

LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO*

Manuel Alonso Olea
Catedrático de la Facultad de Derecho
de la Universidad Complutense de Madrid

I. INTRODUCCION

«La razón es una sola: el paro.»
«Y detrás de todo el espectro del paro.»
«Puestos de trabajo, la prioridad absoluta.»

La gravedad de la situación económica y su incidencia en el mercado de trabajo han colocado en primer plano el problema del desempleo. En nuestra coyuntura resulta prioritario acometer de manera decidida y urgente la reforma de las relaciones laborales, con el objeto de luchar contra el paro y potenciar nuestra capacidad generadora de empleo. Esta necesidad ha motivado la dación de numerosos dispositivos legales, que han pretendido -con resultados hasta ahora discretos- ahuyentar el espectro del paro. Desde esta perspectiva, resulta interesante apreciar las experiencias de otros países que han atravesado problemas semejantes a los nuestros, y consideramos que el caso español puede ser particularmente instructivo. Por ello difundimos el presente artículo, en el cual el prestigioso laboralista español Alonso Olea analiza las Leyes Españolas de Reforma del Mercado de Trabajo de 1994; la semejanza entre las leyes españolas y las leyes peruanas posteriores salta a la vista. Sin embargo, y tal como señala el profesor español, para realizar una verdadera reforma del mercado de trabajo no bastan las leyes -por más bien diseñadas que estén- sino que debe tenerse en cuenta el desarrollo económico en su totalidad.

Si con el panorama de fondo que tan escuetamente describen estas citas, todas ellas de documentos recientes de la Comunidad Europea, se emprende algo a lo que se titula **Reforma del Mercado de Trabajo**, se comprende que ello necesariamente ha de tener como objetivo primordial enfrentarse con los problemas que lo configuran.

Desde este plano vamos a describir primero y a tratar de enjuiciar, al hilo de la descripción o tras ella, **Las Leyes Españolas de Reforma del Mercado de Trabajo de 1994**, que tal sería el título no abreviado de este ensayo.

Las leyes en cuestión son tres:

- Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación.
- Ley 11/1994, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de Trabajadores (ET en adelante), del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL en adelante) y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

* Agradecemos al doctor Javier Neves Mujica -miembro del Comité Consultivo de nuestra revista- por cedernos el presente artículo para su publicación.

- Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (ETrT en adelante).

Todas estas leyes tienen ya un copioso, y creciente, desarrollo reglamentario: la 10/1994 fue pronta, bien que no sustancialmente, modificada; y el ET nuevamente modificado, por la Ley 42/1994, de 31 de diciembre, «de acompañamiento» -tipo remozado de ley «autobús» o de cajón de sastre normativo- a la Ley 41/1994, del mismo día, de Presupuestos Generales del Estado de 1995. Siguiendo un hábito normativo poco feliz, la Ley «de acompañamiento» modifica, en este caso sustancialmente, la Ley de Seguridad Social (LSS en adelante) cuyo Texto Refundido, larga, lenta y laboriosamente elaborado, apenas contaba -fue publicado el 29 de junio de 1994- con seis meses de vigencia; me apresuro a decir, puesto que no voy a tratar aquí de cuestiones de seguridad social, que estas modificaciones dejan inédito el tema de las pensiones de un lado y confirman el desgajamiento de la seguridad social, ya operado por la LSS, de las prestaciones sanitarias.

II. LA CAUSA Y EL OBJETO DE LA REFORMA

La una y el otro son patentes en el mismo título de la Ley 10/1994 (fomento de la ocupación) y desde el primer párrafo de su exposición de motivos, a tenor de la cual «la gravedad de la situación económica y su incidencia en el mercado de trabajo conceden prioridad a la necesidad de acometer, de manera decidida y urgente la reforma de las relaciones laborales con el objeto de luchar contra el paro y potenciar nuestra capacidad generadora de empleo».

No lo son tanto en la Ley 11/1994. No lo son, por supuesto, en su título neutro; sólo fugazmente en la exposición de motivos, larga y discursiva, se nos dice que «el objetivo de proteger el empleo existente y de fomentar la creación de empleo» es el que persigue la reforma del ET. En cambio son continuas las referencias a la adaptabilidad y a la flexibilidad que se busca en las relaciones laborales, si bien lo buscado a través de aquéllas ha de ser intuido o leído entre líneas; en lo que esta exposición de motivos, por cierto no difiere de la de tantas otras normas que cuando hacen algo más que pedir disculpas por lo que mandan, disimulan el contenido de lo mandado, especialmente si los mandatos no son portentosos o simplemente, no son agradables ni simpáticos. Con todo, y aunque por otras vías perseguido, tratar de ahuyentar el espectro del paro es también el fin dominante para esta Ley.

A la misma conclusión se puede llegar respecto de la Ley 14/1994; aparte de cantar hoy las glorias de las hasta ayer denostadas ETrT, se nos justifica la dulcificación de las reglas en cuanto a ellas y la autorización de su existencia, hasta entonces prohibida, porque «pueden canalizar un volumen muy importante de empleo...; constituyen un mecanismo importante para acceder a la actividad laboral».

III. EL CONTENIDO DE LA REFORMA

No siéndonos lícito presentar sin orden ni concierto las medidas múltiples que en las citadas leyes plasman la reforma, intentemos, pese al abigarramiento de aquéllas -prescindiendo de las que no son parte de la reforma que aquí importa (así el acogimiento del personal de alta dirección bajo la protección del Fondo de Garantía Salarial para cumplir con lo ordenado por sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas)- intentemos, digo, una ordenación distinguiendo entre medidas directas de fomento de empleo y medidas indirectas; y dentro de estas últimas, con terminología que tiende a generalizarse, entre medidas de flexibilidad numérica y medidas de flexibilidad funcional.

A) LA ACTIVACION DIRECTA O LA DESACTIVACION- DEL EMPLEO

Varias son las medidas que pueden colocarse bajo esta rúbrica, intencionalmente equívoca, a saber: la contratación indefinida incentivada, la contratación por tiempo determinado (de momento) desactivada, la nueva configuración de los contratos de aprendizaje y la desaparición virtual del procedimiento público de empleo.

a) Incentivación de los contratos de trabajo por tiempo indefinido

Se quiere que el contrato por tiempo indefinido, y con él el principio de «estabilidad en el empleo», siga siendo la regla general de nuestro sistema de relaciones laborales; el contrato temporal aparece como la excepción, pese a haber dejado de ser tal y encarnar más bien un principio nuevo, contradictorio con el de estabilidad. El resultado es que al operarse simultáneamente con los dos principios se hace padecer al ordenamiento una especie de esquizofrenia, en el sentido de que a menos que se opere con una pulcritud técnica extremada en la celebración de los contratos, y aun con ella, las partes, trabajador y empresario, carecen muy frecuentemente de certeza acerca del tipo de contrato de trabajo, indefinido o por tiempo determinado, que han celebrado.

El efecto es el desconcierto y la desconfianza hacia el ordenamiento jurídico que, en este punto, como en muchos otros, precisa de una claridad que no se ha querido o que no se ha podido obtener; que en cualquier caso no existe, y que la reforma nada decisivo ha hecho para obtenerla. Nunca se insistirá bastante sobre los efectos letales de la inseguridad jurídica, vinculada aquí a las dudas sobre la duración del contrato de trabajo, dirimidas por decisiones forzosamente erráticas que aumentan la inseguridad, y con ella la desconfianza.

Por supuesto que lo anterior sólo en sentido figurado y retórico, digamos, incentiva la contratación por tiempo indefinido; que esto ocurra en la realidad es fruto del azar más que de otra cosa.

A la incentivación directa atienden las subvenciones a fondo perdido y las bonificaciones de las cuotas de seguridad social (excluidas las de accidentes de trabajo, es claro) cuando se conviertan en indefinidos los contratos temporales (de minusválidos, de mayores de 45 años, de parados más de un año; de mujeres «subrepresentadas»). En todo esto no hay novedad notable, sino que se continúan aplicando normas anteriores, a las que la Ley 10/1994 remite, ignoro si por haber constatado su eficacia (de lo que no tengo constancia) o por no ser imaginables otras que lo sean más; o tal vez por aburrimiento en cuanto a la imposibilidad actual de incentivar la contratación indefinida, en especial cuando ésta se intenta que sea para algo a lo que llama «jornada completa»; esto es en general, la legal actual, aunque en regresión, de 40 horas semanales.

b) Desactivación de la contratación por tiempo determinado

Desactivación parcial pero evidente.

Prescindiendo en esta sede -linda y aun a veces útil expresión- de un complejo análisis jurídico de textos, baste decir que hasta la Ley 10/1994 «las empresas [podían] celebrar contratos de trabajo de duración determinada para la realización de sus actividades cualesquiera que fuera la naturaleza de las mismas» **con cualquiera trabajadores inscritos como parados** en las Oficinas de Empleo. A partir de la Ley 10/1994 esto deja de ser posible; «las empresas [seguirán pudiendo] contratar temporalmente para la realización de sus actividades cualquiera que fuere la naturaleza de las mismas», pero sólo a los mismos trabajadores (exceptuadas las mujeres) respecto de los cuales se bonifica en su caso la conversión en indefinido del contrato temporal, esto es: minusválidos, mayores de 45 años y para-

dos más de un año; y esto no en virtud de una norma de vigencia indefinida (carácter que tenían tanto el derogado artículo 15.2 del ET como el expresamente derogado RD 1989/1994) sino en virtud de normas de vigencia anual (las de la Ley 10/1994, para el año 1994, fueron ya sustituidas por las de la Ley «de acompañamiento», para 1995; en 1996 Dios dirá) con lo que la inseguridad afecta aquí a la regulación misma. Leyes anuales para decir cuál es la duración posible de los contratos de trabajo celebrados bajo su breve imperio. Dándose a sí mismo el Gobierno de esta forma plazos de respiro, habida cuenta de que, no obstante la vigencia anual de las normas que los autorizan, la duración de los contratos temporales que se celebren puede llegar a tres años, además de que *ex lege* puede autorizarse su prórroga más allá de éstos.

Es este el sentido en que puede decirse, inseguridad aparte, que las derogaciones citadas son simbólicas. Por supuesto sin escatimar ningún elogio respecto de normas que procuren la contratación de cualquier forma que esta sea, de trabajadores minusválido o mayores de 45 años, la crítica debe dirigirse hacia la exigencia del «período de carencia» de un año de paro para la contratación temporal («... que lleven inscritos como parados al menos un año») porque esto afecta a los trabajadores que por vez primera acceden al mercado de trabajo, los trabajadores jóvenes especialmente, que son los más intensamente afectados por el paro.

Esto nos lleva al punto siguiente.

c) El nuevo carácter de los contratos de aprendizaje

El contrato de aprendizaje, viejísimo (si se nos permite: está ya regulado en el Código de Hamurabi, *circa* 1753 a. de C.) es un contrato mixto en virtud del cual, dicho simplemente, se trabaja a la vez que se aprende, con las prestaciones de enseñanza y de trabajo indisolublemente unidas, predominando una u otra según las épocas y los oficios, bien pagando el aprendiz o su familia al empresario maestro un precio por la formación, bien pagando éste a aquél un salario por el trabajo.

Pues bien: la importante innovación en este aspecto de la Ley 10/1994 consiste en que el contrato de aprendizaje, sin dejar de ser tal, ha pasado además a ser esencialmente un contrato temporal de fomento del empleo; de lo que es signo y símbolo que su nueva regulación se haya hecho en una ley de **fomento de la ocupación** (la 10/1994) y no en una de reforma del ET (la 11/1994) pese a la derogación formal del artículo 11 de éste, sustituido por la nueva

regulación (que desde luego se ha incorporado al artículo 11 del nuevo texto del ET [*infra* VII]).

Que tal es el caso se demuestra porque:

- Los aprendizajes pueden concertarse con personas «menores de 25 años» (antes menores de 20); como el contrato puede durar hasta tres años, puede haber aprendices de hasta 28 años.
- En líneas generales, el tiempo de formación técnica del aprendiz puede reducirse hasta el 15 por 100 de la jornada (antes hasta el 25 por 100).
- El salario del aprendiz puede ser inferior al 70, 80 ó 90 por 100 (y aún menor si así se pacta en convenio colectivo) del mínimo interprofesional.
- No se cotiza por los salarios del aprendiz para los riesgos (que quedan por tanto sin cobertura) de incapacidad temporal (salvo la prestación sanitaria), por riesgos comunes y de desempleo.
- Se elimina toda duda acerca de la naturaleza temporal del contrato (su «duración no podrá exceder de tres años»).

Los alicientes para la contratación de «aprendices» en estas condiciones son realmente notables, lo que da veracidad a las informaciones sobre su importancia creciente y, quizá, a la derivación hacia ella de la obstaculizada contratación temporal de trabajadores, léase trabajadores jóvenes, sin período «de carencia» en el paro.

Realmente, si en algún lugar, es en los aprendizajes, como especie de contratación temporal, donde se halla la activación directa del empleo.

d) La desaparición del procedimiento público del empleo

«Se elimina la obligación del empresario de contratar a través del Instituto Nacional de Empleo» como efectivamente hace la Ley 10/1994, cuyo preámbulo explica por qué: porque no servía sino para «la simple constatación del [trabajador] previamente elegido [y por cualesquiera otros medios contratado] por el empresario como ocurrió en más del 90 por 100 de los casos durante el último año». Tras este cántico a la utilidad del INEM -en efecto apenas reducida a la de «apuntarse al paro», esto es, a la inscripción como parado para percibir las prestaciones de desempleo- se dice por decir que «se prohíbe la existencia de agencias de colocación con fines lucrativos», aunque la prohibición se diluye

al prever que se autoricen si cobran «exclusivamente por los gastos ocasionados por los servicios prestados», lo que reza de antes no exactamente gratuitos.

Con seguridad esto agiliza la contratación, y más aún al conservarse las «empresas ... de selección de trabajadores» de un lado; y de otro al autorizarse la existencia de las ETrT, esto es de empresas que contratan trabajadores para cederlos temporalmente a otras para «satisfacer necesidades temporales» (de personal) de éstas.

Estas son las de cal; las de arena (o al revés, como se quiera) se hallan en la insistencia del registro *a posteriori*, la exigencia de forma escrita especial que esto normalmente exige y -en el supuesto b) *supra*- la subsistencia de la obligación de «contratar a los trabajadores a través de la Oficina de Empleo».

B) LA FLEXIBILIZACION

En general, puede decirse que mientras las normas de activación directa pretenden la creación de empleo, las de activación indirecta que se comprenden bajo la expresión **flexibilidad** o **flexibilización** tienden a evitar que los empleos se destruyan o a que esto ocurra en medida o con dureza menor de la que sin ellas tendría lugar. No es, sin embargo, absolutamente nítida la distinción entre unas normas y otras; ni lo es la que dentro de las de flexibilización distingue entre las de flexibilidad numérica y las de flexibilidad funcional.

a) Flexibilidad numérica

Se entiende por tal la que busca el acomodamiento del personal (del número de personas) ocupado en la empresa o de los tiempos (del número de horas) de trabajo del personal ocupado, para -citando una de las fórmulas utilizadas por la Ley 11/1994- «garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos», o ayudarla «a superar una situación económica negativa» (nueva redacción, con ligerísimas variantes, de los artículos 40.1, 41.1 y 51.1 del ET).

Esto se quiere obtener a través de una nueva regulación de los despidos colectivos «fundados en causas económicas, técnicas, **organizativas o de producción**» (novedad las dos últimas expresiones, lo que contribuye, parece, a la flexibilización) y a través de una amplitud mayor en la contratación a tiempo parcial.

a') Los despidos colectivos

Por las causas citadas; se dejan a un lado los despidos **disciplinarios** en los que no hay modificación notable; ni falta que ella hiciera, porque las indemnizaciones por ellos debidas (si a esto es a lo que se objeta) son bajas, teniendo en cuenta la gravedad del injusto que las causa. Sin embargo, queda siempre la ruleta de la prueba y apreciación de la causa en un pleito que, como virtualmente gratuito, casi nunca deja de promoverse por el despedido, y la desazón que origina el que no se aprecie su concurrencia, y haya por tanto que pagar cuando se cree que el injusto no ha existido; pero esto es difícilmente remediable en un derecho sancionador con sanciones sujetas a revisión. También se prescinde de los despidos **individuales, aun económicos** -los disciplinarios son siempre individuales- por su trascendencia escasa a los efectos que aquí importan (salvo la desaparición masiva súbita de puestos individuales de trabajo: porteros y serenos; cobradores de transportes colectivos; operadores de centralitas telefónicas; siento no tener espacio para entrar en esto, en la pluralización de lo individual para convertirse en colectivo).

Característica de los despidos colectivos era (y en parte sigue siendo, se verá) que sólo podían hacerse con autorización administrativa, concedida a través de un llamado expediente de crisis o de regulación de empleo; no por decisión del empresario, con lo que éste tenía (y tiene, se verá) que negociarlos con la Administración (hoy en los más de los casos con la de las Comunidades Autónomas, a las más de las cuales se han otorgado competencia en esta materia como de «ejecución... de la legislación laboral»; artículo 149.1.7. de la Constitución), dificultad a la que se añadía la de que al extenderse inevitablemente la negociación a las indemnizaciones debidas por el despido (veinte días de salario por año de antigüedad; no cuantiosas, por tanto) resultaban aumentadas ante el temor de que, de no otorgarse, se demorara la concesión de la autorización, o no se concediera ésta.

Esta es en sustancia la situación de los despidos «por causas económicas...» objeto de reforma por la Ley 11/1994 que, en sustancia también, distingue entre:

- **Despidos colectivos mayores**, llamando tales a los que al menos afecten a 10 trabajadores en las empresas que ocupen menos de 100; al 10 por 100 en las que ocupen entre 100 y 300; a 30 en las de 300 o más; en todo caso si el despido afecta a la totalidad de la plantilla y ésta es de más de 5 trabajadores. Para ellos sigue el régimen anterior de autorización administrativa sin modifi-

cación notable. Sobre los «acuerdos» previos posibles, ver *infra* IV.B)c).

- **Despidos colectivos menores**, los que quedan por debajo de aquellos límites; el empresario puede despedir por su propia decisión, sin autorización.

En ambos casos las decisiones pueden ser revisadas por los Jueces o Tribunales; **por los contencioso-administrativos las de la Administración que autorice o niegue la autorización para despedir en los mayores; por la Jurisdicción Social la decisión de despedir del empresario, en los menores.** Con todo -y con todos sus riesgos, incluido el no pequeño de que la decisión empresarial sobre los despidos menores sea declarada improcedente o nula- puede entenderse que la reforma de la Ley 11/1994 es una medida de flexibilización, a lo que contribuirá que la Administración y eventualmente los jueces extraigan alguna consecuencia de que tras ella los despidos se justifican también por «causas ... organizativas o de producción» que miran hacia la sobrevivencia de la empresa con personal reducido.

En cualquier caso, téngase en cuenta que, con seguridad la «destrucción» de puestos de trabajo que ocurre a través de los despidos analizados es menor a la que ocurre por otras vías, señaladamente la de amortización de las vacantes producidas en la vida normal de la empresa por jubilaciones -que a su vez pueden ser anticipadas e incentivada la anticipación- o por ceses voluntarios. Y que unas y otras, a su vez destruyen empleos en número muy inferior a los que dejan de crearse para producciones similares o idénticas. La no creación es muy superior a la destrucción, y aquélla es debida a circunstancias muy profundas, escasamente afectadas por reformas cualesquiera del mercado de trabajo; sobre esto diremos algo al final.

Con todo, el impacto psicológico de la flexibilización de los despidos de colectivos menores puede ser importante, especialmente para las empresas pequeñas, que es donde están las fuentes de creación de empleo -incluidas las de la economía sumergida- y no en las grandes, en las que la obsolescencia de las tecnologías es más intensa y ruinosa y lo son por tanto las «destrucciones» de empleo; de ahí que éstas tiendan, al tiempo o tras su propia reestructuración, a diversificar su organización a través de redes de empresas pequeñas, contratistas o subcontratistas, incluso expresamente creadas con tal fin. El *out-sourcing* es realidad generalizada y reciente. Todo estímulo o incentivación del empleo en empresas pequeñas es poco, y no peca de excesiva el que nuestra reforma del mercado de trabajo

procura. (Por cierto, la terminología [*out-sourcing*] y el problema que expresa ha llegado al Tribunal Supremo, y en él ha sido estudiado y resuelto con profundidad y acierto, en caso nada sencillo [sentencia de la Sala 4., de lo Social, de 27 de octubre de 1994, Ar. 8531].)

b') El trabajo a tiempo parcial

Previsto este contrato en la redacción inicial del ET artículo 12 (sucesivamente modificada por las Leyes 32/1984, 10/1994 y «de acompañamiento» 42/1994, e incorporada la actual al texto de 1995 del propio ET [*infra*, VII] artículo 12), lo que se busca es agilizar esta forma de contratación y procurar su expansión; flexibilizando así numéricamente los días y horas de trabajo del personal ocupado.

Realmente, la incentivación de esta forma contractual es ya antigua, al establecerse en 1980 la cotización a la seguridad social por las horas efectivamente trabajadas al día, y no por días completos cualquiera que fuera el número de horas trabajadas. Las reformas consisten ahora en autorizar la contratación a tiempo parcial «por tiempo indefinido o por duración determinada», cuando esto a su vez quepa, conforme a las normas que incentivan los contratos temporales; y en reducir las cotizaciones de seguridad social (cuando el tiempo de trabajo sea muy reducido: inferior a 12 horas a la semana o 48 al mes; tiempo parcial en general es el inferior al habitual en la actividad que se trate) a las de accidentes de trabajo, asistencia sanitaria, descanso por maternidad y Fondo de Garantía Salarial.

Por ver está si esta flexibilidad efectivamente se alcanza, lo que es ciertamente deseable, no sólo porque el tiempo parcial distribuye mejor la escasez de trabajo característica de nuestra época, sino porque además se acomoda a determinados sectores de ocupación, señaladamente al de las mujeres y en especial al de las mujeres casadas. Reiterando una vez más la multirrepetida afirmación de que el acceso masivo de la mujer a los mercados de trabajo externos es el fenómeno laboral más importante de nuestra era, repárese en que el trabajo a tiempo parcial es un fenómeno sustancialmente femenino. En España trabajaban a tiempo parcial, en 1992, el 2 por 100 de los varones y el 13,7 por 100 de las mujeres (porcentajes comparativamente significativos, aunque en cualquier caso muy bajos ambos, si son comparados en términos absolutos con los de otros países de la Unión Europea; los máximos en Holanda [13,4 y 62,9 por 100] y Reino Unido [6,3 y 45 por 100].

Desaparece el encorsetamiento formal a que estaba sujeta la contratación estacional o de temporada (pasa a ser una forma de trabajo a tiempo parcial: «... horas ... **al año** ... inferiores ...» a las normales), no así su rigidez sustancial que, si acaso, se aumenta, pese a una remisión explícita a lo pactado en convenio colectivo.

Volveremos sobre este importantísimo tipo de remisiones a la negociación colectiva y sus efectos.

(Una vez más se regula en la Ley 11/1994, el contrato de relevo; en la jurisprudencia no aparece ni rastro de este tipo de contrato, lo que puede tenerse por seguro indicio del muy limitado uso de esta forma de *job-sharing*; en el texto de 1995 del ET, aparece en el número 4 del artículo 12; el de temporada se sepulta en un segundo párrafo del número 2.)

Debe insistirse, no hay duda, sobre la conveniencia de conseguir una flexibilidad máxima para todas las variantes de contratación, que ayude a generalizarlas.

b) Flexibilidad funcional

Se entiende por tal la que busca acomodamientos internos del personal a puestos de trabajo variables de la empresa y, por consiguiente, a las necesidades productivas de ésta; facilitando los traslados de trabajadores de unos puestos de trabajo a otros y eliminando las barreras rígidas de derechos adquiridos, determinados por la colocación de cada trabajador en una serie, rígida también, grupo-subgrupo-categoría-especialidad/oficio.

Conviene distinguir entre las que, en la terminología legal anterior y posterior a la reforma, se denominan movilidad geográfica y movilidad funcional.

a') Movilidad geográfica

La flexibilización consiste en que si antes de la reforma se exigía autorización administrativa, previo expediente, para un traslado que exigiera cambio de residencia, esto mismo puede hacerse ahora directamente por el empresario, tanto en los traslados individuales, como en los de colectivos **menores** (en el sentido ya visto, *supra* a).a')), sujeta siempre la decisión empresarial a revisión judicial, si ésta se demanda.

b') Modificación de las condiciones de trabajo

Mucha más importancia tiene este tipo de movilidad, especialmente la que se refiere a «modificacio-

nes sustanciales de las condiciones de trabajo». Rígidamente controladas antes («habrán de ser aprobadas por la Autoridad Laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo», decía el antiguo ET artículo 41.1), pueden ser llevadas a cabo ahora por decisión del empresario, sin necesidad de autorización administrativa previa, afectando a la jornada, horario o turnos de trabajo, sistemas de fijación de los salarios y de los rendimientos; y cambios mismos del trabajo a ejecutar («función» a desempeñar por el trabajador) sin otra limitación que la derivada de la titulación académica profesional que pueda resultar precisa para un determinado puesto.

Todo esto siempre que:

- las modificaciones sean «de carácter individual», entendiéndose aquí por tales las condiciones de trabajo de que disfruten los trabajadores «a título individual», lo que quiere decir que pueden ser varios y aun muchos afectados; o,
- sean de colectivos **menores** (también en el sentido de *supra* a).a')), respecto de las que tal colectivo disfrute por virtud de pacto o concesión colectiva del empresario.

Las decisiones del empresario quedan también sujetas a posible revisión judicial.

Si se trata de colectivos **mayores**, las modificaciones sustanciales sólo son posibles si se convienen de «acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores»; lo que es una nueva remisión a la negociación colectiva. Pero encontramos aquí la novedad importantísima de que el convenio estatutario o formal puede en esto ser modificado por uno informal o impropio. La redacción sibilina del nuevo ET, artículo 41.1.2.3., «la modificación de las condiciones establecidas en los convenios regulados en el Título III de la presente Ley, sólo podrá producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores», no oculta el cambio, trascendental se insiste, que supone el reconocimiento explícito de que un convenio colectivo estatutario o propio pueda ser modificado por otro impropio o informal (vuelvo sobre esto en *infra* IV.B).a)). Pero esta posibilidad no alcanza, para los colectivos mayores, al cambio de funciones.

Aquí también es evidente que se está buscando la supervivencia de la empresa a través de la adaptación de su personal. Como para los despidos colectivos, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo se subordina a que existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que

lo aconsejen, porque su adopción contribuya a una organización más adecuada de los recursos de la empresa «que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda». Teleología ésta que debiera tenerse muy en cuenta, tanto por las representaciones del personal, sean sindicales o sean «unitarias» internas (éstas hasta hoy en gran medida trasunto de las sindicales, y viceversa: los candidatos en las elecciones a comités de empresa [que no son órganos sindicales] figuran en listas cerradas, confeccionadas por los sindicatos), como por los jueces que habitualmente hayan de resolver sobre si las decisiones, acordadas o no, se impugnan ante ellos. Porque aquí también la judicialización, aunque limitada por el acuerdo, de los temas laborales es característica de la reforma.

Quizá convenga resaltar que lo anterior no va a ser favorecido por la reciente y copiosa multiplicación de titulaciones profesionales, si a través de ellas se establecen monopolios de ocupación, cotos cerrados para los titulados. Y concluir diciendo que para los colectivos «mayores» el convenio colectivo formal no puede ser modificado por el informal en cuanto a jornada ni en cuanto a funciones.

IV. LA REFORMA EN LA NEGOCIACION COLECTIVA Y EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Merecen estas reformas el epígrafe especial que se les va a dedicar por las siguientes razones, entre otras muchas:

1. «La potenciación de la negociación colectiva y la mejora de sus contenidos [es] el segundo [el primero es la activación y flexibilización que han quedado expuestas], gran hilo conductor de la reforma», dice una y otra vez el preámbulo de la Ley 11/1994, y algo de ello ha de haber, por mucho que se desconfie de los preámbulos, dada la insistencia de éste.
2. Cualquier reforma legal basada en la negociación colectiva trasmite a ésta la actualización de su contenido; la reforma efectiva se produce en este segundo nivel, si llamamos primero al legal, y de él depende su eficacia.
3. En España la negociación colectiva comprende varios niveles; señaladamente dos, el estatutario o formal y el impropio -o extraestatutario, o informal, o de eficacia limitada-; surgido este segundo de la práctica negocial, desconocido por la ley y reticente ante él la jurisprudencia, tiene pujanza cada vez mayor; alcanza su reco-

nocimiento expreso en la Ley 11/1994 [ya se ha visto un ejemplo de esto en *supra* III.B).b).b'), a propósito de la modificación sustancial de condiciones de trabajo]

4. Repárese siempre en esto; la **negociación** colectiva -sus sujetos, su objeto, su procedimiento, etc.- condiciona el **convenio** colectivo; éste es ininteligible sin aquélla. De ahí que los textos hablen al tiempo **De la negociación y de los convenios colectivos** (rúbrica del título III del ET).
5. Olvidado por muchos, y aun aplastado por normas imperativas, ha estado siempre y sigue estando el contrato individual de trabajo; la novedad está en que en la Ley 11/1994 aparece ocasionalmente como regulador, aparte de ser su fundamento implícito como en cualquier ley de relaciones de trabajo de país libre.

Sin entrar en las porciúnculas últimas de su construcción, ni en lo que cada una de ellas acoge, distingamos entre negociación y convenio colectivo formal, *id.* informal o de eficacia limitada, y contrato individual.

A) LA NEGOCIACIÓN FORMAL Y EL CONVENIO ESTATUTARIO

Dos son las novedades básicas.

En primer lugar la previsión expresa de las cláusulas de «descuelgue». Los convenios colectivos supraempresariales necesariamente, «establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría **no** aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación». *Res ipsa loquitur* tanto sobre la importancia del precepto de no aplicación como su referencia única a los salarios, sin previsión de su uso para las reformas estructurales.

En segundo lugar la autorización expresa de convenios colectivos que no mejoren, y aún que empeoren, o sencillamente que cambien, las condiciones de trabajo de un convenio anterior. El convenio que sucede a otro «puede disponer de los derechos reconocidos» en éste, aplicándose íntegramente el nuevo. Con toda la importancia que tiene la renuncia colectiva plena («íntegramente») a mejoras colectivamente adquiridas, teniendo en cuenta además que mejoras tales pueden referir y de hecho refieren a materias múltiples, además de las salariales y ser precisamente mejoras de futuro incluidas las «mejoras» de prestaciones de seguridad social, cuestión bien compleja ésta como lo viene siendo el de su posible absorción y compensación.

Sumadas estas dos reformas (del artículo 82, número 3 del ET), el marco de la negociación colectiva, y por consiguiente el contenido del convenio colectivo, en efecto queda ampliado; a la actitud de los negociadores colectivos, organizaciones de trabajadores y de empresarios hay que estar; un ejemplo este del traslado de la reforma al «segundo nivel» del que se habló.

A la negociación colectiva estatutaria o formal se confía también la sustitución por convenios colectivos de las ordenanzas laborales y reglamentaciones de trabajo; **el proceso de desaparición de nuestro ordenamiento jurídico laboral de las viejas manifestaciones de la regulación heterónoma de carácter sectorial de las relaciones laborales**, delicioso ejemplo de churriguerismo, de la Orden de 28 de diciembre de 1994, que quizá le sirva para compensar el fracaso que acusa: sesenta y una ordenanzas y reglamentaciones «se prorrogan íntegramente», y nueve más «se prorrogan parcialmente». No parece excesivo calificar esto de fracaso de la negociación colectiva *qua* sustituyente de la norma sectorial estatal.

B) LA NEGOCIACION INFORMAL Y EL CONVENIO IMPROPIO

Los que generalmente se denomina «acuerdos entre el empresario y los representantes de los trabajadores» (acuerdos intraempresariales con el empresario y el comité de empresa [o los delegados del personal para los centros de trabajo con menos de 50 trabajadores] como protagonistas) aparecen en la Ley 11/1994, hoy en texto de 1995 del ET, en múltiples ocasiones y con carácter tan variado que consiente seguramente otros criterios de clasificación además del que se va a usar aquí.

a) El convenio informal derogatorio del formal

Ya me he referido a su manifestación más clara; vuelvo sobre ella por su importancia relativa y por su novedad: «la modificación [sustancial] de las condiciones [de trabajo, sobre horario, turnos y sistemas de trabajo y remuneración; *no* sobre jornadas ni funciones] establecidas en los convenios colectivos regulados en el título III [del ET, es decir, en convenio estatutario] sólo podrán ser modificadas [para colectivos **mayores**] por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores». El desconcertante «sólo» da la impresión de que estamos ante una limitación, cuando es todo lo contrario; cierto que la ampliación no es espectacular, pero tampoco es banal y en algunos casos puede ser importante (así en cuanto a los horarios, ya ocurrida en el pasado y objeto de alguna decisión desacompañada del Tribunal Constitucional).

b) El convenio colectivo informal supletorio del formal

El descuelgue [*supra* A)], si el convenio colectivo formal no contiene cláusula al respecto -pese a que conforme a la Ley debiera contenerla (nuevo ET art. 85.2.c)- «sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de la empresa». Recuértese que el descuelgue se refiere únicamente a los salarios, como se remacha: «la determinación de las nuevas condiciones **salariales** se producirá mediante acuerdo...» (aquí también el sólo disimula la ampliación de la contratación informal presentándonosla como restricción).

También supletorio («en defecto de») es el convenio impropio respecto del formal en cuanto, entre otros extremos, al «sistema de clasificación profesional», materia crucial ésta; documentación del salario; distribución de la jornada a lo largo del año; o irregular por día.

c) El «acuerdo» y el convenio colectivo informal como único posible

Los despidos colectivos **mayores** precisan, como vimos, de autorización administrativa [*supra* III.B).a).a’)]; pero esto cuando no se obtenga, durante el llamado «período de consultas» previo a la iniciación del expediente administrativo, un acuerdo entre el empresario «y la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos» (nuevos artículos 40.2, 41.4 y 51.4 del ET). Este «acuerdo» es insustituible para obviar la intervención de la administración; pero ya nos referimos al condicionamiento intenso de ésta por la posibilidad de acuerdo y, por tanto, por la negociación y las actitudes de las partes si el acuerdo no se obtiene.

Dogmáticamente existen graves dificultades para decir que estos «acuerdos» son convenios o pactos colectivos, ni siquiera informales o impropios, en cuanto que con ellos, como bien dice el Tribunal Supremo, «se atienden situaciones concretas y extraordinarias derivadas de [los] despido[s]... y no alterar con proyección permanente y futura...» (sentencia de la Sala de lo Social de 27 de diciembre de 1994 [Ar. 10508]; de «pacto colectivo singular» titula el de su especie; no son tales, ni aun singulares, en el sentido de especiales, precisamente por carecer de la vertiente normativa que caracteriza al convenio colectivo, como prosigue la sentencia).

Próximos a estos «acuerdos» son los previstos para los traslados; son, en cambio normativos, propios convenios o actos colectivos los previstos para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de los colectivos **mayores**, precisamente porque cuentan con aquella «proyección permanente y futura», esto es, normativa. En ambos casos, la finalidad del acuerdo es ahorrar discusiones posteriores respecto de la decisión que el empresario adopte sin acuerdo; no ahorrar la decisión administrativa que no es precisa aunque deje de haber acuerdo.

En todo esto en general, las novedades sustanciales introducidas por la Ley 11/1994 son, de un lado, que cualquiera que sea la naturaleza jurídica del acuerdo de que se trate, para obtener el cual «las partes deberán negociar de buena fe», tiene el acuerdo que justificarse -como la decisión administrativa supletoria, o la unilateral del empresario en su caso- por su fin de «garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en ella»; y de otro lado que estos acuerdos forman ahora parte del extenso panorama convencional que se está examinando, «hilo conductor» de la reforma.

Son también numerosos los supuestos en que el convenio estatutario es el único que se prevé, aparte de los dos citados *supra* A; así para la identificación de los trabajos de obra o servicio determinados; llamamientos para contratos de temporada variable [*supra* III.B).a)b’)]; duración del período de prueba; retribución del trabajo nocturno; ascensos; cambio de funciones. No se aprecia ningún principio claro por virtud del cual se prescindiera para ellos del convenio informal como alternativo o supletorio.

C) CONVENIO COLECTIVO Y CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Inopinadamente, el contrato individual de trabajo aparece en la reforma que lleva a cabo la Ley 11/1994 como regulador -como constitutivo lo es siempre- de la relación, esto es, de las condiciones de trabajo. Y en materias no intrascendentes: salarios o premios de antigüedad y su cuantía; estructura del salario en toda su extensión, incluidos sus complementos; pausas en la jornada continuada -el tiempo del «bocadillo», origen de pleitos abrumadores; compensación por horas extraordinarias.

Una mínima experiencia laboral, o un somero estudio de la jurisprudencia, demuestran la importancia de todas estas materias, aunque sólo sea por la frecuencia de las discusiones sobre las mismas. De ahí que deba subrayarse la reaparición respecto de ellas del contrato individual como regulador, aun-

que normalmente lo sea en defecto de regulación colectiva.

Es difícil precisar hasta qué punto esto responde a la individualización de las relaciones de trabajo, a la que aludiré al concluir.

D) REFLEXIÓN GENERAL SOBRE «LA POTENCIACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA MEJORA DE SUS CONTENIDOS»

La contemplación de todo lo que se acaba de decir -incluido lo último acerca del contrato individual- muestra que ambas, potenciación y dación de contenido, se quieren por la reforma. Pero en esto en sí mismo no hay novedad, puesto que ambas presidían también la normación anterior. La novedad está:

- En la aparición pujante, unida a su consagración, de la negociación colectiva informal; y en la reaparición del contrato individual como regulador.
- Sobre todo, posiblemente: en que antes la deficiencia o falta de negociación estaba cubierta por la presencia de normas estatales supletorias, cuando no eran imperativas. Se quiere hoy que este sostén normativo desaparezca, por lo menos en su meticulosidad y en su especialización sectorial; y sólo con la negociación puede desaparecer; hay que negociar, pues; y como es impensable el establecimiento de normas para colectivos por la negociación individual -por más que se piense que ésta forzosamente ha de persistir, mientras existan relaciones de trabajo libres tal y como hoy las concebimos-, hay que negociar colectivamente. De ahí la responsabilidad de las representaciones de trabajadores y empresarios a las que se confía la negociación.
- Y negociar no sólo en cuanto a los salarios, sino en general en cuanto a las condiciones de trabajo, para la adaptación de éstas a un medio socioeconómico cambiante, y globalizado por los procesos de libre circulación internacionales.

Trasladada en esto la reforma a un segundo nivel y a un tercero de negociación impropia hay que esperar algún tiempo para ver cómo opera en éstos; la prórroga masiva de reglamentaciones de trabajo es poco alentadora en cuanto al segundo nivel; como lo será la prórroga de los convenios colectivos actuales sin más modificación, en su caso, que la revisión salarial.

V. LA «JUDICIALIZACION» DE LA MATERIA LABORAL

De siempre, nuestro ordenamiento jurídico ha venido reposando sobre la confianza en la jurisdicción, y en los jueces y tribunales que las encarnan, para resolver los conflictos que en su seno se plantean.

De ahí la existencia de una Jurisdicción u orden jurisdiccional social con competencia amplísima sobre las materias de trabajo y de seguridad social. Por más que el preámbulo de la Ley 11/1994 pase sobre este tema como sobre ascuas («se modifican aquellos preceptos de la Ley de Procedimiento Laboral... cuya adaptación viene exigida por la reforma de la ley sustantiva», esto es, del Estatuto de los Trabajadores; esto es todo lo que se nos dice), lo cierto es que su articulado reforma en efecto, en correspondencia con su titulación y con gran precisión, la Ley de Procedimiento Laboral, aparte de, por expresarme de algún modo, las modificaciones procesales que aparecen embebidas en las de la ley sustantiva.

Lo que conviene resaltar es:

- De un lado, que la remisión de los temas a los jueces se intensifica, al aparecer como decisores, digamos inmediatos, de todos los conflictos en los cuales se elimina la autorización administrativa previa; así en el tema duro y espinoso de los despidos colectivos menores y la modificación sustancial de condiciones de trabajo. En los lugares respectivos nos hemos referido a ello.
- De otro, que los jueces y tribunales van a tener que interpretar preceptos de contenido sumamente abierto, tales como, refiriéndonos a las materias recién citadas, los que piden para la legitimidad de las decisiones empresariales que contribuyan a superar la situación económica de la empresa, o a garantizar su viabilidad futura y la del empleo en ella, utilizando más adecuadamente los recursos a su disposición.

En ésta como en tantas otras materias en nuestro presente, el juez adquiere un protagonismo social aún superior al suyo tradicional, constante entre nosotros.

Me contento con lo que acabo de decir, sin entrar aquí en este tema tan especial, salvo quizá añadir que se intentan establecer sistemas arbitrales sustitutivos, a los que se debe desear eficacia y éxito, especialmente respecto de los conflictos colectivos económicos o de intereses, donde su actuación tan necesaria es como

bienvenida sería; lo que no cabe decir respecto de los pleitos individuales, vista la general desconfianza de nuestra práctica ante el compromiso en árbitros para, en general, resolver éstos.

VI. LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO EN PERSPECTIVA

Debe evitarse que los árboles no dejen ver el bosque, desorbitando la contemplación de la reforma del mercado de trabajo o haciendo de ella una panacea para la solución de los gravísimos problemas de paro forzoso que expresan las citas, tomadas entre otras muchas, con que se ha comenzado. La contención del gasto público para generar recursos utilizables en las inversiones privadas; la contención de la inflación que destroza toda perspectiva de inversión no especulativa; en el gasto público mismo, su uso para evitar los gastos públicos consuntivos y suntuarios entre los que se encuentran, participando de ambos vicios, los de una burocracia elegida sin rigor, sin especialización ni eficiencia garantizadas y en crecimiento desbordante; una mínima tranquilidad política interna ... Todos estos son requisitos para la continuidad del desarrollo económico del que, si no es sostenido, y sostenido a un cierto y no ínfimo nivel, no se puede esperar que sostenga niveles de empleo, mucho menos que los mejores. Al profano no le está autorizado decir más en este respecto, aunque tampoco deba dejar de decir, como lo ha hecho, lo que le parece obvio. A lo que puede añadir que una reforma del mercado de trabajo en las líneas a las que con vacilaciones responden las leyes que se han comentado, en consecuencia es condición necesaria pero no suficiente para el empleo.

De superior magnitud es el problema de si todo lo anterior es bastante para mantener los niveles de empleo cuando de verdad se globalicen los intercambios, cuando se universalicen, sin lo cual no es concebible el futuro económico ni social del planeta, salvo que ése se conciba como montado permanentemente sobre la explotación de, y la fuerza sobre, los habitantes de los países subdesarrollados.

Más allá aún queda el interrogante de cómo seguirán funcionando en el futuro los «oscuros motores» de la Historia, la demografía humana y la inteligencia de los hombres de la que son fruto sus avances científicos y las aplicaciones tecnológicas de éstos a la satisfacción de las necesidades humanas; ni cuáles vayan a ser éstas ni como diferirán de las actuales, aunque desde luego hayan de diferir; ni qué dosis de trabajo humano serán precisas para satisfacerlas, visto el aumento increíble de sus rendimientos en la Revolución Industrial segunda o en la

novísima Revolución a cuyo orto con seguridad estamos asistiendo; ni con qué recursos «naturales» se va a contar si prosigue el agotamiento de los actuales y la degradación de la biósfera que los produce, supuesto que ésta se mantenga habitable; ni si las estructuras sociales, económicas y políticas actuales prestan a todo ello el marco adecuado; ni siquiera si las ciencias sociales -el Derecho, el del Trabajo en especial, la Sociología, la Economía- están con sus esquemas en condiciones de abordar sus problemas.

Quítese a todo lo anterior cualquier matiz apocalíptico, aquí impertinente y excesivo en razón de su fuente; que, con todo, se sentiría responsable si no lo dejara expresado. Sin ninguna originalidad, por otro lado, puesto que se trata de ideas comunes y ya casi dominantes.

VII. ADICION

Aquí también una nota de última hora: la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y de orden social (Ley de «acompañamiento» a la de la de Presupuestos Generales del Estado para 1995; Ley 41/1994, de la misma fecha, 30 de diciembre, y publicada en el mismo BOE, al día siguiente), además de aprobar, como se dijo, el **Programa de fomento del empleo para 1995** (artículo 44), e introducir algunas modificaciones no sustanciales (artículos 40 a 43; disposición adicional 16) al ET -y otras, sustanciales éstas sí, a la ley de Seguridad Social, pese a su modernidad (RD Legislativo 1/1994, de 20 de junio)- además de todo esto, digo, ordenó al Gobierno (disposición final 7) que, en el plazo de tres meses elaborara un Texto Refundido del ET, al que incorporara, entre otras, las modificaciones del mismo efectuadas por las Leyes 10 y 11/1994. El mandato quedó cumplido a tiempo con la publicación en el BOE de 29 de marzo de 1995 del RD Legislativo 1/1995, que contiene el nuevo texto refundido del ET. Formalmente quedan derogadas las dos leyes citadas, así como la versión originaria del ET, de 1980, que ya había tenido alguna modificación anterior a aquéllas.

Pero es claro que la derogación formal es consecuencia del acogimiento sustancial en el nuevo texto de las Leyes 10 y 11/1994, que se derogan. Vale, pues, todo lo que en cuanto a ellas y en cuanto a la modificación de la regulación del mercado de trabajo que han operado se deja dicho.

La Ley 11/1994 ha comenzado prontamente a ser citada *obiter* por los Tribunales, aunque haciendo por supuesto la salvedad de que «es inaplicable a nuestro caso por razón del tiempo», anterior a la

promulgación de la ley, en que han ocurrido los hechos objeto del enjuiciamiento (así, en sentencias del tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 16, 22 y 29 de diciembre de 1994 [AR. 10098, 10220 y 10522] y 30 de enero de 1995 [Ar. 525], y Auto de la Sala de Conflictos, bien temprano éste, de 6 de julio de 1994 [Ar. 10582]). Lo mismo ocurrirá, imaginamos, con el Texto refundido de 1995 del ET, aún antes de que lleguen a los Tribunales hechos a los que sea aplicable, esto es, posteriores a 1 de mayo de 1995 en que entró en vigor. Por cierto, este nuevo texto del ET contiene un precepto (disposición adicional 10) - autorización al Gobierno para fijar el límite máximo de edad de la capacidad para trabajar y para la extinción de los contratos de trabajo- trasunto de otro desdichado del ET de 1980 (disposición adicional 5), de inconstitucionalidad (es difícil hallar calificativos suficientemente expresivos) elemental, básica y notoria, aparte declarada por una de las primeras sentencias, la 22/1981, de 2 de julio, del Tribunal Constitucional.

También ordenó la Ley «de acompañamiento» (disposición adicional 6) la elaboración innecesaria de un texto refundido de la LPL, mandato con el que cumplió el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (BOE del 11 siguiente) que tuvo la inoportuna ocurrencia, pese a la advertencia del Consejo de Estado, de alterar la numeración de los artículos, respecto del texto anterior de la LPL (de 1990) desde el artículo 138, ahora 139, hasta el artículo 281, ahora 282.

Se debe añadir, para concluir, que la no parca bibliografía sobre nuestros temas se ha visto hace unos días sustancialmente enriquecida por el libro colectivo **Reforma de la Legislación Laboral. Estudios dedicados al Profesor Manuel Alonso García**, edición de hasta treinta y dos estudios, coordinada por L.E de la Villa Gil, publicada por la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid, 1995 (571 págs.).