrializados. Convergencias y Divergencias», *Revista de Economía y Sociología del trabajo*, núm. 15 y 16, 1992, pp. 105 a 117.
- MIRANDA BOTO, J. M.: «Los trabajos prohibidos a menores en los orígenes del Derecho del Trabajo: una aproximación histórico-política» en CABEZA PEREIRO, J. (DIR.), BALLESTER PASTOR M. A. (dir.); FERNÁNDEZ PRIETO M. (dir.): *La relevancia de la edad en la relación laboral y de Seguridad Social*, Aranzadi Thomson Reuters, 2009, España, pp. 409 a 418.
- MONTOYA MELGAR, A.; GALIANA MORENO, J. M.; SEMPERE NAVARRO, A.V.; RÍOS SALMERÓN, B.: *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Aranzadi, Madrid, 2005.
- OIT: «Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro», Conferencia Internacional del Trabajo, 107. A, Reunión, 2018, p. 125 (ILC.107/III/B).
- OIT y UNICEF: «Trabajo infantil: Estimaciones mundiales 2020, tendencias y el camino a seguir», Resumen Ejecutivo, Ginebra, 2022 (wcms_800301.pdf).
- PALOMINO SAURINA, P.: «Estudio comparativo del trabajo infantil en España y Portugal», *Aranzadi Social*, Vol. 5, 2007, pp. 1623 a 1643.
- QUINTANILLA NAVARRO, R. Y.: «Trabajo decente y trabajo de los menores (I)» en MONEREO PÉREZ, J. L., GORELLI HERNÁNDEZ, J.; DE VAL TENA, Á. L. (Dirs.), LÓPEZ INSUA, B. DEL M. (Coord.): *El Trabajo Decente*, Comares, Granada, 2018, pp. 309 a 318.

- RAMOS QUINTANA, M. I.: «Los descansos laborales», en AA. VV. (APARICIO TOVAR, J. y LÓPEZ GANDÍA, J. (Coord.): *Tiempo de trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2007, pp. 121 a 141.
- RODRÍGUEZ ROMERO, R.: «Los contratos formativos a la luz del RDL 32/2021: un necesario cambio de modelo con resultados aún inciertos», *Briefs de Reforma Laboral*, AEDTSS, 2022
- RODRÍGUEZ SILVA, C., DÍAZ RODRÍGUEZ, G. DEL M.; MARTÍN MARTÍN, R. y PÉREZ ROMERO, M. A.: «Abuelos cuidadores: consecuencias del cuidado» en GÁZQUEZ LINARES, J. J. (Coord.): *Cuidados, aspectos psicológicos y actividad física en relación con la salud del mayor*, Asociación Universitaria de Educación y Psicología (ASUNIVEP) 2015, pp. 33 a 38.
- ROMERO CASTRO, M. y VERGARA TORRES, A.: «Ambientes virtuales de aprendizaje y metacognición un estudio bibliométrico en el contexto latinoamericano», *Papeles: Revista especializada de la Facultad de Ciencias de la Educación*, Universidad Antonio Nariño, núm. 11, 2014, pp. 72 a 86.
- ROSALES LÓPEZ, C.: «Tiempo escolar, tiempo de vida», *Revista Educación y Futuro Digital*, núm. 1, 2011, pp. 46 a 59.
- RUANO ALBERTOS, S.: «El trabajo de los menores de edad a la luz de la legislación internacional y comunitaria: (grado de adaptación de la normativa española)», *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral*, núm. 127, 2001, pp. 34 a 44.
- «Determinados aspectos de la Directiva 94/33/CE del Consejo, de 22 junio 1994, sobre la protección de los jóvenes en el trabajo: la ordenación del tiempo de trabajo. Su reflejo en nuestra normativa», *Aranzadi social*, núm. 5, 2001, pp. 1299 a 1316.
- SALINAS, J.: «Nuevos ambientes de aprendizaje para una sociedad de la información». *Revista Pensamiento Educativo*, PUC Chile, núm. 20, 1.997, pp. 81 a 104.
- SELMA PENALVA, A.: «El cada vez más amplio papel que las ETT desempeñan en la formación profesional de los trabajadores más jóvenes», *Revista de Información Laboral*, núm. 3, 2015 (BIB 2015\1025).
- SEMPERE NAVARRO, A. V.: «El marco jurídico de las “horas extras”», *Aranzadi Social*, núm. 17, 2001(BIB 2001\1597).
- «Precontratos de trabajo infantiles (y millonarios)», *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 744, (BIB 2007/3028).
- SUÁREZ GONZÁLEZ, F.: *Menores y mujeres ante el contrato de trabajo*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1967,
- VAQUERO GARCÍA, A.: «La inversión en educación y formación como respuesta a la discriminación laboral por razón de la edad», en CABEZA PEREIRO, J. (dir.), BALLESTER PASTOR M. A. (dir.); FERNÁNDEZ PRIETO, M. (dir.): *La relevancia de la edad en la relación laboral y de Seguridad Social*, Aranzadi Thomson Reuters, 2009, España, pp. 109-118.