

## **LA APLICACION TEMPORAL DE LA LEY DE RELACIONES LABORALES**

La Disposición Final Primera de la LRL (Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales) establece, junto con una regla derogatoria genérica que alcanza a todas las disposiciones «que se opongan a la presente Ley», una norma, asimismo general, sobre aplicación temporal de dicha Ley, a cuyo tenor ésta entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el *Boletín Oficial del Estado*; esto es, el día 22 de abril de 1976.

El terminante pronunciamiento contenido en esta importante regla de Derecho temporal no puede, sin embargo, acogerse en sus términos literales, puesto que un examen del articulado de la LRL demuestra que la mayoría de sus disposiciones, lejos de estar dotadas de efectividad inmediata (o, para ser más exactos, de efectividad a partir del día 22 de abril de 1976), son de aplicación diferida, que se hace pender de ulteriores desarrollos normativos.

El propósito de este estudio es el de precisar qué preceptos de la LRL están provistos de eficacia inmediata y cuáles penden en su aplicabilidad de complementos normativos de futuro. Tal análisis permitirá alcanzar dos tipos de conclusiones: de un lado, una conclusión esencialmente práctica —a saber: qué reglas de la LRL son susceptibles de crear derechos inmediatamente ejercitables y obligaciones inmediatamente exigibles—, y de otro, una conclusión valorativa sobre el progreso y las mejoras efectivas de la LRL frente a la legislación anterior.

\* \* \*



Frente a la declaración contenida en la Exposición de Motivos de la LRL de que ésta constituye una «ley articulada de *inmediata* aplicación» —declaración del todo congruente con la Disposición Final Primera a la que se ha hecho anterior referencia—, debe afirmarse que sólo una parte, y no la mayor ciertamente, de dicha Ley está dotada de eficacia inmediata. Un estudio analítico del texto de la LRL hace posible determinar qué institutos y regulaciones de ésta adquirieron plena vigencia en la fecha de entrada en vigor de la Ley —22 de abril de 1976—, y cuáles no.

1. Por supuesto, la norma sobre ámbito de aplicación de la legislación laboral con que comienza el articulado de la LRL (art. 1.1) es de aplicación inmediata; en la práctica, sin embargo, la entrada en vigor del art. 1.1, en relación con el art. 2, no ha supuesto una modificación de la situación legal precedente, que, en lo sustancial, es confirmada por la LRL. En efecto, el art. 1.1 insiste, para caracterizar la actividad regulada por la LRL y por las demás normas laborales, en las notas tradicionales de ajenidad, dependencia y remuneración, presentes, como es sabido, en la LCT (arts. 1 y 2); y el art. 2 excluye del ámbito de la legislación laboral relaciones que ya se encontraban fuera de ella con anterioridad, expresa (funcionarios, trabajos amistosos, trabajos familiares no asalariados, consejeros de empresas) o implícitamente (personal de la Administración regido por normas administrativas o estatutarias, prestaciones personales obligatorias)<sup>1</sup>.

La exclusión que el art. 1.2 de la LRL hace del trabajo por cuenta propia, si bien es técnicamente de aplicación inmediata, en realidad no es más que una reiteración expresa de la situación legal precedente en la que, obviamente, las actividades por cuenta propia quedaban marginadas de la legislación laboral. Quiere decirse, pues, que la entrada en vigor (inmediata, repetimos) de los arts. 1 y 2 de la LRL no ha alterado materialmente la situación normativa anterior. Incluso la posibilidad que deja abierta el art. 1.2 de la LRL de que la legislación laboral pueda alcanzar a algún aspecto del trabajo por cuenta propia, no es ninguna novedad introducida por la LRL, pues, como es sabido, en algún supuesto excepcional las normas laborales se venían aplicando también al trabajo autónomo<sup>2</sup>.

2. El contenido del art. 3 de la LRL, referente a las «relaciones laborales de carácter especial», ofrece importantes novedades legislativas. Por una parte, procede a *laboralizar* relaciones tradicionalmente situadas

<sup>1</sup> Para las exclusiones expresas, cfr. arts. 2, 7 y 8 de la LCT; las implícitas se desprenden de los arts. 1, 2 y 6 de la LCT.

<sup>2</sup> Cfr. art. 1, párrafo segundo, LDD, interpretado *a sensu contrario*.



al margen del Derecho del Trabajo: trabajo al servicio de hogares familiares, trabajo de alta dirección de las empresas, trabajo de los internos en centros penitenciarios. Por otra parte, procede a consagrar con rango de ley inclusiones que la jurisprudencia, siguiendo a la doctrina científica, había introducido: así ocurre con el trabajo de los deportistas profesionales<sup>3</sup>. Estos avances legislativos no pasan, sin embargo, de ser un mero anuncio, desprovisto como tal de eficacia inmediata; tanto estas relaciones que ingresan en el ámbito de la legislación laboral como las restantes relaciones especiales listadas en el art. 3 de la LRL (trabajo a domicilio, trabajo marítimo, en navegación aérea, de representantes de comercio, de artistas, etc.) y que ya eran con anterioridad relaciones laborales, no reciben de la LRL una disciplina jurídica, sino una promesa de disciplina; la Disposición Adicional Cuarta de la LRL remite al Gobierno la aprobación, en el plazo máximo de dos años, de las «disposiciones especiales» que han de regular tales relaciones. Lo que significa, evidentemente, que en tanto no se dicten tales normas especiales, siguen siendo de aplicación las que venían rigiendo al entrar en vigor la LRL. Así se da la paradoja de que relaciones que la LRL califica solemnemente de laborales en su art. 3 (servicio doméstico, altos cargos, etc.) siguen siendo verdaderas relaciones extralaborales, en virtud de lo dispuesto en la Disposición Adicional Cuarta de la LRL<sup>4</sup>.

Debe decirse que el último apartado del art. 3 establece una remisión a posibles relaciones especiales así declaradas por Ley; norma innecesaria, pues es obvio que una Ley posterior puede proceder a la ampliación del número de las relaciones especiales de trabajo.

Haciendo suya la fundada propuesta de la doctrina en pro de la «laboralización» de las correspondientes relaciones jurídicas<sup>5</sup>, la Disposición Adicional Quinta de la LRL prevé que «el Ministerio de Trabajo... aprobará (en el plazo máximo de dos años) las reglamentaciones u ordenanzas laborales de los empleados de profesionales que ejerzan funciones públicas» (Notarios, Registradores de la Propiedad, Agentes de Cam-

<sup>3</sup> Para la jurisprudencia más reciente. M. ALONSO OLEA: *Derecho del Trabajo*, 4.ª edición, revisada, Madrid, 1976, p. 39. La aportación doctrinal básica en orden a la «laboralización» de la relación de los futbolistas profesionales es el libro de J. CABRERA BAZÁN: *El contrato de trabajo deportivo*, Madrid, 1961.

<sup>4</sup> La Disposición Transitoria Primera de la LRL completa esta disciplina legal: «el Gobierno acordará transitoriamente la aplicación de determinadas disposiciones de esta Ley en aquellas relaciones laborales especiales que asimismo señale». Por el momento, no se ha ejercitado tal facultad normativa.

<sup>5</sup> Cfr. J. M. GALIANA MORENO: *Jerarquía normativa y reducción ilegal del ámbito subjetivo del Derecho del Trabajo*, RPS, núm. 104.



bio y Bolsa, Corredores de Comercio); por el momento, el Ministerio de Trabajo no ha procedido a la aprobación de ninguna de esas normas.

3. El art. 4 de la LRL, comprensivo de varias «normas sobre normas», es de indudable aplicación inmediata. En consecuencia, las reglas que en él se contienen sobre resolución de problemas de concurrencia de normas<sup>6</sup> y sobre jerarquía de las Reglamentaciones u Ordenanzas<sup>7</sup> se encuentran vigentes desde el 22 de abril de 1976.

4. La norma del art. 5.1 sobre irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por las disposiciones legales no es sino una nueva formulación de un viejo principio, consagrado en la legislación anterior<sup>8</sup>; otro tanto cabe decir del precepto contenido en el art. 5.2, que permite la modificación de condiciones laborales que no sean de derecho necesario, mediante la negociación colectiva<sup>9</sup>.

5. Respecto de la edad mínima laboral —fijada en los dieciséis años en el art. 6.1 de la LRL— el contenido de la Disposición Adicional Primera de la propia Ley parece diferir sin lugar a dudas su aplicación temporal; sin embargo, un análisis del Decreto 2.459/1970, de 22 de agosto, por el que se aprobó el calendario de la reforma educativa, permite afirmar que el desarrollo de la Ley de Educación en materia de formación profesional —al que condiciona la referida Disposición Adicional la implantación de la edad mínima laboral de los dieciséis años— quedó completado en el curso académico 1975-76, durante el cual alcanzaron vigencia los tres grados de la Formación Profesional. Parece, pues, evidente que la aplicación de la norma sobre edad mínima laboral no necesita ya de posteriores desarrollos normativos.

6. El art. 6.2 parece en principio contemplar una normativa de futuro, cuando alude a las actividades prohibidas a los menores de dieciocho años, entendiendo por tales las que el Gobierno declare insalubres, penosas, etc. Sin embargo, es perfectamente viable la interpretación de que tal remisión a normas del Gobierno opere, no hacia el futuro, sino hacia el pasado, concretamente hacia el importante Decreto de 26 de julio de 1957, sobre trabajos prohibidos a mujeres y menores, en cuyo caso el art. 6.2 no haría más que insistir en una normativa preexistente.

<sup>6</sup> Problemas que se resuelven aplicando la tesis de la comparación conjunta de normas; un análisis en profundidad de esta extendida tesis, en L. M. CAMPS RUIZ: *Los principios de norma más favorable y de condición más beneficiosa en las fuentes del Derecho español del trabajo*, Madrid, 1976.

<sup>7</sup> Art. 4.2 de la LRL: "Las Reglamentaciones u Ordenanzas Laborales se aplicarán con preferencia a las demás disposiciones ministeriales."

<sup>8</sup> Art. 36 de la LCT.

<sup>9</sup> Arts. 3 y 4 de la LCC.



7. La prohibición de realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años (art. 6.3 de la LRL) deroga automáticamente la anterior prohibición vigente en la materia, que sólo alcanzaba a los menores de dieciséis años (art. 7 de la LJML). El establecimiento de posibles excepciones singulares a esa regla general se encomienda al Gobierno.

8. Aplicación inmediata tiene asimismo la norma del art. 6.4, a cuyo tenor los menores de dieciséis años pueden intervenir en espectáculos públicos previa autorización de la Administración laboral<sup>10</sup>.

9. La figura del contrato «de formación en el trabajo», que aparece diseñada en el art. 7 de la LRL, probablemente con el propósito de sustituir con ella al viejo contrato de aprendizaje, carece de aplicabilidad inmediata, ya que sus diversas condiciones (duración, jornada, remuneración y demás circunstancias laborales y de seguridad social) se remiten a una futura fijación a cargo del Ministerio de Trabajo.

10. Más clara si cabe es la aplicación diferida del nuevo tipo contractual que, con el nombre de «contrato de trabajo en prácticas», crea el art. 8 de la LRL, en cuanto que la Disposición Adicional Primera (párrafo segundo) de la Ley determina que el citado contrato «entrará en vigor cuando el Gobierno lo disponga, atendiendo a las circunstancias de empleo».

11. Las disposiciones sobre derecho a la promoción social y profesional contenidas en el art. 9 de la LRL tampoco pasan de ser un marco legal necesitado de ulterior desarrollo normativo para su plena efectividad; desarrollo que se encarga a las Ordenanzas laborales (art. 9.1), al tiempo que se puntualizan otras remisiones a actos normativos futuros (art. 9.2: «... en los términos que se establezcan»; art. 9.7: «... desgravación que señale el Gobierno...», «... términos que fije el Gobierno...», etcétera). Con todo, no puede ignorarse que el art. 9 establece —salvas esas remisiones de futuro— unas garantías mínimas de inmediata aplicación: reducción de la jornada ordinaria de trabajo, permiso de formación o perfeccionamiento, etc. (art. 9.3).

12. Las normas sobre trabajo de la mujer (art. 10 de la LRL) no hacen sino reiterar el principio de igualdad de trato entre mujer y varón (art. 10.1), eliminando la necesidad de autorización marital para la contratación; en rigor, sin embargo, la supresión de tal autorización había sido consecuencia de la reforma del art. 62 CC por la Ley 20/1975, de 2 de mayo, que impuso la siguiente redacción: «el matrimonio no restringe la capacidad de obrar de ninguno de los cónyuges». Tampoco in-

<sup>10</sup> La norma no es más que una simplificación del complejo art. 176 de la LCT.

introduce ningún cambio normativo la vaga fórmula del art. 10.3 de la LRL, según la cual «podrán ser excluidos para la mujer los trabajos especialmente peligrosos, insalubres o penosos...», etc.; fórmula que, al referir tales exclusiones al futuro, parece desconocer que ya en la actualidad están vigentes exclusiones (más exactamente, prohibiciones) de tal naturaleza: piénsese, como ejemplo significativo, en el ya citado Decreto de 26 de julio de 1957. La única innovación que contiene el art. 10 es, pues, la elevación a rango de Ley de la regla según la cual el servicio social de la mujer surte los mismos efectos suspensivos que el servicio militar (art. 10.4); pero tampoco en este caso se está ante una regulación *nueva*, sino ante un mero reforzamiento de la jerarquía normativa de una disposición anterior<sup>11</sup>.

13. La fijación de la mayoría de edad laboral en dieciocho años (art. 11) es una repetición de la vieja norma contenida en el art. 11.ª de la LCT, que, por consiguiente, no introduce variación normativa alguna, a no ser la expresa declaración de que también la mujer alcanza la plena capacidad contractual a dicha edad (declaración implícita, por añadidura, en el art. 10.2).

14. Tampoco las normas sobre colocación contenidas en el art. 12 de la LRL suponen innovaciones respecto de la legislación anterior, cuyas prescripciones se repiten; la obligatoriedad, publicidad, etc., de los servicios de empleo a que se refiere el citado precepto ya estaba reconocida —con mayor precisión, por cierto— en la Ley de Colocación de 10 de febrero de 1943, en su Reglamento de 9 de julio de 1959, y, más recientemente, en el Decreto-Ley 1/1975, de 22 de marzo, regulador de los Servicios de Empleo.

15. El art. 13.1 de la LRL encomienda al Ministerio de Trabajo la elaboración de normas protectoras del empleo de ciertas categorías de personas especialmente necesitadas de la tutela estatal; así ocurre con los minusválidos y trabajadores mayores de cuarenta años —respecto de los cuales existen ya normas de protección específica: Decreto 2.531/1970, de 22 de agosto, y Decreto 1.293/1970, de 30 de abril, entre otras—, a los que la LRL añade «los que tengan a su cargo especiales responsabilidades familiares» y «los jóvenes trabajadores que accedan a su primer empleo». La remisión del art. 13.2 a «disposiciones legales o reglamentarias» —tanto si se entienden éstas como futuras o como ya existentes— significa que el contenido del precepto carece de aplicabilidad inmediata *per se*.

---

<sup>11</sup> Decreto de 28 de noviembre de 1937.



16. De eficacia inmediata es la presunción *directa* en favor de la contratación laboral «por tiempo indefinido» (art. 14 de la LRL), que sustituye a la presunción *indirecta* que establecía el art. 27 de la LCT<sup>12</sup>.

17. Aunque incorporando materiales normativos anteriores —básicamente de rango reglamentario—, el art. 15 establece una serie tasada de excepciones al principio de duración indefinida de los contratos de trabajo, que, considerada en su conjunto, ofrece una regulación nueva, de aplicación inmediata; igual carácter poseen las disposiciones que, sobre forma contractual, prórrogas y denuncias contiene el art. 15 en sus apartados 2, 3, 4 y 5, así como la excepción al art. 15.2 contemplada en la Disposición Adicional Séptima<sup>13</sup>.

18. De aplicación inmediata es también la norma que introduce el art. 16, regulando la modalidad contractual del trabajo fijo de carácter discontinuo.

19. El art. 17 de la LRL modifica, siendo la modificación de eficacia inmediata, el régimen jurídico del período de prueba; en tal sentido, se consagra el carácter facultativo del pacto de prueba<sup>14</sup>, se fijan límites máximos de duración de dicho pacto y se prevé algún supuesto de interrupción de la prueba.

20. El art. 18.1 de la LRL bosqueja el procedimiento de suspensión y extinción de las relaciones laborales por causas tecnológicas o económicas, reproduciendo en abreviatura —y quizá con menor claridad— la disciplina contenida en el Decreto 3.090/1972, de 2 de noviembre, sobre política de empleo (modificado por el art. 45 del DLRT 17/1977, de 4 de marzo).

21. También respecto del régimen legal de las subrogaciones empresariales introduce la LRL alguna innovación de fondo, de aplicación inmediata, al tiempo que alguna depuración conceptual; al supuesto de cambio de titularidad de la empresa, contemplado en el art. 79 de la LCT con defectuosa terminología<sup>15</sup> se añade ahora en la redacción del art. 18.2

---

<sup>12</sup> Sobre el alcance de dicha presunción indirecta, A. MONTOYA MELGAR: *Derecho del Trabajo*, III, Murcia, 1976, p. 73.

<sup>13</sup> Tal disposición exceptúa de la forma escrita exigida por el art. 15.2 a los contratos de duración determinada, a "los trabajos agrarios de campaña o temporada".

<sup>14</sup> Cfr. en este punto, A. MARTÍN VALVERDE: *El período de prueba en el contrato de trabajo*, Madrid, 1976, pp. 171 y ss.

<sup>15</sup> Una denuncia de la "gran imprecisión técnica" del art. 79 de la LCT, en F. DURÁN LÓPEZ: *La continuidad de las relaciones de trabajo y la responsabilidad por las deudas laborales en la transmisión de empresa*, RDM, 1974, núm. 131, p. 72.

de la LRL el caso, admitido por la jurisprudencia<sup>16</sup>, de cambio de titularidad de «centro autónomo» de la empresa; la posibilidad de eludir mediante pacto en contrario la mecánica subrogatoria (prevista en el art. 79 de la LCT) ha desaparecido del art. 18.2 de la LRL. En fin, los párrafos 2 y 3 de este artículo contemplan ciertas peculiaridades de la cesión *inter vivos*, así como un supuesto de responsabilidad solidaria entre cedente y cesionario que no preveía la LCT<sup>17</sup>.

22. Las normas contenidas en el art. 19.1 y 3, relativas a las consecuencias sancionadoras de las situaciones de mediación e interposición en la contratación laboral<sup>18</sup> no hacen sino repetir, elevándolas de rango normativo, las disposiciones que al respecto el Decreto 3.677/1970, de 17 de diciembre, con sólo escasas innovaciones que, desde luego, hay que reputar de aplicación inmediata<sup>19</sup>. Por su parte, el art. 19.2 de la LRL insiste, elevándola asimismo de rango, en la exigencia de que las empresas que contraten o subcontraten obras o servicios cumplan ciertos requisitos (hallarse al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social, estar en posesión del carnet de empresa con responsabilidad, etc.) previstos ya en el art. 4 del Decreto 3.677/1970.

23. El art. 20 de la LRL aclara, con eficacia inmediata, la confusa ordenación de la LCT en materia de extinciones contractuales por fuerza mayor, y solventa la polémica mantenida al respecto por la doctrina española<sup>20</sup> en el sentido ya apuntado por un sector de ésta, a saber: que la fuerza mayor no extingue *ipso iure* el contrato de trabajo, sino que constituye una mera causa de extinción que ha de ser alegada y probada en el curso de un procedimiento administrativo cuya decisión corresponde a la Administración laboral, de acuerdo con los trámites del

<sup>16</sup> TS/SOC 6-4-1973; 13-4-1973.

<sup>17</sup> "Cuando el cambio tenga lugar por actos *inter vivos*, el cedente, y en su defecto, el cesionario, están obligados a notificar dicho cambio a la representación sindical del personal en la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión..." (art. 18.2 de la LRL).

"El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión esté incurso en el art. 499 bis del Código Penal..."

<sup>18</sup> Las precisas expresiones de "mediación" e "interposición", en A. MARTÍN VALVERDE: *Interposición y mediación en el contrato de trabajo*, RPS, núm. 91.

<sup>19</sup> Como innovación de fondo debe citarse el establecimiento de una opción del trabajador cedido "a adquirir la condición de fijo en la empresa cedente o cesionaria" (art. 19.1 *in fine*).

<sup>20</sup> Los términos de esta polémica, en A. MONTOYA MELGAR: *El despido por fuerza mayor*, RPS, núm. 85.



«expediente de regulación de empleo». El propio precepto admite la posibilidad de que el resultado de este expediente no genere responsabilidad indemnizatoria alguna para el empresario, a diferencia de lo que ocurre en la generalidad de los expedientes de crisis (= regulación de empleo) en los que, según puntualiza el art. 116 de la LRL (reformado por Decreto 1.925/1976, de 16 de julio), el trabajador despedido tiene derecho a una indemnización de quince días a un año de salario.

24. De aplicación inmediata también es el art. 21.1, que contiene la extraña regla de que en los contratos de duración superior a un mes, el trabajador podrá desistir unilateralmente en cualquier momento preaviso en un plazo de quince días, salvo que la Ordenanza o convenio aplicables establezcan otra cosa. La norma parece técnicamente anómala porque lleva a la conclusión de que contratos de duración determinada pueden ser extinguidos libremente como si se tratase de contratos de duración indefinida, para los que tradicionalmente se reserva la técnica de la resolución *ad nutum*<sup>21</sup>. Para contribuir a la complicación del precepto, el segundo párrafo de éste declara que «no obstante, en los contratos de trabajo para obra o servicios determinados se estará a la legislación vigente», precepto de extremada vaguedad —acaso basada en la propia oscuridad del legislador sobre la materia— y que, haciendo un esfuerzo interpretativo por buscarle algún sentido coherente, no parece significar sino esto: que el contrato de trabajo para obra o servicio determinado concluirá normalmente cuando concluya la obra o el servicio, y que todo desistimiento que no respete ese término obligado será una extinción *ante tempus* que hará incurrir al trabajador en la responsabilidad indemnizatoria inherente al supuesto de abandono (art. 81, pár. final, LCT).

25. El art. 21.2 de la LRL no hace sino repetir parcialmente el contenido del art. 78 de la LCT, regulador de la extinción del contrato de trabajo por voluntad justificada o causal del trabajador.

26. De aplicación inmediata es asimismo el art. 21.3, que incide con notorio efecto perturbador en la complicada regulación que viene sufriendo el supuesto de la extinción del contrato por matrimonio de la trabajadora. Suprimiendo la progresiva disciplina introducida por el Decreto 2.310/1970, de 20 de agosto, la LRL se alinea en la poco aceptable corriente interpretativa que el Tribunal Supremo estableció bajo la vigencia del Decreto 258/1962, de 2 de febrero, y llega a sentar el principio general de que «la resolución voluntaria del contrato por razón de

---

<sup>21</sup> Cfr. A. MONTROYA MELGAR: *La extinción del contrato de trabajo por abandono del trabajador*, Sevilla, 1967, pp. 33 y ss.



matrimonio no dará derecho a indemnización alguna»; principio general que, inmediatamente, se intenta atenuar respetando las condiciones que establezcan (actualmente o en el futuro) ordenanzas y convenios, y arbi-trando una solución transitoria en favor de la indemnización o «dote» a las trabajadoras solteras al entrar en vigor la LRL y que contraigan poste-riormente matrimonio, «en tanto no se extinga su actual contrato de trabajo».

27. El art. 21.4 da carta de naturaleza legal al usual «finiquito de terminación y saldo de cuenta» por el que el trabajador reconoce extinguida la relación laboral y satisfecha su posición de crédito; documento que la LRL exige sea visado sindicalmente.

28. La LRL procede a la elevación de rango normativo de la ordena-ción de los traslados de residencia de los trabajadores, materia hasta ahora regulada de modo heterogéneo en las diversas reglamentaciones y ordenanzas. Con todo, el art. 22.1 de la LRL condiciona la licitud de los traslados a la aprobación administrativa «previo expediente tramitado al efecto»; parece que este expediente no puede ser actualmente otro que el regulado por el Decreto 3.090/1972, de 2 de noviembre. El art. 22.1 inclu-ye acertadamente dentro de la exigencia general de autorización administra-tiva todo tipo de traslados de residencia, sin excluir, como hacía el art. 9.2 del Decreto 3.090/1972, a los de carácter organizativo<sup>28</sup>. El pro-pio art. 21.1 de la LRL instituye un sistema alternativo (aceptación del traslado o resolución del contrato con derecho a indemnización) que al-tera el régimen de las reglamentaciones.

29. El art. 22.2 establece una disciplina específica para los traslados (basados también en «razones técnicas, organizativas o de producción») de carácter temporal («hasta el límite de un año»), disciplina de vigen-cia inmediata y no diferida. De acuerdo con esta regulación, los trasla-dos temporales parecen no precisar de autorización administrativa previa, si bien el trabajador tiene la posibilidad legal de oponerse al traslado alegando «causa justa» sobre la que decide la Administración laboral<sup>29</sup>.

30. Repitiendo una disposición preexistente (concretamente, el art. 3.2 del Decreto 2.310/1970, de 20 de agosto), el art. 22.3 de la LRL reconoce el llamado «derecho de consorte», esto es, el derecho del trabajador(a)

---

<sup>28</sup> El citado art. 9.º exigía autorización administrativa para las modificaciones que supusieran «variación en los contratos de trabajo», reputando que «no existe variación... cuando el empresario actúa dentro de las facultades inherentes a la organización del trabajo...».

<sup>29</sup> Para un análisis del Derecho anterior a la LRL, T. SALA FRANCO: *La movi-lidad del personal dentro de la empresa*, Madrid, 1973.



a ser trasladado de residencia cuando lo sea su cónyuge, obviamente siempre que la empresa tuviera centro de trabajo en el lugar del nuevo domicilio conyugal. Este precepto, de aplicación inmediata, introduce una variación respecto a su modelo de 1970: mientras que en éste se contemplaba exclusivamente el derecho de la mujer, la LRL lo extiende también al varón.

31. Completando la normativa sobre traslados, el art. 22.4 de la LRL aplica, «en cuanto sea posible» el orden de despidos establecido en el art. 13.2 en favor de minusválidos, mayores de cuarenta años, titulares de familia numerosa y representantes sindicales, al supuesto de los traslados; disposición de eficacia inmediata.

32. Una de las innovaciones más importantes de la LRL, y al tiempo, de aplicación no diferida, es el establecimiento de la jornada de cuarenta y cuatro horas en cómputo semanal, que mejora a la tradicional jornada máxima de cuarenta y ocho horas fijada en la LJML de 1931<sup>24</sup>. Al mismo tiempo que se opera esta reducción de la jornada de trabajo, el art. 23 de la LRL especifica el derecho del trabajador a un descanso continuado de doce horas entre la terminación de una jornada y el comienzo de otra; prescripción esta última que tiene su antecedente en la Ley de 4 de julio de 1918, sobre jornada de la dependencia mercantil, art. 1.º<sup>25</sup>.

El art. 23.2 de la LRL establece una ordenación aparentemente de futuro, al significar que el Gobierno *podrá determinar* exclusiones, ampliaciones o limitaciones de carácter excepcional a la jornada máxima legal; de hecho, tal ordenación excepcional existe ya (contenida en la LJML de 1931) y, desde luego, con plena vigencia, en tanto no se dicten las normas a que se refiere el art. 23.2<sup>26</sup>.

El art. 23.3 establece, con efecto inmediato, una regulación que se separa de la LJML, relativa al exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes. Mientras que el art. 9 de la

---

<sup>24</sup> La Disposición Adicional Segunda de la LRL prevé la posibilidad de que el Gobierno reduzca progresivamente la duración máxima de la semana.

<sup>25</sup> El Decreto 860/1976, de 23 de abril, dispone que en las empresas en las que se trabaje por turnos se puede computar por períodos de hasta cuatro semanas el descanso de doce horas continuadas entre jornadas. Tal Decreto retrotrae sus efectos (?) a la fecha de entrada en vigor de la LRL (art. 4 D.)

<sup>26</sup> Norma dictada al amparo del art. 23.2 de la LRL es el Decreto 1.095/1976, de 7 de mayo, aunque, en rigor, esta disposición no establece un régimen de jornada especial (que es lo que contempla el citado art. 23.2), sino un régimen peculiar de horas extraordinarias para determinadas actividades laborales —transportes ferroviarios y por carretera—.

LJML disponía que tales horas se retribuiesen como normales, la LRL prevé «su indemnización de acuerdo con las disposiciones sobre horas extraordinarias».

33. También la ordenación de las horas extraordinarias experimenta cambios inmediatos debidos a la promulgación de la LRL. Tal ocurre con la fijación de un recargo del 50 por 100 para retribuir dichas horas (frente al recargo general de un 25 por 100 fijado en el art. 6 de la LJML), y tal ocurre asimismo con la limitación del número máximo de horas extraordinarias (dos al día, veinte al mes y ciento veinte al año, frente a las cincuenta mensuales y ciento veinte anuales, ampliables excepcionalmente a doscientas cuarenta que contemplaba el art. 4.º de la LJML). El art. 23.5 de la LRL introduce, además, una prohibición de eficacia inmediata: la de que se realicen horas extraordinarias de noche (autorizadas en la LJML, aunque sujetas a un recargo especial), que se añade a la de que se realicen horas extraordinarias por menores de dieciocho años (el art. 7.º de la LJML restringía esta prohibición a los menores de dieciséis años), prevista en el art. 6.3 de la LRL; ambas prohibiciones son susceptibles de autorización administrativa en contrario, por vía de excepción.

34. También es de aplicación inmediata la previsión general de que, cuando la jornada sea de carácter continuado, se establecerá un período de descanso mínimo de quince minutos (art. 23.6 de la LRL); norma ésta menos favorable que la que venía rigiendo con anterioridad, según la cual dicho descanso había de ser de media hora (art. 2.º de la Orden Ministerial de 29 de noviembre de 1973)<sup>27</sup>.

35. El art. 24 de la LRL eleva a rango de Ley disposiciones ya existentes en las Reglamentaciones y Ordenanzas sobre fijación de horarios de trabajo (cuyas modalidades enumera con carácter enunciativo la LRL). La aprobación y modificación de los horarios se siguen haciendo depender de la decisión de la Administración laboral, al tiempo que se introduce una regulación, de inmediata aplicabilidad, sobre los medios que asisten al trabajador perjudicado por una «modificación sustancial» del horario, previéndose la posibilidad de que el trabajador resuelva el contrato con derecho a indemnización y, si el perjuicio fuese grave, la po-

---

<sup>27</sup> Cfr. J. I. GARCÍA NINET: *El descanso de media hora en las jornadas continuadas de ocho horas*, RT, núms. 44-45; T. SALA: *Configuración jurídica del derecho a media hora de descanso en el régimen de jornada continuada de ocho horas*, RPS, núm. 94.

El Decreto 1.622/1976, de 18 de junio, regula la aplicación del art. 23.6 de la LRL, estableciendo una serie de limitaciones que parecen de dudosa legalidad.



sibilidad de que el Magistrado de Trabajo fijase una mayor indemnización.

36. Una destacada innovación de la LRL —ya existente, por otra parte, en algunas normas sectoriales— se refiere a la fijación del descanso semanal mínimo de día y medio ininterrumpidos (art. 25.1), exigible desde la fecha de entrada en vigor de la LRL. El mismo precepto contempla la posibilidad de que por disposición legal expresa o por autorización del Ministerio de Trabajo se reconozcan excepciones a la citada regla general; de hecho, el Decreto 860/1976, de 23 de abril, apoyándose en la previsión legal, ha fijado un régimen peculiar de descanso semanal en el comercio. En fin, el art. 25.2 suprime, con efecto inmediato, las horas recuperables.

37. El art. 25.3 de la LRL lleva a cabo una pertinente uniformización de la duración mínima de los permisos retribuidos, hasta ahora regulados dispersamente en las distintas normas sectoriales; desde luego, tal normativa es de inmediata aplicación, y sustituye automáticamente a la menos beneficiosa que pudieran contener las reglamentaciones y convenios.

38. El art. 25.4 amplía a ocho semanas el período de descanso postparto de la trabajadora (establecido en seis en la LCT y en el Decreto 2.310/1970, de 20 de agosto), y concede a ésta el derecho a causar excedencia por un período máximo de tres años «a contar desde la fecha del parto», norma ésta que introduce una variación respecto del art. 5.1 del Decreto 2.310/1970, en el que el cómputo del período (de uno a tres años) se iniciaba una vez concluido el descanso reglamentario posterior al parto; por supuesto, esta norma ha sido derogada automáticamente por el art. 25.4 de la LRL.

El art. 25.5 introduce una innovación respecto de sus antecedentes (art. 168 de la LCT y art. 5.4 del Decreto 2.310/1970) en el sentido de que el derecho de la mujer trabajadora a una pausa diaria de una hora dedicada a la lactancia, además de circunscribirse a los hijos menores de nueve meses, conoce una posibilidad alternativa: la de que la mujer vea reducida su jornada normal en media hora con el fin de destinarla a la lactancia.

39. El art. 25.6 de la LRL prevé —y la previsión ha de entenderse que opera con carácter inmediato —el derecho del trabajador con menores o minusválidos a su cuidado directo a una reducción de la jornada, de al menos un tercio, con la correspondiente reducción retributiva.

40. De aplicación inmediata es también la regulación general, hasta ahora dispersa a lo largo de las distintas normas sectoriales, de las



excedencias. Según el art. 26, el trabajador que tenga una antigüedad mínima de dos años en la empresa tendrá derecho a causar excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años, pudiendo acogerse a nueva excedencia siempre que, reincorporado a la empresa, prestase en ésta un mínimo de cuatro años de servicios efectivos.

41. En materia de vacaciones, el art. 27.1 de la LRL no ha transformado la situación jurídica preexistente, ya que el art. 35 de la LCT había sido parcialmente derogado por el Convenio 132 de la OIT, ratificado por España en 1972, y cuyo art. 3.3 fijaba ya que las vacaciones anuales habían de tener una duración mínima de tres semanas<sup>28</sup>.

El propio art. 27.3 de la LRL establece, con efecto automático, el derecho de los menores de dieciocho años a unas vacaciones anuales de treinta días de duración mínima.

42. La Sección IX de la LRL (arts. 28 a 32, ambos incluidos) contiene un conjunto de disposiciones relativas a la ordenación del salario.

De ese conjunto, unos preceptos son puramente programáticos, y no hacen sino repetir formulaciones constitucionales. Tal ocurre con la promesa contenida en el art. 28.1 de que el Estado garantizará un salario suficiente que permita al trabajador y a su familia una vida moral y digna, transcripción de la Declaración III del FT y del art. 27 del FE, que no tiene mayor alcance que el de estos preceptos.

Otras disposiciones de ese conjunto no hacen sino reiterar normas vigentes; así ocurre cuando el art. 28.2 de la LRL prevé el establecimiento de un SMIG anual, o cuando el art. 28.3 insiste en la regla —contenida en los Decretos de salarios mínimos que se aprueban cada año— de la compensación y absorción salarial o cuando el art. 32 fija las preferencias crediticias del salario, manteniendo en realidad la prelación a que se refiere el art. 59 de la LCT, a la que se añade alguna disposición nueva (y de aplicación inmediata), como es la relativa a que la preferencia privilegiada se hará efectiva incluso en caso de que se hubiera instado o iniciado procedimiento de suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores del empresario (art. 32.4 de la LRL) o la relativa a que el ejercicio del crédito salarial privilegiado con preferencia absoluta describirá al año de la fecha en que debió percibirse (art. 32.3).

Otro grupo de disposiciones, en fin, introduce novedades normativas evidentes: sucede así con la norma que prevé que el SMIG se revise se-

<sup>28</sup> Conviene advertir que el Convenio núm 132 contiene una norma más favorable que la del art. 27.1 de la LRL; mientras que éste fija el período mínimo de vacaciones en veintiún días *naturales*, aquél establece "tres semanas *laborables*" (art. 3.3), en las que no se computan los "días feriados" (art. 6.1).



mestralmente cuando el índice general del coste de la vida aumente al menos un 5 por 100 (art. 28.2), con la norma que fija en veintidós días como mínimo las gratificaciones extraordinarias (art. 29), o con la expresa autorización para que el salario pueda pagarse válidamente mediante talón bancario o modalidad similar (art. 30). En fin, innovación destacada de la LRL en esta materia es la configuración de un Fondo de Garantía Salarial, que el art. 31 esbozaba en sus grandes líneas, y que ha sido constituido y regulado tanto en sus aspectos orgánicos como procedimentales en el Real Decreto 317/1977, de 4 de marzo.

43. La ordenación del que la Sección X de la LRL llama «régimen disciplinario» contiene una serie de disposiciones (arts. 33, 34 y 35), algunas de las cuales se remiten a ulteriores regulaciones, otras reafirman con el rango de la Ley normas preexistentes de nivel reglamentario, otras han sido objeto de una temprana derogación, y otras, en fin, introducen novedades legislativas.

Remisión a futuras normas se contiene en el art. 33.2 («El Gobierno... señalará por Decreto las faltas y sanciones...», etc.).

Disposiciones que se limitan a elevar de rango prescripciones reglamentarias anteriores son la que atribuye el conocimiento y sanción de las infracciones laborales cometidas por los patronos a la Administración de Trabajo (art. 33.1) o la que faculta al empresario para sancionar las faltas de sus trabajadores (art. 34.1).

Normas que, tras introducir innovaciones de gran trascendencia, han sido prontamente derogadas, son las relativas a la ordenación de la forma que han de revestir los procedimientos sancionadores y, especialmente, las referentes a la importantísima ordenación del despido disciplinario.

En efecto, la exigencia de expediente para la imposición de sanciones graves y muy graves al trabajador (art. 34.2) fue suprimida por el Real Decreto-Ley 18/1976, de 8 de octubre, sobre medidas económicas, que restauró la vigencia de la mera «comunicación escrita»; vigencia que mantiene el DLRT en su art. 34.1.

Por su parte, la regulación del despido contenida en el art. 35 de la LRL —el más polémico y sin duda el más progresivo de toda la Ley<sup>29</sup>, cuyo eje lo constituía la exigencia de readmisión «en sus propios térmi-

---

<sup>29</sup> Sobre la disciplina establecida por el art. 35 de la LRL, M. ALONSO OLEA: *Derecho del Trabajo*, cit., pp. 278-279; M. ALONSO GARCÍA: *Curso de Derecho del Trabajo*, Apéndice a la 5.ª ed., Barcelona, 1976, pp. 92 y ss.; G. BAYÓN y E. PÉREZ BOTIJA: *Manual de Derecho del Trabajo*, 10.ª ed., II, Madrid, 1977, pp. 562 y ss.; A. MONTOYA MELGAR: *La estabilidad en el empleo en la LRL*, Colegio de Abogados de Murcia, 1977.

nos» cuando el despido fuese declarado improcedente— ha sido íntegramente derogada, tras su suspensión por el Real Decreto 18/1976, por el art. 37 del DLRT, que resucita la vieja concepción según la cual el despido improcedente genera primariamente el derecho del trabajador a ser readmitido, y sustitutivamente, en caso de que el empresario no efectuase tal readmisión, el derecho a ser indemnizado en los términos fijados legalmente.

44. Las Disposiciones adicionales octava y novena introducen dos modificaciones en materia procesal —ambas de aplicación inmediata—, relativas respectivamente a la cuantía de los anticipos reintegrables sobre sentencias recurridas y sobre ampliación del supuesto de sentencia recurrible en suplicación, previsto en el art. 153.1.º de la LPL.

45. Por último, ha de indicarse que si bien la Disposición Adicional Tercera de la LRL ordenaba al Gobierno remitir a las Cortes un «proyecto de Ley de Régimen Jurídico y Reforma de las Empresas» antes del 1 de enero de 1977, pocos días antes de que expirara dicho plazo, el Decreto-Ley 26/1976, de 26 de diciembre, procedía a prorrogarlo —corrigiendo con sentido común las ilusas expectativas de la LRL en este punto— hasta el 1 de abril de 1978.

Una corrección paralela del excesivo optimismo de la LRL acerca de la posibilidad de acometer arduas tareas normativas en plazos reducidos, se ha operado respecto del mandato de la LRL de que el Gobierno aprobase en el plazo de un año (esto es, antes del día 23 de abril de 1977) «un texto refundido que comprenda las normas con fuerza de Ley sobre relaciones laborales» (Disposición Final Segunda); efectivamente, la Disposición Final Tercera del DLRT prorroga hasta el 31 de diciembre de 1978 el plazo de aprobación de dicha refundición, que podrá efectuarse «en uno o varios textos», expresión esta última que parece desvanecer las expectativas de una deseable unificación de las disposiciones laborales del máximo rango normativo.

• • •

Cumplido el primer propósito de este estudio —esto es, la determinación concreta de las reglas de la LRL susceptibles de crear derechos inmediatamente ejercitables y obligaciones inmediatamente exigibles, así como de aquellas otras que precisan de ulteriores desarrollos normativos—, procede realizar la valoración, anunciada al comienzo de este estudio, sobre el grado de progreso efectivo que la LRL ha introducido respecto de la legislación anterior.



En este sentido, puede decirse lo siguiente:

- Un crecido número de disposiciones de la LRL, entre las que se cuentan algunas de las más importantes e innovadoras, se encuentran pendiente de desarrollo, lo que determina que continúe aplicándose la normativa anterior. Así ocurre con regulaciones tan importantes como la relativa a la ampliación del ámbito personal del Derecho del Trabajo, extendiéndolo a altos cargos, servidores domésticos, personal al servicio de profesionales que ejerzan funciones públicas, etc.; o la relativa a nuevos tipos contractuales (contrato de formación en el trabajo, contrato de trabajo en prácticas); o la relativa a la participación del personal en los órganos de gestión, en la responsabilidad y en los beneficios de las empresas; etc.
- Un grupo importante de disposiciones se limita a recoger normativa vigente con anterioridad, sin otra modificación que la de elevarla de rango jerárquico, o, a lo sumo, integrarla en una nueva ordenación. Tal es el caso de las disposiciones de la LRL sobre irrenunciabilidad de derechos, prohibiciones de realizar ciertos trabajos, igualdad laboral entre el varón y la mujer, adquisición de la plena capacidad contractual, prohibición de las agencias privadas de colocación, procedimiento de suspensiones y extinciones contractuales por crisis, régimen de las mediaciones e interposiciones y de las cesiones contractuales lícitas, privilegios crediticios del salario, etc.
- En fin, un tercer grupo de normas introduce innovaciones de vigencia inmediata; así sucede con la ordenación del período de prueba, de la subrogación empresarial en caso de cambio de titularidad de la empresa, de la extinción del contrato por fuerza mayor, del desistimiento del trabajador, de los traslados, de la jornada máxima legal, del recargo de las horas extraordinarias, de la posibilidad de fijación semestral del SMIG, etc.

\* \* \*

En conclusión, la operación político-jurídica en que consistió la promulgación de la LRL ofrece una evidente discrepancia entre su ambiciosa intención (la E. de M. de la Ley define a ésta como «todo un propósito legislativo unificador, actualizador e innovador») y sus moderados logros.



Aún más: por paradójico que pueda resultar, tratándose de una norma tan laboriosamente gestada, se advierte en la LRL una censurable precipitación. Para conseguir unos cambios legales que se hubieran alcanzado sin dificultad mediante la modificación o adición de algunos preceptos de la LCT y de otras disposiciones laborales (LJML, LDD, LCC, etcétera), se ha puesto en marcha —más por razones de táctica política que de necesidad técnico-jurídica— un complicado proceso legislativo que ha producido la dislocación de nuestro sistema de relaciones laborales, creando una confusa situación en cuanto a la vigencia y aplicación de numerosas disposiciones. Por añadidura, y para agravar aún más esta situación, el legislador ha reconocido que el control del proceso normativo en materia de relaciones laborales ha escapado de sus manos; no otra cosa significa el incumplimiento del plazo impuesto por la propia LRL para la elaboración del texto refundido, y su prórroga por el reciente DLRT. Finalmente, no acredita el legislador laboral convicciones firmes: tras mostrar su preferencia por un determinado modelo de despido, no ha vacilado en declarar en suspenso la normativa correspondiente, para concluir derogándola, definitivamente por ahora.

Seguramente, el proceso normativo hubiera discurrido con mayor racionalidad y eficacia si le hubiera precedido un plan serio y meditado, en el que se hubiera dado cabida, junto al parecer de los expertos, a la opinión de los destinatarios de la norma; sólo así hubiera podido alcanzarse lo que ciertamente no se ha logrado: una Ley técnicamente correcta, en cuanto avalada por el dictamen de los especialistas, y una Ley políticamente adecuada, en cuanto expresión de la soberanía popular<sup>30</sup>.

ALFREDO MONTOYA MELGAR

*Catedrático de Derecho del Trabajo*

---

<sup>30</sup> Art. 1.1 de la Ley para la Reforma Política (Ley 1/1977, de 4 de enero): "La democracia, en el Estado español, se basa en la supremacía de la Ley, expresión de la voluntad soberana del pueblo."

