

# 7 La viabilidad jurídica del contrato único

Samuel Bentolila

CEMFI

Marcel Jansen

Universidad Autónoma de Madrid

Preparado para el libro electrónico Fundamentos de la Propuesta de Reactivación Laboral en España, Juan J. Dolado y Florentino Felgueroso (coord.), FEDEA, Madrid. Nos hemos beneficiado de las discusiones entre economistas y juristas de la jornada sobre “La viabilidad jurídica del contrato único” organizada por FEDEA el 1 de octubre de 2009. Queremos agradecer a José María Goerlich Peset, Jesús Lahera Forteza y Miguel Rodríguez-Piñero Royo su participación en dicha jornada. Las ideas aquí expresadas reflejan solo las opiniones de los autores y no implican de ninguna forma a los demás participantes.

Uno de los principales ingredientes de la “Propuesta para la Reactivación Laboral en España” es la supresión de los contratos temporales mediante la implantación de un contrato indefinido único para todas las nuevas contrataciones. Este contrato obligaría al empresario a pagar una indemnización que sería relativamente baja al principio del contrato y que aumentaría de forma progresiva con la antigüedad del trabajador. En este artículo se analizan los cambios que serían necesarios en el marco legal vigente para implementar esta reforma y se muestra que, contrariamente a lo argumentado desde ámbitos sindicales y de derecho laboral, dicha reforma sería totalmente viable desde el punto de vista jurídico.

## Introducción

En abril de 2009 se presentó la “Propuesta para la Reactivación Laboral en España”, suscrita por 100 economistas académicos, que incluye reformas en la contratación laboral, la protección por desempleo, las políticas activas y la negociación colectiva. Sin duda, el elemento más llamativo en ella ha sido la introducción de un contrato indefinido único para todas las nuevas contrataciones. En este sistema desaparecerían los contratos temporales, mientras que la ruptura de los nuevos contratos indefinidos solo obligaría al empresario a pagar una indemnización. Ésta sería relativamente baja al principio del contrato y aumentaría de forma progresiva con la antigüedad del trabajador.<sup>1</sup>

En algunos ámbitos, principalmente sindicales y del derecho laboral, se ha argumentado que tal reforma sería inconstitucional, bien porque la coexistencia de dos distintos tipos de contratos indefinidos violaría el principio de igualdad, bien porque la supresión del control judicial sobre los despidos por razones empresariales violaría el derecho del trabajador a una tutela judicial efectiva frente a un despido injustificado. Otra crítica frecuente es que el contrato único convertiría en precario todo el empleo.

El objetivo de este artículo es demostrar que estas críticas no son válidas. Hoy en día en España ya existe el despido libre. En efecto, desde 2002 la ley permite al empresario romper unilateralmente un contrato indefinido mediante el pago de la indemnización prevista para el despido improcedente, que es de 45 días de salario por año de antigüedad (en adelante, “45 días”). Como explicamos más adelante, el contrato único formalizaría esta situación creando un único procedimiento para todos los despidos no disciplinarios y no discriminatorios, que los reconduciría a su cauce normal. Si bien se modificaría el coste de despido, en términos efectivos la reforma propuesta no modificaría la tutela judicial de los trabajadores. De hecho, el contrato único ofrecería importantes ventajas. En particular, la tutela judicial efectiva se extendería también a los empleados temporales, mientras que la actual regulación protege solo a los que tienen un contrato indefinido.

---

<sup>1</sup> El aumento gradual de la indemnización ofrece claras ventajas frente al sistema actual de salto de los costes de despido: no desanima la creación de empleo, suprime el incentivo a la rotación ineficiente de trabajadores temporales para evitar que se conviertan en indefinidos y protege más a los trabajadores con más antigüedad y capital humano específico.

El resto de este artículo está organizado de la siguiente forma. El próximo apartado ofrece una comparación de la propuesta del contrato único con el marco legal vigente, explicando cuáles podrían ser los cambios legales necesarios para garantizar la viabilidad jurídica del contrato único en el caso de los despidos individuales. Como señalamos en el apartado siguiente, los despidos colectivos se verían alterados en la medida en que, a diferencia de lo que sucede actualmente, con el contrato único todos los despidos se tendrían en cuenta a la hora de considerar si un despido es colectivo, pero por lo demás habría pocos cambios. El posible aumento de los litigios se trata en el cuarto apartado, mientras que en el quinto discutimos otros asuntos relacionados, como el trabajo a tiempo parcial o las actividades estacionales.

## Los cambios legales

En España existe una enorme brecha entre los objetivos formales de la regulación del despido y la realidad material. Según lo previsto por la ley, el despido es formalmente causal: la legislación prevé numerosas causas para la extinción de un contrato laboral, cada una con su indemnización correspondiente. Pero en la práctica las empresas canalizan casi todas las extinciones a través de dos vías:

- La contratación temporal de los artículos 15.1 y 49.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET), sobre todo mediante los contratos de obra y eventual, que permite extinciones automáticas con un coste de 8 días de salario por año de antigüedad (en adelante, “8 días”) y sin apenas riesgo de impugnación judicial (puesto que no se exige una causa).

- El despido individual improcedente del artículo 56.2 del ET, modificado por la ley 45/2002. Como ya hemos explicado, esta ley permite al empresario romper la relación laboral reconociendo la improcedencia del despido y poniendo a disposición del trabajador una indemnización de 45 días con un máximo de 42 mensualidades.

El problema es que este sistema margina casi totalmente el despido por causas empresariales –es decir, las económicas, técnicas y productivas– de los artículos 51 y 52.c del ET, que suponen una indemnización de 20 días por año con un máximo de 12 meses.

Este último tipo de despido debería ser el cauce mayoritario para los ajustes de empleo. No obstante, frente a la facilidad de las dos vías de extinción anteriores, el despido por causas empresariales está sometido a requisitos muy rígidos. Los procedimientos son largos, complejos (se debe probar la causa empresarial ante el juez) y tienen un resultado incierto, lo que genera un alto coste económico esperado.<sup>2</sup>

Esta rigidez disuade al empresario de utilizar este mecanismo, induciéndole a emplear las dos vías alternativas, la primera en la contratación y la segunda en el despido. En particular, en 2008 un 33% de los nuevos perceptores de prestaciones por desempleo provino de despidos tramitados según la Ley 45/2002 y un 54% de contratos temporales no renovados, mientras que el resto de vías, incluyendo

los despidos individuales por razones empresariales y los colectivos, supuso solo el 13%.<sup>3</sup>

El uso habitual de los despidos disciplinarios improcedentes ha provocado un gran aumento de la cuantía de las indemnizaciones por despido, por lo que España es actualmente uno de los Estados miembros de la OCDE con los despidos más caros.

La propuesta del contrato único persigue racionalizar esta situación. Por un lado, dejarían de existir los contratos temporales con sus extinciones silenciosas. Y, por otro, se reconducirían los despidos por causas empresariales, hoy desviados hacia el despido disciplinario, a su cauce adecuado. Sin embargo, esto no implica que las indemnizaciones con el contrato único serían siempre menores que las actuales. De entrada, porque serían mayores que los 20 días de los despidos empresariales procedentes actuales a partir de cierto nivel de antigüedad.<sup>4</sup> Y en segundo lugar porque, dado que las indemnizaciones se elevarían por comparación con los contratos temporales y se reducirían con respecto a las de los indefinidos actuales en caso de improcedencia, el resultado medio dependería de la senda de indemnizaciones elegida y de la propensión a despedir para cada duración del empleo. Es más, los trabajadores acumularían antigüedad desde el inicio de su empleo, mientras que actualmente tardan cinco años de media en alcanzar un empleo indefinido.<sup>5</sup>

El contrato único proporcionaría claros beneficios a los empresarios. Les ofrecería mayor seguridad jurídica y un procedimiento más ágil para los ajustes de empleo en tiempos difíciles. Pero es importante señalar que también favorecería a muchos trabajadores. En España alrededor de un tercio de los asalariados (media del periodo 1992-2007) están condenados a la inestabilidad laboral, mientras que con el contrato único tendrían acceso a un contrato indefinido con una indemnización mayor y una tutela judicial efectiva, de la que hoy no disfrutaban. En el próximo apartado mostramos que esta protección no sería ficticia sino muy real.

---

<sup>2</sup> En este caso existen: un preaviso de 30 días, la puesta a disposición del trabajador de 20 días de salario por año de antigüedad, una licencia de seis horas semanales para buscar empleo, un alto riesgo de impugnación judicial con salarios de tramitación (correspondientes al periodo que media hasta la decisión judicial) de al menos dos meses en caso de improcedencia o nulidad y, sobre todo, una jurisprudencia que tiende a interpretar las causas empresariales de forma muy restrictiva, fallando habitualmente la improcedencia.

<sup>3</sup> Si se considerasen todas las rupturas de contratos (dato del que no disponemos), incluyendo las que no generan prestaciones por desempleo, los contratos temporales representarían una fracción mucho mayor y los despidos una fracción mucho menor, dado que en 2008 se registraron 14,7 millones de contratos temporales (un 89% del total), de los cuales solo una pequeña proporción –menor del 10%– se convirtieron en indefinidos.

<sup>4</sup> Con el contrato único la indemnización por año trabajado crecería con la antigüedad, desde unos 10-12 días por año hasta unos 30-36 días por año.

<sup>5</sup> García-Pérez (2009) presenta cálculos de la variación del coste de despido medio esperado.

## El encaje jurídico del contrato único

Como hemos señalado en la Introducción, algunos prestigiosos juristas han argumentado que el contrato único sería inconstitucional, bien porque la coexistencia de dos tipos de contratos indefinidos distintos violaría el principio de igualdad (por ejemplo, Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer, 2009), bien porque la supresión del control judicial sobre los despidos por razones empresariales violaría el derecho del trabajador a una tutela judicial efectiva frente a un despido injustificado.

En relación con la igualdad, es importante recordar que nuestra legislación permite la dualidad cuando el fin perseguido es el fomento del empleo. Esto explica porqué coexisten legalmente contratos indefinidos con indemnizaciones de 45 y 33 días. El legislador, como órgano que “representa al pueblo español” (artículo 66.1 de la Constitución Española), podría fundamentar la introducción del contrato único en la creación de empleo estable. Sobre esta base, en caso de un hipotético recurso, el Tribunal Constitucional podría avalar la coexistencia de dos tipos de contrato indefinido (véase Goerlich Peset, 2009). Además, el periodo de coexistencia sería transitorio –aunque dilatado–, pues no habría un flujo de entrada de contratos indefinidos antiguos.

En cuanto al control judicial, su supresión se limitaría a las causas empresariales para el despido. En cambio, las otras dos vías de impugnación judicial frente al despido injustificado se mantendrían. La primera vía protege al trabajador si considera que el despido viola sus derechos fundamentales; si el juez lo ratifica el resultado es la nulidad del despido. La segunda vía permite al trabajador recurrir un despido disciplinario. Si el juez confirma el despido disciplinario como procedente no hay indemnización, mientras que ésta es de 45 días si es improcedente. Estas reglas seguirían en vigor con el contrato único.

Algunos juristas entienden que estas garantías son insuficientes y que un contrato que unificase todas las causas empresariales –procedentes e improcedentes– para el despido sería inconstitucional y contrario al derecho internacional asumido por España. En particular, se refieren al derecho a una tutela judicial frente al despido injustificado, recogido en el Convenio 158 (artículos 4-6) de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), el artículo 30 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y el propio artículo 35.1 de la Constitución Española.<sup>6</sup>

No obstante, si esta lógica fuera correcta, la vigente normativa sobre el despido individual improcedente (artículo 56.2 del ET) también atentaría contra esas bases legales (véase Lahera Forteza, 2009). En primer lugar, si el problema fuera el sacrificio del control judicial de la causa del despido, con la regulación actual ya existe ese sacrificio. En el despido disciplinario el juez se limita a comprobar que no haya errores en la indemnización y la no nulidad del despido, al igual que sucedería con el contrato único. De igual manera, si el problema fuera que el despido injustificado solo sería compensado económicamente, sin el derecho a la readmisión, hay que señalar que con la regulación actual esto ya sucede.

Por tanto, se puede discutir sobre el nivel adecuado de las indemnizaciones, pero no puede ser jurídicamente inviable una propuesta que formalizaría en un solo contrato un sistema que ya existe en nuestro ordenamiento desde 2002. O el actual sistema es viable, y entonces también lo es la propuesta del contrato único, o el actual sistema no es viable, y entonces tampoco lo es el contrato único.

La única diferencia de procedimiento entre el despido previsto para el contrato único y el actual para los despidos improcedentes es el reconocimiento formal de la improcedencia por parte del empresario. Con el contrato único no existe tal requisito –de hecho la premisa es que el despido es procedente–. Pero si una interpretación muy estricta de las bases legales antes citadas requiriese la distinción entre el despido empresarial procedente y el improcedente, existiría una solución fácil. Se podría reformular el contrato único de forma que el despido se articulara como en el artículo 56.2 del ET, exigiendo a la empresa reconocer la improcedencia. En este caso la escala progresiva de indemnizaciones propuesta se aplicaría a los despidos improcedentes. Para los procedentes se tendría que diseñar una escala alternativa con indemnizaciones menores. La diferencia entre ambas escalas sería la compensación por la improcedencia.

Con esta formulación no cambiaría nada en la práctica, pues la situación actual hace prever que las empresas utilizarían casi siempre la vía del despido improcedente. No obstante, la pureza jurídica obligaría a muchas empresas a seguir falseando la causa del despido a fin de evitar la impugnación judicial.

Una opción alternativa sería reformular el contrato único incluyendo expresamente el despido procedente por causas empresariales, sin control judicial de aspectos económicos. En este caso, el propio pago de la indemnización demostraría la necesidad empresarial de reducir el empleo, mientras que el control judicial se limitaría a verificar que el puesto de trabajo ha desaparecido realmente. No obstante, creemos que esta sería una opción peor, pues con ella reaparecería el riesgo de que los jueces siguiesen revisando las decisiones empresariales. La consiguiente inseguridad jurídica seguramente haría que los empresarios siguieran utilizando la vía del despido improcedente.

Este mismo argumento nos lleva a considerar inviable cualquier reforma alternativa basada en la reformulación de despido empresarial procedente con el objetivo de facilitarlos. Esta ruta probablemente sería más razonable, tanto económica como jurídicamente. No obstante, el fracaso de las reformas laborales de 1994 y 1997 en lograr sus objetivos en este sentido, confirmado por el persistente predominio de la doble vía temporal-disciplinaria, nos hace ser muy escépticos sobre la probabilidad de éxito de tales reformas.

---

<sup>6</sup> La jurisprudencia constitucional parece deducir del artículo 35.1, que reconoce el derecho al trabajo, una prohibición del despido libre en nuestro marco laboral (Sentencia 20/1994).

## Los despidos colectivos

Si bien hasta ahora nos hemos ocupado del despido individual, la Directiva Europea 98/59 establece la obligación de un procedimiento específico para los despidos colectivos que debe ser respetado.<sup>7</sup> Según esta Directiva, los despidos colectivos deben ser al menos comunicados a la Administración Pública y consultados con los representantes de los trabajadores con vistas a lograr un acuerdo.

No hay ningún impedimento para incorporar en el contrato único un protocolo específico para los despidos colectivos o expedientes de regulación de empleo (ERE). Este protocolo se aplicaría cuando el número de despidos excediese los límites establecidos en la Directiva. En este caso, en línea con la práctica actual, las indemnizaciones del contrato único servirían como referencia en los procesos de negociación con los representantes de los trabajadores.

La única cuestión sustancial, aunque no estrictamente vinculada a la introducción del contrato único, es si conviene o no mantener la autorización administrativa del artículo 51 del ET para los despidos colectivos. La regulación española es más estricta de lo requerido, pues la Directiva solo exige la notificación. Además, la autorización administrativa está a menudo condicionada de facto a la existencia de un acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores. Esto explica porqué las indemnizaciones en los ERE son casi siempre superiores a los 20 días fijados para los despidos por causas empresariales. Hemos recogido en Internet una muestra de 16 preacuerdos de ERE en los últimos años, encontrando indemnizaciones que oscilan entre 30 y 62 días, con una media de 45 días (Bentolila, 2009).

En nuestra opinión sería suficiente con mantener la obligación del preaviso a las autoridades públicas. Suprimir la autorización administrativa nos acercaría a la situación habitual en la mayoría de los países europeos y ayudaría a agilizar los ERE, mientras que los poderes públicos podrían seguir utilizando el periodo de preaviso para contribuir a resolver los problemas de la empresa o a recolocar a los trabajadores afectados.<sup>8</sup>

La supresión de la autorización administrativa podría ocasionar una pérdida de poder de negociación sindical en los ERE. Pero conviene recordar que las dos vías dominantes de despido están actualmente fuera de los ERE. En efecto, ni los despidos disciplinarios improcedentes (por una sentencia del Tribunal Supremo de 2008) ni los contratos temporales no renovados cuentan para el cómputo de los umbrales del despido colectivo. El contrato único suprimiría estas vías de escape. Por tanto, si bien en cada ERE los sindicatos podrían perder algún poder de negociación, esto se compensaría con un aumento del ámbito de la negociación colectiva, dado que los ERE serían más frecuentes. También aumentarían los incentivos para explorar otras vías de ajuste, como la tan citada flexibilidad interna.

---

<sup>7</sup> Se trata de despidos, en un periodo de 30 días, de al menos 10 personas en centros de trabajo con 20 a 99 trabajadores, de al menos el 10% de la plantilla en centros con 100 a 299 trabajadores o de al menos 30 personas en centros con 300 o más trabajadores.

O bien, en un periodo de 90 días, del despido de al menos 20 personas.

<sup>8</sup> Un procedimiento similar podría servir para cumplir, en los concursos y quiebras de empresas, con la Ley Concursal 22/2003. En caso de despidos, el artículo 64 de dicha ley prevé también una fase de consultas entre la administración concursal y los representantes de los trabajadores, y otra fase de autorización judicial, exista o no acuerdo.

---

## Aumento de los litigios

Con el contrato único desaparecerían varias de las vías tradicionales de impugnación del despido, dado que se unificarían las causas empresariales. Para que esta simplificación pudiese generar una verdadera seguridad jurídica, sería esencial que la reforma no provocase impugnaciones masivas, posiblemente con alegaciones falsas, en busca de la nulidad del despido. En efecto, la mera amenaza de un proceso largo podría inducir al empresario a negociar una indemnización mayor de lo previsto en el contrato único para evitar la impugnación. En tal caso se perdería uno de los objetivos principales de la reforma: ofrecer a los empresarios un sistema más ágil y con seguridad jurídica.

El riesgo de un considerable aumento de los litigios por la vía de la nulidad es real (véase Rodríguez-Piñero Royo, 2009),<sup>9</sup> pero el mismo riesgo ya existe con el sistema actual. Desde la entrada en vigor de la ley 45/2002 la nulidad es ya prácticamente la única razón para impugnar. Por tanto, el único motivo adicional de impugnación sería el menor nivel de las indemnizaciones por año del contrato único para una parte de los trabajadores.

El aumento de los litigios podría evitarse parcialmente si se mantuviese en el contrato único el procedimiento actual para el despido improcedente, mediante el cual el trabajador pierde el derecho a impugnar si cobra la indemnización depositada por el empresario en un plazo de 48 horas.

También podría ser oportuno reformular las causas de nulidad, cuyo uso ha crecido tras la entrada en vigor de la ley 45/2002. En efecto, el artículo 53.4 del ET contempla múltiples causas de nulidad objetiva por conciliación familiar. El derecho a la conciliación familiar es fundamental, pero con la entrada en vigor de la nueva Ley de Igualdad, su aplicación es demasiado estricta. A veces es suficiente que se dé una reducción de una hora diaria para que el contrato quede blindado, con el efecto automático de una nulidad objetiva en caso de despido (véase Lahera Forteza, 2009).

---

<sup>9</sup> Un factor que explica este riesgo es el bajo coste y la gran accesibilidad de la justicia en España, especialmente en el orden social. Además, los expertos coinciden en que las posibilidades de sanción son limitadas.

## Otros asuntos

En este apartado final nos ocupamos de algunos aspectos adicionales relacionados con la introducción del contrato único. Un asunto ya señalado en la Propuesta de abril de 2009 es que el contrato único no debería aplicarse a la sustitución de trabajadores con reserva del puesto de trabajo, la cual requeriría un contrato de interinidad en la línea de lo regulado por el artículo 15.1c del ET.

Con respecto al resto de contratos temporales, cabe señalar que en España alrededor del 35% del empleo estaba (en 2005, antes de la crisis) en sectores con actividad a menudo intrínsecamente temporal o estacional (agricultura y pesca, construcción, servicios inmobiliarios, y hoteles y restaurantes). Se ha aducido que ello obligaría a mantener los contratos temporales para ciertas actividades. Esta conclusión es incorrecta.

Un argumento sencillo en contra de esta idea es que la fracción de empleos en esos sectores era la misma en España que en Grecia y Portugal, países con tasas de temporalidad mucho menores que la española, del 11.8% y el 19.5%, respectivamente. Se podrían aportar muchas otras razones económicas, pero aquí nos centraremos en los aspectos jurídicos.

Una empresa que necesita un trabajador por un periodo determinado puede utilizar el contrato único y terminar la relación laboral al cabo de ese periodo abonando la indemnización prevista, que no es muy alta para periodos cortos. En el caso del trabajo estacional, la empresa podría ofrecer al trabajador un contrato indefinido discontinuo. Así éste acumularía derechos año tras año, lo que no ocurre con los contratos temporales. La misma lógica se aplicaría al trabajo a tiempo parcial, pues la duración de la jornada es solo una dimensión más a fijar en el contrato.

Por otra parte, el contrato único no parece la mejor solución para el trabajo incidental en horas punta. Actualmente, los empresarios cubren esta necesidad mediante contratos por horas, mientras que con el contrato único podrían recurrir a las empresas de trabajo temporal (ETT). Estas empresas pueden ofrecer a cada trabajador un contrato único discontinuo, poniéndolo a disposición de sus clientes sin que el trabajador deba firmar un contrato con cada uno de ellos. De hecho, la regulación de las ETT debería modificarse para fortalecer la posición de sus trabajadores, pero la experiencia de países como Holanda demuestra que este sistema puede funcionar bien para las empresas y los trabajadores.

Otro caso especial es el de las empresas que quieran contratar a un grupo de trabajadores por un periodo determinado, por ejemplo para una cosecha agrícola. Al terminar la relación con ellos la empresa podría estar sujeta a los requisitos de un despido colectivo, lo que no parece razonable en muchos casos. Una posible solución sería recurrir a una ETT. Otra posibilidad sería cambiar excepcionalmente los umbrales para el despido colectivo en sectores intrín-

amente temporales, lo que está contemplado en la conven-  
ción 158 de la OIT.

Así, el contrato propuesto sería “único” en tanto que todos los trabajadores tendrían un contrato indefinido. Al mismo tiempo el sistema ofrecería flexibilidad para diseñar contratos a medida de las necesidades y las preferencias de las empresas y los trabajadores.

En resumen, en este artículo hemos argumentado que la introducción del contrato único sería viable jurídicamente. Un diseño adecuado permitiría que fuera constitucional y compatible con la legislación internacional asumida por España. Y no solo no modificaría la tutela judicial efectiva de los trabajadores, sino que la extendería a todos aquellos que actualmente no disfrutaban de ella.

## Referencias

- 1 Bentolila, S. (2009), “Las indemnizaciones en los ERE”, Nada Es Gratis, 20 de noviembre de 2009 ([www.fedeablogs.net/economia/?p=1751](http://www.fedeablogs.net/economia/?p=1751)).
- 2 Andrés, J. et al. (2009), “Propuesta para la reactivación laboral en España”, El País, 26 de abril ([www.crisis09.es/propuesta](http://www.crisis09.es/propuesta)).
- 3 García Pérez, J. I. (2009), “¿Qué efectos tendría un contrato único sobre la protección del empleo”, en el Libro Electrónico de próxima aparición en Juan J. Dolado y Florentino Felgueroso (coord.), Propuesta de Reactivación Laboral en España, FEDEA, Madrid.
- 4 Goerlich Peset, J. M. (2009), “¿Contrato único o reforma del despido por causas empresariales?”, de próxima aparición en Relaciones Laborales.
- 5 Lahera Forteza, J. (2009), “Elogio y crítica jurídica a la propuesta del contrato de trabajo único”, de próxima aparición en Relaciones Laborales.
- 6 Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer, M. (2009), “Sobre el contrato de trabajo ‘único’”, Relaciones Laborales 10, 1-12.
- 7 Rodríguez-Piñero Royo, M. C. (2009), “Algunos aspectos jurídicos de la propuesta de contrato único”, de próxima aparición en Relaciones Laborales.