

# LA NUEVA REGULACION DE LOS EXPEDIENTES DE CRISIS

## SUMARIO:

- I. *Generalidades:* A) La nueva ordenación del Decreto 3.090/1972, de 2 de noviembre. —  
II. *Innovaciones introducidas por el Decreto 3.090/1972:* A) Ambito de aplicación: a) Causas que justifican la presentación del expediente de crisis. b) Ambito personal del expediente de crisis. B) Legitimación para iniciar los expedientes: a) Iniciación por los propios trabajadores. b) Iniciación de oficio. C) Posibilidad de que por la autoridad laboral se señalen indemnizaciones superiores a las señaladas en el artículo 115 de la ley de Procedimiento laboral. — III. *Algunos problemas que se mantienen en la regulación de los expedientes de crisis:* A) El silencio administrativo negativo. B) La modificación de las condiciones contractuales: a) Cuestiones de competencia. b) Tipología de modificaciones contractuales. c) Incidencia de las regulaciones contenidas en ordenanzas, reglamentaciones y convenios colectivos. — IV. *Conclusiones.*

## I

### GENERALIDADES

Como es bien sabido, en nuestro Ordenamiento se exige, para que un empresario pueda cesar en sus actividades, con resolución de los contratos de sus trabajadores, o para modificar esos mismos contratos, la previa autorización de la Administración. La tramitación de esa autorización es lo que se efectúa por medio de los llamados «expedientes de crisis». Esta institución de nuestro Ordenamiento laboral cumple unas funciones extraordinariamente importantes, entre las que se encuentran la de contribuir, de forma notable, a la ordenación del «mercado» de trabajo y la de salvaguardar, dentro de lo posible, la estabilidad en el empleo.

A nuestro juicio, dentro de la ordenación que daba a estos expedientes el Decreto, hoy derogado, de 26 de enero de 1944, esas funciones o finalidades se han venido cumpliendo de forma bastante eficaz. Es cierto que la institución se ve criticada desde varios ángulos. Por un lado se la considera una manifestación intervencionista, inadmisibles y perturbadora, del Estado en las relaciones de los particulares. Desde el otro punto de vista, se ha consi-

derado que la protección del empleo de los trabajadores era muy escasa y deficiente.

Lo cierto es que, en este campo, son mínimas las acusaciones que pueden hacerse, con fundamento, a la Administración de haber perturbado la marcha económica del país, cosa muy distinta a la de haber obstaculizado en ocasiones — cosa que sí sucede — determinados negocios. En cuanto a los trabajadores, la necesidad de los expedientes de crisis han representado una de las pocas plataformas existentes, y desde luego la más eficaz, para poder defenderse o compensar de algún modo esa tremenda desgracia que es, todavía hoy, para la mayoría de los hombres, el hecho de quedarse sin empleo.

En este sentido es también inevitable hacer una referencia elogiosa al Decreto de 26 de enero de 1944, que ha regulado los expedientes hasta el día 16 de noviembre de 1972. Cuando hoy contemplamos el ir y venir de tantas y tantas normas, de vida efímera, que llenan las páginas del *Boletín Oficial del Estado* y están destinadas, en muchos casos, a no aplicarse nunca o escasas veces, hay que resaltar el juego de esta norma que reguló la intervención del Estado en la materia, para proteger eficazmente, como ya hemos dicho, la estabilidad en el empleo. Este Decreto, con levísimas modificaciones, ha permanecido vigente durante cerca de treinta años —casi un *record* en materia laboral—, aplicándose concienzudamente.

No se trata en este trabajo de entrar en polémica, pese a lo ya dicho, sobre la necesidad de la intervención del Estado en las materias relacionadas con el empleo —su alcance es mucho más modesto—. Solamente avanzaremos nuestra opinión de que, en las circunstancias socioeconómicas de nuestro país, los expedientes de crisis, como símbolo de la intervención de la Administración en esta parcela, no solamente se mantendrán, sino que, además, deben mantenerse. Y ello por el juego de una serie de razones necesariamente conectadas:

1.<sup>o</sup> Que es evidente que hoy existen cambios tecnológicos que repercuten inevitablemente en las necesidades de mano de obra de una Empresa o de un determinado sector económico. Estos cambios tecnológicos van ligados al progreso económico y, por ello, deben permitirse e incluso fomentarse. Pero el Estado no puede renunciar a tratar de controlarlos y encauzarlos, de forma que se cause el menor perjuicio posible a los trabajadores afectados.

2.<sup>o</sup> Es también indiscutible que la marcha económica de las Empresas y de determinados sectores productivos presentan altibajos, y que, en ocasiones, su depresión es tan profunda que impide la normal continuación de las actividades. En estos casos, estimamos

que es una indudable garantía el hecho de que estas circunstancias tengan que ser reconocidas por un órgano imparcial, con los necesarios asesoramientos técnicos.

3.<sup>o</sup> La propia fluidez de las situaciones económicas, junto a los altibajos ya mencionados, pueden hacer necesarios determinados cambios en los contratos de trabajo, para adaptarlos a las nuevas circunstancias. Estas modificaciones, máxime cuando afectan a una colectividad de trabajadores, no pueden dejarse hoy a la libre decisión de una de las partes del contrato —los empresarios—, pues ello daría lugar a inevitables abusos. En todos estos supuestos la intervención del Estado debe mantenerse y, en algunos de ellos, quizá debiera incrementarse.

A) *La nueva ordenación del Decreto 3.090/1972,  
de 2 de noviembre*

La publicación de este Decreto pone, una vez más, de actualidad el tema de los expedientes de crisis, que legalmente se denominaban de «regulación del empleo» y hoy, de acuerdo con su reciente normativa, «expedientes de extinción, suspensión o modificación de relaciones o condiciones de trabajo», aunque suponemos que no conseguirá desplazar en el lenguaje ordinario a la expresión «expedientes de crisis», seguramente por la gran expresividad de esta última, dentro de su brevedad.

El tema de los expedientes de crisis ha recibido ya tratamiento por nuestra doctrina. Junto a una consideración general del tema en los manuales de Derecho del trabajo existentes, contamos con una serie de trabajos especializados en aspectos parciales de la problemática de la institución (1).

---

(1) Se trata de este tema en el *Curso de Derecho del Trabajo*, del profesor ALONSO GARCÍA, Ariel, 3.<sup>o</sup> ed., Barcelona, 1971, en la pág. 767. El profesor ALONSO OLEA lo trata en su *Derecho del Trabajo*, Facultad de Derecho, 2.<sup>o</sup> ed., Madrid, 1973, en las páginas 202 y sigs. y en la 493. Los profesores BAYÓN CHACÓN y PÉREZ BOTIJA, en su *Manual de Derecho del Trabajo*, Marcial Pons, 8.<sup>o</sup> ed., Madrid, 1969, págs. 557 y siguientes. También M. HERNAINZ MÁZQUEZ en su *Tratado Elemental de Derecho del Trabajo*, Instituto de Estudios Políticos, 10.<sup>o</sup> ed., Madrid, 1969, págs. 423 a 426.

La obra en la que se trata de forma más completa este tema es el libro colectivo *diecisiete lecciones sobre Fuerza Mayor, Crisis de Trabajo, Reconversión y Desempleo*, Facultad de Derecho, Madrid, 1970. El tema es también tratado con cierto detalle por M. ALONSO OLEA en *El Despido*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1957, págs. 59 a 100. Puede consultarse, asimismo, A. MONTOYA MELGAR: *Jurisdicción y Administración de Trabajo*, Ed. Tecnos, Madrid, 1970, págs. 82 a 86. JOSÉ A. SAGARDOY BEN-

En este trabajo vamos a considerar las modificaciones introducidas por la publicación del Decreto 3.090/72, sobre política de empleo, deteniéndonos especialmente en algunos problemas suscitados bajo la vigencia de la anterior normativa y que hoy entendemos que permanecen, no tanto por defectos del nuevo Decreto, como por las especiales dificultades que plantea en el Derecho del trabajo el tema de la aplicación de la normativa vigente (2). Dentro de esta consideración de problemas, nos detendremos, especialmente, en el relativo a las modificaciones del contrato de trabajo, permaneciendo éste. Es decir, en los expedientes de crisis que tienen una finalidad distinta a la de cesar, suspender o reducir el trabajo.

Como aclaración final en esta parte introductoria, debemos indicar que el Decreto 3.090/72, de 2 de noviembre, sobre política de empleo, tiene un contenido muy amplio, que excede, por supuesto, al de la sola regulación de los expedientes de crisis. Como su propio nombre indica, tiene el ambicioso objetivo de ordenar la actuación del Ministerio de Trabajo en el tema de la política de empleo. Por ello, sólo será objeto de nuestro análisis su capítulo II, que lleva por título «De la extinción, suspensión o modificación de la relación jurídico-laboral por causas tecnológicas o económicas y de la regulación sectorial del empleo».

## II

### INNOVACIONES INTRODUCIDAS POR EL DECRETO 3.090/72

Las innovaciones que introduce este Decreto en la regulación de los expedientes de crisis son muy variadas, aunque, posiblemente, ninguna de ellas es una novedad en un sentido absoluto. En gran parte de las ocasiones se trata de una consagración legal de actuaciones que se venían llevando a cabo por los órganos administrativos que intervienen en estos temas y en otros de modificaciones —por ampliación o reducción— de la regulación anterior. Nos atenemos a las que consideramos de mayor trascendencia.

---

GORCHEA: «Procedimientos relativos a crisis de trabajo y modificación de condiciones contractuales», en *Procedimientos administrativos especiales*, Esc. Nal. de Admón Públ., Madrid, 1967, y el reciente y muy interesante trabajo de M. CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ: «Legitimación activa para la incoación de expedientes de crisis», en *REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL*, núm. 93.

(2) Véase M. ALONSO OLEA: *La aplicación del Derecho del trabajo*, Servicio de Publicaciones del Ministerio, Madrid, 1970; y E. BORRAJO DACRUZ: *Introducción al Derecho español del trabajo*, Tecnos, 2.<sup>a</sup> ed., Madrid, 1969, págs. 433 a 438.

A) *Ambito de aplicación*

Hay aquí dos novedades que consideramos de la mayor importancia. Por un lado, la concreción del personal que puede ser afectado por un expediente de crisis; por otro, las causas que justifican su presentación. Empezaremos por estudiar estas últimas.

a) *Causas que justifican la presentación del expediente de crisis.*—En el artículo 1.º del Decreto derogado, de 26 de enero de 1944, no se limitaban las causas que hacían necesaria la intervención de la autoridad laboral, para que una Empresa pudiera suspender o cesar sus actividades. Se decía: «Toda Empresa, para suspender o cesar en sus actividades y, por consiguiente, para dar por suspendidas o extinguidas, según los casos, sus relaciones laborales con el personal, habrá de obtener la previa autorización de los organismos competentes del Ministerio de Trabajo...». A su vez, el artículo 2.º disponía: «Asimismo, se requerirá previa autorización para modificar *por cualquier concepto* las condiciones en que se desenvuelvan las relaciones laborales entre los elementos de la producción...».

Esta ilimitación de causas había llevado a la doctrina, aunque con ciertas vacilaciones, a considerar que, hasta en los supuestos de fuerza mayor, para extinguir o suspender las relaciones laborales, se necesitaba autorización administrativa. Considerando, sobre todo, las consecuencias antisociales que pudieran producirse en otro caso (3).

En el Decreto, hoy vigente, de 2 de noviembre de 1972, en sus artículos 7.º y 8.º, se limitan los supuestos de extinción o suspensión de las relaciones laborales que precisan previa autorización administrativa a los fundados en «*causas tecnológicas o económicas*». Esta es una limitación fundamental y, a nuestro juicio, de cierta gravedad, sobre todo, porque no se hace ninguna referencia al resto de supuestos que pueden presentarse en la práctica. Es cierto que la nueva regulación está ajustada a la letra de la causa 7.ª, de extinción de los contratos de trabajo, que recoge el artículo 76 de la ley de Contrato de trabajo; en este precepto se habla de cesación «fundada en crisis laboral o económica», que es la que necesita autorización.

Pero también es cierto que en la práctica administrativa las Empresas venían solicitando la previa autorización administrativa en otros dos supuestos del artículo 76 de la ley de Contrato de trabajo, concretamente respecto a las

(3) Véase M. ALONSO OLEA: *Derecho del trabajo*, pág. 201; y G. BAYÓN CHACÓN: *Diecisiete lecciones sobre fuerza mayor...*, cit., págs. 56 a 58, y otras.

causas 4.<sup>a</sup> y 6.<sup>a</sup>, de extinción del contrato de trabajo, las relativas a «muerte o incapacidad del empresario o extinción de la personalidad contratante, siempre que no haya representante legal que continúe la industria o el trabajo», y el supuesto de fuerza mayor, al que ya nos hemos referido. Esta práctica aparecía justificada, y tenía cierta base legal, en la citada ilimitación de causas que contenía el Decreto de 26 de enero de 1944. Con la regulación actual, la situación puede cambiar.

Ya no existe, pensamos, ningún obstáculo para que un empresario, cuya Empresa haya sufrido un incendio, una inundación o un terremoto, pueda extinguir la relación laboral con sus trabajadores, sin derecho a indemnización para éstos y sin que el supuesto sea de los que se consideran *expresamente* como en situación legal de desempleo, con los problemas que ello puede representar para que los afectados puedan percibir el subsidio de desempleo (4).

La situación o las consecuencias pueden ser, como ya se dijo, de cierta gravedad, toda vez que el empresario percibirá, normalmente, las indemnizaciones correspondientes del seguro que, habitual y en ocasiones obligadamente, se tiene para cubrir estas contingencias. Todo ello, prescindiendo de la posible especulación con los terrenos en los que se asentaba la industria. La única solución, un tanto forzada, consistiría en entender que la fuerza mayor es la causa de una situación de crisis que pueda seguir siendo calificada como «económica».

El segundo supuesto de extinción que, entendemos, queda ahora excluido de la necesidad de previa autorización administrativa es el de muerte o incapacidad del empresario, no existiendo quien continúe llevando el negocio o existiendo no quiera continuarlo (5). Lo lógico, en estos supuestos, es que los trabajadores afectados tengan derecho a la correspondiente indemnización. Este derecho, al no exigirse seguir la vía de los expedientes de crisis, no tiene reconocimiento en nuestro Ordenamiento. La situación es muy similar a la que ya mencionábamos para los supuestos de extinción por fuerza mayor.

Insistimos en que la literalidad de los artículos 7.<sup>o</sup> y 8.<sup>o</sup> del Decreto

(4) Véase artículo 81 de la ley de Contrato de trabajo y artículo 10 de la Orden de 5 de mayo de 1967, por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de las prestaciones por desempleo en el Régimen general de la Seguridad Social.

(5) El último inciso no está en el artículo 76.4.<sup>a</sup> de la ley de Contrato de trabajo, pero es lógico y se presenta en la práctica. El heredero de un empresario no está obligado a continuar con el negocio —para el que puede no estar capacitado— si no lo desea. Otra cosa sería contraria a la libertad de trabajo, tema que me propongo estudiar en profundidad. Hay alguna referencia al problema en M. ALONSO OLEA: *Derecho del trabajo*, cit., pág. 190.

3.090/72 puede justificarse por el precedente del artículo 76.7.<sup>o</sup> de la ley de Contrato de trabajo. No obstante, como su actual redacción supone una modificación de la contenida en el Decreto de 26 de enero de 1944, estimamos útil tratar de precisar cuáles pueden ser las consecuencias de ese cambio de redacción.

b) *Ambito personal de los expedientes de crisis.*—Nos encontramos aquí con otra novedad, que ya no cuenta con la justificación de acomodarse a un precepto de rango superior, como sucedía en el caso anterior, y a la que tampoco le encontramos una razón fundamentadora que sea convincente. Los artículos 7.<sup>o</sup> y 8.<sup>o</sup>, ya citados, del Decreto 3.090/72, exigen la previa autorización administrativa para extinguir o suspender «la relación jurídico-laboral», por «causas tecnológicas o económicas» con los «trabajadores fijos». Es decir que, *a sensu contrario*, no hace falta tal autorización para los interinos y eventuales. El Decreto de 26 de enero de 1944 se refería indiscriminadamente al «personal» y a los «elementos de la producción». Por otra parte, el concepto de trabajador fijo no está perfectamente delimitado, posiblemente no pueden incluirse en el mismo a los trabajadores con contrato de trabajo temporal y tampoco a los considerados excedentes forzosos, tales como trabajadores en el servicio militar o con determinados cargos representativos sindicales (6).

Todos estos trabajadores, al parecer, podrían ser cesados, si nos atuviéramos a la liberalidad del Decreto, incluso cuando las causas de la extinción de su contrato sean tecnológicas o económicas, sin necesidad de solicitar autorización administrativa. Esto ya, no sólo no está autorizado por el artículo 76 de la ley de Contrato de trabajo, sino en abierta contradicción con lo dispuesto en la causa 7.<sup>o</sup> del mismo. En esta causa no se hace excepción ninguna, respecto a ningún contrato de trabajo, para que su extinción precise autorización administrativa, cuando se deba a «crisis laboral o económica». En este punto, el Decreto que comentamos no ha seguido el principio de que «donde la ley no distingue, no se debe distinguir». La contradicción es tan clara que nos atrevemos a afirmar que las Empresas, en cumplimiento del artículo 76.7.<sup>o</sup> de la ley de Contrato de trabajo, siguen obligadas a pedir la correspondiente autorización administrativa para cesar o suspender a sus trabajadores interinos, eventuales o con contrato temporal, por causas que no tengan que ver con la esencia de su contrato y estén fundadas en circunstancias de «crisis laboral o económica». Los magistrados de Trabajo, de acuerdo con el artícu-

---

(6) Sí hace referencia el artículo 8.<sup>o</sup> del Decreto a los «fijos discontinuos» o de «campaña», para los que también se requiere autorización.

lo 116 de la ley de Procedimiento laboral, están obligados a declarar nulos los despidos que se les planteen por las causas mencionadas, sin haber obtenido la correspondiente autorización administrativa.

### B) *Legitimación para iniciar los expedientes*

Podemos considerar que, en este supuesto, se ha introducido una innovación en la regulación preexistente que, en líneas generales, la mejora y perfecciona (7).

Por supuesto, continúa legitimado para la iniciación de los expedientes, en primer lugar, el propio empresario. Pero además, ahora, también aparecen legitimados los propios trabajadores afectados, la Dirección General de Trabajo y la Delegación Provincial de Trabajo. Examinamos a continuación estos dos últimos supuestos, en los que reside la novedad.

a) *Iniciación por los propios trabajadores.*—La incoación del expediente a iniciativa de los trabajadores ya venía produciéndose en la práctica. Las Delegaciones de Trabajo han resuelto, en bastantes ocasiones, expedientes iniciados por los trabajadores. La base legal para ello se venía encontrando en el artículo 10.1.ºa) de la Orden de 5 de mayo de 1967, sobre prestaciones de desempleo, que se refiere a «expediente incoado a instancia de los empresarios o de los trabajadores afectados». Junto a ello, la doctrina y alguna resolución administrativa, la habían referido al artículo 23.a) de la ley de Procedimiento administrativo de 17 de julio de 1958, aplicable tanto al procedimiento administrativo ordinario, como a los especiales, a tenor de lo dispuesto en el artículo 1.º2, *a sensu contrario*, de la misma ley (8).

Efectivamente, los trabajadores afectados no pueden dejar de ser considerados como interesados en el procedimiento, debido a que de él dependen, para ellos, cosas tan importantes como percibir el subsidio de desempleo y percibir una indemnización por cesar en su trabajo (9).

En el artículo 11.2 del Decreto 3.090/72, se reconoce expresamente la posibilidad de que los trabajadores inicien el expediente, «si racionalmente se

(7) Sobre este punto concreto de la legitimación puede consultarse el trabajo ya citado de M. CARLOS PALOMEQUE: *Legitimación activa para la incoación de expedientes de crisis*.

(8) Vid. trabajo ya citado de M. CARLOS PALOMEQUE y resolución de la Dirección General de Trabajo de 14 de noviembre de 1968, recogida y comentada en el mismo.

(9) Vid. los artículos 10, 11 y 20 de la Orden de 5 de mayo de 1967, sobre prestaciones de desempleo.

presumiera que la no incoación del expediente por la Empresa pudiera ocasionarles perjuicios de imposible o difícil reparación». Esta iniciación, según este precepto, debe efectuarse por los trabajadores «a través de la Organización Sindical». Este último inciso no puede considerarse muy afortunado, por suponer para los trabajadores un trámite burocrático más, en una situación que normalmente requiere una solución rápida. Mejor hubiera sido indicar que la iniciación la efectuarían los representantes sindicales en la Empresa, pudiendo dirigirse directamente a la autoridad laboral.

b) *Iniciación de oficio.*—Es esta una novedad, en el sentido más radical, de la nueva ordenación de los expedientes de crisis. En efecto, en la regulación anterior, nadie distinto del empresario o de los trabajadores afectados podía iniciar un expediente de crisis.

El artículo 11.3 del Decreto que comentamos permite la iniciación por la Dirección General de Trabajo o la Delegación Provincial de Trabajo, «si por el incumplimiento por parte de la Empresa de las obligaciones con sus trabajadores o por concurrir cualquier otra causa justificada, puede presumirse fundadamente la existencia de una situación de crisis». La iniciación por parte de la Dirección General o por la Delegación de Trabajo, tiene un inconveniente: es el de que un mismo órgano administrativo —y normalmente la misma persona— decide sobre la oportunidad de incoación de un expediente y sobre la solución del mismo, lo que en cierta medida supone prejuzgar el resultado. Estimamos que la regulación y el procedimiento son anómalos en la Administración laboral. Mejor hubiera sido, y creemos que técnicamente más correcto, encomendar a órganos distintos la iniciación y la resolución.

Pensamos que debería haberse atribuido la facultad de iniciación de oficio a la Inspección de Trabajo, que formando parte de la Administración, goza de una cierta autonomía funcional respecto a los delegados de Trabajo. Esta solución ya había sido propuesta por la doctrina (10) y no es nada extraña en nuestro Ordenamiento laboral, ya que el mismo atribuye a la Inspección de Trabajo, en varias ocasiones, la facultad de iniciar procedimientos de oficio, tanto ante la jurisdicción como ante la autoridad laboral (11).

(10) Véase M. CARLOS PALOMEQUE, trabajo citado.

(11) Véase en este sentido artículo 133 de la ley de Procedimiento laboral de 21 de abril de 1966; para la actuación de oficio ante Magistratura; artículo 14.1.d) del Decreto 2.186/68, de 16 de agosto, y artículos 19.1.c), 20.1.d), 21.1.c), 22.1.c), 23.1.c), 26.1.c) y 27.1.c) de la Orden de 8 de mayo de 1969, para la actuación de oficio en los distintos procedimientos ante las Comisiones Técnicas Calificadoras; artículo 2.º de la Orden de 29 de diciembre de 1945 para la iniciación de oficio de expedientes de clasificación profesional y el artículo 3.º del Decreto 1.376/70, de 22 de mayo, para la iniciación de oficio de los procedimientos sobre conflictos colectivos.

C) *Posibilidad de que por la autoridad laboral se señalen indemnizaciones superiores a las señaladas en el artículo 115 de la ley de Procedimiento laboral*

Hasta ahora, la distinción de competencias entre la jurisdicción y Administración laboral en lo relativo a expedientes de crisis, era muy clara y, prácticamente, sin problemas (12). A la Administración le estaba encomendada la comprobación de la situación de crisis alegada y la declaración de la misma, autorizando, en su caso, para la resolución, suspensión o modificación de los contratos. La fijación de las indemnizaciones a abonar a los trabajadores afectados era competencia exclusiva de la Magistratura (art. 5.º del Decreto de 26 de enero de 1944 y 115 de la ley de Procedimiento laboral).

Esta distinción ya no es hoy tan tajante, al disponer el artículo 15 del Decreto 3.090/1972, que la autoridad laboral se pronunciará, en su resolución, sobre todas las cuestiones planteadas en el expediente, «incluso sobre las ofertas de indemnización que se hubiesen propuesto por las Empresas, siempre que éstas resulten superiores al máximo previsto en la ley de Procedimiento laboral».

Se consolida de esta forma una práctica ya habitual en las Delegaciones de Trabajo. Efectivamente, eran bastantes las Empresas que al plantear un expediente de crisis, ofrecían determinadas indemnizaciones para los trabajadores, en muchos casos superiores a las fijadas en el artículo 115 de la ley de Procedimiento laboral. Podemos decir, incluso, que esta es la práctica habitual en los expedientes promovidos por Empresas de cierta importancia, motivados en una reestructuración de la misma, y que no comportan el cese total en sus actividades ni, por tanto, el cese de todos sus trabajadores.

Los delegados de Trabajo venían recogiendo en sus resoluciones, en alguno de sus «considerandos», esta promesa de indemnizaciones superiores, como uno de los datos o elementos tenidos en cuenta para dictar su decisión. El problema que se había planteado era el de la vía para reclamar estas indemnizaciones, en el caso de que la Empresa no las pagase voluntariamente. Tengamos en cuenta que, normalmente, también existía una conformidad, por parte de los trabajadores afectados, a cesar en esas condiciones, y esta conformidad podía ser decisiva para la autoridad laboral al dictar una resolución favorable a la pretensión de la Empresa.

Era al menos dudoso que el exceso entre lo fijado como indemnización

---

(12) Véase ALFREDO MONTOYA MELGAR: *Jurisdicción y Administración de trabajo*, citado, pág. 83.

por la Magistratura de Trabajo y lo tenido en cuenta por la autoridad laboral para resolver, pudiera reclamarse ante la jurisdicción laboral; el artículo 1.º de la ley de Procedimiento laboral, que señala la competencia de la jurisdicción de trabajo, la centra esencialmente en «los conflictos ... como consecuencia del contrato de trabajo». Es posible que pudiera acudirse a Magistratura para obtener una sentencia de condena a la Empresa a pagar esas cantidades. Con toda seguridad, no era posible, en cambio, solicitar directamente de Magistratura la ejecución por la vía de apremio de la resolución administrativa. No obstante, creemos que el problema permaneció inédito. No conocemos ningún supuesto en el que se planteara esta cuestión ante la jurisdicción laboral.

En cualquier caso, la nueva regulación del Decreto 3.090/72, que comentamos, parece que resuelve el problema de forma concluyente. Con arreglo a esta ordenación habrá que distinguir dos supuestos:

1. La Empresa que ofreció una indemnización superior a la señalada en el artículo 115 de la ley de Procedimiento laboral, no la paga en el plazo de quince días hábiles, pero es solvente. En este caso, «los interesados pondrán el hecho en conocimiento de la autoridad laboral que hubiese dictado la resolución, quien enviará testimonio de la misma a la Magistratura de Trabajo competente para que proceda a su exacción por la vía de apremio» (art. 19 del Decreto). Es esta una solución aceptable y acertada, que puede encontrarse amparada en el artículo 133 de la ley de Procedimiento laboral: «El procedimiento ante la Magistratura de Trabajo podrá iniciarse de oficio como consecuencia de las certificaciones de las actas de infracción de la Inspección de Trabajo, *acuerdos de las Delegaciones de Trabajo* y cualesquiera otras a las que la legislación vigente conceda la cualidad de demanda».

2. La Empresa no paga la indemnización ofrecida, y recogida en la resolución de la autoridad laboral, y no es solvente. El artículo 20 del Decreto dice que en los supuestos de Empresa que no satisface dicha indemnización «por haber sido declarada en suspensión de pagos o quiebra o por hallarse en situación de insolvencia provisional... el órgano que hubiere resuelto el expediente remitirá la resolución que le puso fin a la Magistratura de Trabajo competente, quien fijará la indemnización oportuna dentro de los límites establecidos en la ley de Procedimiento laboral, al efecto de que los interesados puedan hacerla efectiva del Instituto Nacional de Previ-

sión». A continuación se dice en este precepto: «La diferencia hasta la indemnización recogida en la resolución del expediente podrán exigirla los interesados de la Empresa».

Con esto vemos que el problema apuntado al principio de este apartado, sobre la vía procesal adecuada para reclamar las indemnizaciones impagadas, permanece en este último caso, con respecto a la diferencia entre lo recogido en la resolución de la autoridad laboral y lo acordado por la Magistratura de Trabajo. Hay que tener en cuenta que ni los artículos 913 y 914 del Código de Comercio, ni los artículos 1.922, 1.923 y 1.924 del Código civil, conceden ningún tipo de privilegio o prelación a estos créditos. Todo parece indicar que los trabajadores, en estos casos, no tendrán otra vía que la de acudir a esos procedimientos de suspensión de pagos o quiebra, como acreedores comunes por la parte de indemnización no satisfecha.

Respecto a este tema de las indemnizaciones derivadas de un expediente de crisis, hay que hacer una última precisión: en los supuestos en que la autoridad laboral fije en su resolución la cuantía de la indemnización a satisfacer a los trabajadores, dicha resolución no se remite ya a la Magistratura de Trabajo, conforme dispone el artículo 114 de la ley de Procedimiento laboral. Esta es la interpretación que estimamos tiene el artículo 18 del Decreto *a sensu contrario* (13).

### III

#### ALGUNOS PROBLEMAS QUE SE MANTIENEN EN LA REGULACIÓN DE LOS EXPEDIENTES DE CRISIS

Nos vamos a referir en este apartado, fundamentalmente, a dos problemas que suscitaba la regulación de los expedientes de crisis, y que creemos subsisten con la nueva ordenación. El primero de ellos, ya señalado por la doctrina (14), se refiere a la distinta regulación del silencio administrativo

(13) Artículo 18: «Si la resolución de la Delegación Provincial de Trabajo o de la Dirección General de Trabajo, en su caso, *no fijase* la cuantía de las indemnizaciones que deban percibir los trabajadores de acuerdo con lo previsto en el artículo 15, una vez firme la resolución de la autoridad laboral corresponderá a la Magistratura de Trabajo fijar la cuantía de tales indemnizaciones con arreglo a la ley de Procedimiento laboral».

(14) Véase M. CARLOS PALOMEQUE: *Legitimación activa...*, cit. en nota 25 de su trabajo.

negativo, en estos procedimientos, que en el administrativo general, pese a la aplicabilidad imperativa y general que se dispone en la ley de Procedimiento administrativo, de 17 de julio de 1958. El segundo tema está referido a la amplia problemática que suscita la distinción, siempre difícil, entre el derecho o potestad del empresario denominado *ius variandi* y las modificaciones introducidas en el contrato de trabajo, permaneciendo éste, que requieren, al igual que los supuestos de cese o suspensión, la previa autorización administrativa.

#### A) El silencio administrativo negativo

El artículo 1.º3 de la ley de Procedimiento administrativo dispone que la regulación del silencio administrativo se ajustará, *en todo caso*, a lo dispuesto en los artículos 94 y 95 de dicha ley de Procedimiento. Es decir, que la regulación contenida en dichos preceptos se aplica preferentemente, lo mismo al procedimiento administrativo ordinario que a los especiales dejados subsistentes por la disposición final 1.ª3 de la misma ley y el Decreto de 10 de octubre de 1958, entre los que se encuentran «los procedimientos relativos a crisis de trabajo y modificación de condiciones contractuales» (artículo 1.º18 del Decreto de 10 de octubre de 1958).

La regulación del silencio administrativo negativo en el artículo 94 citado consiste en que «cuando se formulare alguna petición ante la Administración y ésta no notificase su decisión en el plazo de *tres meses*, el interesado podrá denunciar la mora y, transcurridos tres meses desde la denuncia, podrá considerarse desestimada su petición, al efecto de deducir frente a esta denegación presunta el correspondiente recurso administrativo o jurisdiccional, según proceda, o esperar la resolución expresa de su petición». Es decir, que para entender desestimada una petición ante la Administración, a efectos de recurso, es preciso que transcurran, al menos, *seis meses* desde su presentación.

Por su parte, el artículo 16 del Decreto 3.090/72, establece que «se presumirá denegada la petición deducida ante la autoridad competente una vez transcurridos 30 días hábiles, contados a partir de la fecha en que la solicitud hubiese tenido entrada en el Registro, sin que por la misma se hubiera pronunciado la resolución correspondiente». No cabe duda de que este precepto desconoce la regulación, de aplicación necesaria como ya hemos dicho, de la ley de Procedimiento administrativo.

No obstante, hay que hacer la advertencia de que el problema no es, ni mucho menos, grave. El espíritu de la regulación contenida en la ley de

Procedimiento administrativo, respecto al silencio, es el de no dejar indefenso al administrado ante la falta de resolución por parte de un órgano de la Administración. No cabe duda de que este objetivo se cumple, y de forma más eficaz, por la regulación del procedimiento de los expedientes de crisis, al ser el plazo, para entender denegada la petición, mucho más breve. Pese al inconveniente formal señalado, no cabe más remedio que pronunciarse en favor de la regulación del Decreto 3.090/72, porque las cuestiones que se suscitan en estos procedimientos no admiten, en general, plazos de espera tan prolongados. Resta, sin embargo, la duda de si será viable una pretensión de los interesados, ante la jurisdicción contencioso-administrativa, por denegación presunta, en plazos inferiores a los señalados en el artículo 94 de la ley de Procedimiento administrativo.

### B) *La modificación de las condiciones contractuales*

Es este un tema que, tal y como habíamos anticipado, presenta muy variadas complicaciones, de solución nada fácil. Las dificultades surgen en el mismo planteamiento del tema, al tratar de determinar si cualquier modificación contractual es relevante a los efectos que nos ocupan, o sólo algunas, y entonces habrá que determinar cuáles son éstas, y hasta qué punto es requisito inexcusable para que tengan efecto, la previa autorización administrativa.

a) *Cuestiones de competencia.*—El primer tema de importancia que, a nuestro juicio, hay que resolver respecto a la modificación de las condiciones contractuales es el de la competencia para entender de las mismas. Problema ligado al muy trascendente de precisar si es o no necesaria la intervención administrativa en todo caso de modificaciones.

Respecto a este punto, el párrafo segundo del artículo 9.º introduce una novedad muy importante con respecto al derecho anterior. Se trata de excluir de la obligatoriedad de la previa autorización administrativa determinados actos de los empresarios que modifican las condiciones en que se presta el trabajo. Concretamente, dicho párrafo establece: «Se entenderá que no existe variación en las condiciones de la relación jurídico-laboral cuando el empresario actúe dentro de las facultades inherentes a la Organización del Trabajo que le reconocen las disposiciones legales, sin perjuicio de lo que al respecto establezcan las Ordenanzas de trabajo o los Convenios colectivos sindicales». Realmente se trata de la creación de una ficción jurídica («se entenderá que no existe variación en las condiciones...»). Más claro hubiera sido

decir que las variaciones introducidas en las relaciones laborales, por los empresarios, en uso de las facultades de organización del trabajo que le reconocen las disposiciones legales, pueden efectuarse sin necesidad de pedir autorización administrativa. Es justamente esto último lo que entendemos persigue este precepto.

Pero el tema requiere mayores precisiones. En primer lugar, será necesario concretar qué puede entenderse por «facultades inherentes a la Organización del Trabajo» de los empresarios. Sin entrar en largas disquisiciones, ni innecesarios rodeos dialécticos, diremos que, a nuestro juicio, tales facultades coinciden con lo que la doctrina ha llamado poder de dirección del empresario (15). Una de las especificaciones o formas de manifestarse dicho poder de dirección es por medio del ejercicio del llamado *ius variandi*. Este *ius variandi* consiste, siguiendo a la generalidad de la doctrina, en la potestad del empresario para alterar, de modo no esencial, los límites en que se desenvuelve la prestación de trabajo (16). A los efectos que interesan en este trabajo, el elemento en que debemos fijarnos es en el de que estas modificaciones del contrato de trabajo no pueden ser esenciales. Reconocemos que con esto no se hace más que trasladar el problema, pues entonces hay que establecer qué modificaciones son o no esenciales.

Sin perjuicio de tratar con más detalle el tema, al referirnos a la tipología de modificaciones del contrato, adelantaremos que, a nuestros efectos y en principio, son modificaciones esenciales las que afectan a las prestaciones de empresario o trabajador, representando para este último una mayor onerosidad o un perjuicio comprobable. La modificación esencial supone una novación del contrato, al resultar afectado uno de sus elementos fundamentales.

Un problema ligado con estos temas de la competencia, es si debe solicitarse autorización administrativa sólo en los supuestos de que la modificación a introducir tenga alcance colectivo (por ejemplo, traslado del centro de trabajo a población distinta), o también en los supuestos de modificaciones individuales (cambio de turno o de horario de trabajo a un trabajador). A mi juicio, no hay nada en el Decreto 3.090/72 que autorice a hacer distinciones en este punto y, por tanto, será preciso solicitar la autorización en todo caso (17). No obstante, es indudable que la necesidad de cumplir con esta

---

(15) Consúltense sobre el tema la obra de ALFREDO MONTOYA MELGAR: *El poder de dirección del empresario* (es su tesis doctoral), Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1965.

(16) Véase A. MONTOYA: *El poder de dirección...*, cit., pág. 163; M. ALONSO OLEA: *Derecho del trabajo*, cit., pág. 175, y BAYÓN CHACÓN y PÉREZ BOTIJA: *Manual...*, citado, págs. 398 y sigs.

(17) Parece manifestarse en contra el profesor A. OLEA en las págs. 177 y 579 de

exigencia legal aparecerá reforzada en ciertos supuestos —más adelante nos referiremos a algunos—, en los que la modificación afecta a una colectividad de trabajadores.

Con respecto a las reclamaciones que se susciten como consecuencia de haber sido modificadas las condiciones contractuales, habrá que distinguir si ha sido o no con autorización administrativa. En el primer caso, agotada la vía administrativa, habrá que acudir a la jurisdicción contencioso-administrativa (18), ya que estamos dentro del Derecho administrativo. En el segundo, de modificación de condiciones sin autorización previa, habrá que distinguir, en un primer momento, entre reclamaciones individuales o colectivas. En el supuesto de reclamaciones individuales, la competencia corresponde inequívocamente a la Magistratura de Trabajo, de acuerdo con el artículo 1.º de la ley de Procedimiento laboral —«la jurisdicción del trabajo es la *única* competente para conocer ... en los conflictos individuales que se promuevan en la rama social del Derecho»—.

En los supuestos de reclamaciones colectivas, el tema tiene mayores complicaciones. En primer lugar, hay que tener en cuenta que el mismo artículo 1.º de la ley de Procedimiento laboral sólo atribuye competencia a Magistratura en los conflictos colectivos «en los casos en que así lo disponga la legislación». La distinción intentada por la doctrina y la jurisprudencia entre conflictos colectivos y conflictos plurales no colectivos (19), para justificar la competencia de Magistratura respecto de ciertas reclamaciones colectivas, es prácticamente imposible. Por otro lado, el Decreto 1.376/1970, de 22 de mayo, sobre regulación de conflictos colectivos de trabajo, no admite otra tramitación para los conflictos colectivos distinta de la regulada en el mismo (art. 1.º).

Por consiguiente, de acuerdo con nuestro Derecho, para el planteamiento de una reclamación por todos los trabajadores de una Empresa o por un grupo diferenciado de éstos, con motivo de haberse modificado sus relaciones jurídico-laborales, sin autorización de la autoridad laboral, ha de acudirse, necesariamente, al procedimiento establecido en el citado Decreto 1.376/1970.

Finalmente, en cuanto a las reclamaciones individuales que se planteen ante Magistratura, de acuerdo con lo dicho anteriormente, estimamos que por un principio de coherencia dentro del Ordenamiento laboral, debe de apli-

---

su *Derecho del trabajo*. En la 177 se cita, a favor de la tesis de que sólo se precisa autorización en los supuestos de modificación colectiva, la sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.ª, de 30 de mayo de 1972.

(18) Véase sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.ª, de 17 de octubre de 1952.

(19) ALONSO OLEA: *Derecho del trabajo*, cit., pág. 414.

carse en estos casos, por analogía, lo dispuesto en el artículo 116 de la ley de Procedimiento laboral, declarando la nulidad de las modificaciones introducidas sin contar con la preceptiva autorización administrativa.

b) *Tipología de modificaciones contractuales.*—La enumeración de modificaciones contractuales que haremos será, necesariamente, genérica, ya que hacerla exhaustiva sería prácticamente imposible. Por otra parte, indicaremos, de acuerdo con lo ya adelantado, qué modificaciones deben entenderse esenciales —necesitadas, por tanto, de autorización—, y qué modificaciones no la necesitan, como derivadas del poder de dirección del empresario, reconocido en las leyes.

Las modificaciones pueden afectar a las prestaciones de las dos partes, si bien sólo interesan las que tienen un efecto negativo para el trabajador. Las modificaciones que benefician al trabajador son mejoras que, naturalmente, puede introducir el empresario cuando lo desee sin ningún requisito.

Comenzaremos por la prestación básica del empresario, que es la de pagar la retribución. (Lo mismo en este caso que en los demás no haremos mención de posibles modificaciones prohibidas por nuestro Ordenamiento y que no pueden efectuarse en ningún caso, como, por ejemplo, rebajar el salario fijado a una categoría de trabajadores a una cantidad inferior a lo que se viniera pagando y a lo establecido en el Convenio colectivo aplicable.)

1.º *Modificaciones retributivas:* 1) *Periodicidad de los pagos.*—El artículo 54 de la ley de Contrato de trabajo exige que el plazo de pago de los salarios no exceda de un mes; el artículo 24 de la ley de Contrato de trabajo dispone, respecto a los contratistas de obras o servicios públicos, que el plazo para los trabajadores manuales no puede exceder de una quincena. Las Reglamentaciones y Convenios no suelen regular este tema. En cuanto a la costumbre diremos que lo más frecuente es que los obreros cobren por semanas y los empleados por meses.

Los procesos de mecanización de las tareas administrativas y contables de las Empresas impulsan hacia la unificación de los plazos de cobro y pago de los salarios. La modificación que puede introducirse aquí es la de ampliar el plazo de pago a los obreros a una quincena o a un mes. Esta modificación estimamos que es esencial y precisa, en todo caso, la autorización administrativa; no es, ni puede considerarse como incluida en el *ius variandi*, pues no afecta, en sentido estricto, a la organización del trabajo.

2) *Revisiones de los sistemas de incentivos.*—Aparte de la regulación existente en este punto en numerosas Reglamentaciones, Ordenanzas y Convenios colectivos —cuestión que trataremos con mayor detalle algo más adelante—,

existe también una regulación de carácter general. Está contenida, esencialmente, en el artículo 39 de la ley de Contrato de trabajo, que autoriza la rectificación o compensación, cuando se hubiera producido error en el cálculo de los destajos, y, sobre todo, en el artículo 33 de la Orden de 8 de mayo de 1961, dictada en desarrollo del Decreto de 21 de septiembre de 1960. Este precepto autoriza a los empresarios a revisar los métodos y tarifas, entre otros casos, «cuando las circunstancias económicas lo aconsejen», lo que equivale, en la práctica, a autorizar la revisión en todo caso. También establecen posibilidades de revisión los artículos 13 y 27 de la misma Orden. En caso de disconformidad con la revisión, los trabajadores deberán reclamar ante la autoridad laboral, que podrá dictar un laudo sobre estos extremos (arts. 14 y 28 de la Orden de 8 de mayo de 1961).

Consiguientemente, vemos que en este supuesto el empresario puede modificar unilateralmente el sistema de incentivos, sin necesidad de solicitar autorización previa. Para ello está autorizado por los preceptos citados.

De aquí cabe sacar una conclusión que posteriormente confirmaremos como de alcance general. Esta conclusión es la de que respecto a las modificaciones en las condiciones de trabajo, que afectan a la generalidad de los trabajadores de una Empresa o a un grupo claramente diferenciado de ellos, la regla es la de la necesidad de autorización administrativa previa. Regla que no tiene más excepciones que las expresamente previstas por la ley, como hemos visto en este caso.

3) *Supresión del sistema de incentivos.*—Los artículos 27 y 35 de la Orden de 8 de mayo de 1961, también autorizan a la Empresa a suprimir unilateralmente el sistema establecido de incentivos. Solamente que esta facultad, como es lógico, está más condicionada que en el caso anterior. Únicamente puede efectuarse por «causas no imputables a negligencia de la Empresa» (artículo 35) y de forma temporal. Para hacerlo definitivamente debe efectuarse por Convenio colectivo o Reglamento de régimen interior; en las Empresas sin obligación de tener Reglamento parece que basta con oír a los enlaces sindicales, antes de tomar la decisión (art. 27).

En los supuestos indicados no es precisa, por tanto, la autorización previa de la autoridad laboral.

\* \* \*

Con esto pasamos al estudio de las modificaciones que pueden introducirse en la *prestación del trabajador*. Esta prestación es, lisa y llanamente, la de

trabajar. Pero la prestación de trabajo está sujeta a determinadas condiciones: Se ha de efectuar en un determinado lugar, en un tiempo determinado y de un modo o de una forma también determinados.

2.º *Modificaciones en el lugar de trabajo:* 1) Nos referimos en este punto al *traslado del centro de trabajo*. Este traslado puede tener lugar dentro de la misma población o a población distinta, y en este último caso comportar o no cambio de domicilio del trabajador. En los supuestos de traslados dentro del casco de la misma población, la doctrina se inclina por considerarlo como incluido dentro del *ius variandi* (20), no necesitándose autorización para ello.

En cuanto a los traslados del centro de trabajo a población distinta, suponga o no cambio de domicilio del trabajador, representan una modificación esencial de condiciones que requieren para su validez la concurrencia de dicha autorización previa. No obstante, existen Reglamentaciones y Ordenanzas que permiten a las Empresas dichos cambios, con las condiciones que en ellas mismas se establecen. En estos casos, hay que estar a lo que se disponga en dicha regulación, que es una norma especial que señala unos límites más amplios al poder de dirección empresarial, que el establecido con carácter general. Más adelante estudiaremos en concreto algunos supuestos de las Ordenanzas que afectan a mayor número de trabajadores.

2) *Cambios de Sección o Departamento dentro del mismo centro de trabajo.*—Siempre que estos cambios no representen modificación en la categoría y especialidad de los trabajadores, ni en sus condiciones retributivas, están dentro de las facultades de dirección del empresario y pueden hacerse libremente.

3) *Traslados de trabajadores individualmente considerados.*—Estos traslados suelen estar minuciosamente regulados en las Reglamentaciones de trabajo y a ellas habrá que atenerse normalmente. En general no suele permitirse, salvo casos excepcionales, el traslado que suponga cambio de domicilio con carácter permanente.

3.º *Modificaciones en la jornada de trabajo:* 1) *Cambio del horario de trabajo.*—El artículo 16 de la ley de Jornada máxima, de 1 de julio de 1931, aclarado por la Orden de 15 de diciembre de 1944, exige la autorización de la Inspección de Trabajo para el establecimiento o modificación del horario de trabajo. Consiguientemente, el horario no puede ser modificado unilateralmente por el empresario. Aunque estas normas no contemplan el supuesto,

(20) Véase BAYÓN CHACÓN y PÉREZ BOTIJA: *Manual...*, cit., pág. 399.

estimamos que debe dársele el mismo tratamiento a aquellos casos en que lo que se pretenda no sea un cambio de horario que afecte a todos los trabajadores de una Empresa, sino sólo a uno de ellos o a unos pocos de ellos.

Lo mismo cabe decir respecto a las Empresas que tengan autorizados turnos de trabajo u horarios distintos para distintas Secciones o Departamentos. Salvo que en la autorización primera se haya autorizado la rotación de turnos, para cambiar a los trabajadores de uno a otro se necesitará la previa autorización.

4.º *Modificaciones en el modo de prestar el trabajo.*—Cada trabajador tiene en su Empresa una categoría y una especialidad. En principio sólo está obligado a prestar el trabajo propio de su categoría y especialidad. No obstante, «*pasajeramente* y por necesidad urgente de prevenir grandes males inminentes o de remediar accidentes sufridos, *deberá* el trabajador prestar mayor trabajo u otro del acordado» (art. 64 de la ley de Contrato de trabajo). Dejando a salvo este supuesto, las modificaciones pueden ser:

1) Para hacer un trabajo de categoría superior. El supuesto está generalmente regulado en las Reglamentaciones. Normalmente se considera que encomendar un trabajo de categoría superior está dentro de las facultades del empresario. No tiene otra consecuencia que la obligación de retribuir con el salario asignado a dicha categoría superior (art. 1.º de la Orden de 29 de diciembre de 1945). Algunas Reglamentaciones declaran consolidada la retribución superior cuando el puesto se desempeña durante cierto tiempo (seis meses, generalmente).

2) Para un trabajo de la misma categoría. Si además es de la misma especialidad, entiendo que no cabe duda que el empresario puede hacerlo, siempre que, como ya hemos dicho, no suponga otro tipo de modificaciones. Tratándose de un cambio de puesto de la misma categoría, pero distinta especialidad, el tema es más dudoso, porque puede haber un perjuicio a la profesionalidad, a la formación profesional, del trabajador. No obstante, salvo que tenga carácter colectivo, entiendo que entra dentro del poder de dirección del empresario, no precisando autorización.

3) Para un trabajo de categoría inferior. Nos encontramos ante una modificación esencial, que normalmente llevará aparejada una disminución de los ingresos del trabajador. Obviamente excede de las facultades del empresario para entrar en el campo de la novación contractual. Salvo normas especiales de las Reglamentaciones necesita, en cualquier caso, la previa autorización de la autoridad laboral (21).

---

(21) En el mismo sentido BAYÓN CHACÓN y PÉREZ BOTIJA, pág. 399, cit.

c) *Incidencia de las regulaciones contenidas en Ordenanzas, Reglamentaciones y Convenios colectivos.*—Antes de entrar en el examen o estudio concreto de alguna de estas normas, se hace preciso dejar sentadas algunas consideraciones generales, sobre la concurrencia, en cuanto a la ordenación de la materia que estudiamos, de estas normas especiales y del Decreto 3.090/72.

Nos hemos referido de pasada a los agudos problemas que se suscitan en Derecho del trabajo, respecto a la aplicación de la norma adecuada. El tema, ya lo hemos dicho, ha sido tratado por la doctrina (22). En nuestro caso, se trata de armonizar lo dispuesto en Reglamentaciones y Ordenanzas sobre los temas estudiados, con lo establecido en el Decreto 3.090/72.

Como es bien sabido, en el Ordenamiento laboral, la aplicación de las normas según su jerarquía, está matizada o atenuada por dos principios ligados entre sí, el de norma mínima y el de condición más beneficiosa. Por el juego de estos dos principios debe aplicarse, normalmente, entre las varias posibles, la más favorable para el trabajador. Esta regla, según la doctrina más segura y aunque la jurisprudencia es vacilante, debe ser aclarada en el sentido de que se aplica la norma que, en su conjunto, resulta más favorable y no el precepto más favorable de cada una de las normas de posible aplicación. Es lo que la doctrina llama teoría de la globalización como opuesta a la de la fragmentación.

En nuestro caso, el tema es difícil porque las Reglamentaciones y Convenios son normas que regulan una serie variada de materias de la relación laboral, mientras que el Decreto 3.090/72 regula una sola. Consiguientemente, la comparación no es posible. La solución puede estar en el mismo Decreto, que en su artículo 9.º, segundo párrafo, al decir «sin perjuicio de lo que al respecto establezcan las Ordenanzas de trabajo o los Convenios colectivos sindicales», parece declararse a sí mismo supletorio de esas normas, en cuanto a ordenar cuando el empresario, en uso de su poder de dirección, puede modificar las condiciones en que se presta el trabajo, sin necesidad de pedir autorización.

A nuestro juicio, la solución más segura es precisamente esa, las Ordenanzas y Convenios se aplican preferentemente en cuanto a la regulación que debe darse a las modificaciones de la relación laboral acordadas por el empresario. En el caso de que la Ordenanza o Convenio no diga nada al respecto es cuando entrará en juego el Decreto 3.090/72.

Vamos a repasar a continuación una serie de modernas Ordenanzas laborales, examinando cuál es el tratamiento que conceden a las posibles modificaciones de la relación laboral que examinamos anteriormente. Como nota

(22) Véase obras citadas en nota 2, de M. ALONSO OLEA y E. BORRAJO DACRUZ.

general de todas ellas diremos que la modificación más tratada suele ser la del traslado a centro de trabajo distinto y la del cambio a otro puesto de trabajo dentro del mismo centro.

1. *Ordenanza de la Construcción*.—Seguramente es la que afecta a mayor número de trabajadores de todas las existentes para la industria y servicios. Es del 28 de agosto de 1970.

*Modificaciones retributivas: Periodicidad de los pagos*.—El artículo 99 establece que «el salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir semanal o quincenalmente anticipos cuya cuantía no será superior al 90 por 100 de las cantidades devengadas».

No hay en este tema margen para modificaciones, al tener cualquier trabajador el derecho, que puede reclamar, a cobrar semanal, quincenal o mensualmente, con las limitaciones indicadas.

*Revisión o supresión de sistemas de incentivos*.—La regulación de este tema está contenida en los artículos 23 y 24. En el primero de ellos se concede la facultad a la Jefatura de la Empresa de revisar los métodos y tarifas de incentivos por siete motivos diferentes, todos ellos de gran amplitud —el 7.º es «cuando las circunstancias económicas lo aconsejen»—. El artículo 24 dispone textualmente: «En la *implantación, revisión y supresión* del régimen de incentivos, los trabajadores disconformes, por medio de sus representantes legales, pueden reclamar ante la autoridad laboral, sin perjuicio de continuar observando las normas impuestas por la Empresa, hasta que se decida lo que proceda».

Consiguientemente, las Empresas de construcción pueden revisar o suprimir sus sistemas de incentivos sin necesidad de autorización previa.

*Modificaciones en el lugar de trabajo: Traslados de centro de trabajo*.—El precepto básico es el 145, que dice: «Las Empresas, por necesidades del servicio o de la organización de trabajo, podrán desplazar a su personal a otros centros de trabajo distintos de aquél en que prestan sus servicios durante cualquier plazo de tiempo». El artículo 146 establece las condiciones para estos traslados —pagos de dietas, gastos de viaje, etc.—, la más importante a nuestro juicio es la de que «en los traslados forzosos con carácter definitivo... la Empresa deberá facilitar al trabajador vivienda adecuada de igual alquiler a la ocupada en su anterior residencia, y de no ser esto posible, le abonará la diferencia de alquiler que pudiera existir». Pese a estas cautelas, la amplitud de las facultades concedida a las Empresas es tremenda y hemos tenido ocasión de comprobar los graves efectos que pueden producirse por la aplicación de estos preceptos.

Téngase en cuenta que estos artículos no distinguen entre los trabajadores y son aplicables, en principio, lo mismo a los eventuales que a los fijos de plantilla. Si en este supuesto se elimina por completo la obligatoriedad de contar con la autorización administrativa el daño puede ser irreparable. Pensemos en una oficina o en un taller de reparación de maquinaria de una Empresa constructora. Si al personal de ese centro de trabajo se le impone el traslado a otro en población distinta, cumpliendo los requisitos de los artículos 145 y 146 de la Ordenanza, deben someterse, pues en otro caso pueden incurrir en la sanción de despido por desobediencia. En la reclamación que formularan ante Magistratura contra el traslado, para tener éxito deberían acreditar la inexistencia de necesidades del servicio o de la organización del trabajo, cosa que no estimamos fácil, dada la amplitud de estos conceptos. Por otra parte, antes de la sentencia, la Empresa puede haber enajenado los locales, haciendo imposible el retorno de los trabajadores. No se piense que es este un supuesto de laboratorio; puede darse en la práctica, y alguna vez se ha dado, en efecto.

Las consecuencias antisociales a que puede llegarse con una aplicación literal de estos preceptos, impulsan a encontrarles una limitación. Esta no puede ser otra, en mi opinión, que negar su aplicación al traslado simultáneo de todo el personal fijo de plantilla de un centro de trabajo a otro en población distinta. La dificultad está en que las obras son centros de trabajo y en que éstas, en algún momento, el personal debe ser trasladado a otras distintas y, por ello, los preceptos que comentamos tienen esa amplitud, comprendiendo el supuesto que creemos debe excluirse: el del traslado colectivo del personal de un centro *permanente* de trabajo. Para ello no hay más que el débil argumento de que el artículo 145 no se refiere *expresamente* al desplazamiento simultáneo de *todo* su personal, con lo que al no estar regulado el supuesto, habría que acudir a la ordenación del Decreto 3.090/72, con la exigencia de la previa autorización de la autoridad laboral para proceder en estos casos.

En lo demás, los empresarios pueden decidir los traslados unilateralmente y sin el requisito de la previa autorización.

*Modificaciones en el horario y en los turnos de trabajo.*—El artículo 9º dispone que «será facultad privativa de las Empresas organizar turnos de trabajo y relevos, así como cambiar aquéllos cuando lo crea necesario o conveniente, sin más limitaciones que las legales y las citadas en esta Ordenanza».

Puede entenderse aquí que una de las limitaciones legales a esta facultad de las Empresas es, precisamente, la del primer párrafo del artículo 9.º del Decreto sobre política de empleo (D. P. E.). Sin embargo, estimamos necesario reconocer que no parece ser esa la interpretación correcta, salvo en los supuestos de mayor gravedad, que supongan una verdadera novación, más

que el ejercicio de las facultades de organización. Por supuesto, respecto a un trabajador considerado individualmente, creemos que las Empresas pueden usar de esta facultad libremente, sin necesidad de autorización.

*Modificaciones en el modo de prestar el trabajo.*—Las Empresas pueden destinar a sus trabajadores a trabajos de categoría superior (art. 112), con la obligación de retribuirles de acuerdo con el puesto que desempeñen, y también a trabajos de categoría inferior «por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles» y «siempre que ello no perjudique su formación profesional» (artículo 113). En estos supuestos pueden hacerlo sin más requisito que el de respetarles su retribución anterior. En otro caso, entrará en juego el párrafo primero del artículo 9.º del D. P. E.

Como resumen de todo lo expuesto, cabe indicar la escasa aplicación práctica, en la industria de la construcción, del principio de la previa autorización administrativa para modificar las condiciones contractuales en que se presta el trabajo, por voluntad del empresario.

2. *Ordenanza Siderometalúrgica.*—Es de 29 de julio de 1970.

*Modificaciones retributivas: Periodicidad de los pagos.*—El artículo 68 establece, entre otras cosas, que «las Empresas podrán variar, de acuerdo con el jurado o enlaces sindicales, en su caso, los períodos de pago que tuvieran establecidos».

Parece ser, por consiguiente, que sin ese acuerdo no pueden ser modificados los plazos de pago establecidos en las Empresas. Obtenido ese acuerdo, no precisarán de autorización administrativa. Naturalmente, hay que contar con la limitación del artículo 54 de la ley de Contrato de trabajo, que dispone que los plazos de pago no pueden exceder, en ningún caso, de un mes.

*Revisión o supresión de sistemas de incentivos.*—El artículo 72 dispone que «a iniciativa de las Empresas, podrá ser aplicado el sistema de remuneración del trabajo con incentivo, a todos o parte de sus obreros y empleados, con carácter individual o colectivo». Los trabajadores, que deben someterse inicialmente al sistema implantado por la Empresa, pueden recurrir contra el mismo ante la Delegación Provincial de Trabajo, «que resolverá lo que proceda».

En lo que se refiere a revisiones —la regulación está en el artículo 74—, pueden hacerse por reforma de los métodos de trabajo, porque se haya incurrido en error de cálculo o porque se haya modificado alguna de las condiciones en que se presta el trabajo, también «cuando lo aconsejen las circunstancias económicas de la Empresa». Estas revisiones han de efectuarse ante una comisión paritaria de representantes de los trabajadores y de la dirección, que el artículo 10 dispone que exista en las Empresas metalúrgicas. No obstante, cuando la revisión se efectúe por iniciativa de la Empresa, como consecuencia

del establecimiento de nuevos métodos o mejora de las instalaciones, las nuevas tarifas se aplican desde el primer momento, aunque debe garantizarse a los trabajadores el promedio de lo percibido con el anterior sistema.

Nada dice la Ordenanza en cuanto a supresión de los sistemas de incentivos. Por consiguiente, en este caso, deberá aplicarse el procedimiento marcado por el Decreto 3.090/72, excepto en los supuestos previstos en la Orden de 8 de mayo de 1961, a los que ya nos hemos referido.

*Modificaciones en el lugar de trabajo.*—Nada se dice en la Ordenanza sobre traslados de centros de trabajo, por lo que hay que estar, en este punto, a lo dispuesto por las normas de carácter general.

*Cambios de Sección o Departamento dentro del mismo centro de trabajo y traslados de trabajadores individualmente considerados.*—Estas modificaciones están previstas en la Ordenanza en su artículo 25. Dejando aparte que puedan efectuarse por motivos tales como: petición del trabajador afectado, mutuo acuerdo, sanción o disminución de la capacidad física, debemos fijarnos especialmente en las otras dos causas de la adopción de modificaciones de este tipo: por necesidades del servicio y por conveniencia de la Empresa.

Las *necesidades del servicio* comprenden, según la Ordenanza, las siguientes razones: «Aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas de alguna explotación, saturación de la jornada de los trabajadores, crisis de mercado y agrupación de instalaciones o del personal en función de una mayor productividad». En estos casos puede efectuarse la llamada «movilidad del personal» con la sola condición de respetar a los afectados «el salario asignado por la Empresa a su categoría profesional o a su persona». En cuanto a «las demás condiciones económicas» se regirán «por las del nuevo puesto».

Esta «movilidad del personal», a la vista de lo que dispone el siguiente párrafo de este apartado, al que después nos referiremos, se refiere exclusivamente a los cambios de puesto de trabajo dentro de la misma Sección o Departamento, sin cambiar de centro de trabajo. A pesar de la aparente amplitud con que se permiten estos cambios de puesto, estimo que *no están comprendidos los supuestos de cambio a puesto de inferior categoría*. La razón está en que la interpretación de estos preceptos, en cuanto pueden lesionar intereses de los trabajadores, debe ser restrictiva, y al no referirse expresamente a los cambios a puestos de inferior categoría, debe entenderse que el supuesto no está regulado. Cuando el precepto dice que «se le respetará el salario asignado por la Empresa a su categoría profesional o a su persona, con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar», se está refiriendo al tratamiento económico que debe darse al cambio, como lo demuestra que

siga diciendo: «rigiéndose, en cuanto a las demás condiciones económicas, por las del nuevo puesto».

Es decir, en los casos de cambio de puesto por necesidades del servicio, dentro de la misma categoría, se respeta el salario de su categoría o el personal, si es mayor, por una parte, y por otra, en cuanto a incentivos, primas o pluses (de toxicidad o peligrosidad, por ejemplo), se pierden los del antiguo puesto y pasan a percibirse los del nuevo. Esta es la interpretación lógica, pues en otro caso podría darse la circunstancia, no querida por la ley y contraria al Ordenamiento laboral, de que las Empresas, amparadas en este precepto, impusieran cambios de puesto claramente vejatorios, que forzarían la dimisión del trabajador, con dificultades de que pudiera ser incluida en el apartado e) del artículo 78 de la ley de Contrato de trabajo y, por tanto, no indemnizada.

Por consiguiente, y a nuestro juicio, *para proceder a cambios de puesto de trabajo a categoría inferior, por necesidades del servicio, habrá que contar con autorización administrativa.* De esta forma un órgano imparcial, la autoridad laboral puede juzgar sobre la existencia de las alegadas necesidades del servicio y sobre la adecuación de la medida propuesta.

También *por necesidades del servicio*, pueden las Empresas *cambiar a los trabajadores de un Departamento a otro*, pero con la condición de que se respete «a los más antiguos, dentro de su categoría y grupo correspondiente», redacción que parece confirmar lo dicho anteriormente de que los cambios permitidos son siempre para puestos de la misma categoría.

Finalmente, se permite el traslado del trabajador, que suponga cambio de domicilio, pero entonces, como es lógico, se condiciona mayormente la facultad empresarial. En este caso se han de abonar los gastos de traslado del trabajador, su familia y sus enseres, se ha de abonar una indemnización de dos mensualidades y se ha de compensar la «diferencia de importe de alquiler de la nueva vivienda». Por otra parte, «esta facultad únicamente podrá ejercerla la Empresa con los trabajadores que lleven a su servicio menos de diez años y tan sólo una vez con cada uno de ellos».

Dándose todas las circunstancias señaladas y cumplidos todos los requisitos, las Empresas pueden trasladar a sus trabajadores sin necesitar autorización administrativa.

Para terminar este apartado diremos que las Empresas, *por su propia conveniencia*, pueden proceder a cambiar de puesto de trabajo a sus trabajadores. Este cambio no puede ser más que a puesto de la misma categoría y en el mismo centro de trabajo, y eso por las razones ya apuntadas y porque el apartado del artículo 25 que regula este supuesto, el f), dice que cuando la movilidad tenga su origen en conveniencia de la Empresa «y no concurra»

ninguna de las circunstancias señaladas en los párrafos anteriores, la Empresa vendrá obligada a respetar todas las percepciones que por todos los conceptos tuviese asignado el trabajador». Lo subrayado debe entenderse extensivamente, en el sentido de considerar excluidos de este apartado los supuestos de modificación más graves vistos anteriormente. Otra cosa sería entronizar el reino de la arbitrariedad, permitiendo que los empresarios puedan efectuar cualquier modificación, incluso traslados a otras localidades, con la sola obligación de respetar la misma retribución que viniera percibiendo el trabajador.

*Modificaciones en el horario de trabajo.*—El artículo 52 exige, para modificar los horarios, la concurrencia de la autorización de la Inspección de Trabajo, con lo que nos encontramos ante la regla general, que no precisa de mayores comentarios.

*Modificaciones en el modo de prestar el trabajo.*—El artículo 81 de la Ordenanza establece la posibilidad de que cualquier trabajador sea destinado a trabajos de categoría superior. Esto tiene la normal consecuencia de que habrán de ser retribuidos conforme a la categoría superior. Existe la importante especialidad de que, por la realización por más de cuatro meses de los trabajos de categoría superior, se consolida la retribución de esta categoría, aunque con posterioridad se vuelva al puesto de origen; están lógicamente excluidos los supuestos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente, permisos u ocupación de cargos oficiales.

La Ordenanza no regula el caso del desempeño de puestos de categoría inferior, por lo que, de acuerdo con lo dicho, habrá que estar a lo dispuesto con carácter general en el Decreto 3.090/72 (23).

3. *Ordenanza textil.*—Esta Ordenanza es de fecha 7 de febrero de 1972, algunos de sus artículos han sido modificados por Orden ministerial de 13 de abril de 1972. En el artículo 6.º se dice que «la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Empresa». Por su parte, el artículo 7.º incluye, entre otros, los siguientes conceptos dentro del de organización del trabajo: a) La movilidad y redistribución del personal. b) La aplicación de un sistema de remuneración por incentivo. c) La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, tarifas, distribución de personal y cambio de funciones.

Las cuestiones que se susciten sobre estos temas, que afecten a la califi-

---

(23) Algunos convenios colectivos matizan todas estas emanaciones del poder de dirección empresarial, por lo general ampliándolas. Así, convenio colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Madrid, aprobado por resolución de la Delegación de Trabajo de 26 de junio de 1971 (B. O. de la P. del 28 de julio), artículos 10 y 16, que facultan a las Empresas a efectuar cambios de puesto, variación de turnos, revisión de tiempos y sistemas de incentivos, etc.

cación profesional, a las retribuciones o a la cantidad o calidad del trabajo exigible, puede plantearlas la representación sindical ante el delegado de Trabajo, que resolverá lo que proceda.

*Modificaciones retributivas: Periodicidad de los pagos.*—No establece nada sobre este punto la Ordenanza que comentamos, por lo que habrá que estar a lo que dispongan las normas generales, ya comentadas en III. C).

*Implantación, revisión y supresión de sistemas de incentivos.*—El procedimiento, tanto para la implantación como para la revisión, está minuciosamente regulado en el artículo 9.º Sustancialmente, consiste en que las Empresas comunican su intención por escrito a la representación de los trabajadores, éstos pueden mostrar su acuerdo o disconformidad y, en su caso, recurrir ante la Delegación de Trabajo.

No hay ninguna norma específica respecto a la supresión, por lo que se aplican las generales ya vistas.

*Modificaciones en el lugar de trabajo: Traslado del centro de trabajo.*—El artículo 65 regula este supuesto. Las Empresas deben notificar su propósito a los trabajadores cuatro meses antes de la fecha prevista para el traslado. En el caso de que éstos no estén conformes con las condiciones del traslado, se plantea el caso ante el delegado de Trabajo, quien fijará las condiciones del traslado y, en su caso, autorizará los ceses del personal que renuncie al mismo. Es decir, que en la práctica nos encontramos ante el mismo procedimiento establecido con carácter general, ya que en éste también cabe la posibilidad de un acuerdo entre las partes, sin necesidad de acudir a la Delegación de Trabajo.

*Cambios de Sección y de puesto de trabajo.*—Los autoriza el artículo 61 incluso para distinto centro de trabajo, dentro de la misma localidad, «sin que en ningún caso (la retribución) pueda ser inferior a la que percibía en su puesto de origen». Consecuente con lo ya dicho respecto a la Ordenanza Siderometalúrgica, estimamos que estos cambios no pueden ser a puestos de categoría inferior a la que ya tuviera el trabajador.

*Modificaciones del horario de trabajo.*—El artículo 33 recuerda la obligación de que los horarios sean aprobados por la Inspección de Trabajo, y la necesidad de contar con «la autorización administrativa para modificar a cualquier trabajador su horario habitual».

*Modificaciones en el modo de prestar el trabajo.*—Ya se ha hablado de la posibilidad de cambios de puesto de trabajo dentro de la misma categoría. También existe la de cambio a puesto de categoría superior, con la normal obligación de pagar la retribución correspondiente (art. 61); en el caso de que esta situación se prolongue por más de seis meses, el trabajador consolará la categoría (art. 62), salvo los supuestos de suplencia por Servicio Militar, enfermedad, accidente, etc.

4. *Ordenanza de la Madera.*—Es de 28 de julio de 1969; esta Ordenanza contiene escasos preceptos relativos a los temas que nos ocupan; a ellos nos vamos a referir a continuación, quedando entendido que, para los puntos no mencionados expresamente, rigen las normas generales.

*Implantación y revisión de sistemas de incentivos.*—Ambas cosas pueden hacerlas las Empresas, de acuerdo con lo establecido en los artículos 69 y 74. En caso de disconformidad, los trabajadores pueden recurrir a la Delegación de Trabajo.

*Traslados.*—Sólo pueden efectuarse por sanción o acuerdo entre las partes (art. 66).

*Horarios de trabajo.*—Pueden establecerlos las Empresas, «previa autorización de los Organismos laborales competentes» (art. 78).

*Trabajos de categoría superior.*—Pueden disponerlos las Empresas, pero están obligadas a designar precisamente al trabajador «al que le correspondiese el ascenso» (art. 106). Como es lógico, en estos casos, se percibe la retribución superior. Se consolida la categoría por trabajar durante tres meses ininterrumpidos en puesto de categoría superior.

5. *Ordenanza de trabajo en el comercio.*—Es de 24 de julio de 1971.

*Periodicidad en los pagos salariales.*—Han de hacerse por semanas o meses, los trabajadores tienen derecho a anticipos de hasta el 90 por 100 de la retribución devengada.

No se establece nada en lo relativo a *implantación, revisión o supresión de sistemas de incentivos*, seguramente por la extremada dificultad para aplicarlos en este sector laboral.

*Traslados de centro de trabajo.*—El traslado a localidad distinta sólo puede imponerse por sanción (art. 80). Dentro de la misma localidad pueden efectuarse cambios a los distintos establecimientos, «respetándose siempre la condición jerárquica en la relación laboral que el trabajador goce dentro de la Empresa» (art. 5.º).

Respecto a *horario de trabajo* rigen las normas generales (art. 48).

*Modificaciones en el modo de prestar el trabajo.*—Están previstas las posibilidades de desempeño de puestos de categoría superior e inferior. En el primer caso se ha de abonar la retribución correspondiente (art. 39). En el caso de trabajos de categoría inferior, pueden ordenarse «con carácter transitorio y urgente y no reiterativo», también habrá que respetar «el orden jerárquico profesional para adscribir al personal a trabajos de categoría inferior». En estos casos se «conservará la retribución correspondiente» a la categoría de origen (art. 40).

IV

CONCLUSIONES

De una forma muy esquemática podemos enumerar las siguientes:

1.<sup>a</sup> Sigue siendo necesaria y conveniente la intervención de la Administración en los supuestos de resolución de los contratos de trabajo por crisis. También lo es en los casos de modificación de esos mismos contratos.

2.<sup>a</sup> El capítulo II del Decreto 3.090/72, de 2 de noviembre, sobre política de empleo, que ordena en la actualidad esta intervención, restringe, en alguna medida, las anteriores facultades de la Administración en esta materia.

3.<sup>a</sup> Alguna de estas restricciones, tales como la de referir la necesidad de autorización administrativa sólo a los trabajadores fijos y a los de campaña, hay que considerarlas como no puestas, por estar en contradicción con la ley de Contrato de trabajo.

4.<sup>a</sup> Se presta también a crítica la regulación de la iniciación de oficio de los expedientes de crisis. No es la mejor solución que los delegados de Trabajo tomen la decisión de iniciar un expediente, que después han de resolver ellos mismos. Más conveniente hubiera sido que esa iniciación de oficio la efectuara la Inspección de Trabajo.

5.<sup>a</sup> Hay que considerar favorablemente la innovación introducida por el Decreto 3.090/72, permitiendo que la autoridad laboral señale, en sus resoluciones, indemnizaciones superiores a las establecidas en el artículo 115 de la ley de Procedimiento laboral. El mismo comentario debe suscitar la posibilidad de que esas indemnizaciones puedan exigirse por la vía de apremio, ante la Magistratura de Trabajo.

6.<sup>a</sup> Son notables las dificultades que suscita el tema de las modificaciones contractuales y es escasa la virtualidad práctica de la regla y procedimiento del Decreto 3.090/72, exigiendo autorización administrativa para proceder a las mismas. En sectores muy importantes de la actividad laboral, puede procederse a casi cualquier modificación de los contratos de trabajo, por los empresarios, sin necesidad de dicha autorización. Estas facultades de los empresarios suelen fundamentarse en el llamado poder de dirección. Las manifestaciones de este poder de dirección o los casos en que puede ejercerse libremente parecen ir aumentando en los últimos tiempos. Esta parece ser la tendencia que se observa estudiando las Ordenanzas de trabajo más modernas.

7.<sup>a</sup> Paradójicamente, la tendencia de los Convenios colectivos (aunque no se hayan estudiado especialmente en este trabajo), parece ser la misma, de

aumentar las facultades de los empresarios, derivadas de su poder de dirección. Todo esto contrasta (y es de esperar que sea objeto de los necesarios estudios) con las orientaciones que van abriéndose paso en algunos países de democratizar las relaciones de trabajo, reduciendo el autoritarismo y casi el autocratismo que impera hoy en ellas, al menos en los ambientes industriales.

JOSÉ BARRIONUEVO PEÑA

