

CORREA CARRASCO, Manuel:
Convenios y acuerdos colectivos de trabajo
(Editorial Aranzadi, Pamplona, 1997, 334 págs.)

POR FERNANDO ELORZA GUERRERO*

El estudio de negociación colectiva como fuente de la relación laboral y como fuente del derecho es una de las cuestiones que más han acaparado la atención de la doctrina laboralista española. Precisamente es éste el que nos ocupa uno de los más recientes estudios realizados, estudio que además hay que situar en el contexto de un trabajo de investigación más amplio bajo el título de «*La Negociación Colectiva como Fuente del Derecho del Trabajo (1)*».

En este sentido, la presente obra aspira a realizar un análisis de lo que es la intervención legal ordenadora de la negociación colectiva. Una negociación colectiva que se aborda desde la perspectiva de su consideración como fuente del Derecho, partiendo de lo que para el autor son las exigencias constitucionales que se derivan del art. 37.1 CE.

La obra se compone de dos partes perfectamente diferenciadas, y que atienden al estudio de la intervención legal en un doble plano. Así, en la primera parte se aborda el modelo legal de negociación colectiva y de creación de normas convencionales, situándose el autor en lo que el mismo denomina como el plano de creación jurídica de la norma, término que alude a lo que son las condiciones de validez de la norma convencional.

Para CORREA CARRASCO, la distinción entre los distintos tipos convencionales que emanan de la autonomía colectiva, en cuanto poder colectivo juridificado, y respecto de los que puede predicarse su consideración como normas convencionales emanadas del poder normativo que se reconoce por la CE a los sujetos sociales, ha de realizarse recurriendo no a criterios formales, tal es el caso del mayor o menor perfeccionamiento del cauce de producción normativa, sino materiales, como son por un lado la función ordenadora que están llamados a desempeñar éstos, y por otro el *quantum* de poder negocial necesario que han de ostentar los sujetos negociadores para el desempeño de la misma.

Partiendo de esta premisa, el autor se embarca en el estudio de las reglas de validez que asisten la elaboración del convenio colectivo, si bien distinguiendo desde el primer momento dos «subtipos de convenios», que se diferencian exclusivamente por el diverso alcance de su eficacia personal: el convenio colectivo de eficacia general y el convenio colectivo de eficacia

* Universidad de Sevilla.

(1) Publicado recientemente bajo el título *La negociación colectiva como fuente del Derecho del Trabajo*, Carlos III - BOE, Madrid, 1997, 338 págs.

limitada, aunque acto seguido afirma que es ésta una distinción endeble, pues al tratarse de normas convencionales, que en ambos casos aspiran a la regulación global de las relaciones de trabajo, no existen criterios que determinen, en firme, una distinción tipológica.

De esta manera, se comienza por el estudio del convenio colectivo de eficacia general, a partir de un esquema que se repetirá con ocasión de cada tipo convencional, y que toma como modelo la estructuración normativa que, a juicio del autor, puede deducirse del Título III ET, de manera que se aborda en primer término las «garantías subjetivas» que aseguran que el poder negociador es un poder cualificado; a continuación se analizan las «garantías materiales», que tienen por objeto asegurar la función normativa del convenio; y finalmente se afronta el estudio de las que califica como «garantías formales», en cuanto conjunto de normas destinadas a asegurar la plasmación de la norma ya elaborada en el seno de la autonomía colectiva.

Así y por lo que se refiere a las garantías subjetivas, CORREA CARRASCO se adentra en el estudio de la legitimación negocial prestando especial atención a las disfuncionalidades que produce el mecanismo de la representatividad y las correcciones que, en ese sentido, se han introducido por las sucesivas reformas del ET, y que han ido en la línea de verificar una mayor correspondencia entre lo que eran los sujetos negociadores y el ámbito negocial, so pena de provocar un exceso de abstracción en la selección de los sujetos negociadores, y con ello una pérdida de efectividad de la norma convencional.

Éste es al menos el caso de la negociación colectiva de empresa o ámbito inferior, donde resultan muy significativas las nuevas reglas en materia de negociación de convenios colectivos de franja en la búsqueda de esa correspondencia. Así, a la hora de considerar la legitimación para negociar, el art. 87.1 ET recurre al criterio de la implantación sindical a la hora de determinar las representaciones sindicales que van a gozar de legitimación inicial para negociar, si bien, para considerar válidamente constituida la comisión, el legislador exige que sean los propios trabajadores, reunidos en asamblea, los que designen a los representantes que compondrán la comisión negociadora.

Sin embargo, en el caso de la negociación colectiva supraempresarial, la situación es muy distinta al detectarse principios informadores claramente contradictorios en ese sentido. Así, por ejemplo, si bien la introducción de los sindicatos suficientemente representativos, junto a los más representativos, o la conjunción del criterio afiliativo y de ocupación efectiva, en el caso de las asociaciones empresariales, como legitimados para negociar busca corregir la abstracción que pudiera producirse en el sentido ya indicado, y evitar exclusiones injustificadas, no puede decirse lo mismo de la legitimación reconocida a determinados sindicatos en virtud del mecanismo de la irradiación.

La misma opinión desfavorable manifiesta el autor respecto de la legitimación negocial a nivel estatal que se reconoce a los sindicatos y

asociaciones empresariales más representativas de CC.AA., por entender que con ello se rompe con los criterios que de forma mayoritaria rigen la legitimación negocial a nivel sectorial, provocando relevantes distorsiones.

En cuanto a las garantías materiales, CORREA CARRASCO hace especial énfasis en el doble papel que puede jugar el legislador en la materia, y que puede bascular entre la garantía de la función normativa del convenio colectivo, mediante el establecimiento de un contenido mínimo, y la promoción de la misma, mediante el reconocimiento de la idoneidad del convenio colectivo para regular determinadas materias (contenido posible), sin olvidar que también pueden existir materias excluidas de su competencia (contenido prohibido), con amparo en el texto constitucional.

Un contenido este, el de la norma convencional, cuyas notas más características son la intangibilidad y la temporalidad, notas, que en distinta medida, y por lo que se refiere al convenio colectivo de eficacia general, tras la reforma operada por la ley 11/1994, se han visto afectadas en mayor o menor medida.

Así por ejemplo, entiende el autor que la introducción de la técnica de descuelgue salarial como contenido mínimo, convierte al convenio colectivo en una norma «imperativamente disponible», algo que considera no conforme con las previsiones constitucionales, por lo que aboga por otorgar mayor relevancia a la previsión del art. 82.3 ET, que aún cumpliendo el mismo objetivo, se adecua más a lo que es el reconocimiento constitucional de la negociación colectiva.

Al mismo tiempo, y en relación con esta nota característica, se expresa en la obra una opinión desfavorable respecto de la nueva formulación del art. 84 ET, pues se considera que no va a resolver los problemas de articulación que registra la actual negociación colectiva.

En el caso de la temporalidad, como nota característica de la norma convencional, se destaca el crecimiento que registra el papel a desempeñar por los sujetos colectivos, que cada vez tienen que decir más al respecto. Una disponibilidad colectiva que tiene, entre sus efectos más espectaculares, la de disminuir en gran medida la relevancia práctica de la ya tradicional distinción entre contenido normativo y contenido obligacional, una distinción que, a juicio del autor, no se sustenta, pues hay que partir de la base de que todo el contenido del convenio colectivo es normativo, y la única distinción posible es la que se refiere a las distintas funciones que pueden desempeñar cada una de las cláusulas del convenio para hacer efectiva la normatividad.

Por lo que se refiere a las garantías formales, se pone especial énfasis en que la caracterización normativa del convenio colectivo es un *prius*, de manera que la intervención de la Autoridad laboral (art. 90 ET), en ningún caso puede ser cuestionada por ésta, a pesar de que resulte competente para practicar un control de legalidad e ilegitimidad del convenio colectivo, pues ésta es tarea de un juez.

En cuanto al convenio de eficacia limitada, las consideraciones más relevantes giran en torno a la inaplicación, siquiera parcial (tal es el caso de la

legitimación negocial, deber de negociar de buena fe, art. 84 ET), del régimen previsto en el Título III ET. Una postura que, a su juicio, no ha de abrir la puerta a una aplicación indiscriminada de los preceptos del Código civil, pues antes que de llegar a ese estadio no ha de olvidarse la existencia de una preferencia aplicativa de las reglas especiales contenidas por el propio Título III ET, y en concreto de las reglas de formación de norma colectiva (inclúyanse en este último apartado, con las matizaciones correspondientes en su caso, artículos como el 82, 83.1, 85 y 86 ET).

Precisamente, y en este sentido, se defiende como más apropiada, por lo que se refiere a la negociación a nivel supraempresarial, tal vez la más problemática, que la conformación del poder colectivo parta de la apreciación de lo que es la implantación sindical, no así la audiencia electoral que es el criterio sostenido legalmente en muchos casos, por entenderse que aquél es un criterio que permite una mejor verificación de la representatividad real.

Un régimen éste el de los convenios colectivos de eficacia limitada en el que el autor hecha de menos, en momentos determinados, que el mismo no se haya integrado dentro de lo que podría ser una regulación específica más general de la negociación colectiva, en la que este «subtipo» obtuviese la consideración que le corresponde a su carácter de fuente formal del Derecho. Así, se insiste en que no puede considerarse como aplicable el deber de negociar de buena fe previsto en el art. 89 ET para los convenios colectivos de eficacia general, pero al mismo tiempo se reconoce que de *lege ferenda* sería aconsejable su establecimiento en un marco jurídico global. El hecho de que no existan reglas expresas en cuanto a la verificación de la existencia de un nivel de representatividad real entre los distintos sujetos negociadores, no significa que no existen parámetros a los que recurrir, tal es el caso del criterio de la implantación, pero nuevamente se aboga por la idoneidad de un refrendo legal expreso a los mismos.

Pero el estudio de las normas de creación jurídica no sólo se circunscribe al régimen de los convenios colectivos, sino que la obra también aborda el análisis de las normas que se refieren a la creación de acuerdos colectivos, o lo que es lo mismo, se analiza el papel de la ley en el caso de los acuerdos sobre materias concretas, en cuanto fuentes formales del derecho, que, a diferencia de los convenios colectivos, tienen por función la regulación parcial de las relaciones laborales.

Unos acuerdos colectivos, que como se refiere en la obra no integran un tipo concreto de norma convencional, sino varios, y que se diferencian a su vez por la específica función normativa encomendada, no así por su mayor o menor formalización, que es una variable dependiente de la actividad desplegada con distinta intensidad por los sujetos colectivos.

Así, y en primer lugar, se analiza con detenimiento la figura de los acuerdos de empresa, en cuanto tipo convencional sujeto a una actividad promocional del legislador muy intensa en los últimos tiempos. Unos acuerdos respecto de los que se destaca su carácter de resultado de una negociación colectiva, si bien es verdad que con importantes tintes participativos, y cuya

normatividad es defendida por el autor, incluso en el caso de los acuerdos de empresa con ocasión de una modificación sustancial, un traslado, una suspensión o una extinción colectiva de las relaciones laborales.

Por otro lado, se resalta de estos acuerdos la dependencia que los mismos muestran respecto del convenio colectivo, ya tenga eficacia general, ya limitada, de manera que en los supuestos en que se produce una habilitación legal para la negociación de dichos acuerdos colectivos, se considera ésta como una condición necesaria, pero no suficiente, pues ha de contarse con el beneplácito del convenio colectivo aplicable. Una dependencia que, sin embargo, se ve matizada al considerarse que, en el caso de los acuerdos de empresa «mejorativos», «subsidiarios», y de «reorganización productiva» el beneplácito convencional debe entenderse implícitamente concedido de producirse una inhibición del convenio colectivo, circunstancia que no puede predicarse de los acuerdos de empresa «derogatorios» (arts. 41.2 y 82.3 ET), donde la habilitación expresa del convenio colectivo deviene inexcusable.

En cuanto a su régimen jurídico, y al margen de la consideración del Título III ET como «derecho común» a aplicar en caso de laguna jurídica, o la breve referencia que se hace a las garantías subjetivas (legitimación para negociar), destaca la consideración de la eficacia personal general de los mismos, que se deduce de la propia función normativa que desempeñan los acuerdos de empresa, si bien en sede absolutamente teórica podría plantearse su eficacia limitada.

Además, y en el plano ya de las garantías materiales, se resalta el doble valor de la habilitación legal al acotar por un lado, y limitar por el otro, el ámbito objetivo donde se van a desenvolver estos acuerdos, a expensas de posteriores actuaciones habilitadoras de los convenios colectivos. Unos acuerdos respecto de los que, por lo que hace a las garantías formales, y a pesar de la inexistencia de reglas específicas al respecto, se sostiene la aplicación analógica de determinadas previsiones del art. 90 ET, en atención a su consideración normativa.

En segundo lugar, se analiza la figura de los acuerdos interprofesionales, un análisis donde cobra un especial protagonismo la diferenciación, desde el plano subjetivo, de los «pactos sociales», y desde el plano objetivo, de los convenios colectivos.

Así y desde la primera perspectiva, se señala como característica propia de los denominados «pactos sociales», la intervención del Gobierno como un sujeto activo del acuerdo, algo que podría hacer pensar en la imposibilidad de reconocer a estos pactos como manifestación negocial con amparo en el art. 37.1 CE. Sin embargo, descarta el autor esta tesis, para afirmar la necesidad de distinguir dentro de estos pactos entre contenidos estrictamente negociales, donde no interviene el Gobierno, y por tanto vinculantes en el sentido del art. 37.1 CE, y compromisos políticos, donde sí se produce esa intervención, no reconocibles por tanto como ejercicio de una negociación colectiva en el sentido del art. 37.1 CE.

Por lo que se refiere a la distinción de estos acuerdos respecto de los convenios colectivos, considera CORREA CARRASCO que la diferencia

básica reside en el hecho de que el acuerdo interprofesional se caracteriza por establecer regulaciones puntuales que tiende a ejercer un gobierno de las relaciones colectivas de trabajo, una función que además puede llevarse a cabo no sólo previendo una estructuración de la negociación colectiva, sino también a través de regulaciones con contenido sustantivo, tal es el caso de los «acuerdos sobre materias concretas» (art. 83.3 ET).

En ese sentido, se defiende en el estudio la existencia de un contenido típico de carácter plural, que abarcaría no sólo cuestiones de índole procedimental, relacionadas con la estructura de la negociación colectiva, sino también cuestiones de índole sustantiva, referidos a aspectos netamente laborales. Unos contenidos respecto de los que se predica su eficacia personal general, pues así parece exigirlos la propia función a la que orientan estos acuerdos interprofesionales su existencia, y que lleva al autor a considerar que, cuando un acuerdo interprofesional emana de un poder negociador que no alcanza el *quantum* exigido por la ley, habrá que considerarlo al mismo dotado de eficacia limitada, algo que no casa bien con la función de gobierno que se le encomienda por la ley, por lo que más que de un acuerdo interprofesional habría que referir, en este caso, la existencia de un mero acuerdo colectivo.

En cuanto a las garantías subjetivas, merece destacarse la interpretación que se realiza del art. 83.2 ET, en el sentido de considerar que se trata de una norma imperativa, que exige la presencia, en la comisión negociadora, de todas las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, a nivel del Estado y de las CC.AA., si el acuerdo es estatal, a nivel de las CC.AA., si se circunscribe a este ámbito, con lo que se niega la aplicabilidad en estos casos del art. 87 y ss. ET. Una interpretación que, dicho sea de paso, muestra la cautela con que el autor aboga por la aplicación de las reglas del Título III ET en este caso, y que se evidencia también en datos tan significativos, como que niegue la existencia de un deber de negociar *ex art.* 89 ET, aunque *de lege ferenda* considere oportuno su establecimiento expreso, o en la aplicación con las cautelas expresadas en otros casos de las previsiones del art. 90 ET.

En tercer lugar, se analiza la categoría de los acuerdos de fin de conflicto, que vienen a resolver un conflicto de intereses o de reglamentación, no así los que hacen referencia a una controversia interpretativa, por considerarse en este caso que no se está en el terreno de la creación jurídica, sino de la interpretación.

Unos acuerdos que desde el primer momento se diferencian de los convenios colectivos, sobre la base de la instrumentalidad que, en estos casos, tiene la negociación colectiva respecto del conflicto de trabajo, y respecto de los cuales la intervención legislativa se considera que ha de ser más modesta que otros casos, entendiéndose que no debe pasar más allá de la mera promoción de soluciones negociadas, sin llegar a efectuar una habilitación legal en favor de determinados sujetos colectivos. En este sentido, la propia existencia de algunas reglas específicas sobre la creación jurídica, (arts. 8 y 24 RDLRT), así como el hecho de que el conflicto pueda ser planteado por sujetos de diversa índole, obliga a una aplicación cauta de los preceptos contenidos en

el Título III ET, descartándose expresamente la aplicación de las reglas estatutarias en materia de contenido y vigencia del acuerdo, no así de las referidas a la formalización, registro y publicación, si bien con las mismas cautelas que en el caso de los acuerdos de empresa.

De todas formas, ese carácter distinto de la intervención legal no obsta para la consideración de estos acuerdos como dotados de eficacia normativa, si bien por lo que se refiere a su eficacia personal, la misma se supedita a la extensión de la representación de los sujetos firmantes del acuerdo, aunque las probabilidades de que esa eficacia sea general, se considera mayor en el caso de conflictos en el seno de la empresa, que en ámbitos supraempresariales.

Pero como comentábamos al inicio, la obra consta de una segunda parte que viene a completar el análisis realizado desde la perspectiva de la creación jurídica. Una análisis que esta vez se va a situar sobre el plano aplicativo, y que pretende situar la norma producida en sede de la autonomía colectiva en el contexto del sistema de fuentes del derecho, analizando su relación con otras normas autónomas o heterónomas.

Así, y por lo que se refiere a las relaciones entre normas estatales y convencionales, tal vez lo más significativo sea, a parte del estudio concreto de las relaciones que se producen, el juicio desfavorable que emite el autor respecto de las últimas reformas legislativas, al considerar que la potenciación de la negociación colectiva que se decía pretender sólo encierra una retirada inexcusable de la ley respecto de un número importante de materias, realizada de manera incondicionada y sin tener en cuenta la capacidad de la fuente convencional para desempeñar las nuevas funciones normativas, algo que a su juicio no resulta compatible con el modelo constitucional. Unas relaciones entre ley y negociación colectiva en las que siempre se aprecia la presencia del principio de jerarquía normativa, complementado por el principio de norma mínima.

Por lo que se refiere a las relaciones entre normas convencionales, plantea CORREA CARRASCO la oportunidad de analizar el fenómeno, y establecer un rango a partir de la confrontación de las distintas funciones normativas desarrolladas por las diversas manifestaciones de la autonomía colectiva, si bien partiendo en todo caso de la función normativa desempeñada por el convenio colectivo, el instrumento colectivo de más relieve.

Así se estudia inicialmente la relación entre normas del mismo rango, y en atención a su alto índice de probabilidades, la relación entre convenios colectivos de eficacia general, y entre convenios colectivos de eficacia limitada y convenios colectivos de eficacia general. En el primer caso, lo más significativo es la afirmación de que se trata de una conflictividad a situar no en el momento aplicativo, sino en el momento de creación de la norma, de manera que como consecuencia de la aplicación de los arts. 82.3 ET ó 84 ET, el convenio infractor será objeto de una declaración de nulidad *ex tunc*, lo cual supondrá bien una nulidad total, o parcial, según las circunstancias. En el segundo caso, se aboga por la aplicación del principio de norma más favorable como criterio para resolver situaciones de concurrencia conflictiva, incluso entre convenios colectivos de eficacia limitada.

Por lo que se refiere a las relaciones entre normas convencionales de distinto rango, aboga también por la aplicación del principio de jerarquía normativa, tanto en el caso de las relaciones convenio colectivo-acuerdo interprofesional, como con ocasión de la relación entre convenio colectivo y acuerdo de empresa, una circunstancia que, en el primer caso jugaría a favor del acuerdo interprofesional, salvo que el acuerdo estructurara la negociación colectiva, en cuyo caso se muestra una preferencia por el respeto de los convenios vigentes, y en el segundo a favor del convenio colectivo.

Por último, se aborda la problemática planteada por la aplicación de las normas convencionales en el tiempo. Una problemática, que en el caso de la sucesión de normas de distinto rango se aborda desde la perspectiva del principio de jerarquía normativa, al considerarse inaplicable el principio de modernidad, por entender que éste exige como presupuesto la identidad subjetiva del poder normativo, algo que parece poco probable en este caso.

Por lo que se refiere a la sucesión entre normas del mismo rango, las consideraciones varían en función del supuesto al que se refiera, si bien se salva expresamente el supuesto de la sucesión entre convenios colectivos de eficacia general, por entender que es una cuestión que se sitúa en el plano de creación jurídica y no en el de aplicación de la norma.

Así, considera adecuado el recurso al principio de norma más favorable, en la mayoría de los supuestos de sucesión entre convenios colectivos de eficacia general y convenios colectivos de eficacia limitada, al igual que en los casos de sucesión entre convenios de eficacia limitada. Al principio de modernidad recurre, tanto en el caso de la sucesión de acuerdos de empresa que no estén sujetos a previsiones en el convenio colectivo sobre su proceso creativo, como con ocasión de algún supuesto concreto de sucesión entre convenios colectivos de eficacia general y convenios colectivos de eficacia limitada (convenio posterior de eficacia general y mismo ámbito funcional que integrara a los sujetos negociadores del convenio de eficacia limitada).

Más compleja resulta, sin embargo, la apreciación de los principios a aplicar con ocasión de la sucesión de acuerdos interprofesionales, unos principios que, a juicio de CORREA CARRASCO, variarán en función de la eficacia personal de las normas convencionales que concurran en el tiempo, y que pueden ir desde la aplicación del principio de modernidad, al principio de jerarquía normativa, sin olvidar tampoco la posible aplicabilidad del principio de especialidad.

Con ello culmina esta singular obra, que en sus comienzos aspiraba a realizar un tratamiento unitario de las distintas manifestaciones de la negociación colectiva en cuanto fuentes del Derecho, objetivo que entendemos sobradamente cumplido. Una obra notable, que a pesar de la dificultad del tema tratado, evidencia un planteamiento sólido y no exento de matices, de aconsejable lectura para todo aquel que aspire a comprender la negociación colectiva de nuestros días, sobre todo tras la complejidad que ha adquirido el fenómeno tras la reforma laboral de 1994 y los posteriores acuerdos interprofesionales de Abril de 1997.

VARIOS AUTORES (coord. Cruz Villalón, Jesús):
La igualdad de trato en el Derecho Comunitario Laboral,
(Aranzadi, Pamplona, 1997).

POR JUAN MANUEL MORENO DÍAZ

1. Bajo el amplio título de *La Igualdad de Trato en el Derecho Comunitario Laboral* se presenta este volumen editado por Aranzadi en el que varios especialistas en Derecho del Trabajo del continente europeo tratan de analizar por separado las diferentes facetas de este principio básico de cualquier ordenamiento democrático: el Principio de Igualdad de Trato.

Pero antes de introducirnos en el contenido del mismo, será preciso hacer alusión a un hecho importante que ha tenido lugar con posterioridad a la publicación del libro que va a ser objeto de comentario y que se ha producido con motivo de la aprobación del Tratado de Amsterdam (TA) el 2-10-1997. Y este hecho no es otro que el reforzamiento del Principio de Igualdad de Trato tras la aprobación de dicho Tratado, que va a tener como principal efecto el «redimensionamiento y reposicionamiento de la Política Social Comunitaria (PSC) en la medida en que ésta deja de ser política subordinada de las otras políticas económicas para la integración, y pasa a ser una política más para la convergencia con un objetivo prioritario, la creación de empleo, sin el cual la integración no es posible, al menos sobre el papel» (1). Todo ello deriva de que el art. 2 TA pone la PSC al servicio de la consecución de los objetivos esenciales de la UE, elevando a la misma a idéntica altura que la política de convergencia monetaria o económica. Ahora bien, para ello son necesarios una serie de medios, entre los cuales cabe destacar la elevación del status del Principio de Igualdad de tratamiento entre el hombre y la mujer (art. 3 TA).

Por tanto, y por lo que aquí interesa, es necesario resaltar la importancia del reforzamiento que sufre el Principio de Igualdad de Trato tras la aprobación del TA, el cual va a producirse en dos sentidos:

a) Se produce una ampliación de los ámbitos materiales y objetivos de aplicación del principio de no discriminación, que ahora abarca, no sólo a la condición de nacionalidad comunitaria, sino a otras circunstancias concurrentes sobre la persona de los ciudadanos comunitarios.

b) Se otorga un tratamiento diferenciado al principio de no discriminación por razón de nacionalidad frente a la interdicción de discriminación por otras circunstancias, dotándose de prevalencia al primero de estos principios.

(1) GÓMEZ MUÑOZ, J.M.: *Empleo, crecimiento y convergencia tras las reformas de Amsterdam y la Cumbre de Luxemburgo*, 1997, Ejemplar multicopiado.