

**VACÍOS LEGALES Y PROPUESTAS DE REFORMA EN LA  
CONTRATACIÓN DE MENORES EN ACTIVIDADES  
PROFESIONALES ARTÍSTICAS Y DEPORTIVAS<sup>1</sup>**

**LEGAL LACUNAE AND REFORM PROPOSALS IN THE HIRING  
OF MINORS IN PROFESSIONAL ARTISTIC AND SPORT  
ACTIVITIES**

MARÍA PONS CARMENA

*Profesora Permanente Laboral*

*Universitat de València*

<http://orcid.org/0000-0002-1378-8840>

**Cómo citar este trabajo:** Pons Carmena, M. (2026). Vacíos legales y propuestas de reforma en la contratación de menores en actividades profesionales artísticas y deportivas. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 16 (2), 1–38. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.13305>

**RESUMEN**

El presente trabajo tiene por objeto analizar el régimen jurídico de la contratación laboral de menores edad, tanto de los menores de 18 años y mayores de 16 años - que no plantea problemas excesivos-, como la de los menores de 16 años, que en nuestro país pueden trabajar, previa autorización de la autoridad laboral, como artistas en espectáculos públicos (art. 6.4 ET). En este sentido, este artículo se centra en la problemática específica de este último colectivo, que incluye a *streamers*, *youtubers*, etc., e intenta aportar algunas soluciones normativas de futuro, a salvo de la muy probable pronta aprobación de un nuevo Estatuto del Artista, que

<sup>1</sup> El presente trabajo se enmarca en el proyecto de investigación “Cuestiones controvertidas en relación con el ejercicio de la capacidad jurídica por los y las menores de edad”, CIGE/2023/071, concedido por la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo de la Generalitat Valenciana.



derogaría el vigente RD 1435/1985 e incluiría un nuevo régimen jurídico general, con normas específicas para los artistas menores de 16 años, afectando a diversas condiciones de su prestación de trabajo (jornada, trabajo nocturno, entre otras). Así las cosas, en este trabajo se analiza la normativa proyectada y se propone que debiera alcanzarse alguna solución similar para los deportistas profesionales menores de edad; y se incide, por último, en la imperiosa necesidad de actualizar nuestra paupérrima normativa en materia de seguridad y salud del trabajo de los menores de edad, en ambas modalidades mayores y menores de 16 años.

**PALABRAS CLAVE:** menores de edad, artistas, contratación laboral, deportistas profesionales, capacidad para contratar.

## **ABSTRACT**

The objective of this paper is to analyse the legal framework for the employment of minors, both those under 18 years old and over 16 -which does not pose excessive problems-, and of those under 16, who, according to Spanish legislation, may work as artists in public shows, prior authorization from the labour authority (art. 6.4 WS). In this regard, this article focuses on the specific issues concerning the latter group (artists under 16), which includes streamers, youtubers, etc., and seeks to propose some legal solutions for the future; taking into account the pending imminent approval of a new Artists' Statute, which would repeal the current Royal Decree 1435/1985 and will include a new general legal framework for artists, and for artists under 16 years old, affecting many aspects of their labour relation (working hours, night work, etc.). In this context, this paper analyses the projected regulation and suggests a similar solution for professional athletes under 16 years of age; and it emphasizes the urgent need to update our very poor regulations regarding the occupational safety and health of minors, in both categories, over and under 16 years of age.

**KEYWORDS:** minors, artists, labour contracts, professional athletes, legal capacity to contract.

## *SUMARIO*

*I.- La necesidad de proteger al menor de edad frente a la explotación laboral: normativa aplicable*

*II.- La edad como límite a la capacidad para contratar*

*1.- La capacidad plena para contratar según el Estatuto de los Trabajadores*

*2.- La situación de capacidad limitada para contratar*

- 3.- *La prohibición general para trabajar por razón de la edad*
- III.- *Protección otorgada a menores de 18 años y mayores de 16 años*
- 1.- *Prohibición de trabajo nocturno (art. 6.2 ET)*
  - 2.- *Prohibición de realización de horas extraordinarias (art. 6.3 ET)*
  - 3.- *Protección en caso de trabajo a distancia (Ley 10/2021)*
  - 4.- *Protección en materia de seguridad y salud previstas en la Ley 31/1995 y normas reglamentarias aplicables*
  - 5.- *Reglas previstas en cuanto a la jornada de trabajo (art. 34 ET)*
- IV.- *Problemática específica de los artistas menores de 16 años*
- 1.- *El amplio ámbito de aplicación del RD 1435/1985: artistas en espectáculos públicos*
  - 2.- *Las “actuaciones” de artistas menores de 16 años en plataformas tecnológicas (streamers, gamers, youtubers e influencers)*
  - 3.- *La exigencia de laboralidad a los efectos de la aplicación del RD 1435/1985*
  - 4.- *La necesidad de contar con autorización de la autoridad laboral*
  - 5.- *La -previsible- nueva regulación sobre los artistas menores de edad*
- V.- *Problemática específica de los deportistas profesionales menores de 16 años*
- 1.- *La ausencia de normativa particular sobre menores de 16 años*
  - 2.- *El difícil equilibrio entre la protección del menor y los derechos de los clubs deportivos*
  - 3.- *La necesidad de hacer frente a precontratos, prácticas de contratación y/o cláusulas contractuales abusivas*
- VI.- *Consideraciones Finales*

## **I.- La necesidad de proteger al menor de edad frente a la explotación laboral: normativa aplicable**

Proteger o tutelar al menor de edad frente a la explotación laboral es una cuestión clásica del Derecho Laboral (1873 Ley Benot, primera norma laboral española)<sup>2</sup> y, a su vez, es un tema siempre de actualidad. A nivel internacional ha destacarse el último Informe de

---

<sup>2</sup> La Ley Benot de 26 de julio de 1873, ampliamente incumplida, prohibía el trabajo de menores de 10 años y limitaba la jornada de menores de 15 años. La ley de 26 de julio de 1878 prohibía el trabajo de menores en ciertos empleos peligrosos y la Ley de 13 de marzo de 1900 regulaba también el trabajo de menores e introducía determinados periodos de descanso posparto para las mujeres.

la OIT-UNICEF publicado en junio de 2025<sup>3</sup>, en el que se señala que el trabajo infantil sigue afectando a casi 138 millones de niños en todo el mundo, y 54 millones de ellos realizan trabajos peligrosos. Además, la mayor parte del trabajo infantil se concentra en la agricultura (61 por 100) y en el África Subsahariana (87 millones de niños)<sup>4</sup>. Ha de destacarse, como se señala en este Informe de la OIT-UNICEF, que el trabajo infantil suele impedir el camino hacia un futuro mejor que comienza con la escolaridad (p. 43), además de existir una importante correlación entre este -el trabajo infantil- y el trabajo peligroso: los niños están expuestos a peligros de cualquier tipo, incluyendo transporte de cargas pesadas, exposición a temperaturas o humedad extremas, uso de herramientas o maquinaria peligrosa, entre otros (p. 40).

En cuanto a nuestro país, no ha sido posible encontrar cifras actualizadas y concretas sobre el trabajo de menores de edad; ello principalmente porque la Encuesta sobre la Población Activa (EPA), del INE, recoge datos del grupo de 16-19 años (ni siquiera podemos saber cuántas personas trabajadoras hay de 16-18 años), pero no existen datos sobre los menores de 16 años. Al requerir los menores de 16 años autorización para trabajar, como se señalará posteriormente solo de admite el trabajo de artistas menores de 16 años (art. 6.4 ET), seguramente existen registros en los organismos oficiales a nivel estatal y autonómico, pero no podemos acceder a ellos, dada la minoría de edad de esas personas trabajadoras y la necesidad de proteger su intimidad y sus datos. Así cosas, en la Memoria Anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad (ITSS) se encuentran recogidos datos sobre menores afectados por infracciones; en concreto, según datos de 2024 para menores de 16 años, con respecto a trabajo prohibido, se han producido 739 actuaciones afectando a 26 menores, 25 infracciones y 189.024 euros de sanciones en total. La ITSS viene recogiendo datos, desagregados, sobre menores de 16 años y menores de 16-18 años, desde el año 2005 y puede observarse que durante este periodo casi 20 años (2005-2024), se han llevado a cabo menos actuaciones inspectoras, pero con un mayor número de menores implicados y más infracciones cometidas; sin perjuicio de que no es posible extrapolar conclusiones generales de lo acontecido en un año concreto frente a otro, pues los datos de cada año dependen de muchos factores (tipo de actuaciones de la ITSS y modificaciones normativas que pueden alterar a la tipicidad, cuantía de las sanciones, etc.).

---

<sup>3</sup> Organización Internacional del Trabajo y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, *Trabajo Infantil: Estimaciones mundiales 2024, tendencias y el camino a seguir*, OIT y UNICEF, Ginebra y Nueva York, 2025. Licencia CC BY 4.0.

<sup>4</sup> Datos obtenidos del Informe *Trabajo Infantil: Estimaciones mundiales 2024, tendencias y el camino a seguir*, OIT y UNICEF, *op. cit.*, pp. 8, 15 y 20. El África Subsahariana continúa presentando la mayor prevalencia de trabajo infantil, con un 22 por 100, seguida a mucha distancia por el África septentrional y Asia Occidental con un 8 por 100. Los mayores progresos se registraron en Asia y el Pacífico, donde la prevalencia de trabajo infantil se redujo casi a la mitad desde 2020 y el número de niños en situación de trabajo infantil disminuyó en un 43 por 100.

Pues bien, como es sabido, en España la edad mínima de acceso al trabajo, para cualquier tipo de actividad, son los 16 años (art. 6.1 ET); ello viene siendo así desde el año 1976<sup>5</sup>. Si bien, se permite el trabajo de artistas menores de 16 años en espectáculos públicos, siempre que sea autorizado por la autoridad laboral, por escrito, para actos determinados “siempre que no suponga un peligro para la salud física ni para su formación profesional y humana”. La relación laboral de los artistas es una relación laboral especial, regulada por RD 1435/1985 que, muy probablemente, será derogado en breve y sustituido por un nuevo reglamento. También la relación laboral de los deportistas profesionales es una relación laboral especial, regulada por RD 1006/1985. Ha de señalarse que ninguno de estos reglamentos contiene una regulación específica sobre los menores de edad, por lo que las únicas indicaciones que tenemos sobre esta materia están previstas en el Estatuto de los Trabajadores (arts. 6 y 7). Por ello, la inminente aprobación de un nuevo Real Decreto, en sustitución del RD 1435/185 sobre artistas, en el que se prevé un nuevo régimen jurídico para el menor de edad, es sin duda una excelente noticia. Además, como posteriormente se argumentará, esta novedad sería la oportunidad perfecta para proteger a los menores de edad deportistas profesionales, que carecen de un régimen jurídico propio. Ambos colectivos, artistas y deportistas profesionales menores de 16 años, requieren de una especial protección pues son ámbitos con una problemática especial, en los que ha de compaginarse la protección del “interés superior de menor” con el ejercicio legítimo de la patria potestad y, en numerosas ocasiones, con otros intereses como el interés empresarial de personas o empresas que han invertido en las carreras profesionales de estos menores de 16 años.

Por otro lado, como se detallará, la normativa española ha ido estableciendo diversas medidas y mecanismos para proteger la seguridad y salud de las personas trabajadoras menores de edad, mayores de 16 años, pero menores de 18 años. En concreto, la normativa española prevé, de forma dispersa, protección a ofrecer en el Estatuto de los trabajadores (arts. 6.2, 6.3, 34.3 y 34.4); Ley 10/2021 sobre trabajo a distancia (art. 3); Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales (art. 27); y Decreto de 26 de julio de 1957. En términos generales, con las excepciones que veremos en su momento, podemos afirmar que las normas españolas, a pesar de su dispersión, están en línea, salvo la normativa en materia

---

<sup>5</sup> El Código de Trabajo de 1926 fijó la edad mínima de admisión en 14 años, al igual que la Ley del Contrato de Trabajo de 1944, con la excepción del trabajo agrícola y el desarrollado en talleres familiares (art. 171: “Los menores de ambos sexos que no hayan cumplido 14 años no serán admitidos en ninguna clase de trabajo. De esta prohibición quedan exceptuados el trabajo agrícola y el que se verifique en talleres de familia”. La Ley de Relaciones de Trabajo de 1976 la establecía en 16 años y, de ahí, al ET de 1980 (art. 6.1). El problema entonces fue que, hasta la LOGSE (1990), la escolarización obligatoria estaba en 13 años, produciéndose una incoherencia importante, pues no se podía trabajar hasta los 16; situación corregida por la LOGSE que amplió a 16 años la edad en la que finaliza la escolaridad obligatoria. RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, Soledad (2007). Valoración de la normativa laboral española sobre menores a la luz de la Directiva 94/33/CE del Consejo, *Estudios de Deusto*, enero-junio, p. 238.

de seguridad y salud como posteriormente se argumentará, con la normativa en vigor tanto internacional como comunitaria<sup>6</sup>.

Así, en el ámbito internacional destacan, por un lado y con carácter general, la Convención de Nueva York sobre Derechos del Niño, de 20 de noviembre de 1989, ratificada por España en 1990<sup>7</sup> y, en términos más específicos, diversos Convenios de la OIT<sup>8</sup>; y, entre ellos, el Convenio 138, de 6 de junio de 1973, por el que se fija una edad mínima de acceso al empleo, por debajo de la cual debe resultar prohibida la contratación laboral de menores. Edad que no será inferior a la edad de escolaridad obligatoria que establezca cada Estado ni, en todo caso, a los 15 años (art. 2.3).

En el ámbito comunitario, por otro lado, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, señala la necesidad de atender al “interés superior del menor” (art. 24.2)<sup>9</sup>; pero, sobre todo, destaca la Directiva 94/33/CE, de 22 de junio, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo (modificada por las Directivas 2007/30/CE y 2014/27/UE), y que tiene su origen en una Recomendación de enero de 1967. Interesa, en concreto, el ámbito de aplicación de la Directiva 94/33, en la que se hace una distinción entre “jóvenes” (menores de 18 años), “adolescentes” (han cumplido 15 y no están sujetos a la escolaridad obligatoria) y “niños” (menores de 15 y no sujetos a escolaridad a tiempo completo impuesta por legislación nacional). La Directiva establece una prohibición de trabajo de los “niños” (15 años), y determinadas excepciones a esa regla, pues se permite que los menores de 15 años realicen determinados “trabajos ligeros”, que son los que “no puedan perjudicar su seguridad, salud o desarrollo de los niños”; “ni puedan afectar a su asiduidad escolar, su participación en programas de orientación o de formación profesional aprobados por la autoridad competente, o sus aptitudes para que aprovechen la enseñanza que reciben” (art. 4). También se permite excepcionalmente, y previa autorización, la contratación de niños para que actúen en “actividades de carácter cultural, artístico,

---

<sup>6</sup> La tutela del menor de edad en nuestro ordenamiento jurídico aparece refrendada, en términos generales, por el art. 39.4 CE (“Los niños gozarán de la protección prevista en los acuerdos internacionales que velan por sus derechos”), y por la LO de Protección Jurídica del Menor, LO 1/1996, de 15 de enero (art. 3), modificada por la LO 8/2015, de 22 de julio. *Vid.*, a su vez, la LO 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia y la LO 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia, entre otras normas.

<sup>7</sup> En su art. 3.1 establece que: “En todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas, o los órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño”. El art. 3.2 establece que “Los Estados parte reconocen el derecho al niño a estar protegido frente a la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpezca su educación, o sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social”.

<sup>8</sup> Entre otros, el Convenio 6, de 29 de octubre de 1919, relativo al trabajo nocturno de menores en industrias, revisado por el Convenio 90, de 17 de junio de 1948; Convenio 79, de 19 de septiembre de 1946, relativo a las limitaciones del trabajo nocturno de menores en los trabajos no industriales; Convenio 123, de 2 de junio de 1965, relativo a la edad mínima de admisión al trabajo en las minas, y el Convenio 182, de 1 de junio de 1999, sobre las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata sobre su erradicación. El 182 ha sido ratificado de forma universal.

<sup>9</sup> Art. 24.2: “En todos los actos relativos a menores llevados a cabo por autoridades públicas o instituciones privadas, el interés superior del menor constituirá una consideración primordial”.

deportivo o publicitario” (art. 5.1)<sup>10</sup>. En este sentido, se asemeja a la normativa española, salvo la mención a la actividad deportiva de los menores de edad, que se realiza en la norma europea, y no en la española. Con respecto a los “adolescentes” (15-18 años), la Directiva establece determinadas limitaciones, que también han sido previstas en las normas españolas, tanto las relativas a la protección de su seguridad y salud<sup>11</sup>, como a la prohibición de realizar determinados trabajos<sup>12</sup>, como a la ordenación de su tiempo de trabajo (jornada, trabajo nocturno, pausa intra-jornada, y descansos diario, semanal y anual), en los arts. 8-12 de la Directiva.

Pues bien, tanto en la normativa comunitaria y en la nacional se afronta se afronta la protección del menor de edad frente a la explotación laboral a partir de 4 vías: se prohíbe el acceso al trabajo según la edad, que juega como límite para contratar: 15 años como mínimo en la norma comunitaria y en la internacional y 16 en la española; se identifican actividades y/o trabajos que por su naturaleza o por la concurrencia de agentes o procedimientos resultan penosos o peligrosos, dada la especial vulnerabilidad del menor y respecto de los cuales resultaría prohibida la contratación del menor; se refuerzan las medidas de prevención de riesgos cuando la persona trabajadora es menor de edad; y se establecen previsiones particulares en relación el tiempo de trabajo.

## **II.- La edad como límite a la capacidad para contratar**

Como es sabido, el ingreso en la empresa se produce mediante la celebración de un contrato de trabajo, siguiendo la normativa general establecida en el Estatuto de los Trabajadores que es aplicación a la persona que trabaja en régimen de subordinación o dependencia y de ajeneidad (art. 1.1 ET), como notas principales de laboralidad. En todo caso, la validez de los contratos, de cualquier contrato, requiere la existencia de sus elementos esenciales: consentimiento, objeto y causa (art. 1261 Código civil). En cuanto al consentimiento, la capacidad para contratar como persona trabajadora puede quedar limitada por su edad, por su nacionalidad o por otras causas. Así, en cuanto a la edad, la capacidad para celebrar un contrato de trabajo puede ser plena (apartado 1) o limitada (apartado 2) y, a su vez, el ordenamiento laboral establece una prohibición general de trabajar a los menores de 16 años en cualquier tipo de actividad (apartado 3) que, como veremos en apartados siguientes, admite excepciones.

---

<sup>10</sup> El art. 5.1 Directiva prevé que la prohibición de trabajo infantil no se aplique a trabajos ligeros de carácter cultural, artístico, deportivo o publicitario. La contratación de niños “se someterá, en cada caso, a un procedimiento de autorización previa expedido por la autoridad competente”. La necesidad de autorización puede eliminarse para los que hayan cumplido 13 años (art. 5.3). También se prevé que los que tienen 14 años efectúen trabajos ligeros distintos de los establecidos en el art. 5.1 y que a partir de los 13 años se realicen trabajos ligeros durante un número limitado de horas a la semana y en actividades predeterminadas normativamente.

<sup>11</sup> El art. 6.2 establece que la evaluación de riesgos debe hacerse antes de que los jóvenes se incorporen al trabajo y debe centrarse en determinados puntos establecidos en este artículo. Cuando se aprecie riesgo “sin perjuicio de lo establecido en la Directiva marco 89/391”, deberá llevarse a cabo con regularidad una evaluación y vigilancia de la salud de los jóvenes, gratuitas y adecuadas.

<sup>12</sup> *Vid.*, arts. 7.2 y 15, y el Anexo (lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y trabajos).

## 1.- La capacidad plena para contratar según el Estatuto de los trabajadores

Según se dispone en el art. 7 ET, gozan de capacidad plena para contratar: 1.1.- quienes tengan capacidad de obrar conforme al Código Civil (art. 7.a ET); 1.2.- los menores de 18 años y mayores de 16 años no emancipados que vivan de forma independiente, con consentimiento de sus padres o tutores, o con autorización de la persona o institución que les tenga a su cargo (art. 7.b ET); y 1.3.- los extranjeros de acuerdo con lo dispuesto en su legislación específica (art. 7.c ET).

1.1.- En cuanto a “quienes tengan plena capacidad de obrar conforme a lo dispuesto en el Código Civil” (art. 7.a ET), ha de aclararse, en primer lugar, que por capacidad de obrar se entiende la aptitud para el ejercicio de los derechos subjetivos y, también, de deberes jurídicos. Se presume que la capacidad de obrar es plena para todas las personas, por lo que la falta de esta o limitación de la misma, por ejemplo, la edad o la incapacidad, ha de probarse o acreditarse debidamente. Así, por un lado, tiene plena capacidad para contratar laboralmente, según se dispone en el art. 240 del Código Civil, el mayor de edad -18 años-, que es capaz para realizar todos los actos de la vida civil, salvo las excepciones establecidas para casos especiales en el Código Civil (art. 246 Código Civil). Y, por otro lado, también puede contratar laboralmente el mayor de 16 años -sujeto a tutela- por decisión del Juez, a solicitud del interesado, y previo informe del Ministerio Fiscal (art. 245 Código Civil<sup>13</sup>). A su vez, como tercera opción, también tienen plena capacidad de obrar y podrán contratar laboralmente, los mayores de 16 años emancipados por quienes ejercen la patria potestad, padres o tutores. En este supuesto, se requiere que el/la joven de 16 años de su consentimiento (art. 241 CC) y esta emancipación se otorgará por escritura pública o por comparecencia ante el encargado del Registro Civil -ha de inscribirse en el Registro Civil- y, una vez concedida, no podrá ser revocada (art. 242 CC). Ha de recordarse que las causas de emancipación en el derecho español según lo dispuesto en el art. 239 CC son las siguientes: por la mayor edad, por concesión de los que ejerzan la patria potestad; y por concesión judicial, cuando la solicite el/la menor, previa audiencia de los progenitores y concurra alguno de los siguientes requisitos (art. 244 CC): a) cuando quien ejerce la patria potestad contrajere nupcias o conviviere maritalmente con persona distinta del otro progenitor; b) cuando los progenitores vivieren separados; c) cuando concurra cualquier causa que entorpezca gravemente el ejercicio de la patria potestad; y, el supuesto ya comentado, d) cuando así lo decida el juez previo informe del Ministerio Fiscal (art. 245 CC).

1.2.- También tendrán plena capacidad para contratar, según lo dispuesto en la normativa laboral, los menores de 18 años y mayores de 16 años no emancipados que vivan de forma independiente, con consentimiento de sus padres o tutores o con autorización de la persona o institución que los tenga a su cargo (art. 7.b ET). Se trata claramente de un supuesto distinto al anterior pues, en este caso, legalmente no se ha producido la

---

<sup>13</sup> Art. 245 CC: “También, podrá la autoridad judicial, previo informe del Ministerio Fiscal, conceder el beneficio de la mayor edad al sujeto a tutela mayor de dieciséis años que lo solicitare”.

emancipación del menor. Así, no obstante, aunque el menor de edad, mayor de 16 años, no esté emancipado, según se dispone en el art. 243 CC: “se reputará para todos los efectos como emancipado al hijo mayor de dieciséis años que, con el consentimiento de los progenitores, viviere independiente de estos” (emancipación “de hecho”). Además, los padres pueden revocar el consentimiento que otorgaron en punto a la contratación del menor de 18 años, mayor de 16. En cualquier caso, téngase en cuenta que a la hora de otorgarse el consentimiento por quien tuviera la patria potestad del menor -de 16 años-, se admite el consentimiento tácito, si se manifiesta por hechos concluyentes. Entre estos, los siguientes: la no convivencia del menor en el hogar de quien tuviera la patria potestad, sin reclamación de convivencia por su parte; o el desempeño de un trabajo sin protesta alguna por parte de quien ejerza la patria potestad o su representante, aun cuando no hubiera intervenido en la firma del contrato de trabajo.

1.3.- Por lo demás, según se dispone en el artículo 7.c ET, también gozan de capacidad plena para contratar los extranjeros, de acuerdo con lo dispuesto en su legislación específica: LO 4/ 2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (LOE) desarrollada por el RD 1155/2024, de 19 de noviembre, en vigor desde el 20 de mayo de 2025. Como es sabido, como criterio general, la LOE establece (art. 36.1) que los extranjeros mayores de 16 años precisan, para ejercer cualquier actividad lucrativa, laboral o profesional, de la correspondiente autorización administrativa previa para residir y trabajar (“permiso de residencia y autorización para trabajar”). A modo de resumen, puede afirmarse que el procedimiento de concesión de la autorización de residencia y trabajo inicial se basa en la solicitud de cobertura de un puesto vacante, presentada por la persona empresaria ante la autoridad competente, junto con el contrato de trabajo ofrecido a la persona trabajadora extranjera residente en un tercer país. Verificado el cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos, la autoridad competente expedirá una autorización cuya eficacia estará condicionada a que se produzca el alta de la persona trabajadora en la Seguridad Social<sup>14</sup>.

La normativa sobre extranjería ha sufrido diversas modificaciones en los últimos años (2022 y 2021); en concreto, el RD 903/2021, de 19 de octubre, modificó la LOE y el -entonces en vigor-, RD 557/2011, de desarrollo de la LOE, en lo que respecta a un régimen jurídico propio de residencia en España de los menores extranjeros no acompañados una vez alcanzan la mayoría de edad. En este sentido, se efectuaron modificaciones en torno a las condiciones que se han de cumplir cuando los menores tutelados alcanzan la mayoría de edad<sup>15</sup>.

---

<sup>14</sup> La autorización inicial de residencia y trabajo se limitará a un determinado territorio y ocupación, y tendrá una duración de un año. Para la concesión inicial se tendrá en cuenta la “situación nacional de empleo” (art. 38 LOE), salvo en los supuestos establecidos en el art. 40 LOE, que constituyen excepciones que obedecen generalmente a razones familiares o personales y otras de tipo laboral.

<sup>15</sup> Las modificaciones más importantes fueron las siguientes: 1.- se redujo el plazo para solicitar la documentación de 9 meses a 90 días; 2.- se incrementó la vigencia de las autorizaciones concedidas y sus eventuales renovaciones; 3.- se exigió la tenencia de medios económicos suficientes iguales al 100 por 100 del Ingreso Mínimo Vital en lugar del IPREM, salvo que la institución de acogida (pública o privada) o el

Por lo demás, en cuanto a la extensa reforma de la normativa sobre extranjería de la mano del RD 1155/2024, de 19 noviembre (RLOE), recientemente modificado por el RD 316/2026, de 14 de abril<sup>16</sup>, imposible de reproducir en estas páginas<sup>17</sup>, habría que resaltar a mi juicio los siguientes aspectos:

a.- Se regulan de forma más clara los tipos de visados (arts. 25- 47 RLOE), distinguiéndose entre visados de tránsito aeroportuario, visados de estancia de corta duración y visados de estancia de larga duración (a.- visados por estudios, movilidad de alumnos, servicios de voluntariado o actividades formativas, b.- visado de residencia; c.- visados de carácter extraordinario; d.- visados para la búsqueda de empleo (pasa a ser de 12 meses en lugar de 3); y e.- visados para la búsqueda de empleo en determinadas ocupaciones y ámbitos territoriales).

b.- En cuanto a las estancias de corta duración (arts. 48-50 RLOE), se produce una remisión más directa al derecho de la UE; y en cuanto a las de larga duración (arts. 52-59), se cambia la denominación de la estancia por estudios, que pasa a llamarse estancia por estudios, movilidad de alumnos, servicios de voluntariado o actividades formativas (art. 52 RLOE), y se aclara cada tipo de estudios o actividades formativas incluidas en esta autorización de estancia de larga duración. Además, se suprimen las figuras de las prácticas no laborales y de las actividades de investigación (reguladas en la Ley 14/2013). Los familiares de las personas titulares de una autorización de estancia de larga duración por estudios superiores (cónyuge e hijos) podrán solicitar visados o autorizaciones de

---

programa de tránsito a la vida adulta al que pertenezca el joven proporcionen su sustento; 4.- para los menores extranjeros que alcanzaran la mayoría de edad sin una autorización, el art. 198 LOE pasó a exigir requisitos más acordes con la situación real de este colectivo; 5.- se reforzó con carácter general la tramitación de todos los procedimientos a través de representantes, acreditados notarialmente o *apud acta*; y 6.- se estableció la vía telemática como vía de presentación prioritaria, al objeto de agilizar los procedimientos.

<sup>16</sup> El RD 316/2026 crea dos nuevas autorizaciones por arraigo: 1.- arraigo para solicitantes de protección internacional (nueva DA 20 RD 1155/2024); y 2.- arraigo extraordinario (nueva DA 21 RD 1155/2024). A su vez, modifica los siguientes aspectos: familiares de familia española (art. 97 RD 1155/2024); requisitos del arraigo (arts. 126, 127.c y 130.5 RD 1155/2024); prórrogas más flexibles (art. 132 RD 1155/2024); menores tutelados (art. 172.2 RD 1155/2024); modificación por estancia por estudios (art. 190.6 RD 1155/2024); entre otras.

<sup>17</sup> En cuanto a los objetivos de la reforma de 2024, los siguientes: 1.- simplificar y agilizar los procedimientos, evitando la presentación excesiva de documentos o por vías inadecuadas y la doble comprobación de los mismos requisitos; 2.- reducir los tiempos, excesivos, empleados para algunas vías de migración regular; 3.- mejorar la concreción jurídica respecto a las figuras y situaciones cubiertas por determinados permisos; 4.- contemplar, de manera expresa, los derechos de las personas migrantes, consagrados además en el derecho de la Unión Europea; 5.- conseguir una mayor claridad, también, en lo relativo a aquellas disposiciones comunes a todas las autorizaciones, como es el caso de la presentación de solicitudes o las extinciones de las autorizaciones; 6.- la regulación de los supuestos y condiciones se puede modificar el estatuto migratorio de una persona y sus familiares. A su vez, la nueva normativa busca ofrecer nuevas oportunidades a las personas migrantes y sus familias, promoviendo su integración y protección y, además, el RD 1155/2024 busca ajustar parcialmente la normativa española a la europea (Directivas 2003/109, 2014/36, 2016/ 801, 2021/1883 y 2024/1233).

estancia de larga duración para entrar y permanecer legalmente en España, pero no estarán autorizados para trabajar (art. 56 RLOE)<sup>18</sup>.

c.- A su vez, entre otras novedades establecidas en el RD 1155/2024, pueden destacarse las siguientes: 1. un nuevo Título V dedicado a regular la autorización de residencia temporal y trabajo para actividades de temporada a nivel individual (arts. 100-112); 2. el Título VI (arts. 113- 123) relativo a la regulación sobre las contrataciones colectivas en origen (más de 10 personas trabajadoras), que habitualmente se establecía cada año mediante Orden Ministerial, recogiendo las previsiones para 2024, en las que se distinguen tres figuras diferentes (migración de carácter estable; migración de carácter circular para la contratación fija-discontinua; y visados para la búsqueda de empleo); 3. un nuevo Título VII engloba las autorizaciones para residencia temporal por circunstancias excepcionales, que lleva aparejada una autorización de trabajo por cuenta propia o ajena sin de ámbito geográfico y ocupación (art. 131 RD 1155/2024). Las circunstancias excepcionales a las que se refiere el Título VII son las siguientes: el arraigo en sus cinco modalidades (social, socioformativo, sociolaboral, familiar y el -nuevo- arraigo de segunda oportunidad); la protección internacional, razones humanitarias, colaboración con autoridades, seguridad nacional o interés público; en términos más concretos: mujeres víctimas de violencia de género (arts. 133-136); víctimas extranjeras de violencia sexual (arts. 137-141); colaboración contra redes organizadas (arts. 142-147); extranjeros víctimas de trata de seres humanos (arts. 148-155)<sup>19</sup>.

d.- En cuanto a la regulación de la residencia de larga duración (Título X, arts. 175-189), en la que ha de distinguirse entre larga duración-UE y larga duración nacional, se han introducido diversos cambios en consonancia con la Directiva 2003/109 y se ha procedido también a trasponer parte de la Directiva 2021/1883 en lo relativo al cómputo del periodo

---

<sup>18</sup> El vigente RD 1155/2024: 1. regula el acceso al empleo, por cuenta ajena y por cuenta propia, de las personas titulares de autorización de larga duración por estudios, movilidad de alumnos, servicio de voluntariado o actividades formativas, sin necesidad de presentar una nueva solicitud, pero limitado a 30 horas semanales, salvo en el caso de FP de régimen intensivo. La vigencia de la autorización para trabajar coincidirá con la de la autorización de estancia de larga duración (art. 57 RD 1155/2024); 2. se suprime la autorización de residencia temporal y trabajo para investigación, profesionales altamente cualificados titulares de tarjeta azul-UE y prestaciones transnacionales de servicios; 3. la residencia temporal en general (título IV, arts. 60-99), sufre importantes modificaciones; en concreto, se aprecia una mayor claridad en cuanto a los diferentes tipos de autorizaciones de residencia temporal (art. 60.2), siendo de mayor interés la regulación de la residencia temporal y trabajo por cuenta ajena (arts. 72-81), y la necesidad de cumplir con los requisitos establecidos en el art. 74, así como la regulación de la residencia temporal y trabajo por cuenta propia (arts. 82- 87); 4. a su vez, como novedad, se añade un tipo de autorización de residencia temporal de familiares de ciudadanos españoles, de forma específica y fuera del arraigo familiar, con derecho a residir y trabajar, por cuenta ajena o por cuenta propia, sin necesidad de realizar ningún trámite adicional (arts. 93-99).

<sup>19</sup> Puede observarse que las mayores modificaciones se han producido con respecto a la figura del arraigo; no sólo por la creación de una nueva figura -el arraigo de segunda oportunidad-, sino principalmente porque se ha reducido el periodo de permanencia mínimo en España para obtener la autorización: 2 años en lugar de 3, salvo para el arraigo familiar, que no requiere ninguna permanencia previa. *Vid.*, Instrucciones SEM 1/2025 y SEM 2/2025, de 13 de mayo de 2025.

de residencia legal de las personas titulares de la Tarjeta azul-UE. También el Título XI (arts. 190-192) sobre la modificación de las situaciones de las personas extranjeras en España ha sufrido cambios con el objeto de incorporar la Directiva 2024/1233, sobre solicitud de permiso único para residir y trabajar en un Estado miembro, al ordenamiento español. Finalmente, el Título XII (arts. 193- 203) regula disposiciones comunes relativas a tramitación, concepto de familiar a cargo, lugares de presentación de solicitudes y acceso a la información, entre otros aspectos.

## **2.- La situación de capacidad limitada para contratar**

Frente a la capacidad plena, la situación de capacidad limitada significa que la capacidad para contratar va a requerir de un complemento, que se materializa en la necesidad de obtener una autorización; es decir, se requiere una autorización que complete la capacidad para contratar. En esta situación se encuentran los restantes menores de 18 años y mayores de 16 años que no están emancipados y/o los que viven de forma independiente y han suscrito un contrato de trabajo con consentimiento expreso o tácito de sus padres o tutores (y que el Código Civil reputa como emancipados). Así, los mayores de 16 y menores de 18 años que no se encuentran en las situaciones descritas anteriormente, necesitan de una autorización para contratar, otorgada por su representante legal; es decir, por quienes ostentan su patria potestad, padres o tutores, o personas o instituciones que les hayan tomado a su cargo.

En términos prácticos, la situación de capacidad limitada para contratar significa que estos menores de 18 años, pero mayores de 16 años, necesitan que quienes ejercen su patria potestad firmen sus contratos de trabajo, otorgando de esta forma su autorización a la contratación. Según se dispone en el artículo 7.b ET la autorización ha de comprender en todo caso la posibilidad “de ejercitar los derechos y cumplir los deberes que se deriven de su contrato y para su cesación”. Desde el punto de vista legal, la autorización puede ser expresa o tácita. Si se concede, no se podrá limitar, ni condicionar y parece que tampoco se puede revocar. Se trata de un supuesto de autorización y no de una representación legal. Por lo tanto, la voluntad decisiva es la del menor o de la menor y se requiere obviamente su consentimiento en primer lugar<sup>20</sup>. Ello, no obstante, cabría por vía judicial -de oficio o a instancia del menor, de cualquier pariente o del Ministerio Fiscal- establecer alguna limitación, como medida de protección del interés del menor en caso de encontrarse en peligro o perjudicado en cualquier entorno (art. 158 Código Civil).

---

<sup>20</sup> Nótese que quien contrata y se obliga con carácter personal y voluntariamente a realizar la prestación laboral es el menor, no el autorizante. Por tanto, a él o ella pertenecen la retribución obtenida y los bienes que adquiera con ella, hasta el punto de que ambos quedan fuera de la administración paterna. No obstante, si el menor o la menor conviven pueden ser obligados a colaborar con sus bienes al levantamiento de las cargas familiares. En este sentido, lo dispuesto en el artículo 165 Código Civil: ... “los padres podrán destinar los del menor (los frutos de sus bienes) que viva con ambos o con uno de ellos, en la parte que le corresponda, al levantamiento de las cargas familiares, y no estarán obligados a rendir cuentas de lo que hubiesen consumido en tales atenciones”.

### 3.- La prohibición general para trabajar por razón de la edad

Como se ha señalado, existe en nuestro ordenamiento, en consonancia con la normativa internacional y europea – aunque la nuestra es más estricta<sup>21</sup>-, una prohibición general para trabajar en cualquier tipo de actividad para los menores de 16 años<sup>22</sup>. En este sentido, el art. 6.1 ET establece que “se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de 16 años”. Así, al objeto de preservar el derecho a la educación de los niños y jóvenes, y con el fin de garantizarles una formación a través del proceso de escolarización, se hace coincidir la edad mínima para trabajar (16 años) con la edad de terminación de la enseñanza obligatoria (16 años). En este sentido, el Tribunal Constitucional (STC 22/1981, de 2 de julio) estableció, como fundamento a esta limitación a la edad de acceso al trabajo, la necesidad de “garantizar una formación básica dentro de una política encaminada a promover la igualdad real y efectiva de todos los ciudadanos y remover los obstáculos que impidan a estos el pleno desarrollo físico y psíquico de su personalidad” (FJ 22º).

La línea divisoria de los 16 años -salvo la excepción que se verá establecida en el art. 6.4 ET para menores de 16 en espectáculos públicos-, se prevé en beneficio del menor porque su desarrollo personal y profesional no está completamente definido. Aunque, se ha señalado<sup>23</sup>, que esta “inmadurez” de los menores de 16 años no se presume en cuestiones de otra índole, en las que la edad mínima son 14 años: otorgar testamento (art. 663 CC); optar por la nacionalidad española (art. 20.2 CC); y responsabilidad penal de los menores que, aunque no serán responsables criminalmente por los actos cometidos (art. 19 CP), sí se les podrá exigir responsabilidades a los que tengan una edad comprendida entre 14 y 18 años por las actuaciones tipificadas como delitos o faltas en el Código Penal o las leyes penales especiales (art. 1.1 LO 5/2000, de 12 de enero, de responsabilidad penal de menores).

En todo caso, la prohibición general de acceso al empleo a los menores de 16 años que rige en nuestro ordenamiento laboral afecta también al trabajo por cuenta propia (art. 9

---

<sup>21</sup> Tanto la Carta Social Europea (art. 7 Parte II), como el Convenio 138 OIT fijan la edad ordinaria de entrada en el mercado de trabajo a los 15 años, y los 18 para actividades peligrosas. También la Directiva 94/33/CE establece los 15 años como la edad en la que el menor puede entrar en el mercado laboral, y los 18 años para las actividades que puedan ser peligrosas para su salud y desarrollo (art. 1.1). En este sentido, como vimos, la Directiva clasifica su contenido en función de la edad de los trabajadores y denomina “niños” a los menores de 15 años o que aún se encuentren cursando la escolaridad obligatoria, y “adolescente” a los menores que tengan edades comprendidas entre 15 y 18 años.

<sup>22</sup> Sobre la génesis y fundamento de esta prohibición, *Vid.*, ABELEIRA COLAU, Manuela (2021). *El trabajo de menores en espectáculos públicos*, Aranzadi, Pamplona, pp. 98-142; RUANO ALBERTOS, Sara (2001). *El trabajo de los menores de edad a la luz de la legislación internacional y comunitaria*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, pp. 61-148 y 319-335; GARCÍA TESTAL, Elena (2022). Capítulo XIII. Derechos en materia Laboral, en *Comentarios a la Ley Valenciana de Infancia y Adolescencia* (coord. Por MECO TÉBAR, Fabiola), Tirant Lo Blanch, Valencia, pp. 641-644.

<sup>23</sup> DOZO MOUGÁN Irene (2022). La protección de los menores de edad en la normativa laboral nacional. Una cuestión de obligada modificación, *Digitalización, Recuperación y reformas laborales. Comunicaciones al XXXII Congreso de la AEDTSS*, pp. 818-19.

LETA) y a su acceso al empleo público (art. 56.1.c EBEP<sup>24</sup>). En ambos casos, estas normas prevén el límite de los 16 años como edad de acceso de los menores a cualquier empleo público o privado, por cuenta ajena o propia, incluidas las actividades o trabajos familiares (art. 9.1 LETA)<sup>25</sup>.

### **III.- Protección otorgada a menores de 18 años y mayores de 16 años**

El ordenamiento establece una especial protección para los menores de 18 años, mayores de 16 años, y también se prevén determinados límites con respecto a la realización de cierto tipo de actividades. En cuanto a la protección otorgada a los menores de 18 años, incluso con carácter previo a la adopción de la Directiva 94/33/CE, el ET de 1980 ya estableció medidas como la prohibición de trabajo nocturno y la realización de horas extraordinarias para los menores de 18 años pues, como se ha dicho, la ordenación del tiempo de trabajo constituyó desde los orígenes del derecho del trabajo en nuestro país, y en los de nuestro entorno europeo, como unos de los aspectos básicos y primigenios en la protección de la salud y seguridad de los menores de edad. El resto de las medidas relativas a la jornada de trabajo que veremos a continuación, fueron introducidas en el ET en su mayoría por la Ley 11/1994, de 19 mayo; incluso con carácter previo a la aprobación de la Directiva 94/33/CE, de 22 de junio<sup>26</sup>.

#### **1.- Prohibición de trabajo nocturno (art. 6.2 ET)**

En concreto, en primer lugar, se prohíbe la realización de trabajo nocturno a los menores de 18 años (art. 6.2 ET). Se entiende por trabajo nocturno el realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana (art. 36.1 ET). Esta delimitación legal tiene carácter imperativo y no puede ser modificada por convenio colectivo (STS 10 de abril 1990). Además, la persona empresaria que recurra regularmente al trabajo nocturno está obligada a informar de ello a la autoridad laboral (art. 36.1.1 ET). También está prohibido el trabajo nocturno a las mujeres embarazadas o en situación de parto reciente, cuando existiese riesgo para el embarazo o la lactancia (art. 26.1 LPRL), y a las personas contratadas con contratos de formación en alternancia, salvo cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad (art. 11.2.k ET).

---

<sup>24</sup> Art. 56.1.c EBEP: “Para poder participar en los procesos selectivos será necesario reunir los siguientes requisitos: ...c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, la edad máxima de jubilación forzosa”.

<sup>25</sup> Art. 9.1 LETA: “Los menores de 16 años no podrán ejecutar trabajo autónomo ni actividad profesional, ni siquiera para sus familiares”.

<sup>26</sup> En concreto, la jornada máxima diaria de 8 horas, frente a la de 9 del trabajador mayor de edad; un descanso obligatorio de, como mínimo, 30 minutos cuando la prestación de servicios se desarrolle ininterrumpidamente durante más de 6 horas -frente a los 15 minutos que corresponden al trabajador mayor de edad cuando la prestación se prolonga ininterrumpidamente durante más de 6 horas- y un descanso semanal de, como mínimo 48 horas ininterrumpidas -frente a las 36 horas de descanso para los mayores de edad-.

## **2.- Prohibición de realización de horas extraordinarias (art. 6.3 ET)**

En cuanto a las horas extraordinarias, se establece en la Ley la prohibición de realizarlas por menores de 18 años (art. 6.3 ET); y también están prohibidas para determinadas personas trabajadoras en horarios nocturnos (art. 36.1.2 ET), trabajadores a tiempo parcial (art. 12.4.c ET), personas contratadas con contratos de formación en alternancia (art. 11.2.k ET), personas contratadas con contratos de formación para la obtención de práctica profesional (art. 11.3.h ET), entre otros. Según lo dispuesto en el art. 35.1 ET son horas extraordinarias las que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo fijada de acuerdo con las reglas que se establecen en el art. 34 ET. Son horas extraordinarias las que se realicen por encima de la jornada máxima de trabajo efectivo establecida para el trabajador, bien sea la legal, bien la pactada en convenio colectivo, o la pactada individualmente en el contrato de trabajo. El ET distingue entre horas extraordinarias comunes, que están prohibidas para los menores de 18 años, y horas extraordinarias por fuerza mayor (aquellas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes), que entendemos no están expresamente prohibidas para los mayores de 16 años.

## **3.- Protección en caso de trabajo a distancia (Ley 10/2021)**

En caso de trabajo a distancia, en virtud de lo establecido en la Ley 10/2021, de 9 de julio, se deberá garantizar a los menores, como mínimo, un porcentaje del cincuenta por ciento de trabajo de modalidad presencial; limitación en el trabajo a distancia que también afecta a los contratos en prácticas -actual contrato formativo para la obtención de práctica profesional (art. 11.3 ET)- y para la formación y el aprendizaje -actual contrato de formación en alternancia (art. 11.2 ET)- (art. 3 Ley 10/2021)<sup>27</sup>. El trabajo a distancia se entiende como forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda la jornada o parte de esta, con carácter regular (art. 2.a Ley 10/2021). Esta norma es de aplicación a los supuestos en los que el trabajo a distancia se preste, en un periodo de referencia de 3 meses, un mínimo de un 30 por 100 de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo (art. 1); y requiere la formalización de un acuerdo de trabajo a distancia con un contenido mínimo previsto en el art. 7 de la Ley 10/2021.

## **4.- Protección en materia de seguridad y salud prevista en la Ley 31/1995 y normas reglamentarias aplicables**

Por lo demás, se establecen también limitaciones en cuanto a la seguridad y salud de los trabajadores menores de 18 años. Así, el art. 6.2 ET prohíbe la realización por los menores

---

<sup>27</sup> Art. 3 de la Ley 10/2021: “En los contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas (actual contrato formativo para la obtención de práctica profesional) y para la formación y el aprendizaje (actual contrato de formación en alternancia), solo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo, un porcentaje del cincuenta por ciento de prestación de servicios presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a los mismos”.

de 18 años de “aquellas actividades o puestos de trabajo respecto a los que se establezcan limitaciones a su contratación conforme a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), y en las normas reglamentarias aplicables”. En este sentido, el art. 27.1. 1º párrafo de la LPRL obliga a la persona empresaria, antes de la incorporación de menores o de modificaciones importantes en sus condiciones de trabajo, a efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos. Se ha de informar, tanto a los jóvenes como a sus padres o tutores que han intervenido en la contratación, de los posibles riesgos y de las medidas adoptadas para su protección<sup>28</sup>. El deber de información sólo se entenderá cumplido si, verbalmente o por escrito, se traslada de modo comprensible, claro y concreto. La mera inclusión en el contrato de trabajo del menor de declaraciones formales y generales son insuficientes para cumplir con la obligación informativa.

Los menores de 18 años son un colectivo especialmente sensible y por ello deben tomarse medidas específicas para proteger su salud y seguridad. La LPRL obliga a tener en cuenta todos aquellos “riesgos específicos para la seguridad, salud y el desarrollo de los jóvenes derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto” (art. 27.1. 2º párrafo LPRL). La evaluación de riesgos debe efectuarse de manera individual para cada niño/a o joven, y no de forma genérica para todo el colectivo de menores, puesto que cada uno/a de ellos/as puede tener condiciones personales o profesionales diferentes.

Como ya anunciaba el art. 27.2 LPRL, el Gobierno debe establecer limitaciones a la contratación de jóvenes menores de 18 años en trabajos que presenten riesgos específicos. A tal objeto, con ocasión de la reforma laboral de 2021, la DF 5º del RDL 32/2021, de 28 de diciembre, anunciaba que, en el plazo de 3 meses desde la entrada en vigor del RDL 32/2021 -plazo incumplido- el Ministerio de Trabajo y Economía Social presentaría “a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas un análisis de la normativa de seguridad y salud aplicable a menores, en base a las conclusiones alcanzadas al respecto en el ámbito de la Estrategia Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que será tenido en cuenta en la elaboración de un reglamento sobre las peculiaridades aplicables a la contratación de personas jóvenes menores de 18 años en trabajos que presenten riesgos específicos...”.

En todo caso, es de aplicación lo dispuesto en la Directiva 94/33/CEE, de 22 de junio, que impone una serie de limitaciones a la contratación de menores de 18 años en trabajos que presenten riesgos específicos como: a) que superen objetivamente sus capacidades físicas o psicológicas; b) que impliquen una exposición nociva a agentes tóxicos, cancerígenos, que produzcan alteraciones genéticas hereditarias, que tengan efectos nefastos para el feto durante el embarazo o tengan cualquier otro tipo de efecto que sea

---

<sup>28</sup> Sobre la obligación de informar de los riesgos al menor y a sus padres o tutores, y sobre la necesidad de que el menor de edad esté bajo supervisión directa de otro trabajador, *vid.*, SSTSJ Cataluña 2401/2008, de 14 de marzo, y de Extremadura 253/2007, de 17 de abril.

nefasto y crónico para el ser humano; c) que impliquen una exposición nociva a radiaciones; d) que presenten riesgos de accidentes de los que se pueda suponer que los jóvenes, por la falta de consistencia respecto de la seguridad o por su falta de experiencia o de formación, no puedan identificarlos o prevenirlos; o e) que pongan en peligro su salud por exponerles a frío o a calor, ruidos, o a causa de vibraciones. Nótese que la Directiva 94/33/CEE, de 22 de junio, relativa a la protección de jóvenes en el trabajo fue objeto de modificación y actualización por la Directiva 2014/27/UE, de 26 de febrero, en lo que respecta a la clasificación de sustancias y mezclas, entre otros aspectos (Reglamento 1272/2008).

Por otra parte, en términos más concretos, el Decreto de 26 de julio de 1957 prevé determinadas “Industrias y trabajos prohibidos a mujeres y menores por peligrosos e insalubres” (puede verse versión de 10 de noviembre de 1995 en BOE legislación consolidada). De conformidad con lo establecido en la letra b) de la Disposición Derogatoria Única de la LPRL, quedan derogados los aspectos del Decreto relativos al trabajo de las mujeres. En cuanto a las prohibiciones para los menores de 18 años establecidas en este Decreto de 1957, en modo resumen y sin carácter exhaustivo, destacan las siguientes<sup>29</sup>: 1.- el engrase, limpieza, examen o reparación de las máquinas o mecanismos en marcha que resulten de naturaleza peligrosa; 2.- el manejo de prensas, guillotinas, cizallas, sierras de cinta o circulares, taladros mecánicos y, en general, cualquier máquina que por las operaciones que realice, las herramientas o útiles empleados o las excesivas velocidades de trabajo, represente un marcado peligro de accidentes, salvo que este se evite totalmente mediante los oportunos dispositivos de seguridad; 3.- cualquier trabajo que se efectúe a más de 4 metros de altura sobre el terreno o el suelo, salvo que se realice sobre piso continuo y estable, tal como pasarelas, plataformas de servicios u otros análogos, que se hallen debidamente protegidos; 4.- el trabajo de transportar, empujar o arrastrar cargas que representen un gran esfuerzo; y 5.- todos aquellos trabajos que resulten inadecuados para la salud de estos trabajadores por implicar exceso de esfuerzo físico o ser perjudiciales por sus características personales.

Por lo demás, en cuanto a la vigilancia de la salud de los trabajadores menores, existen algunas particularidades que afectan a la realización de reconocimientos médicos. En concreto, la voluntariedad que se predica de los reconocimientos médicos para mayores de 18 años (art. 22 LPRL), se ve modulada de forma significativa, pues el reconocimiento médico en menores puede ser fundamental para que la empresa pueda valorar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los menores. La persona empresaria debe cuidar y vigilar de forma específica la salud y seguridad de estos empleados.

---

<sup>29</sup> Ficha Prevención10.es, Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo (INSST); vid., *La Prevención de Riesgos Laborales en Jóvenes*, Secretaría de Salud y Medio Ambiente UGT-CEC, 2019: El colectivo de trabajadores jóvenes es un grupo especialmente vulnerable en lo que respecta a sufrir accidentes en su puesto de trabajo, hecho que se ve refutado por diferentes estadísticas tanto nacionales como europeas.

## **5.- Reglas prevista en cuanto a la jornada de trabajo (art. 34 ET)**

Se establecen a su vez en el Estatuto de los Trabajadores reglas especiales para los menores de 18 años en lo que respecta al tiempo de trabajo diario (art. 34.3 ET). Así, la jornada ordinaria máxima es de 9 horas al día (art. 34.3 ET), pero este mismo artículo establece que los trabajadores menores de 18 años “no podrán realizar más de 8 horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleados, las horas realizadas con cada uno de ellos”. Ha de tenerse en cuenta que esta disposición es de carácter dispositivo lo que significa que por negociación colectiva podrían superarse estos límites. Ello, no obstante, para los menores de 18 años, el límite diario, 8 horas, es imperativo, no pudiendo trabajar más allá de 8 horas diarias.

En cuanto a la regla sobre el descanso intra-jornada (art. 34.4 ET) de 12 horas de descanso ininterrumpido entre jornada y jornada, esta es de aplicación tanto a mayores como a menores de 18 años. Según el art. 88 de la LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPD), las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital fuera del tiempo de trabajo, aunque se encomienda su regulación a la negociación colectiva y, en su defecto, al acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Sobre el deber empresarial relativo a garantizar la desconexión digital, *vid.*, art. 18.2 de la Ley 10/2021, de trabajo a distancia<sup>30</sup>.

A su vez, si la jornada diaria continuada de los menores de 18 años excede de 4,5 horas, deberá establecerse un periodo de descanso no inferior a 30 minutos (art. 34.4 ET). En el caso de mayores de 18 años, el periodo de descanso es como mínimo 15 minutos cuando la jornada diaria continuada excede de 6 horas.

Por último, en cuanto al descanso mínimo semanal, será de dos días ininterrumpidos para los trabajadores menores de 18 años (art. 37.1 ET). Para los mayores de 18 años, el descanso mínimo semanal es de día y medio. Nótese que, en ambos casos, mayores y menores de 18 años, los descansos semanales son acumulables por periodos de hasta 14 días. Así, aunque en principio han de respetarse los periodos mínimos, existen ciertas excepciones a la no acumulación de periodos de descanso (*Vid.*, RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo).

## **IV.- Problemática específica de los artistas menores de 16 años**

Como ya se ha señalado, la regla general de prohibición de trabajar establecida para menores de 16 años cuenta con una excepción: el trabajo de menores de 16 años en

---

<sup>30</sup> Art. 18.2 Ley 10/2021: “La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en las que se definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas”.

espectáculos públicos. Así, según lo dispuesto en el art. 6.4 ET, el trabajo de menores de 16 años tiene que ser autorizado por la autoridad laboral, por escrito, para actos determinados, y “siempre que no suponga un peligro para la salud física ni para su formación profesional y humana”. Como se ha dicho, también, la relación laboral de los artistas es una relación laboral especial, regulada por RD 1435/1985 que, muy probablemente, va a ser derogado en breve y sustituido por un nuevo reglamento, con ocasión de lo que se viene denominando, el nuevo “Estatuto de los Artistas”. Esta reforma, como luego comentaremos, viene a regular, por vez primera, el trabajo de los artistas menores de edad, pues busca evitar, o al menos limitar en la medida de lo posible, la explotación infantil también en el entorno digital, yendo más allá de la habitual protección en los ámbitos tradicionales (artístico, cultural, deportivo, intrafamiliar, escolar, etc.)<sup>31</sup>. La necesidad de reforma es mayúscula, pues con urgencia se requiere una normativa específica sobre las condiciones de trabajo de los menores de 16 años artistas en espectáculos públicos.

### **1.- El amplio ámbito de aplicación del RD 1435/1985: artistas en espectáculos públicos**

Pues bien, las actividades artísticas, sean desarrolladas por menores o no, están sujetas a una normativa laboral específica, el RD 1435/1985, de 1 de agosto (pendiente de reforma), que regula la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad (RD-ley 5/2022, de 22 de marzo)<sup>32</sup>. Así, se entenderán incluidas en el ámbito de aplicación de este reglamento, entre otras, “las personas que desarrollan actividades artísticas, sean dramáticas, de doblaje, coreografía, de variedades, musicales, canto, baile, de figuración, de especialistas, de dirección artística, de cine, de orquesta, de adaptación musical, de escena, de realización, de coreografía, de obra audiovisual, artista de circo, artistas de marioneta, magia, guionistas, y, en todo caso, cualquier otra persona cuya actividad sea reconocida como la de artista, intérprete o ejecutante por los convenios colectivos que sean de aplicación en las artes escénicas, la actividad audiovisual y la musical” (art. 1.2 3º párrafo) RD 1435/1985). A su vez, según lo dispuesto en el art. 1.3 del RD 1435/1985, en su nueva versión desde el 31 de marzo de 2022, “quedan incluidas

---

<sup>31</sup> Al estilo de la normativa francesa, la anunciada reforma normativa pretende no solamente equilibrar el mercado audiovisual y publicitario, pues hay que integrar a los *influencers* más relevantes (ingresos y audiencia significativos, según RD 444/2024) en el mismo, sino también poner fin a determinados abusos por parte de padres o tutores con respecto a la sobre exposición, y probable explotación económica, de los menores de edad en las plataformas digitales. Entre las claves de la reforma se encuentra evitar que los menores se conviertan en fuentes de ingresos para las familias, sin ninguna protección legal.

<sup>32</sup> Este RD-ley 5/2022, de 22 de marzo, en vigor desde el 31 de marzo de 2022, adapta el régimen de la relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, y se mejoran las condiciones laborales del sector. *Vid.*, ALTÉS TÁRREGA, Juan Antonio, ARADILLA MARQUÉS, María José y GARCÍA TESTAL, Elena (2022). La relación laboral especial de artistas tras el Real Decreto 5/2022. *Lex Social, Revista de Derechos Sociales*, 2022, 12 (2); y ARADILLA MARQUÉS, María José (2023). La mejora de protección social de las personas artistas por el RD Ley 1/2023, *Briefs AEDTSS*, 2.

en el ámbito de aplicación... todas las relaciones establecidas en las distintas fases de la ejecución de las actividades artísticas, técnicas y auxiliares... mediante comunicación pública o destinadas a la fijación o difusión a través de cualquier medio o soporte técnico, tangible o intangible, producción fonográfica o audiovisual, en medios tales como teatro, cine, radiodifusión, televisión, internet incluida la difusión mediante *streaming*, instalaciones deportivas, plazas, circo, festivales, tablaos, salas de fiesta, discotecas y, en general, cualquier lugar destinado habitual o accidentalmente a espectáculos públicos, o a grabaciones, producciones o actuaciones de tipo artístico o de exhibición”. Puede observarse que la enumeración descrita en estos artículos no encierra un *numerus clausus*, sino al contrario deja abierta la posibilidad de incluir en el concepto “espectáculo público” cualquier otro tipo de actuación o celebración<sup>33</sup>.

Por lo demás, el art. 6.4 ET, al no calificar al sujeto como artista, permite que bajo su ámbito de protección queden insertas, al hilo de lo dispuesto en el RD 1435/1985 reseñado, multitud de prestaciones de servicios que, sin considerarse o no como “arte”, están bajo su amparo; en este sentido, actividades como la publicidad, *reality shows*, la competición de juegos *online*, la actividad deportiva -de la que se dará cuenta en el apartado siguiente, *supra* apartado 4-, o la aparición en videos de plataformas como *youtube*, *tiktok* o *Instagram*. En el caso de los menores de edad *gamers*, los torneos en los que participan *online*, con contratos suscritos con determinados clubs en los denominados *e-Sports*, podría surgir la duda sobre su consideración como relación laboral ordinaria, o especial como artista en espectáculo público.

## 2.- Las “actuaciones” de artistas menores de 16 años en plataformas tecnológicas (streamers, gamers, youtubers e influencers)

Así las cosas, desde las modificaciones operadas en el RD 1435/1985 por el RD-Ley 5/2022, de 22 de marzo, la actividad de los *streamers* queda expresamente incluida en el ámbito de aplicación del mencionado RD 1435/1985. Es lógico que se haya dado este paso, pues internet es un espacio de difusión y, por ello, los videos, música y fotos incorporados a páginas web, redes sociales o aplicaciones deben incluirse en el concepto de “espectáculo” para el público. La norma nombra expresamente al *streaming* como forma de difundir la creación artística; habrá que entender que también se incluye a los *gamers* y también a los *youtubers*; y, en general a los denominados *influencers* o creadores de contenido<sup>34</sup> que, desde el punto de vista legal, se asimilan a los “usuarios de

<sup>33</sup> El problema, como se ha puesto de manifiesto, reside en el hecho de que no se recoge una definición de “espectáculo público” en el ET; habrá de entenderse que el concepto “público” pretende designar “de una manera indeterminada y abierta el círculo de personas que pueden acceder a la contemplación intelectual del espectáculo” VALDÉS DAL-RÉ, Fernando (2008). La relación laboral de los artistas: notas sobre su configuración, *Relaciones Laborales*, núm. 22, p. 7, cit., por ABELEIRA COLAU, Manuela (2021). *El trabajo de menores en espectáculos públicos, op., cit.*, p. 204.

<sup>34</sup> La utilización del término *influencer* o creador de contenido se remonta al año 1997 (Universidad de Stanford, EEUU); si bien en función de la plataforma en la que operan pueden clasificarse como *youtuber*, *instagramer* o *tiktoker*. Más recientemente, a partir de 2017, después de una serie de cambios de algoritmos que han provocado varias polémicas con los creadores de contenido de *YouTube*, hubo un éxodo masivo hacia otras plataformas que permiten monetizar su contenido sin las restricciones impuestas por *Google*,

especial relevancia que empleen servicios de intercambio de video a través de plataforma” (art. 94 de la Ley 13/2022, de 7 de julio, General de Comunicación Audiovisual)<sup>35</sup>.

En cuanto a las “actuaciones” de los artistas menores de 16 años en plataformas tecnológicas ha de tenerse presente que, actualmente (pues está pendiente de reforma), la edad mínima para poder crearse un perfil en internet es de 13 años; sin embargo, es bastante habitual que lo hagan con menor edad, pues los controles de acceso son laxos. Según la normativa, los mayores de 13 años tienen capacidad para aceptar las condiciones sobre el tratamiento de datos específicos, pero no la política de privacidad que supone la total cesión de datos privados; y tampoco la tienen para aceptar las condiciones de servicio de las redes sociales, dado que la Ley de Propiedad Intelectual (RD legislativo 1/1996) se lo impide, al menos, en lo que a la cesión de los derechos de propiedad intelectual se refiere (art. 44). Nótese que el reciente Proyecto de LO para la protección de las personas menores de edad en los entornos digitales (121/000052), de 11 de abril de 2025, prevé la modificación de la LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales, (DF 6º) para elevar a los 16 años la edad a partir de la cual las personas menores de edad pueden prestar consentimiento para el tratamiento de sus datos personales; esta es la edad mínima que se fija en el Reglamento (UE) 2016/679; siendo necesario el consentimiento del titular de la patria potestad o tutela para edades inferiores. No obstante, el Reglamento citado, permite a los Estados miembros reducir el umbral hasta los 13 años; por ello la LOPDP de 2018 lo estableció en 14 años, pero ahora el legislador considera que ha de elevarse a 16, dado el uso exponencial de los menores y dada la madurez que se requiere el uso de determinados servicios, plataformas, sistemas y contenidos digitales<sup>36</sup>.

### **3.- La exigencia de laboralidad a los efectos de la aplicación del RD 1435/1985**

Evidentemente, el RD 1435/1985 que regula la relación laboral especial de artistas, y más concretamente su esperada reforma que prevé normativa específica para menores de 16 años, será de aplicación exclusivamente si se dan las notas de laboralidad (art. 1.1 ET), no pudiéndonos escudar exclusivamente en la existencia o no de una remuneración o retribución, pues en este ámbito determinar si estamos ante una relación laboral o no, no es fácil. Así las cosas, el objetivo de una interpretación finalista sería poder incorporar dentro del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, y de la regulación

---

como por ejemplo *Twitch*. A partir de 2020, la plataforma *Onlyfans* ha experimentado un crecimiento exponencial. *Vid.* PATRAS, Luminita y TODOLÍ, Adrián (2022). Ser *influencer* hoy: posibilidades y obstáculos de una nueva fuente de empleo, *Papers de la Càtedra d'Economia Col.laborativa i Transformació Digital*, núm. 4., pp. 11 y 17.

<sup>35</sup> Desarrollado por el RD 444/2024, de 30 de abril, por el que se regulan los requisitos a efectos de ser considerado usuario de especial relevancia de los servicios de intercambio de video a través de plataforma.

<sup>36</sup> Sobre la capacidad de los mayores de 14 años no emancipados para registrarse en redes sociales, *vid.*, ARNAIZ BOLUDA, Daniel (2024). Incapacidad de los menores de edad para registrarse en las redes sociales en España, *Anales de Derecho*, nº 41, Universidad de Murcia, pp. 125-170.

reglamentaria prevista para las relaciones laborales especiales, a todas las personas que presten servicios, sin ser una verdadera empresa<sup>37</sup>.

Así, en el supuesto de los *youtubers*, es complicado encontrar indicios de laboralidad, ya que no se dan ninguno de los indicios clásicos de subordinación a la plataforma, pues no hay instrucciones desde la empresa de cómo realizar un programa, ni con qué frecuencia debe realizarse (el *youtuber* es libre de subir el contenido que desee con la frecuencia que quiera). Sin embargo, el TS cada vez da mayor importancia a determinados indicios como la existencia o no de estructura empresarial, las posibilidades de crecimiento del negocio y la relación con los clientes (ajeneidad en la marca). En este sentido, se ha señalado que, en atención a los antecedentes sentados por la STS de 16 de noviembre de 2017 (rcud. 2806/15)<sup>38</sup>, un *youtuber* podría encajar en el concepto de trabajador, por los siguientes motivos<sup>39</sup>: a) El *youtuber* no interactúa con los clientes -las empresas que contratan la publicidad a través de *YouTube*-; es decir, las empresas no conocen muchas veces al *youtuber*, sino que contratan con *YouTube* un número de visualizaciones y es *YouTube* conforme a sus criterios empresariales y organizativos, quién inserta la publicidad en distintos videos; b) Tampoco el *youtuber* decide el “precio”, ni decide su retribución que viene dada por las condiciones generales de contratación establecidas por *YouTube*; c) la selección de empresas que pueden insertar publicidad en *YouTube*, la decide *YouTube* y no el *youtuber*; y d) La mayoría de *youtubers* no tienen estructura empresarial alguna, salvo un ordenador, una webcam y una línea de internet.

Sobre el salario o retribución, señala TODOLÍ SIGNES que “la retribución del *youtuber* depende de dos factores: 1.- el número de visualizaciones; y 2.- el número de programas realizados. El número de programas obviamente depende de la actividad trabajada (indicio de laboralidad). El número de visualizaciones, muchas veces, depende del propio *YouTube*. Dado que si el algoritmo de *YouTube* decide ponerte el primero en la portada (y aparecer como video sugerido) tus visualizaciones subirán; es decir, depende de *YouTube* el éxito de tu video. También depende de que los usuarios den “me gusta” y lo valoren positivamente, esto hace que *YouTube* -su algoritmo- te suba escalones y aparezcas como sugerido. Una vez más, depende de *YouTube*<sup>40</sup>”.

---

<sup>37</sup> TODOLÍ SIGNES, Adrián (2019). Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretación finalista, *Lan Harremanak*, nº 41, p.13. Sobre los presupuestos de laboralidad en la actividad artística, *vid.*, por todos, ALTÉS TÁRREGA, Juan Antonio y GARCÍA TESTAL, Elena (2017). *Contrato de trabajo y propiedad intelectual de los artistas musicales*, Tirant lo Blanch, Valencia, pp. 83-102.

<sup>38</sup> *Id.*, SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, María Yolanda (2018). Traductores e intérpretes judiciales y jurados: existencia de relación contractual asalariada en una empresa que utiliza aplicación informática. Comentario a la STS de 16 de noviembre de 2017, *Revista CEF-Legal Laboral*, febrero, pp. 1-8. Sobre la misma empresa (Ofilingua), *vid.*, STS 1354/2023 (rcud 802/2020).

<sup>39</sup> TODOLÍ SIGNES, Adrián (2018). ¿Son los *youtubers* trabajadores laborales de *YouTube*? ¿Y los *influencers* de la marca a la que hacen publicidad? *Blog Argumentos de derecho laboral*, entrada de 26 de abril 2018

<sup>40</sup> En este sentido, se pronunció el *streamer* “El Rubius” el pasado 30 de enero de 2026: el “tamaño” del canal ya no garantiza nada”; “el contador de suscriptores no sirve de casi nada”... pues el algoritmo de *YouTube* puede detectar un canal nuevo que retiene mejor a la audiencia y (*YouTube*) “empujará este contenido”; es decir, *YouTube* no “reparte” visibilidad” por antigüedad, sino por señales de rendimiento

Lo cierto es que el trabajo de una persona que se dedique a crear contenido siempre implicará una retribución, ya sea en dinero o en especie, y será de gran importancia determinar quién es la persona encargada de retribuir, en dinero o en especie (entrega de productos, entradas a eventos o locales de ocio o restauración, la prestación de un servicio, los cheques regalo o los viajes). Así, para poder efectuar la calificación de prestación de servicios de *youtubers*, *bloggers* o *vloggers*, *tiktokers* o *streamers*, como relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos es preciso (ALTÉS TÁRREGA, ARADILLA MARQUES Y GARCÍA TESTAL)<sup>41</sup>: 1.- que la actividad sea calificable como artística y en el desarrollo de un espectáculo público (debe poder integrarse en el concepto de arte escénica, audiovisual o musical, no es suficiente su desarrollo en internet o mediante *streaming*); 2.- que la actividad artística se realice en el ámbito de organización y dirección de un organizador/a o productor/a de actividades artísticas (¿quién determina las condiciones en las que se publican esos contenidos? y ¿en qué medida esa intervención de la plataforma o red social puede considerarse determinante de la existencia de dependencia jurídica, en los términos de la relación especial artística?)<sup>42</sup>; 3.- que se acredite que la creación de contenido se realiza por cuenta de ese realizador/a o productor del espectáculo<sup>43</sup>; y 4.- que se realiza a cambio de una retribución en dinero o en especie (ello significa valorar quien abona esa retribución, cómo se calcula y quien fija los criterios para el cálculo)<sup>44</sup>.

En todo caso, nos encontramos en este momento a la espera de resolución de un supuesto que vendría a aportar bastante luz en cuanto a la consideración de relación laboral de los *youtubers*: el pasado 23 de noviembre de 2023, UGT (representado por el abogado Bernardo García) presentó la primera demanda por despido improcedente de un creador de contenido (“Jotapov”), contra Google (*YouTube*). Según informa UGT, se demanda a Google España por lo que se considera un despido improcedente de un *youtuber* cuando el Canal de *YouTube* “Último Bastión” le retira unilateralmente los ingresos que venía recibiendo por sus videos. Señala “Jotapov” que para generar dinero en *YouTube* tienes que cumplir una serie de requisitos que exige la multinacional (mínimo de subscriptores, número de visualizaciones en horas, etc.).

---

(qué porcentaje se queda, cuanto tiempo miran y cómo se comporta la audiencia ante un video). Si un video engancha, el sistema aprende rápido y lo prueba con más gente; si no, lo deja caer, aunque el canal tenga un histórico enorme.

<sup>41</sup> ALTÉS TÁRREGA, Juan Antonio, ARADILLA MARQUÉS, María José y GARCÍA TESTAL, Elena (2022), *op. cit.*, pp. 8-10.

<sup>42</sup> El art. 6 RD 1435/1985 establece unos perfiles muy concretos de la dependencia: “el artista está obligado a realizar la actividad artística para la que se le contrató, en las fechas señaladas, aplicando la diligencia específica que corresponda a sus personales aptitudes artísticas y siguiendo las instrucciones de la empresa en lo que respecta a la organización del espectáculo”. No concurrirá dicha dependencia si la plataforma se limita a prestar un servicio electrónico de intermediación consistente en poner en contacto a usuarios y a creadores de contenido autónomos que gozan de absoluta libertad para concretar su prestación de servicios.

<sup>43</sup> Este elemento nos conduce a la valoración adecuada de la importancia económica de los medios empleados para la difusión del contenido, pues el valor económico de la plataforma o red social será mayor que la de los elementos materiales aportados por el creador de contenidos.

<sup>44</sup> Existen “códigos afiliados” cuando se abona un porcentaje sobre las ventas de un determinado producto o servicio.

Quedamos a la espera de este importante pronunciamiento judicial, que podría abrir el camino a otros; por ejemplo, *influencers* que trabajan para marcas siguiendo instrucciones precisas, obligados realizar un mínimo de *posts* al día o a la semana; aunque quizás habría que plantearse si estos creadores de contenido desean, o no, ser empleados por cuenta ajena y hacer *transparentes* sus retribuciones. La figura de los *influencers* en la normativa española se recoge en el art. 94 de la Ley 13/2022, de 7 de julio, General de Comunicación Audiovisual, que los equipara a los “usuarios de especial relevancia que empleen servicios de intercambio de videos a través de plataformas”; a pesar de que la Directiva 2018/1808, de servicios de comunicación audiovisual, no los incluyó expresamente en su ámbito de aplicación, pero sí dejó libertad a los Estados miembros para su regulación. En España, este art 94.1 de la Ley 13/2022, ha sido desarrollado por el RD 444/2024, de 30 de abril<sup>45</sup>. A su vez, el art. 88 de la Ley 13/2022 impone a los “prestadores del servicio de intercambio de videos a través de plataforma”, la obligación de adoptar medidas para proteger a los menores de edad, de los programas, de los videos generados por usuarios y de las comunicaciones audiovisuales “que puedan perjudicar su desarrollo físico, mental o moral<sup>46</sup>”.

#### **4.- La necesidad de contar con autorización de la autoridad laboral**

En cualquier caso, y en consonancia con las normas europeas, la Directiva 94/33/CEE, de 22 de junio (art. 5.1), se prevé en nuestra normativa, como requisito fundamental, que la contratación de menores de 16 años se someta, en cada caso, a un procedimiento de autorización previa expedido por la autoridad (laboral) competente. Actualmente, y a la espera de reforma, puede observarse que los procesos de tramitación, incluyendo el contenido mínimo exigido en las solicitudes para la autorización del trabajo de menores de 16 años, difieren de una CCAA a otra.

En todo caso, el vigente art. 2 del RD 1435/1985 sobre la capacidad para contratar, que no fue modificado por el RD-ley 5/2022, prevé, en punto al contenido del art. 6.4 del ET -que exige la autorización de la administración laboral “en casos excepcionales” para que la contratación de menores sea válida-, lo siguiente: 1.- que los representantes legales de los menores, o sus tutores, soliciten por escrito (acompañando el consentimiento del menor, si tuviese “suficiente juicio”) la autorización a la autoridad laboral para la participación del menor en espectáculos públicos; 2.- que la autoridad laboral, estatal - Ministerio o Direcciones provinciales de trabajo- o autonómica según corresponda,

---

<sup>45</sup> Este RD 444/2024 matiza los requisitos establecidos en el art. 94.2 Ley 13/2022 respecto de la consideración de usuario de especial relevancia -personas físicas o jurídicas- en cuanto a: 1.- ingresos significativos (bruto anual mínimo 300.000 euros); y 2.- audiencia significativa (más de 1 millón de seguidores en un único servicio de intercambio de videos, o más de 2 millones de forma agregada; en ambos casos, más de 24 publicaciones al año).

<sup>46</sup> La Ley 13/2022 también prevé la protección de menores en los servicios de comunicación audiovisual (art. 83 y 89), ofrece protección en materia de datos personales (art. 90), regula diversos derechos de los menores en el ámbito audiovisual (arts. 95- 100), y tipifica infracciones y prevé sanciones en caso de incumplimientos en materia de protección de menores en el ámbito de la comunicación audiovisual (arts. 154-166).

otorgue la autorización con carácter excepcional y restrictivo (no general), para actos determinados y siempre que no haya peligro para la salud física ni para su formación humana y profesional; 3.- que la resolución por la que se autorice la contratación del menor o de la menor se efectúe por escrito, especificando el espectáculo o actuación para la que se confiere; y 4.- que, una vez concedida la autorización, corresponde al padre o tutor -o madre o tutora- la celebración del correspondiente contrato, requiriéndose también, el previo consentimiento del menor, si tuviere “suficiente juicio”; asimismo corresponde al padre o tutor -o madre o tutora- el ejercicio de las acciones derivadas del contrato. Quedaría por determinar, a la espera de la previsible reforma normativa cuándo y cómo se determina que un menor de 16 años tiene “suficiente juicio”.

Así, como se ha señalado, la concesión de la autorización es un hecho excepcional porque el ET y el RD 1435/1985 así lo establecen. La excepcionalidad viene referida a que la autoridad laboral debe orientar su decisión y concretar las condiciones de trabajo al fin superior que constituye la protección del menor. En este sentido, la autorización de la administración para el trabajo de los menores deberá estar motivada; es decir, con el objeto de salvaguardar al menor, la autorización debe incluir que se declare la licitud y la determinación de la actividad artística que se quiere contratar; a tal objeto, debe estar motivada de forma objetiva y fundamentada razonadamente, como toda resolución administrativa (art. 35 Ley 39/2015). El plazo máximo para dictar resolución de 3 meses (art. 21.3 Ley 39/2015), entendiéndose desestimada la solicitud en caso de silencio administrativo.

Uno de los mayores problemas al que nos enfrentamos hasta la fecha (a la espera de la nueva regulación) es el relativo a que la decisión de solicitar la autorización ante la autoridad laboral se deja al arbitrio de los padres o representantes legales del menor, sin que exista certeza sobre si el niño o niña -aquellos que “no tienen suficiente juicio”, ha de entenderse, sin saber cómo y cuándo ha de determinarse que si lo tiene- quieren o no formar parte del espectáculo. Se ha señalado con acierto que la Ley no establece ningún requisito, como podría ser una entrevista con la autoridad laboral o con un psicólogo/a<sup>47</sup>. En este sentido, podría existir un desacuerdo entre el menor y el representante legal y, además, podría también ocurrir que, una vez obtenida la autorización de la autoridad laboral e incluso una vez celebrado el contrato, el menor/la menor no quiera participar<sup>48</sup>.

## **5.- La -previsible- nueva regulación sobre los artistas menores de edad**

Así las cosas, se encuentra pendiente de aprobación un proyecto de Real Decreto por el que se derogará, y sustituirá, el vigente RD 1435/1985 que regula la relación laboral de artistas en espectáculos públicos, y que tiene como una de sus novedades más esperadas,

<sup>47</sup> ABELEIRA COLAU, Manuela (2021). *El trabajo de menores en espectáculos públicos*, op., cit, p. 186.

<sup>48</sup> Como ha señalado MENÉNDEZ SEBASTIÁN, Paz (2003). *Aptitud legal y Capacidad en el contrato de trabajo*, CES, Madrid, p. 325: “esta capacidad no es la misma que se requiere para consentir el contenido del contrato, ni tiene la misma repercusión”. Así, una vez más, se plantea la duda de qué capacidad o aptitud legal se requiere del menor para que pueda consentir la solicitud de la autorización por parte de su representante legal.

la regulación del trabajo de menores de edad<sup>49</sup>: “se salda una importante deuda histórica”...”por primera vez en la historia se regula legalmente el régimen concreto de participación de menores en actividades artísticas y su autorización, de modo que, por una parte, se mejoran sus derechos y, por otra, se establecen reglas claras y únicas para todo el territorio nacional, evitando fenómenos de abusos o de competencia desleal<sup>50</sup>”.

Así, según se establece en la normativa proyectada, el único régimen de trabajo permitido para los menores de 16 años en las artes escénicas, audiovisuales o musicales es por cuenta ajena y con sujeción a las reglas contenidas en este régimen (Estatuto de los Trabajadores): “esta regulación resulta aún más procedente, si cabe, en el actual contexto económico y social en el que las nuevas formas de trabajo -sobre todo relacionadas con las nuevas tecnologías- facilitan la prestación de servicios artísticos por personas menores de edad, con el riesgo de que la actividad se realice sin la protección mínima prestada por el derecho del trabajo<sup>51</sup>”. Además, la autorización para trabajar será única para todo el territorio del Estado, estableciéndose normas comunes a tal efecto: se exige motivación y adecuación de la resolución y se prevé cierta flexibilidad cuando la actividad artística se vaya a desarrollar en varias CCAA, contemplando supuestos de prórrogas o ampliaciones o la posibilidad de suplencias.

Otra de las novedades más relevantes hace referencia al establecimiento de reglas en cuanto al trabajo por cuenta ajena que desarrollaría el menor de 16 años: 1.- su compatibilidad con su vida social, su tiempo de ocio y descanso; 2.- su compatibilidad con su actividad escolar diaria reglada o, excepcionalmente, con una actividad escolar alternativa proporcionada por la empresa que permita el adecuado seguimiento de los planes de estudios oficiales; y 3.- la necesidad de contar durante su actividad laboral con la presencia de un familiar de hasta 2º grado inclusive, por consanguinidad o afinidad o, en su defecto, de una persona nombrada por la empresa con el acuerdo de sus progenitores o de la persona que ejerza la patria potestad, que velará por el bienestar y las necesidades del menor.

Por lo demás, se prevén también normas para la regulación de la jornada máxima de trabajo y del trabajo nocturno de los menores de 16 años en los términos siguientes: la jornada máxima de trabajo para los menores de hasta 6 meses de edad no podrá superar 1 hora diaria y 4 semanales, incluyendo tareas preparatorias y posteriores; de 6 meses a 2 años, 2 horas diarias y 6 semanales, y si el menor tiene entre 3-6 años, la jornada máxima será de 3 horas diarias y 9 semanales. De 7 a 12 años, el borrador establece un máximo de 4 horas diarias y 12 semanales; y de 13-17 años, 4 horas al día y 20 a la semana. En cuanto al trabajo nocturno, de manera excepcional y debidamente justificado, se autoriza

---

<sup>49</sup> Según información de los medios, un primer periodo de audiencia pública finalizó el pasado 24 de septiembre de 2025; el pasado 23 de enero de 2026 se abrió un segundo periodo de audiencia, al haberse introducido modificaciones en materia de IA generativa. Se prevé su aprobación por el Consejo de Ministros antes del verano 2026.

<sup>50</sup> Exposición de Motivos, párrafo 18º.

<sup>51</sup> Exposición de Motivos, párrafo 20º.

hasta las 23:00 para los 12-14 años; hasta las 24:00 para 15-16 años y hasta la 1:00 de la madrugada en la franja 17-18 años. El trabajo nocturno se podrá llevar a cabo como máximo 3 días a la semana y ha de garantizarse, en todo caso, un descanso posterior de 16 horas entre jornadas.

Ha de tenerse presente que, mientras no se proceda a la aprobación del nuevo Real Decreto en los términos expresados, la prohibición de trabajo nocturno para los menores de 18 años anteriormente señalada es de aplicación. Así, tanto al menor de 18 años - mayor de 16 años- como el menor de 16 años que trabaja, con autorización administrativa, como artista en espectáculo público incluidos los denominados *streamers*, *influencers*, etc. les es de aplicación el ET. Ahora bien, a la espera de la nueva regulación, podría argumentarse, al menos en mi opinión que, dado que ciertas actividades artísticas se realizan habitualmente en horario nocturno, si consta este hecho en la solicitud realizada ante la autoridad laboral para menores de 16 años, y se cuenta con la misma, no sería de aplicación la prohibición de trabajo nocturno para los artistas, incluidos *streamers*, tanto si son mayores de 16 o menores de esta edad; por supuesto, aseguradas su salud y seguridad, y siempre con carácter excepcional, no habitual<sup>52</sup>.

Por lo demás, con carácter general y no específico sobre el régimen jurídico del trabajo de artistas de menores de edad, el nuevo RD vendría a introducir también las siguientes novedades: 1.- la figura del “coordinador de intimidad”, como figura obligatoria que, además, en el caso de los menores vigilará también el buen uso de la iluminación, sonido o exceso de maquillaje; 2.- protección frente a la violencia y el acoso; 3.- uso de IA generativa, que no podrá sustituir ni eliminar la participación de las personas artistas, y deberá especificarse su uso en el contrato (solo para generar contenidos que estén estipulados en ese contrato); en este sentido, se establecen tres reglas básicas completamente novedosas en nuestro ordenamiento<sup>53</sup>; 4.- en cuanto a la jornada, se procede a definir con mayor claridad los tiempos que se consideran de trabajo efectivo; por ejemplo, los ensayos y promociones de la obra se incorporan a la jornada de trabajo;

---

<sup>52</sup> En sentido similar, RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, Soledad (2007). Valoración de la normativa laboral española..., *op.*, *cit.*, p. 238; y ALZAGA RUIZ, Icíar (2001). *La relación laboral de los artistas*, CES, Madrid, p. 251.

<sup>53</sup> 1.- La IA generativa no forma parte de la naturaleza ni del objeto del contrato artístico; por tanto, no forma parte del contrato la utilización por la empresa o su cesión a terceros para replicar o generar mediante sistemas de IA generativa tanto la propia voz o imagen de la persona artista como el resto de los resultados de la actividad contratada, tales como la obra musical o escrita o las interpretaciones o ejecuciones artísticas; 2.- se prevé la posibilidad de que estos sistemas se puedan utilizar en determinados casos siempre limitados a la realización y a la explotación y a la promoción de la obra o trabajo artístico contratado, y siempre que no suponga *ultrasuplantación* de las personas trabajadoras, remitiendo a la negociación colectiva la identificación de dichos usos y el modo de comunicarlos a las personas trabajadoras; y 3.- se establece que, fuera de estos supuestos, la utilización de la propia voz o imagen de la persona artista o de los resultados de la actividad contratada mediante sistemas de IA generativa sólo podrá producirse cuando exista acuerdo expreso formalizado por escrito, teniendo derecho la persona artista a percibir una compensación económica en los términos regulados, en su caso, en el convenio colectivo o, en su defecto, en el contrato de trabajo. Exposición de Motivos, párrafo nº 23º.

5.- en cuanto a la retribución, además de reforzar las obligaciones de información clara y transparente de los distintos conceptos retributivos en el recibo de salarios, se introducen algunas particularidades en la gestión de la indemnización de fin de contrato, así como respecto de las vacaciones no disfrutadas, permitiendo su pago prorrateado cuando se trate de contratos de corta duración; 6.- finalmente, se prevé la creación de determinadas comisiones específicas, en el plazo de 6 meses desde la entrada en vigor de la norma, para la evaluación y puesta en marcha de programas de fomento de la transición y recualificación profesional en el sector de las artes escénicas y musicales (DA 2º), para el estudio y propuesta de reforma del régimen de representatividad en el sector para su adecuación a las características de intermitencia y temporalidad (DA 3º) y, en el plazo de 2 años, para la evaluación sobre IA generativa (DA 4º).

## **V.- Problemática específica de los deportistas profesionales menores de 16 años**

El trabajo de los deportistas profesionales por cuenta ajena venía tradicionalmente excluido de la legislación laboral, reglamentaria y federativa que establecían un contrato tipo entre el club y el deportista. A partir de los años 70 (STCT de 24 de junio de 1971, asunto Pipi), se fueron desmontando los argumentos de no laboralidad del vínculo entre el deportista y el club<sup>54</sup>. La configuración de la relación de deportistas profesionales como relación laboral especial, actualmente regulada por el RD 1006/1985, actualizado a 22 de agosto de 2024, procede de la Ley de Relaciones Laborales de 1976, cuya DA 4º mandaba al Gobierno para que promulgara una normativa especial para los deportistas profesionales.

### **1.- La ausencia de normativa particular sobre menores de 16 años**

Así, la normativa española, el RD 1006/1985 que regula la relación laboral especial de deportistas profesionales, no establece ninguna particularidad con respecto a los menores de 16 años. La nueva Ley del Deporte (Ley 39/2022, de 30 de diciembre), que se prevé como un auténtico Estatuto de los deportistas -tanto profesionales como no profesionales; de competición, de alto nivel y de alto rendimiento (arts. 19-21)-, regulando sus derechos y obligaciones y la protección de su salud, y aborda el deporte federado, las federaciones y competiciones deportivas -y aficionadas- e instalaciones deportivas, establece algunas previsiones sobre los deportistas menores de edad (art. 7)<sup>55</sup>, y se remite al ET en cuanto a la capacidad para contratar de los menores de edad.

---

<sup>54</sup> ROQUETA BUJ, Remedios (2011). *Los deportistas profesionales: régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, Valencia, Tirant lo Blanch; MERCADER UGUINA, Jesús Rafael (2016). Fronteras de la laboralidad y el concepto de deportista profesional. Capacidad para contratar deportistas menores y extranjeros, en *Régimen jurídico del deportista profesional* (coord. PALOMAR OLMEDA, Alberto), pp. 31-78.

<sup>55</sup> Las entidades deportivas deberán garantizar las normas de protección previstas en los art. 47 y 48 de la LO 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y adolescencia frente a la violencia; también los poderes públicos y las entidades deportivas deberán prestar especial atención en prevenir, proteger a los menores de edad frente a situaciones de trata y lesiones a su libertad sexual (art. 7.1); la práctica deportiva deberá ser ajustada y proporcional, en cada momento, a su desarrollo personal, capacidades físicas,

Es por todo ello que, con respecto a los menores de edad, rige la normativa general prevista en los arts. 6 y 7 ET sobre capacidad para contratar menores de edad ya vista; es decir, los menores de 16 años, que tiene prohibida la admisión al trabajo (art. 6.1), únicamente podrían dedicarse regularmente a la práctica del deporte, por cuenta y dentro de la organización de un club o entidad deportiva, en condición de aficionados o *amateurs*; o bien en los supuestos de “deportistas espectáculo”, o “artistas deportistas”, contratados en régimen laboral para actuaciones aisladas, no con carácter regular, por una empresa del sector de espectáculos públicos, sujetos bien a la relación laboral especial de artistas o, en otro caso, a la contratación en régimen de autónomo -de momento no existe prohibición al respecto, a salvo de la futura norma reglamentaria que derogará el RD 1435/1985- de un menor de 16 años en un espectáculo público, bajo los requisitos del art. 2 del RD 1435/1985; y, como se ha comentado en el apartado anterior, con la necesidad de solicitar la autorización previa de la autoridad laboral.

Así pues, en cuanto a los menores deportistas profesionales regirá la normativa establecida con carácter general en el RD 1006/1985, que define a los deportistas profesionales, sin distinción de edad, como aquellos quienes, en virtud de una relación establecida de carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución (art. 1.2 RD 1006/1985)<sup>56</sup>. Nótese que las actuaciones con carácter regular, no aislado, establecidas entre deportistas profesionales y empresas cuyo objeto social sea la organización de espectáculos deportivos, así como la contratación de deportistas profesionales, mayores de edad claro, por empresas o firmas comerciales, sí quedan incluidas en el ámbito de aplicación del mencionado RD 1006/1985 que regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

## **2.- El difícil equilibrio entre la protección del menor y los derechos de los clubs deportivos**

En todo caso, con respecto a los menores de edad, el equilibrio entre la protección del menor y los derechos de los clubs deportivos se regula en la normativa federativa (FIFA y federaciones nacionales) para las categorías de infantil, cadete y juvenil a través del juego de capacidades de retención del club y posibilidades de desvinculación voluntaria del jugador: el principio general es que el menor puede cambiar de club al finalizar cada temporada, salvo que el club, en el año en que el jugador cambia de categoría, le dé la posibilidad de que siga jugando en un equipo superior, en cuyo caso puede retenerlo al menos un año. No obstante, la circunstancia de que el menor no pueda ser obligado a

---

psíquicas y emocionales, de acuerdo con la LO 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del menor, de modificación parcial del CC y de la LEC, con la LO 8/2021, de 4 de junio (art. 7.2); y quedan prohibidas la explotación de su imagen y la recogida y tratamiento de datos personales sin su consentimiento (art. 7.3 y 7.4).

<sup>56</sup> Con respecto al fútbol, el Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores, de la FIFA de enero 2025, punto 2.2, define al jugador profesional como “aquel que tiene un contrato escrito con un club y percibe un monto superior a los gastos que realmente efectúa por su actividad futbolística. Cualquier otro jugador se considera aficionado”.

ingresar en una asociación, o a permanecer en ella contra su voluntad, modula las anteriores posibilidades. No sorprende por ello que leyes del deporte de las CCAA de Cantabria, Castilla-la Mancha, Galicia, La Rioja, País Vasco, y Comunidad Valenciana, prohíban a las entidades deportivas exigir derechos de retención y formación de deportistas menores de 16 años<sup>57</sup>.

Pues bien, como se ha dicho existen lagunas jurídicas en torno a la contratación o participación de menores de edad en actividades deportivas a nivel profesional, salvo alguna mención con respecto a la prohibición de transferencia internacional de futbolistas menores de edad (menores de 18 años); en este sentido, los puntos 19, 19 bis y 19 ter del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores, de la FIFA de enero 2025 que establecen que solo se permiten transferencias internacionales cuando el jugador alcanza 18 años, pero que prevén importantes excepciones a esta regla general, convirtiéndola en una excepción en sí misma<sup>58</sup>. Se ha señalado, sin embargo, que la finalidad de la prohibición y de las limitaciones en las transferencias internacionales por parte de la FIFA, no es tanto proteger al futbolista menor de edad en los procesos de transferencias internacionales, como a los clubes de origen, evitando su descapitalización a consecuencia de la fuga temprana de sus jugadores promesa<sup>59</sup>.

Además, nótese que en este Reglamento de la FIFA al jugador de 15 años (o el comienzo de la temporada en la que cumple 15 años) y hasta 21 años, inscrito en un club durante un periodo, continuo o no de 3 temporadas completas o de 36 meses, se le denomina “jugador formado por un club”; existe también el “pasaporte del jugador”, que indicará el club o clubes a los que ha estado inscrito desde el año natural de su 12º cumpleaños (punto 7.1). A su vez, el punto 18.1 prevé la posibilidad de contratación de menores de

---

<sup>57</sup> MERCADER UGUINA, Jesús. Rafael (2016). Fronteras de la laboralidad y el concepto de deportista profesional, *op. cit.*, p. 61.

<sup>58</sup> En el punto 19.2 del Reglamento se establece que se permite la transferencia internacional: a) si los padres del jugador cambian su domicilio al país donde el nuevo club tiene su sede por razones no relacionadas con el fútbol; b) el jugador tiene entre 16 y 18 años y la transferencia se efectúa dentro de la UE o el EEE, y la transferencia se efectúa entre dos asociaciones del mismo país; c) el jugador vive en su hogar a una distancia menor de 50 km de la frontera nacional, y el club de la asociación vecina está también a una distancia menor de 50 km de la misma frontera en el país vecino. La distancia máxima entre el domicilio del jugador y el del club será de 100 km. En tal caso, el jugador deberá seguir viviendo en su hogar y las dos asociaciones en cuestión deberán otorgar su consentimiento; d) el jugador cuenta con un permiso de residencia, al menos temporal, en el país de destino y/o ha sido reconocido como persona vulnerable que necesita de la protección del Gobierno de dicho país tras haber huido de su país de origen (o de su país de residencia anterior) sin sus padres por alguna razón de tipo humanitario (su vida o su libertad están amenazadas, etc.), ha sido reconocido oficialmente como refugiado o como solicitante de asilo -en este caso, como profesional a partir de los 18 años-; e) el jugador es un estudiante y se muda sin sus padres temporalmente a otro país por motivos académicos para participar en un programa de intercambio. En todo caso, se prevé en determinados supuestos la aprobación de la Cámara del estatuto del Jugador del Tribunal del Fútbol (punto 19.4).

<sup>59</sup> En este sentido, MONREAL BRINGSVAERD, Erik (2016). La regulación FIFA de las transferencias internacionales de los futbolistas menores de edad: claves para su reforma, *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento* 52, Julio-septiembre 2016, pp. 1-32. Según este autor (p. 22), debería modificarse la normativa FIFA para que exista un régimen diferente para las transferencias internacionales de menores de edad, por un lado, y para las primeras inscripciones de futbolistas extranjeros, por otro.

18 años, pues se estipula en este punto que “los menores de 18 años no pueden firmar un contrato de profesionales de una duración mayor de 3 años. No se aceptará cualquier cláusula de un periodo mayor”; lo que a contrario significa que los futbolistas a partir de 15 años sí pueden firmar contrato de profesionales. Se prevén, además, disposiciones específicas para “menores a prueba”; es decir, aquellos profesionales que pasan a participar en una prueba en otro club durante un periodo de tiempo determinado (punto 19ter); y sobre indemnizaciones, entre clubs/y o jugadores, por formación (punto 20 y anexo 4)<sup>60</sup>.

### **3.- La necesidad de hacer frente a precontratos, prácticas de contratación y/o cláusulas contractuales abusivas**

En todo caso, es indispensable prestar atención a posibles abusos contractuales en la forma de cláusulas contractuales abusivas; en este sentido, la STS 26/2013, de 5 de febrero, RJ 2013/928 sobre el caso de Raúl Baena- Barcelona, que marcó un antes y un después a nivel jurisprudencial y en la influencia sobre menores, conforme a lo que el propio Tribunal denomina como “práctica de contratación” (FJ 1) respecto de un menor de edad para la formación y el aseguramiento de sus servicios como futuro jugador profesional<sup>61</sup>. En este supuesto, se produce la suscripción simultánea de un precontrato de trabajo profesional, por un lado, y de un contrato de jugador *amateur* o no profesional jugador, por otro. El precontrato fue firmado por los padres del jugador de 13 años, en su nombre, y contenía una cláusula penal en caso de desistimiento que ascendía a 3.489.000 euros en caso de no hacerse efectivo el contrato al cumplir 18 años<sup>62</sup>. Finalmente, el TS declaró nulo el precontrato porque “en este (precontrato) no se preveían otras alternativas de futuro que no fueran el fútbol profesional, por lo que el ámbito de decisión del menor se encontraba gravemente afectado. No se da espacio al libre desarrollo de la personalidad, ni la libre elección de profesión y oficio, proclamado por el art. 35.1 de la Constitución...” (FJ 3.2).

---

<sup>60</sup> “La formación y la educación de un jugador se realizan entre los 12 y los 23 años. Por regla general, la indemnización por formación se pagará hasta la edad de 23 años por la formación efectuada hasta los 21 años, salvo que sea evidente que un jugador ha terminado su proceso de formación antes de cumplir los 21 años...” “Se debe una indemnización por formación: a) cuando un jugador se inscribe por primera vez en calidad de profesional; b) cuando un jugador profesional es transferido entre clubes de dos asociaciones distintas (ya sea durante la vigencia o al término de su contrato) antes de finalizar el año natural de su 23er. Cumpleaños”.

<sup>61</sup> MORILLAS FERNÁNDEZ, Marta (2017). Sobre la contratación de deportistas menores de edad, en MORILLAS CUEVA, Lorenzo (coord.): *Respuestas Jurídicas al fraude en el deporte*, Dykinson, p. 496.

<sup>62</sup> Por desavenencias con el Club, al cumplir 18 años, el jugador decide fichar por otro equipo (RCD Español) y el éste (el FC Barcelona) le reclamó la cláusula estipulada. En primera instancia, se estima parcialmente, reduciendo el importe de la cuantía a 500.000 euros. En segunda instancia, se revoca en parte, condenándole a lo pactado; es decir, al pago íntegro de 3.489.000. El TS estimó el recurso de casación, declarando nulo el precontrato y, por tanto, la cláusula. MORILLAS FERNÁNDEZ, Marta (2017). Sobre la contratación de deportistas menores de edad, *op. cit.*, p. 497. *Vid.*, GUILLÉN CATALÁN, Raquel (2015). El interés superior del menor como límite al ejercicio de la patria potestad. Comentario a la STS núm. 26/2013, de 5 de febrero (RJ 2013, 928), *Revista Bolivariana de Derecho*, núm. 19, pp. 758-767.

En este sentido, el TS consideró que era nulo por afectar a una cuestión en la que la representación legal de los progenitores está excluida, como lo son los actos relativos a los derechos de la personalidad que, conforme a su madurez, el menor pueda realizar por sí mismo; en concreto, su derecho a elegir libremente el club en el que desea jugar. Además, argumenta el TS, se declara nulo el pre-contrato de trabajo, y la consiguiente nulidad de la cláusula penal prevista en el pacto quinto de dicho precontrato <por resultar contrario a los límites inherentes al orden público en materia de contratación de menores -el menor de edad no pudo decidir por sí mismo los 10 años de contrato laboral y los más de 3 millones de indemnización y ello atenta contra el principio de libertad de contratación que asiste al menor-, especialmente en lo referente a la tutela del interés superior del menor en su decisión personal sobre su futuro profesional como aspecto o presupuesto del desarrollo de su libre personalidad. Ámbito fundamental que el precontrato vulnera o menoscaba pues el interés del menor, que debería ser la piedra angular e informadora de la reglamentación dispuesta en su conjunto, resulta ignorado ante una cláusula penal de tamaño envergadura que impide, como de un contrato se tratase, dado sus plenos efectos obligacionales, la libre elección que sólo un menor puede decidir por sí mismo” (FJ 3.6). Así, esta STS realiza una extraordinaria aportación en cuanto a la contratación de menores en el ámbito deportivo en los términos siguientes: se ha de prestar especial atención al principio del interés superior del menor y, por ello, el poder de representación que ostentan los padres, que nace de la ley y que sirve al interés superior del menor, no puede extenderse a aquellos ámbitos que supongan una manifestación o presupuesto del libre desarrollo de la personalidad del menor y que puedan realizarse por el/ella mismo/a.

Más recientemente, la STJUE de 20 de marzo de 2025, Asunto C-365/23 (Arce) versa sobre cláusulas abusivas en los contratos celebrados con consumidores (Directiva 93/13/CEE), en un litigio entre una sociedad limitada letona cuyo objeto social es el apoyo al desarrollo de deportistas en Letonia y, por otra, tres personas, en relación con una solicitud de pago de una retribución en ejecución de un contrato de prestación de servicios de apoyo al desarrollo deportivo y a la carrera. Contrato con 15 años de duración firmado por un deportista menor de edad, representado por sus padres, en el que se establecía toda una gama de servicios (entrenamientos, medicina, apoyo psicológico, marketing, etc.) y, a cambio, si el joven se convertía en profesional debía abonar un 10 por 100 de todos y cada uno de sus futuros ingresos (en total debía abonar 1,6 millones de euros). Los Tribunales letones consideraron la cláusula abusiva. El TJUE estima que si es de aplicación la Directiva y que corresponde al Juez nacional comprobar si la cláusula controvertida está o no redactada de forma clara y comprensible; además, señala que no causa automáticamente un desequilibrio importante entre las partes... pero ese desequilibrio debe apreciarse, en particular, a la luz de las normas aplicables en Derecho nacional, cuando no exista acuerdo entre las partes, de las prácticas de mercado justas y equitativas en vigor a la fecha de la celebración del contrato en materia de retribución en el ámbito deportivo (punto 106.4). Y sí es pertinente para apreciar el carácter abusivo el hecho de que el consumidor fuese menor de edad en el momento de celebrar el contrato.

Aunque no podría, el juez nacional, reducir el importe cuyo pago puede exigirse al consumidor a la cuantía de los gastos reales que hubiera soportado el prestador de servicios al ejecutar el contrato (punto 106.5).

## VI.- Consideraciones Finales

Pues bien, para finalizar cabría señalar algunas consideraciones finales que, no obstante, su trascendencia de *lege ferenda*, deberán ser matizadas a la vista de la futura -parece que inminente-, reforma del RD 1435/1985 sobre la relación laboral especial de artistas y asimilados, que incluye a *streamers*, *youtubers*, etc., como se ha señalado en estas páginas.

En primer lugar, en cuanto a los límites para contratar en el ámbito laboral por razón de la edad, se echa en falta una mayor claridad y, sobre todo, una mejor coordinación entre las normas laborales, las civiles y las penales. Cierto es que cada una de ellas responde a finalidades distintas. En el plano laboral, diferenciamos entre los menores de 18 años, pero mayores de 16 años, bien los sujetos a tutela por decisión judicial a solicitud del interesado, bien los emancipados por quienes ejercen su patria potestad, padres o tutores (todos estos menores con capacidad plena); y los menores de 18, pero mayores de 16 años, no emancipados, pero que vivan de forma independiente, con consentimiento -expreso o tácito- de sus padres o tutores (con capacidad para contratar limitada). En los ámbitos civil y penal, nos encontramos con los 14 años como edad mínima para otorgar testamento (art. 663 CC); para optar a la nacionalidad española (art. 20.2 CC); y para ser responsable por las actuaciones tipificadas como delitos o faltas en el Código Penal o leyes especiales penales (art. 1.1 LO 5/2000, de 12 de enero, de responsabilidad penal de menores). Por lo demás, también los mayores de 14 años pueden registrarse en redes sociales -aunque se ha anunciado por el Gobierno una inminente reforma que consistiría elevar esta edad a 16 años, al estilo de lo hecho en Australia<sup>63</sup>- y aceptar el tratamiento de datos específicos (aunque también se prevé modificar la LO 3/2018, de Protección de Datos Personales, para elevar la edad a 16 años).

En segundo lugar, como se ha señalado, la normativa laboral permite, excepcionalmente, el trabajo de menores de 16 años, en espectáculos públicos y siempre que se cuente con autorización de la autoridad laboral (art. 6.4 ET y RD 1435/1985). En este ámbito nos encontramos con evidentes dificultades, pues se trata de situaciones excepcionales, que han de quedar debidamente justificadas y motivadas por la autoridad laboral, siempre en beneficio o protección del menor / de la menor de 16 años. No es fácil establecer reglas cuando nos topamos con conceptos jurídicos indeterminados como el “interés del

---

<sup>63</sup> Australia ha sido pionera en prohibir a menores de 16 años tener una cuenta en redes sociales a partir del 10 de diciembre de 2025 (enmienda a la *Online Safety Act* de 2021). Otros países europeos, como Francia, Dinamarca, Noruega están planteándose establecer el límite de 15 años como edad mínima para el uso de las redes sociales, con opciones para que los padres o tutores puedan permitir su uso (en Dinamarca, por ejemplo).

menor<sup>64</sup>” (*vid.*, LO 8/2015)<sup>65</sup>; y, por ello, es complicado poner límites al ejercicio de la patria potestad o tutela de los menores de 16 años. Como es sabido, la patria potestad debe ejercerse siempre en interés del menor, que es una consideración primordial, pero, a su vez, debe ejercerse respetando también el libre desarrollo de su personalidad y la capacidad natural del menor<sup>66</sup>.

Así, en este orden de cosas nos encontramos, a mi juicio, con dos tipos de cuestiones: 1.- ¿cómo saber cuándo un menor de 16 años tiene “suficiente juicio” para obligarse a la realización de una prestación personal -sea laboral o no- y a mantener su compromiso en el tiempo?; y 2.- partiendo de la base de que la necesidad de obtener autorización administrativa para trabajar para los menores de 16 años alcanza, como se ha señalado, a los artistas (incluidos *streamers*, *youtubers*, etc.), ¿debería articularse también algo similar para los deportistas profesionales? En su favor jugaría que la propia Directiva 94/33/CE hace referencia a la contratación en actividades deportivas como una de las excepciones a la prohibición de trabajo de los menores de 15 años; habilitando a los Estados miembros a hacer uso de la posibilidad de exigir autorización para los deportistas menores de 16 años, siguiendo la edad límite para trabajar establecida en nuestro país. A su vez, en esta línea argumentativa, sería deseable poner coto a abusos tanto por parte de progenitores y/o tutores con respecto a los menores, como por parte de empresas y/o entidades culturales o deportivas, con respecto a las prácticas y cláusulas abusivas en torno a la prestación de servicios de los menores de 16 años. Téngase presente que, en los supuestos de menores de 16 años, los que celebran el contrato de trabajo son los

---

<sup>64</sup> Sobre el interés jurídico del menor, *vid.*, DE LAMA AYMÁ, Alejandra (2006), *La protección de los derechos de personalidad del menor de edad*, Tirant Lo Blanch, Valencia, pp. 97 y ss. En primer lugar, se refiere a los deseos y opiniones del propio menor, eso sí, atendiendo a si el menor tiene, o no, suficiente juicio y con el límite de si tales deseos son contrarios a los derechos fundamentales y a la libre personalidad del menor. Por otra parte, alude a una proyección de futuro educando al menor en la existencia de deberes y responsabilidades, mediante el aprendizaje de determinados valores y normas sociales, puesto que los menores de hoy son los adultos del mañana. La mejor forma de que el menor llegue a ser adulto responsable y autónomo es permitir su participación en la toma de decisiones que le afectan directamente y escucharle.

<sup>65</sup> La LO 8/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, parte de la consideración del interés superior del menor como un concepto jurídico indeterminado y de su definición desde un contenido triple: como derecho sustantivo (el menor tiene derecho a que, cuando se adopta una medida que a él concierne, sus mejores intereses hayan sido evaluados y ponderados a la hora de llegar a una solución cuando haya otros intereses en presencia); como principio general de carácter imperativo (deberá optarse por la interpretación que mejor responda a los intereses del menor cuando una disposición jurídica pueda ser interpretada en más de una forma); y como norma de procedimiento. Con esta finalidad se interpreta el interés superior del menor con la finalidad de “asegurar el respeto completo y efectivo de todos los derechos del menor, así como su desarrollo integral” (Apartado II, Preámbulo, LO 8/2015, de 22 de julio) COELLO PULIDO, Ángela (2017). *Los menores de edad en el juego de la mediación*, J. M., Bosch, p. 50.

<sup>66</sup> Habrá de entenderse, entonces, que cuando se obliga al menor a la realización de cualquier prestación personal, sea o no de carácter laboral, por ejemplo, cuando se le interna en un centro de alto rendimiento deportivo /o cultural, sería necesaria una autorización judicial en los casos en los que se excede el ejercicio razonable de la patria potestad; pues se está comprometiendo a éste, incluso aunque dicho acuerdo sea deseado por el/la menor. FLORIT FERNÁNDEZ, Carmen (2021). *Deporte profesional y capacidad de menores, en Régimen jurídico de los deportistas menores de edad*, Reus, Madrid, p. 89.

representantes legales de los menores, no ellos mismos<sup>67</sup>; se entiende que el menor /la menor presta su consentimiento inicial a esa contratación y/o práctica deportiva, pero ¿se ha considerado si el menor de 16 años tiene juicio suficiente? ¿podría el menor de 16 años cambiar de opinión y revocar su consentimiento? ¿pueden los padres/tutores comprometer el trabajo futuro -y personal- del hijo/a? ¿dónde están los límites?

Seguramente habría que articular mecanismos especiales de tutela diferentes a los existentes, con capacidad para proteger los intereses de los menores de 16 años frente a terceros, y también frente a sus propios progenitores y/o representantes legales. Se ha planteado que tanto desde las instituciones educativas, como desde determinados organismos sociales o, incluso, desde la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, o desde el propio Ministerio Fiscal, podrían asumirse funciones o competencias de cara a una mayor protección del interés superior de los menores<sup>68</sup>. Es complicado pues la edad no es, o no debería ser, un criterio categórico y, de ahí, la minoría de edad no equivale a la incapacidad, pero, a su vez, no es fácil sustituir este criterio por otro; por ejemplo, la madurez. En este sentido, se ha señalado que el problema no está tanto en que el menor tenga o no capacidad para celebrar el contrato, pues parece que la ley entiende que la tiene, sino si tiene suficiente juicio o madurez, tanto da, para entender lo que asume en dicho contrato y las consecuencias que del mismo se derivan<sup>69</sup>. Ese control previo es el que debería hacerse desde las Administraciones Públicas, pues resulta prioritario para evitar las futuras consecuencias nocivas para los menores.

En cualquier caso, por último, lo que si queda claro es que las futuras modificaciones legales deben ir encaminadas a asegurar una mejor protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras menores de edad, ya sean menores de 18 y mayores de 16, como menores de 16 años en las actividades laborales excepcionalmente autorizadas. Se ha señalado, que nuestra normativa actual -básicamente el 6.2 ET, el 27 LPRL y el Decreto

---

<sup>67</sup> Evidentemente, el consentimiento del menor “con suficiente juicio” es determinante para la validez del contrato. En este sentido, MELLA MENDEZ, L. (2008), La protección de los menores en el derecho del trabajo: reflexiones generales, *Aranzadi Social*, núm. 13, p. 69: “quien consiente y contrata es el propio menor y no la persona que autoriza (el representante legal) cuya voluntad no puede sustituir al del primero, máxime al estar en juego la asunción de una obligación personal como es la de trabajar”; en sentido similar ALZAGA RUIZ, Iciar (2001). La relación laboral de los artistas, cit., p. 151 afirma que el mecanismo de la autorización utilizado por el ET supone que “es el menor quien contrata por sí mismo”, cit., ABELEIRA COLAU, Manuela (2021). El trabajo de menores en espectáculos públicos, *op. cit.*, p. 249.

<sup>68</sup> BAUSAULI HERRERO, Emilio (2020). El menor y su inclusión en el deporte: el deporte educativo y el deporte de alta competición, *Revista Médico-Jurídica*, 30 septiembre. Los actos realizados por padres no acordes con el interés del menor pasan a ser supuestos de extralimitación legal de los hijos y parece evidente que, en caso de conflicto, será finalmente la autoridad judicial quien resuelva. Este autor aboga por la creación de órganos de control en los precontratos y contratos laborales que podrían estar vinculados a las federaciones deportivas o Consejo Superior de Deportes y, en última instancia, al Ministerio Fiscal, dada la necesidad de otorgarles una protección especial y la obligación que recae sobre los poderes públicos (art. 39 CE). Asimismo, este autor propone la creación de una figura del defensor del menor deportista, porque necesita una protección especial y un organismo de control para supervisar los contratos suscritos por los menores con el consentimiento de los padres (también sobre disposición y administración de sus bienes).

<sup>69</sup> ABELEIRA COLAU, Manuela (2021). *El trabajo de menores en espectáculos públicos, op. cit.*, p. 261.

de 26 de julio de 1957-, no cumple con los objetivos mínimos de la Directiva 94/33/CE<sup>70</sup>; nuestra normativa se encuentra ampliamente superada por las nuevas realidades productivas y tecnológicas, y es totalmente imprescindible la elaboración de un nuevo reglamento sobre la seguridad y salud de los trabajadores menores de edad. Ya se anunciaba su inminente aprobación con ocasión de la reforma laboral de 2021, pues la DA 5ª del RDL 32/2021, de 28 de diciembre, establecía que, en el plazo de 3 meses desde la entrada en vigor del RDL 32/2021, el Ministerio de Trabajo y Economía Social presentaría un análisis que tendría que ser tenido en cuenta para la elaboración del mencionado reglamento. De ninguna manera puede demorarse más acometer esta reforma normativa pues, como se ha señalado, son los trabajadores de menor edad los que sufren en mayor proporción accidentes en el trabajo<sup>71</sup>. Y, en este sentido, finalmente, no pueden terminarse estas páginas sin una breve referencia a los trabajadores extranjeros jóvenes, menores y mayores de 18 años, que se encuentran en una situación especialmente vulnerable, pues se enfrentan en mayor medida a discriminaciones y segregaciones; aspectos que se reflejan en sus trayectorias laborales: empleabilidad en ocupaciones con peores salarios y peores condiciones de trabajo, y con mayor riesgo de sufrir contingencias que afectan a su seguridad y salud en el trabajo<sup>72</sup>.

## Bibliografía

ABELEIRA COLAU, Manuela (2021). *El trabajo de menores en espectáculos públicos*, Aranzadi, Pamplona, pp. 98-142.

ALTÉS TÁRREGA, Juan Antonio, ARADILLA MARQUÉS, María José y GARCÍA TESTAL, Elena (2022). La relación laboral especial de artistas tras el Real Decreto 5/2022. *Lex Social, Revista de Derechos Sociales*, 2022, 12 (2).

ALTÉS TÁRREGA, Juan Antonio y GARCÍA TESTAL, Elena (2017). *Contrato de trabajo y propiedad intelectual de los artistas musicales*, Tirant lo Blanch, Valencia, pp. 83-102.

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

ARADILLA MARQUÉS, María José (2023). La mejora de protección social de las personas artistas por el RD Ley 1/2023, *Briefs AEDTSS*, 2.

---

<sup>70</sup> RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, Soledad (2007). Valoración de la normativa laboral española..., *op.*, cit. p. 231.

<sup>71</sup> Como señala el Informe sobre la prevención de Riesgos Laborales en Jóvenes, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC (2019), son muchas las razones por las que los trabajadores jóvenes son el colectivo sobre el que poner el acento a la hora de gestionar la prevención de los riesgos en el trabajo, entre ellos, los siguientes: inexperiencia e inmadurez, menor conciencia del riesgo, desconocimiento de sus derechos en seguridad y salud, y falta de formación y cualificación en materia preventiva.

<sup>72</sup> DOZO DOUGÁN, Irene (2022). La protección laboral de los trabajadores jóvenes migrantes en el marco normativo internacional, *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, vol. 26, p. 57.

ARNAIZ BOLUDA, Daniel (2024). Incapacidad de los menores de edad para registrarse en las redes sociales en España, *Anales de Derecho*, nº 41, Universidad de Murcia, pp. 125-170.

BAUSAULI HERRERO, Emilio (2020). El menor y su inclusión en el deporte: el deporte educativo y el deporte de alta competición, *Revista Médico-Jurídica*, 30 septiembre.

COELLO PULIDO, Ángela (2017). *Los menores de edad en el juego de la mediación*, J. M., Bosch.

DE LAMA AYMÁ, Alejandra (2006), *La protección de los derechos de personalidad del menor de edad*, Tirant Lo Blanch, Valencia.

DOZO MOUGÁN Irene (2022). La protección de los menores de edad en la normativa laboral nacional. Una cuestión de obligada modificación, *Digitalización, Recuperación y reformas laborales. Comunicaciones al XXXII Congreso de la AEDTSS*, pp. 813-828.

DOZO DOUGÁN, Irene (2022). La protección laboral de los trabajadores jóvenes migrantes en el marco normativo internacional, *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, vol. 26, pp. 39-63.

FLORIT FERNÁNDEZ, Carmen (2021). Deporte profesional y capacidad de menores, en *Régimen jurídico de los deportistas menores de edad*, Reus, Madrid, pp. 77-89.

GARCÍA TESTAL, Elena (2022). Capítulo XIII. Derechos en materia Laboral, en *Comentarios a la Ley Valenciana de Infancia y Adolescencia* (coord. Por MECO TÉBAR, Fabiola), Tirant Lo Blanch, Valencia, pp. 641-644.

GUILLÉN CATALÁN, Raquel (2015). El interés superior del menor como límite al ejercicio de la patria potestad. Comentario a la STS núm. 26/2013, de 5 de febrero (RJ 2013, 928), *Revista Bolivariana de Derecho*, núm. 19, pp. 758-767.

MELLA MENDEZ, L. (2008). La protección de los menores en el derecho del trabajo: reflexiones generales, *Aranzadi Social*, núm. 13, pp. 67-87.

MENÉNDEZ SEBASTÍAN, Paz (2003). *Aptitud legal y Capacidad en el contrato de trabajo*, CES, Madrid.

MERCADER UGUINA, Jesús Rafael (2016). Fronteras de la laboralidad y el concepto de deportista profesional. Capacidad para contratar deportistas menores y extranjeros, en *Régimen jurídico del deportista profesional* (coord. PALOMAR OLMEDA, Alberto), pp. 31-78.

MONREAL BRINGSVAERD, Erik (2016). La regulación FIFA de las transferencias internacionales de los futbolistas menores de edad: claves para su reforma, *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento* 52, Julio-septiembre 2016, pp. 1-32.

MORILLAS FERNÁNDEZ, Marta (2017). Sobre la contratación de deportistas menores de edad, en MORILLAS CUEVA, Lorenzo (coord.): *Respuestas Jurídicas al fraude en el deporte*, Dykinson, pp. 495-518.

PATRAS, Luminita y TODOLÍ, Adrián (2022). Ser influencer hoy: posibilidades y obstáculos de una nueva fuente de empleo, *Papers de la Càtedra d'Economia Col.laborativa i Transformació Digital*, núm. 4., pp. 1-55.

ROQUETA BUJ, Remedios (2011). *Los deportistas profesionales: régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, Valencia, Tirant lo Blanch.

RUANO ALBERTOS, Sara (2001). *El trabajo de los menores de edad a la luz de la legislación internacional y comunitaria*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, pp. 61-148 y 319-335.

RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, Soledad (2007). Valoración de la normativa laboral española sobre menores a la luz de la Directiva 94/33/CE del Consejo, *Estudios de Deusto*, enero-junio, pp. 223-24.

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, María Yolanda (2018). Traductores e intérpretes judiciales y jurados: existencia de relación contractual asalariada en una empresa que utiliza aplicación informática. Comentario a la STS de 16 de noviembre de 2017, *Revista CEF-Legal Laboral*, febrero, pp. 1-8.

TODOLÍ SIGNES, Adrián (2018). ¿Son los *youtubers* trabajadores laborales de *Youtube*? ¿Y los *influencers* de la marca a la que hacen publicidad? *Blog Argumentos de derecho laboral*, entrada de 26 de abril 2018.

TODOLÍ SIGNES, Adrián (2019). Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretación finalista, *Lan Harremanak*, nº 41, pp. 1-21.