

**QUEJA que presentan CC.OO y UGT
ante el Director General de la OIT,
por violación de derechos de los trabajadores
referido a la terminación de la relación de trabajo**

DON IGNACIO FERNÁNDEZ TOXO, con DNI 32603993K, actuando como Secretario General de la Confederación Sindical de **COMISIONES OBRERAS (CC.OO.)**, con domicilio a efectos de notificaciones en C/ Fernández de la Hoz, número 12, 28010-Madrid, tfno. 91 702.80.11 y email sgeneral@ccoo.es,

DON CÁNDIDO MÉNDEZ RODRÍGUEZ, con DNI 25914180B, actuando como Secretario General de la Confederación Sindical **UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT)**, con domicilio a efectos de notificaciones en C/ Hortaleza, nº 88, 28004-Madrid, tfno. 91 589.76.98 y email cperez@cec.ugt.org,
y

en nombre y representación de las mencionadas organizaciones sindicales ante la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO comparecen y

EXPONEN

1. Que por medio del presente escrito formulan **QUEJA** contra el **GOBIERNO DE ESPAÑA**, por violación de **derechos relacionados con el despido de los trabajadores, garantizados por esa organización internacional**, con vulneración del Convenio de la OIT nº 158 sobre terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, 1982, ratificado por España el 18 de febrero de 1985 (BOE del 29.junio.1985), así como la Recomendación nº 166 sobre terminación de la relación de trabajo, 1982.
2. Que las Confederaciones Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO.) son organizaciones sindicales con carácter de más representativas en todo al ámbito español y, en consecuencia, tienen atribuida por las leyes españolas plena legitimidad para representar los intereses de todos los trabajadores afectados por la norma contra la que se formula la presente Queja. Tal legitimidad la ostentan sin lugar a dudas frente a las instituciones nacionales y, asimismo, dado su carácter de confederaciones sindicales de ámbito nacional, también les viene reconocida por las normas de la OIT para la presentación de esta Queja y les confiere la capacidad legal suficiente para su tramitación y para solicitar las pretensiones deducidas.
3. Que el objeto de la presente Queja es denunciar la vulneración de derechos de los trabajadores relativos a la terminación de la relación de trabajo por

despido del empleador, reconocidos y garantizados por el Convenio nº 158 de la OIT, llevada a cabo por el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE del 11 de febrero), recientemente aprobado por el Gobierno de España y convalidado por el Congreso de los Diputados español.

4. Que el Gobierno español es contraparte en este procedimiento, en su calidad de representante del Estado español y como principal promotor de las normas y prácticas restrictivas de derechos que se denuncian.
5. Que en virtud de los arts. 24 y 26 de la Constitución de la OIT, se prevén los procedimientos de reclamación o queja para supuestos especiales de incumplimiento de Convenios de la OIT, a fin de que conforme a la tramitación e aplicación, se produzca un pronunciamiento de esa Organización acerca del comportamiento del Estado español.

ANTECEDENTES NORMATIVOS Y JURISPRUDENCIALES

1. La OIT y el objetivo de un trabajo decente.

La OIT nació bajo el principio de que la paz permanente entre los pueblos y en el interior de los mismos sólo puede basarse en la justicia social, para cuya consecución a lo largo de toda su historia ha venido desarrollando una ingente labor normativa con el fin de mejorar las condiciones de empleo de los trabajadores, protegiéndoles en su seguridad frente a la desigualdad en que se basa la relación de trabajo y frente a los abusos que en muchas ocasiones sufren por las condiciones en que se prestan sus servicios, promoviendo la mejora de sus salarios, protegiéndoles también contra las enfermedades mediante la extensión de las medidas de seguridad social y de la asistencia médica, entre otros muchos cometidos, todos los cuales quedaron ya fijados en la Declaración de Filadelfia de 1944 y forman parte de la Constitución de la OIT.

En esa tarea, en el año 1963 la Conferencia General de la OIT aprobó una primera Recomendación nº 119 sobre terminación de la relación de trabajo, que más tarde, en la Conferencia de 1982, fue reemplazada por el Convenio nº 158 sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, 1982, acompañado por la Recomendación nº 166 también sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982, instrumentos ambos que buscan reforzar las garantías a los trabajadores frente al despido, protegiéndoles contra la terminación arbitraria e injustificada de la relación de trabajo por su empleador y contra las dificultades económicas y sociales que entraña la pérdida del empleo, fomentando de esta suerte la seguridad en el empleo, que constituye un aspecto esencial del derecho al trabajo.

El Convenio nº 158 comprende normas de aplicación general relativas a la necesidad de justificación del despido, o terminación de la relación de trabajo por parte del empleador en la terminología del propio Convenio, a los procedimientos previos al despido o con ocasión de éste, al procedimiento o recurso contra la terminación, al plazo de preaviso y a la protección de los ingresos del trabajador en caso de despido.

*“La necesidad de que la terminación se fundamente en una causa justificada constituye la piedra angular de las disposiciones del Convenio”, en expresión del Informe que con el título de *Protección contra el despido injustificado*, realizó la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT para la 82.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra, 1995), Párrafo 76, que continúa señalando que “al adoptarse este principio, el empleador pierde la facultad de poner término unilateralmente a una relación de trabajo de duración indeterminada mediante la notificación de un preaviso o, en su lugar, el pago de una indemnización”, aspectos que son insuficientes para que un despido sea conforme a los principios y reglas del Convenio 158.*

En virtud de este principio fundamental de la necesidad de justificación, el Convenio establece que no se podrá despedir a un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa por causas económicas, tecnológicas, estructurales o análogas. Además, se enumeran varios motivos que no pueden constituir causa justificada para despedir, como son la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales, ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en dicha calidad, presentar una queja o participar en procedimientos entablados contra un empleador; la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social, o la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad y la ausencia temporal con motivo de una enfermedad o una lesión.

El Convenio incluye, pues, un conjunto de *“iniciativas encaminadas a limitar el poder discrecional del empleador de poner término a la relación de trabajo por un motivo cualquiera o sin motivo, iniciativas que se fundamentaron en los conceptos de abuso de derecho por parte del empleador y de terminación abusiva de la relación de trabajo”* [Comisión de Expertos, *Protección contra el despido injustificado*, citado, Párrafo 2].

2. El sistema español sobre el régimen del despido y sus elementos esenciales en relación con el derecho al trabajo.

En España desde la constitución en 1977-1978 de un sistema jurídico democrático de relaciones laborales, el régimen del despido se ha venido caracterizando por diferenciar el tratamiento dado a los despidos individuales, que podían ser disciplinarios o por causas objetivas, cuyo control se verificaba por el orden jurisdiccional social, y los despidos colectivos de base económica, que requería autorización administrativa, que se concedía de forma casi automática si se producía un acuerdo colectivo entre los representantes de los trabajadores y el empresario sobre la extinción de los contratos. El régimen legal se encontraba amparado por el reconocimiento del derecho al trabajo en el art. 35 CE, interpretado por el Tribunal Constitucional como un derecho de contenido laboral que implicaba que los trabajadores no podían ver extinguida su relación laboral sin un motivo justificado, con arreglo a un procedimiento determinado previamente y bajo control judicial.

Ya desde la Sentencia 22/1981, de 2 de julio, el Tribunal Constitucional estableció que integran el “contenido” del artículo 35.1 CE no sólo la libertad de trabajar, sino “también el derecho a un puesto de trabajo” que, en “su vertiente individual”, “se concreta en el igual derecho de todos a un determinado puesto de trabajo si se cumplen los requisitos necesarios de capacitación y *en el derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir, a no ser despedidos si no existe una justa causa*” .

Posteriormente en la STC 20/1994, de 27 de enero, ahondó en el contenido del art. 35.1 CE, considerando que uno de sus “aspectos básicos” es “*la reacción frente a la decisión unilateral del empresario*”, que incluye, además de las garantías formales y causales del despido, el resarcimiento económico (indemnización). En efecto – sigue razonando el TC -, “*la inexistencia de una reacción adecuada contra el despido o cese debilitaría peligrosamente la consistencia del derecho al trabajo y vaciaría al Derecho que lo regula de su función tuitiva, dentro del ámbito de lo social como característica esencial del Estado de Derecho (art. 1 CE), cuya finalidad en este sector no es otra que compensar la desigualdad de las situaciones reales entre empresario y trabajador a la hora de establecer las condiciones o el contenido de esa relación mutua o sinalagmática, máxime si ello acontece a título individual y no colectivo (SSTC 123/1992, 98/1993 y 177/1993)*”.

Y en la STC 192/2003, de 27 de octubre, insiste en que “*tanto exigencias constitucionales, como compromisos internacionales, hacen que rijan entre nosotros el principio general de la limitación legal del despido, así como su sujeción para su licitud a condiciones de fondo y de forma. Ello no quiere decir*

que, como poder empresarial, la facultad de despido no se enmarque dentro de los poderes que el ordenamiento concede al empresario para la gestión de su empresa (...), pero lo que resulta claro es que no puede deducirse de esa libertad de empresa ni una absoluta libertad contractual, ni tampoco un principio de libertad ad nutum de despido, dada la necesaria concordancia que debe establecerse entre los arts. 35.1 y el 38 CE y, sobre todo, el principio de Estado social y democrático de Derecho”.

De esta manera, el contenido esencial del derecho al trabajo quedaba definido por un límite triple a la rescisión unilateral del empleador, de forma que el acto de despido debía ser formal, sometido a forma escrita que permita al trabajador conocer la decisión y el motivo del despido, causal, es decir, necesariamente ligado a una causa o motivo definido legalmente, y controlado judicialmente, de manera que el juez pueda revisar la corrección o legitimidad de la decisión empresarial, declarando el despido ilegítimo o improcedente.

La causalidad del despido no sólo impide el libre desistimiento del empleador, sino que exige un papel activo del juez en el proceso de verificación de la suficiencia y adecuación de la causa a la decisión extintiva. En algunos casos en que el despido implica un acto discriminatorio o lesivo de derechos fundamentales, el Tribunal Constitucional primero y la ley después han impuesto como sanción la nulidad del acto con la consecuencia de la readmisión forzosa del despedido. En estos supuestos las reglas sobre la inversión de la carga de la prueba tienen mucha importancia. En los otros supuestos de improcedencia o de ilegitimidad del despido declarados como tal por un juez, la ley previó un juego de opciones que otorgan al empleador la posibilidad de readmitir al trabajador despedido o rescindir el contrato acompañado de una indemnización por improcedencia del despido y el pago de los salarios dejados de percibir desde la fecha de la rescisión hasta la de la sentencia que declara la improcedencia del mismo, los llamados salarios de tramitación.

La cuantía de la indemnización por despido improcedente ha seguido estable como regla general hasta el reciente Real Decreto-Ley 3/2012. Anteriormente, en 1997, la creación de una figura contractual de empleo estable como eje de una nueva política de empleo que buscaba reducir la contratación temporal, introdujo la posibilidad de rebajar la indemnización de los despidos improcedentes exclusivamente en el caso de los despidos individuales, estableciendo la cuantía en 33 días por año frente a la regla general de 45 días por año.

Por lo demás, los despidos colectivos estaban asimismo sometidos a un régimen causal que impedía al empleador decidir unilateralmente la extinción de los contratos. Su decisión abría un proceso de consultas con los representantes de los trabajadores bajo la supervisión de la autoridad laboral. Si este proceso

terminaba con acuerdo sobre la extinción de los contratos, la autorización de la autoridad laboral era cuasi-automática, mientras que en caso de desacuerdo de empresario y representantes de los trabajadores sobre las medidas a adoptar revestía un cierto carácter arbitral. La intervención pública era también relevante en orden a garantizar la correcta aplicación de los recursos del sistema de desempleo, así como en cuanto a la posibilidad de introducir medidas de pre-jubilación o jubilación anticipada de los trabajadores como alternativa al despido. En este campo también entró la negociación colectiva al regular la jubilación forzosa pactada en convenio como una medida de política de empleo.

Las reformas del sistema de despido en la crisis a través de la Ley 35/2010, de 19 de septiembre han ido por diferentes vías, la más importante la de ampliar la descripción de los supuestos que habilitan al empresario a despedir procedentemente con arreglo a causas económicas y similares, que lleva aparejada una indemnización de 20 días por año. Pero las tendencias muy negativas que aparecían en la Ley 35/2010 han sido desarrolladas al máximo en el Real Decreto-Ley 3/2012, en clara transgresión del modelo de despido fijado en la Constitución Española y, más en concreto, en oposición directa a muchas de las prescripciones del citado Convenio 158 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo.

MOTIVOS Y FUNDAMENTOS DE LA QUEJA

I.- PROCEDENCIA DE LA QUEJA. CCOO y UGT acuden a la Organización Internacional de Trabajo (OIT) por entender que algunos de los contenidos del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, recientemente aprobado por el Gobierno de España y convalidado por el Congreso de los Diputados español, afectan de manera directa a los derechos de los trabajadores que son objeto de despido por su empleador, vulnerando de forma directa el contenido del Convenio 158 aprobado por esta organización y ratificado por España, que garantiza esos derechos y cuya garantía está encomendada a la OIT.

II.- CONVENIOS DE LA OIT INFRINGIDOS. Las organizaciones firmantes de esta Queja consideramos que ha sido conculcado el *Convenio nº 158 sobre terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, 1982*, ratificado por España el 26 de abril de 1985.

III.- CONTENIDOS CONCULCADOS.

1. Cuatro son, al menos, las cuestiones que vulneran flagrantemente el contenido del Convenio 158 de la OIT:

- La fijación de un período de prueba de un año en la nueva modalidad de contrato indefinido, que implica el establecimiento de un despido sin causa y sin indemnización.
- La nueva regulación de las causas de despido económicas, técnicas, organizativas o de producción, que conlleva que los trabajadores pueden ser despedidos sin una causa de suficiente entidad y proporcionalidad y sin verdadero control judicial de la decisión empresarial.
- La supresión de los salarios de tramitación en caso de opción por el empresario de la extinción del contrato, ante la declaración judicial de la improcedencia del despido
- La inclusión como causa de despido de las faltas de asistencia al trabajo motivadas por enfermedad o lesión aún debidamente justificadas: el despido por absentismo.

2. Contenidos del Convenio 158 que han sido conculcados por el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Artículo 2.2.b)

2. Todo Miembro podrá excluir de la totalidad o de algunas de las disposiciones del presente Convenio a las siguientes categorías de personas empleadas:

b) los trabajadores que efectúen un período de prueba o que no tengan el tiempo de servicios exigido, siempre que en uno u otro caso la duración se haya fijado de antemano y sea razonable;

Artículo 4.

No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

Artículo 6.

1. La ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo.

Artículo 7.

No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad.

Artículo 9.2 y 3.

2. A fin de que el trabajador no esté obligado a asumir por su sola cuenta la carga de la prueba de que su terminación fue injustificada, los métodos de aplicación mencionados

en el artículo 1 del presente Convenio deberán prever una u otra de las siguientes posibilidades, o ambas:

- a) incumbirá al empleador la carga de la prueba de la existencia de una causa justificada para la terminación, tal como ha sido definida en el artículo 4 del presente Convenio;
- b) los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio estarán facultados para decidir acerca de las causas invocadas para justificar la terminación habida cuenta de las pruebas aportadas por las partes y de conformidad con los procedimientos establecidos por la legislación y la práctica nacionales.

3. En los casos en que se invoquen para la terminación de la relación de trabajo razones basadas en necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio, los organismos mencionados en el artículo del presente Convenio estarán facultados para verificar si la terminación se debió realmente a tales razones, pero la medida en que esos organismos estarán facultados también para decidir si esas razones son suficientes para justificar la terminación deberá determinarse por los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 de este Convenio.

Artículo 10.

Si los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no consideraran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada.

3. Fundamentación jurídica.

3.1. Fijación de un período de prueba de un año en la nueva modalidad de contrato indefinido, al margen de los cometidos, funciones y cualificación del trabajador necesaria para el desempeño del puesto de trabajo, que implica el establecimiento de un despido sin causa y sin indemnización.

1. Ya hemos señalado anteriormente cómo en el Convenio 158 de la OIT, y en el ordenamiento español que ha de aplicar los principios de dicho Convenio y de otros pactos internacionales, el despido de un trabajador ha de ser necesariamente causal, ligado a una causa o motivo definido legalmente y, además, sujeto al control judicial, de manera que a instancia del trabajador, o de un sindicato, el juez puede revisar la corrección o legitimidad de la decisión empresarial, declarando el despido ilegítimo o improcedente.

Este régimen causal de la extinción de los contratos está modulado o excepcionado en casos muy concretos, tasados por el legislador, siguiendo también en este punto los límites que impone el Convenio 158 de la OIT. Y uno

de esos límites está relacionado precisamente con el período de prueba. Los términos del artículo 2 del Convenio son muy nítidos:

Artículo 2.

1. *El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las personas empleadas.*

2. Todo Miembro podrá excluir de la totalidad o de algunas de las disposiciones del presente Convenio a las siguientes categorías de personas empleadas:

b) los trabajadores que efectúen un período de prueba o que no tengan el tiempo de servicios exigido, siempre que en uno u otro caso la duración se haya fijado de antemano y sea razonable;

La institución del periodo de prueba está pensada para que el empresario en los momentos iniciales del contrato, pueda comprobar la aptitud profesional y la adaptación al puesto de trabajo del trabajador contratado. Se trata, pues, de una figura laboral que habilita a extinguir el contrato de trabajo por la nuda voluntad empresarial, que no requiere expresión de causalidad, ni procedimiento alguno, ni garantía sindical, ni contradicción, y sin tampoco asumir ningún coste o compensación a favor del trabajador, que se ve privado de su puesto de trabajo por la simple apreciación empresarial de que no le satisface la prestación de servicios, sin posibilidad de control judicial de si esa satisfacción tiene base real, objetiva y fundada, o no, y que opera en la práctica como un espacio de inmunidad para el empresario, con el solo límite del respeto a los derechos fundamentales.

Adquiere sentido de manera exclusiva en un sistema de extinción regido por el principio de causalidad, del que es una excepción, por lo que su ordenación jurídica deberá responder a su función y respetar el principio de proporcionalidad en garantía del derecho al trabajo, lo que en términos del citado artículo 2 del Convenio 158 significa que la posibilidad de que un Estado exceptúe el régimen causal del despido durante el período de prueba está imperiosamente vinculada a que su duración esté fijada de antemano y, además, sea "razonable".

2. En España el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores, que regula el período de prueba, tanto en su versión originaria de 1980 como en la actualmente vigente introducida por la Ley 11/1994, ha respondido y responde a estas exigencias. En su apartado 2 exceptúa el régimen causal de la extinción del contrato "que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso". No obstante ello, el apartado 1 establece una duración máxima, vinculada a la formación del trabajador que suscribe un pacto de prueba, de seis meses para los técnicos titulados, y de dos meses para los demás trabajadores. Dicha duración, tras la reforma de 1994, resulta dispositiva para la negociación

colectiva, a la que se faculta para fijar duraciones distintas a las legalmente señaladas. Sin embargo, no cabe disponer de la duración legal en el caso de las empresas de menos de veinticinco trabajadores, en las que el periodo de prueba de los trabajadores no titulados no podrá exceder de tres meses.

Como se desprende de la regulación trascrita, el límite temporal es aquí decisivo para el logro de una adecuada configuración legal del periodo de prueba que garantice el exigible equilibrio entre el interés empresarial y el interés del trabajador. Y la “razonabilidad” de ese límite temporal viene expresada, por una parte en función del tipo de trabajo a realizar por el trabajador contratado, con duración más amplia si el trabajo es técnicamente más complejo, y más corta cuando se trata de desarrollar funciones o trabajos menos especializados, y por otra en razón del tamaño de la empresa, de forma que se entiende que la capacidad del empresario de conocer la aptitud del trabajador es mayor cuanto más cercana y personalizada sean su relación con el trabajador, lo que ocurre en empresas con menor número de trabajadores.

Por otro lado, al formar parte el principio de causalidad del contenido del derecho al trabajo, la limitación temporal del período de prueba confiere a la suspensión de dicho principio un carácter transitorio, asegurando su activación una vez transcurrido ese plazo.

El Tribunal Supremo español ha tenido oportunidad de abordar en varias ocasiones la cuestión de la duración del período de prueba y su adecuación a la finalidad que esta institución contempla, introduciendo la perspectiva, tan vinculada al propio Convenio 158, del fraude de ley y el abuso de derecho.

En diversas sentencias, entre ellas las de 12 de noviembre de 2007 (R.C.U.D. nº 4341/2006) y la más reciente de 20 de julio de 2011 (R.C.U.D. nº 152/2010) ha expresado su criterio sobre esta materia, señalando, en primer lugar, que *“la finalidad del instituto del período de prueba es ... la comprobación de la aptitud profesional y la adaptación al puesto de trabajo del trabajador contratado, teniendo mayor significación estas funciones en los trabajos cualificados y de dirección o supervisión, que en otros menos cualificados y tiene, consustancialmente, un carácter de temporalidad y provisionalidad, y de ahí, que sea razonable, que su duración sea por lo general, breve.”*

Por otro lado, ha puesto en evidencia la finalidad espúrea que duraciones demasiado amplias del período de prueba, que no se adecúan de forma razonable a la finalidad de la institución, persiguen, afirmando que *“una regulación convencional en la que se fije una duración excesivamente dilatada de dicho período, bien puede sugerir -como ha puesto de manifiesto la doctrina científica- que se esté dando amparo a un resultado que, en la práctica, puede*

asemejarse a la funcionalidad real de los contratos temporales, lo que podría encubrir situaciones de fraude de ley al poder utilizarse para enmascarar unos fines no queridos por el citado precepto estatutario” concluyendo que las cláusulas que así se pronuncian *“son radicalmente nulas por contrarias a la ley y al orden público social.”*

De ahí que la jurisprudencia del Tribunal Supremo no haya dudado en calificar como abusivas y, por tanto, nulas las cláusulas de los convenios colectivos que incluían periodos de prueba desproporcionados, de dos años y un año (sentencias de 12 de noviembre de 2007 y 20 de julio de 2011, respectivamente), declarando a este respecto que *“el sometimiento al periodo de prueba de un año de duración parece a todas luces excesivo, ya que el objeto de la prueba puede satisfacerse sobradamente en un lapso temporal más reducido”*, máxime si se tenían en cuenta las características de los empleos, de vendedores, a los que se referían los casos concretos.

3. Sin embargo, en el Real Decreto-Ley 3/2012 se incluye una regulación del período de prueba que no cumple en ningún caso las exigencias y estándares mínimos de razonabilidad exigidos por el citado artículo 2.2.b) del Convenio 158 de la OIT. En efecto, el artículo 4 del Real Decreto-Ley regula una nueva modalidad contractual llamada “Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores”, cuyo apartado 3 literalmente dice:

“3. El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de la duración del periodo de prueba a que se refiere el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, que será de un año en todo caso”.

El nuevo régimen no reúne, debido a la falta de razonabilidad de su duración, ninguno de los requisitos exigidos para poder ser una excepción admitida por el Convenio de la OIT. En primer lugar, establece una duración a todas luces excesiva, un año, declarada abusiva por el Tribunal Supremo español, como se acaba de señalar. Además, dicha duración no se vincula, ni directa ni indirectamente, ni a la cualificación y formación profesional del trabajador, ni a la experiencia que haya adquirido a lo largo de su trayectoria profesional, ni a la mayor o menor responsabilidad exigible al puesto de trabajo, ni al grado de dificultad en el desempeño de las funciones pactadas, quedando desvirtuada por completo la institución y la función a la que sirve: comprobación de las aptitudes y de la adaptación del trabajador al puesto de trabajo. Se trata de un plazo de duración único y universal, aplicable indiscriminadamente a todos los trabajos contratables, desde la función de más alta responsabilidad en la gestión, y la

técnicamente más compleja, hasta la más simple y de nivel laboral y formativo más sencillo.

Por otro lado, el carácter imperativo con el que se establece su duración -“en todo caso”, dice el nuevo precepto-, lo hace indisponible por la negociación colectiva, e incluso por pacto individual, no permitiendo que ahora los convenios colectivos suplementen la ordenación legal, limitando tal duración y adecuándola a las necesidades o características de cada sector productivo, incluso en contra de la previsión del artículo 1 del Convenio 158, que determina que *“deberá darse efecto a las disposiciones del presente Convenio por medio de las legislación nacional, excepto en la medida en que estas disposiciones se apliquen por vía de contratos colectivos, laudos arbitrales o sentencias judiciales ...”*.

Por último, el único “límite” que establece la nueva norma se refiere al tipo de empresa en el que se puede concertar un pacto de prueba con ocasión de la celebración de la nueva modalidad contractual “de apoyo a los emprendedores”, aplicable exclusivamente en las empresas de menos de cincuenta trabajadores (art. 4.1 del Real Decreto-Ley 3/2012). Pero este dato tampoco constituye un límite que pueda justificar una tal regulación de la excepción al principio de causalidad en el despido, pues tales empresas representan el 99,23 por 100 de todo el tejido empresarial español, su práctica totalidad, conforme confiesa la propia Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley citado (apartado II), extrayendo los datos del Directorio Central de Empresas del Instituto Nacional de Estadística.

La generalización subjetiva del período de prueba a todos los puestos de trabajo y cometidos profesionales, titulaciones o exigencias requeridas para verificar la idoneidad del trabajador, y la generalización de la medida a la práctica totalidad de las empresas del país, pone en evidencia que lo que en realidad se ha buscado es implantar, bajo la apariencia de un contrato indefinido, una modalidad contractual que incluye un período temporal de un año de muy dura precariedad, durante el que rige la figura del despido libre, sin causa ni procedimiento, y sin indemnización, para las nuevas contrataciones en tales empresas. Despido libre con el único condicionante de que el empresario ponga en marcha la decisión extintiva antes de que transcurra un año desde el inicio de la prestación.

4. De este modo se incumple de manera flagrante el artículo 2.2.b) del Convenio 158, que, como hemos ya analizado, autoriza a los Estados a exceptuar el régimen causal del despido durante el periodo de prueba, siempre que su duración sea “razonable”, que “no debe prolongarse más allá de lo debido” [Comisión de Expertos, “Protección contra el despido injustificado”, Párrafo 39],

en relación con los objetivos para los que se instauraron tanto el período de prueba como el llamado “tiempo de servicios exigido”.

Y se incumple igualmente el artículo 4 del Convenio 158, que impone que “*no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio*”, de manera que la terminación no constituya un abuso de derecho.

Por último, el nuevo contrato para emprendedores, tanto por su tenor como por su objeto, se muestra asimismo contrario a la Recomendación nº 166 sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982, y en particular a su párrafo 3, por el que se exhorta a la adopción de «garantías adecuadas» contra el recurso a los contratos de trabajo de duración determinada cuyo objeto sea eludir la protección derivada del Convenio núm. 158.

5. Decisiones sobre esta materia en el ámbito de la OIT. Existe un importante precedente, claramente vinculado con el caso aquí denunciado, que debe sin duda servir para que el período de prueba recogido en el artículo 4.3 del Real Decreto-Ley 3/20120 sea declarado contrario al Convenio 158 de la OIT.

Se trata de la figura regulada en Francia por la Ordenanza nº 2005-893, de 2 de agosto, que instauró un contrato denominado “de nuevos empleos” («CNE» por su sigla en francés), aplicable a las empresas de menos de 20 trabajadores, configurado como un contrato de duración indefinida en el que durante los dos primeros años quedaba en suspenso la norma general del derecho francés que impone la causalidad del despido, pudiendo el empresario resolver el contrato sin justa causa (desistimiento *ad nutum*), si bien se le exigía un preaviso de dos semanas a un mes, según la antigüedad del trabajador, y una indemnización.

Contra este contrato se plantearon dos vías de impugnación por vulneración, entre otros, de los artículos 2,2,b) y 4 del Convenio 158, una ante los tribunales franceses y la segunda ante la propia OIT.

1. Recurso ante los tribunales de Francia. En el procedimiento seguido ante los tribunales, la Sala Social de la *Cour de Cassation* francesa, en sentencia de 1 de julio de 2008, declaró contrario al art. 4º del Convenio 158 OIT el nuevo contrato “CNE”. La sentencia, tras analizar su régimen jurídico, consideró que un periodo tan excesivo de dos años, durante el que el empresario pudiera despedir al trabajador sin alegar causa alguna, no es “razonable” como exige el convenio de la OIT, y priva al trabajador de lo esencial de sus derechos en materia de despido, colocándolo en una situación comparable a la existente en un momento anterior a la Ley de 13 de julio de 1973 en la cual la carga de la prueba del abuso

de la ruptura recaía en el trabajador, estimando que esta regresión es contraria a los principios fundamentales del derecho del trabajo, desarrollados por la jurisprudencia y reconocidos por la ley; y que en la lucha contra el paro, la protección de los trabajadores en el empleo parece ser un medio como mínimo tan pertinente como las facilidades dadas a los empresarios para despedirlos y que es como mínimo paradójico animar la contratación facilitando los despidos.

2. Queja ante la OIT. Paralelamente las organizaciones sindicales francesas Confédération Général du Travail (CGT) y Force Ouvrière (FO) presentaron, también en relación con la Ordenanza nº 2005-893, una reclamación ante la OIT al amparo del art. 24 de la Constitución de la OIT, alegando el incumplimiento por Francia, entre otros, del mismo artículo 2, párrafo 2.b) del Convenio 158. La reclamación fue tramitada como Documento GB.300/20/6 del Consejo de Administración.

El Comité Tripartito designado al efecto por el Consejo de Administración de la OIT examinó dos cuestiones relativas al Convenio núm. 158: 1) si los trabajadores contratados en virtud de un CNE podían quedar válidamente excluidos del ámbito de protección del Convenio, sobre la base del párrafo 2, b), del artículo 2; y 2), si la aplicación de la Ordenanza núm. 2005-893 privaba a los trabajadores de la protección prevista en el artículo 4 del Convenio y, de ser así, en qué medida.

Sobre la primera cuestión, los sindicatos denunciante habían planteado que durante ese período de dos años los trabajadores quedaban en la práctica sometidos a un tiempo equivalente a un período de prueba de dos años, que no cabía considerar como un tiempo razonable y que en la mayoría de los convenios colectivos firmados en Francia se contemplan períodos de prueba de uno a tres meses [Párrafo 46]. El Comité Tripartito, se hizo también eco de que “en su jurisprudencia constante en relación con la duración del período de prueba, la Cour de Cassation aceptó como razonables los períodos de un mínimo de dos semanas o un máximo de seis meses según el puesto ocupado por el trabajador” [Párrafo 70], analizando desde esta perspectiva si ese «período de consolidación del empleo» de dos años tenía una duración razonable, en el contexto del apartado b) del párrafo 2 del artículo 2 del Convenio.

A este respecto, el Comité señaló que «la principal preocupación debería estribar en garantizar que la duración del período de exclusión de los beneficios derivados del Convenio quede limitada a lo que cabe considerar razonablemente necesario a la luz de los objetivos para los cuales se instauró este tiempo de servicios exigido, a saber, en particular [para permitir] a los empleadores medir la viabilidad económica y las perspectivas de desarrollo de su empresa y permitir a

los trabajadores interesados que adquirieran competencias laborales o experiencias».

En consecuencia, el Comité concluyó que no había fundamentos suficientes para considerar que el período de consolidación del empleo de dos años fuera un tiempo de servicios exigido de duración razonable, en el sentido del apartado b) del párrafo 2 del artículo 2, que hubiera justificado la exclusión de los trabajadores interesados de la protección derivada del Convenio durante ese período.

Sobre la segunda cuestión el Comité Tripartito igualmente examinó si los trabajadores sujetos a un CNE estaban amparados por las protecciones previstas en virtud del artículo 4 del Convenio (necesidad de justa causa para el despido), llegando a la conclusión de que la Ordenanza núm. 2005-893 también se apartaba considerablemente de lo dispuesto en el artículo 4 del Convenio núm. 158.

En base a lo anterior, el Comité Tripartito invitó al Gobierno francés a que, en consulta con los interlocutores sociales: 1) tomara todas las medidas necesarias para velar porque las exclusiones al principio de causalidad en los despidos, reguladas en la Ordenanza nº 2005-893, se encuentren en plena conformidad con las disposiciones del Convenio 158; y 2) diera cumplimiento al artículo 4 del Convenio, velando por que los CNE no puedan darse por terminados de no concurrir una causa justificada.

En la memoria presentada en el año 2008, el Gobierno de Francia informó que teniendo en cuenta las recomendaciones del Comité Tripartito se había aprobado la Ley núm. 2008-596 de 25 de junio de 2008, dando ejecución a un acuerdo nacional tripartito, derogándose las disposiciones sobre el CNE. Los CNE vigentes al publicarse la ley se reclasificaron como contratos de duración ilimitada. Informó, además, que el Tribunal de Casación de Francia ya había declarado, en la sentencia del 1 de julio de 2008 la falta de conformidad del CNE con el artículo 2, párrafo 2, b) del Convenio.

3.2. La nueva regulación de las causas de despido económicas, técnicas, organizativas o de producción, que permite que los trabajadores pueden ser despedidos sin una causa de suficiente entidad y proporcionalidad y sin verdadero control judicial de la decisión empresarial.

1. El Real Decreto-Ley 3/2012 ha dado una nueva redacción al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, llevando a cabo en su apartado 1 una revisión en profundidad de las causas justificativas tanto del despido colectivo, como, por el juego del reenvío, de las igualmente aplicables al despido objetivo individual o

plural, fundado también en causas basadas en las necesidades de funcionamiento de la empresa (artículo 52.c).

El nuevo artículo 51.1 dice lo siguiente:

“Artículo 51. Despido colectivo.

1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a. Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.*
- b. El 10 % del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.*
- c. Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.*

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.”

La redacción anteriormente vigente añadía un párrafo fundamental para la adecuada concordancia de esta norma con el Convenio 158, cual era en relación con las causas económicas que

“Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.”

Y lo mismo en relación con las causas técnicas, organizativas o de producción, en las que con la redacción anterior la empresa además de acreditar la concurrencia de alguna de esas causas, debía también

“justificar que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su

posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.”

Pero con la supresión de esos párrafos, la nueva formulación de estas causas de despido constituye una doble vulneración del Convenio nº 158 de la OIT: por un lado, del artículo 4, que veda la posibilidad de que el trabajador sea despedido sin causa o sin “una causa justificada” de suficiente entidad y proporcionalidad; y, por otro, del artículo 9, apartados 1 y 3, que garantiza el control judicial de las decisiones empresariales de extinción del contrato de trabajo, al atribuir a los jueces la facultad de “*examinar las causas invocadas para justificar la terminación de la relación de trabajo y todas las demás circunstancias relacionadas con el caso, y para pronunciarse sobre si la terminación estaba justificada*”, así como de verificar si el despido “*se debió realmente a tales razones*”, basadas en necesidades de funcionamiento de la empresa.

Estas vulneraciones se han producido porque, como se evidencia, el nuevo artículo 51.1, aunque mantiene el mismo listado de causas (económicas, técnicas, productivas y organizativas) así como la definición que de las mismas se contenía en la anterior versión de ese precepto, suprime radicalmente la obligada conexión de razonabilidad o correspondencia entre la causa determinante invocada por la empresa y el despido del trabajador o trabajadores, la exigencia de que el hecho económico, técnico, organizativo o productivo mantenga algún tipo de vinculación con la extinción de los contratos decidida por el empresario a través de algún juicio de razonabilidad, ponderación, adecuación o necesidad, que sí recogía la norma anterior.

2. El punto de partida de la regulación anterior era de por sí sumamente flexible en lo que a la justificación de las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas se refiere; pero obligaba a la empresa a justificar la razonabilidad del despido colectivo bien para prevenir una evolución negativa de la empresa, de lo que podía inferirse que el despido era la respuesta a una situación de peligro que podía llegar a darse si la extinción colectiva no se llevaba a cabo, bien para mejorar la organización de sus recursos para favorecer su posición competitiva en el mercado, de modo que el despido se articulaba, en esta segunda hipótesis, como respuesta a las ineficiencias de la empresa en el que mercado en el que compete.

La nueva regulación del artículo 51.1, como hemos visto, omite toda alusión sobre el juicio de razonabilidad del despido colectivo basado en causas económicas, técnicas, organizativas o productivas. No se trata, sin embargo, de un mero olvido; antes al contrario, el objetivo pretendido por el legislador y la consecuencia resultante es la eliminación de cualquier juicio de razonabilidad, buscando impedir que los jueces puedan “examinar las causas invocadas para

justificar” el despido así como “todas las demás circunstancias relacionadas con el caso” y “verificar si la terminación se debió realmente a esas razones” (Art.9.1 y 3 del Convenio 158). La Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley así lo confirma sin margen para la incertidumbre cuando razona del modo siguiente:

“También se introducen innovaciones en el terreno de la justificación de estos despidos. La ley se ciñe ahora a delimitar las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que justifican estos despidos, suprimiéndose otras referencias normativas que han venido introduciendo elementos de incertidumbre. Más allá del concreto (...), tales referencias incorporaban proyecciones de futuro, de imposible prueba, y una valoración finalista de estos despidos, que han venido dando lugar a que los tribunales realizaran, en numerosas ocasiones, juicio de oportunidad relativos a la gestión de la empresa. Ahora queda claro que el control judicial de estos despidos debe ceñirse a una valoración sobre la concurrencia de unos hechos: las causas. Esta idea vale tanto para el control judicial de los despidos colectivos como para los despidos por causas objetivas ex artículo 52.c ET” (apartado V).

Resulta difícil poder ofrecer de manera más clara y contundente una explicación del objetivo de la reforma, que no ha sido otro que el dejar fuera del control judicial la valoración de si el despido es o no una medida necesaria o si el propio despido está justificado en atención a juicios de razonabilidad.

El propósito de la norma es, por tanto, convertir la causa de los despidos objetivo y colectivo en una mera condición, que opera a modo de supuesto fáctico concretado en la disminución de ventas o ingresos o en cualquier cambio técnico, organizativo o productivo, que si se produce habilita de forma automática, directa y sin posibilidad de control judicial efectivo, más allá de la verificación del hecho que determina la condición, para que el empresario pueda decidir libre e indiscriminadamente sobre la vigencia de los contratos de trabajo.

La nueva regulación no exige, como sí hacía la anterior, que la situación económica negativa de la empresa, o que los cambios técnicos, organizativos o productivos, en los que se justifique la extinción de los contratos de trabajo haya de tener una potencialidad suficiente para afectar a la viabilidad de la empresa o a su capacidad para mantener el volumen de empleo en la misma. El empresario, ahora, no ha de acreditar absolutamente nada, salvo el dato o hecho económico, técnico u organizativo inicial, sin tener que justificar que de ellos se deduzca la razonabilidad de los despidos para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.

De esta forma, la previsión de pérdidas o una mera reducción de las ventas o de los ingresos - ni siquiera de ambos a la vez - durante tres trimestres constitutivos se constituye por sí sola en causa para la extinción colectiva de los contratos de

trabajo, de pocos o de muchos trabajadores, con independencia del impacto que esta reducción de ventas haya producido en la situación económico-financiera de la empresa y en su capacidad para mantener el volumen de empleo, y sin que, por tanto, la disminución de ventas tenga necesariamente que ver con una pérdida de competitividad de la empresa, pudiendo obedecer a toda una variedad de factores coyunturales e incluso a estrategias en la política de precios de la propia empresa.

La supresión del juicio de razonabilidad de la decisión extintiva también implica la exoneración del empresario de la carga de aportar los elementos o criterios en virtud de los cuales procede a la concreción del número y de los concretos colectivos de trabajadores afectados por el despido colectivo.

Esto implica, por un lado, atribuir al empresario facultades casi absolutas a la hora de determinar la extinción de contratos de trabajo ante meras previsiones de pérdidas o reducciones de ingresos o ventas en tres trimestres consecutivos; pero también deja en sus manos, a su libre discrecionalidad, la fijación del número de trabajadores y la concreción de los puestos de trabajo afectados por dicha extinción. De manera que con una disminución de ingresos o de ventas de, por ejemplo, un 2% del total, el empresario está legitimado, tiene “causa” suficiente, según la nueva regulación, para poder despedir no al 2% de la plantilla, sino si discrecionalmente quiere, al 20%, 50%, 80% ó incluso a la totalidad de la plantilla, sin posible control judicial alguno sobre la racionalidad de esa decisión ni sobre su proporcionalidad en relación con la causa económica en que se basa, porque conforme a la nueva norma nada tiene que justificar al respecto.

Y lo mismo sucede con las causas técnicas, organizativas y productivas que ni se vinculan a una situación de dificultad de la empresa, ni se exige que el despido sea una medida necesaria y razonable para cumplir alguna finalidad legítima, como la viabilidad de la empresa y del empleo.

3. Esta revisión de las causas del despido supone, en definitiva, situar las decisiones empresariales de extinción de los contratos de trabajo basadas en el funcionamiento de la empresa en un espacio inmune al control judicial, que queda así sin facultad para ponderar si los despidos son medidas justificadas, necesarias, razonables o proporcionadas en función de las circunstancias del caso y, por tanto, están justificados, o si por el contrario, responden en exclusiva a criterios de oportunidad, discrecionales o incluso arbitrarios, en la gestión de la plantilla de la empresa, que aprovechan unos hechos económicos o técnicos concretos para adoptar decisiones de despido colectivo que van más allá y desbordan de lo que razonablemente aquellos hechos justificarían, en lo que sin duda sería un manifiesto abuso de derecho.

4. Ya señalamos anteriormente que una regulación como la descrita incide de lleno en el ámbito de las garantías jurisdiccionales de los trabajadores afectados por un despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, situándoles en una situación de manifiesta indefensión en el proceso jurisdiccional que al efecto pudieran entablar, chocando frontalmente contra varios preceptos del Convenio 158.

Si el artículo 4 impone que ningún trabajador puede ser despedido “*a menos que exista para ello una causa justificada*” de suficiente entidad y proporcionalidad, el artículo 8.1 reconoce que el trabajador despedido “*que considere injustificada la terminación de su relación de trabajo tendrá derecho a recurrir*” contra el despido ante un organismo neutral, entre otros ante un juzgado o tribunal. Pero la clave está en el artículo 9. 1 y 3, que determina que los jueces estarán “*facultados para examinar las causas invocadas para justificar*” el despido así como “*todas las demás circunstancias relacionadas con el caso*” y “*verificar si la terminación se debió realmente a esas razones*”, basadas en necesidades de funcionamiento de la empresa.

Es patente el incumplimiento de este artículo 9 del Convenio 158, que en definitiva exige que el juzgado debe poder examinar si la causa de terminación de la relación laboral estaba justificada así como las circunstancias relacionadas con el caso, de modo que todo ello conduzca y permita examinar la suficiencia de la causa acreditada y, necesariamente, la proporcionalidad o ajuste entre la suficiencia de la causa acreditada y la justificación de la terminación del contrato, para “verificar si la terminación despido se debió realmente a tales razones” y no a otro tipo de consideraciones discrecionales de la empresa. Pero, como confirma la lectura de la Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley, el objetivo de éste es que los órganos judiciales resuelvan los despidos sometidos a su conocimiento sin entrar a verificar la racionalidad o proporcionalidad de la medida.

Se vulnera así la razón de ser del Convenio 158, de reforzar las garantías a los trabajadores frente al despido *limitando el poder discrecional del empleador de poner término a la relación de trabajo por un motivo cualquiera o sin motivo*, protegiéndoles contra la decisión arbitraria e injustificada de aquél mediante la exigencia de la necesidad de justificación del despido. Recordemos que esta justificación constituye la “pedra angular” de todo el Convenio y que se fundamenta en impedir el abuso de derecho por parte del empleador y la terminación abusiva de la relación de trabajo, de modo que “toda terminación que no sea objetivamente razonable” es considerada como un abuso del derecho de poner término a la relación de trabajo. [Comisión de Expertos, *Protección contra el despido injustificado*, citado, Párrafo 83].

Y se vulnera igualmente el derecho a la tutela judicial efectiva, en tanto que el trabajador queda en la práctica desprovisto de acción (art. 8.1) para controlar la razonabilidad de la decisión extintiva, o la necesidad de la extinción de su contrato de trabajo. Y directamente conectado con ello, también vulnera el derecho al mantenimiento del empleo y a la necesaria concurrencia de una causa de suficiente entidad para su privación (art. 4).

En definitiva, y al margen de la laxitud con que se definen las causas, también en este punto la promulgación del Real Decreto-Ley 3/2012 implica el incumplimiento por España de los compromisos y obligaciones internacionales asumidas al ratificar el Convenio 158 de la OIT.

3.3. Supresión de los salarios de tramitación en caso de opción por el empresario de la extinción del contrato, ante la declaración judicial de la improcedencia del despido.

1. El Real Decreto-Ley 3/2012 ha procedido a dar una nueva redacción a los párrafos 1 y 2 del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, modificando la regulación de los salarios de tramitación en caso de despido improcedente en el que la empresa opte por la readmisión del trabajador. Se trata de los salarios que van desde la comunicación del despido hasta la fecha de la notificación de la sentencia que declara la improcedencia.

En síntesis, el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores establece que en caso de declaración de que un despido es improcedente el empresario puede optar entre readmitir al trabajador o extinguir el contrato abonándole una indemnización equivalente a 33 días de salario por año de prestación de servicios. Pues bien, la nueva regulación ha añadido ahora que en caso de que el empresario hubiere ejercido la opción de la extinción con abono de la indemnización, no tiene que abonar salarios de tramitación, mientras que sí deberá abonarlos si opta por la readmisión. O expresada la idea desde otra perspectiva, el trabajador despedido improcedentemente tendrá derecho a percibir los salarios que hubieren mediado entre las fechas de comunicación del despido y la notificación de la sentencia única y exclusivamente si el empresario opta por su readmisión.

Esta regla en todo caso no rige para los representantes de los trabajadores, que conservan el derecho a la percepción de los salarios de tramitación sea cual fuere la opción elegida de readmisión o de extinción del contrato con indemnización, opción que les corresponde a ellos en el supuesto de que la sentencia hubiere calificado el despido como improcedente (artículo 56.4).

No ha sido este Real Decreto-Ley 3/2012 la primera norma legal que ha revisado el régimen jurídico de la figura de los salarios de tramitación, que cuenta en el Derecho del Trabajo español con una dilatada tradición. El Real Decreto-Ley 5/2002, de 24 de mayo, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, vino a anticipar la medida legal hoy recuperada por el RD-Ley 3/2012, al suprimir el devengo de los salarios de tramitación en la hipótesis de que el despido fuera calificado como improcedente y el empresario no readmitiese al trabajador o, lo que es igual, optare por abonarle la correspondiente indemnización. Por su parte y ante la contestación social generada por dicha regulación, la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, rectificó en gran parte la práctica supresión de los citados salarios introducida por el mencionado RD-Ley 5/2002, reinstaurando su pago sea cual fuere la opción del empresario.

Ya el Tribunal Constitucional español en la Sentencia 84/2008, de 20 de octubre, al rechazar que la supresión de los salarios de tramitación por el Real Decreto-Ley 5/2002 que ahora recupera de manera simétrica el RD-Ley 3/2012, pudiera implicar una lesión del derecho a la tutela judicial efectiva, señaló que:

“El que la forma en que ha quedado configurado el derecho empresarial de opción una vez dictada la resolución judicial de improcedencia pueda hacer más o menos atractiva, en función de circunstancias diversas, la elección de uno de sus términos o el hecho de que en dicha elección pueda pesar más un tipo u otro de consideraciones son cuestiones todas ellas que afectan a la regulación material de los efectos del despido improcedente, pero que en nada limitan el alcance de su tutela judicial” (FJ 8º).

Es desde esta perspectiva material desde la que se formula este motivo de la presente Queja, por entender que la nueva regulación del derecho de opción del empresario, una vez suprimidos los salarios de tramitación en caso de que opte por la extinción –y no se trate de un representante de los trabajadores- implica una regulación sustantiva material del derecho del trabajador ante el despido que vulnera el derecho al trabajo y el consiguiente derecho a no ser despedido sin justa causa (artículo 4 del Convenio 158), pues priva al trabajador de una protección real y efectiva ante los despidos ilegales o sin causa que no son objeto de una compensación adecuada o suficiente, garantizada por el artículo 10 del Convenio 158, instaurando, además, un mecanismo que, en numerosas ocasiones, hace más gravosa la readmisión del trabajador que la opción por la indemnización, como sucede con los trabajadores de escasa antigüedad en la empresa.

La norma funciona como un incentivo económico, irracional y arbitrario, a favor de la extinción del contrato de trabajo y en contra de la estabilidad en el empleo,

colisionando de manera frontal con el derecho al trabajo, que no puede en modo alguno conciliarse con una medida que no se limita a adoptar una actitud ni siquiera neutral de cara al derecho de opción del empresario, sino que estimula y promueve, de manera abierta, la opción a favor de la terminación de la relación laboral. Se contradice así abiertamente el alcance y sentido del Convenio 158, sobre el que en este punto la Comisión de Expertos de la OIT ha venido reiterando que *“El artículo 10, tal como está redactado, da preferencia a la anulación de la terminación y a la readmisión como medios de reparación de la terminación injustificada”*, porque *“garantizan la seguridad en el empleo”* de los trabajadores despedido injustamente [Informe sobre *Protección contra el despido injustificado*, Párrafos 219 y 221].

2. En relación con los contratos de trabajo de escasa antigüedad, inferior a un año y nueve meses de prestación de servicios, la cuantía de los salarios de tramitación a cargo del empresario, en un promedio de 60 días, supone un importe superior a la indemnización por extinción del contrato, calculada a razón de los 33 días que fija la nueva regulación. Si el proceso laboral de despido tuviere una duración inferior, la diferencia se reduce y, de ser superior, el efecto es inverso: la diferencia se incrementa.

Pero sean cual fueren los efectos, resulta indiscutible la relevancia e incidencia que despliega el régimen jurídico de los salarios de tramitación, que hace más ventajosa económicamente para el empresario la opción por la extinción del contrato sin causa o sin observancia del procedimiento legal, que la readmisión del trabajador en su puesto de trabajo. Es este un efecto jurídico exclusivamente imputable a la nueva regulación sobre los salarios de tramitación efectuada por el Real Decreto-Ley 3/2012, al haber privado al trabajador improcedentemente despedido, en el caso de que la empresa opte por la indemnización, de un concepto que es objeto de resarcimiento; o dicho de otra forma, al haber liberado a la empresa del pago de una partida compensatoria en el supuesto de que decide optar por terminar la relación laboral.

Pues, en efecto, la propia norma configura el período temporal de delimitación de los salarios de tramitación como un período de naturaleza resarcible, o dicho en términos del propio Convenio 158 de la OIT, cuya compensación por vía de indemnización es “adecuada” en caso de despido injustificado. Tal es y no otro el título que ha de asignársele a efectos del reconocimiento del derecho del trabajador a percibir los salarios de tramitación si la empresa opta por la readmisión. Y si bien es cierto que en esta hipótesis el trabajador no percibe la indemnización por despido, precisamente porque éste no llega a consumarse y mantiene el empleo, carece de toda razonable fundamentación la tesis de que la compensación al trabajador indemnizado se realiza exclusivamente por la vía del pago de dicha indemnización, pues la misma no comprende parámetro alguno

relativo al período de tramitación del proceso, mientras que en el caso del trabajador readmitido, sí devenga los salarios de tramitación, resultando, por tanto, evidente que la indemnización no comprende el daño generado por la falta de ocupación del trabajador hasta la fecha de la sentencia o hasta la extinción del contrato consumada con el pago de la indemnización.

Por ello, si la empresa opta por la finalización de la relación laboral, la compensación al trabajador por el período de espera hasta la resolución del litigio experimenta una radical transformación: de elemento estructural de la relación laboral pasa a convertirse en elemento de libre discrecionalidad del empleador, que lo utilizará en función de sus intereses subjetivos. La opción del empresario a favor de la terminación del contrato de trabajo y, por consiguiente, del no-pago de los salarios de tramitación se erige así en una decisión libre, discrecional, inmotivada e incontrolable judicialmente, que sin embargo tiene efectos decisivos en la protección del trabajador y en la compensación por la demora judicial en la resolución del proceso por despido sin causa justificada, lo que vulnera frontalmente el mandato del artículo 10 del Convenio nº 158, que taxativamente determina que en caso de despido sin causa justificada los jueces *“tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada”*

3. Por otra parte, la norma cuestionada no asegura al trabajador una protección mínima por el período de tramitación del proceso, cuando éste no dispone de cotizaciones o no reúne los requisitos legales para el acceso al sistema de protección por desempleo. Además de que durante el período de tiempo en que se devengan de los salarios de tramitación, el trabajador no ha quedado liberado de la relación laboral, toda vez que, por una parte, los efectos extintivos sólo se consuman con el pago de la indemnización (artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores) y, por la otra, la readmisión decidida por la empresa supone la obligación del trabajador de reincorporarse al puesto de trabajo, de modo que la negativa implica un libre desistimiento que acarrea no sólo la pérdida de la indemnización, sino también de las prestaciones por desempleo. Es éste un período en el que el trabajador tiene limitadas sus facultades para incorporarse a otra actividad productiva, sea mediante el trabajo por cuenta ajena o sea a través de otras vías o fórmulas laborales, facultades éstas que quedan sujetas al elemento condicional básico derivado de la discrecionalidad del empresario. No obstante ser ello así, el Real Decreto-Ley 3/2012 ha eliminado cualquier compensación al trabajador por ese período al que, en caso de no poder acceder a los beneficios del sistema de protección por desempleo o de las rentas sociales, se le sitúa en la más absoluta desprotección.

Por lo demás, el efecto conjugado de la supresión de los salarios de tramitación con la reducción de la cuantía de la indemnización por despido improcedente será particularmente relevante para los trabajadores temporales, ya que al no

tener muchos períodos de prestación de servicios para la cuantificación de la indemnización, hará que muchos trabajadores se cuestionen la impugnación misma de su despido.

4. El artículo 10 del Convenio 158, como hemos señalado, da preferencia a la readmisión del trabajador despedido cuando el despido es injustificado y sin causa suficiente, estableciendo que de no ser posible aquélla, será el juez u organismo similar quien determinará qué indemnización es adecuada y ordenará su pago al trabajador despedido injustificadamente. La decisión acerca de qué indemnización es la adecuada corresponde en exclusiva al juez y no al empresario.

De ahí que una regulación que prioriza y fomenta la extinción del contrato frente a la readmisión y conforme a la cual, en caso de terminación del contrato por decisión del empleador sin una causa justificada y no siendo posible legalmente ordenar la readmisión del trabajador, no es el juez quien tiene *“la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada”*, sino que es el propio empresario el que, al optar discrecionalmente por la extinción definitiva del contrato, decide de forma unilateral y libre y al margen del propio juez que la compensación por salarios de tramitación no es adecuada, cuando sí lo es si opta por la readmisión, es contraria y violenta la exigencia del citado artículo 10. No cabe bajo el amparo del Convenio 158 que la indemnización o compensación por salarios de tramitación la decida no el juez, sino el propio empresario que ha despedido injustificada e ilegalmente, optando porque el trabajador se quede definitivamente sin empleo y a la vez decidiendo que una parte de la indemnización, que sí es adecuada si hay readmisión, no lo es si el contrato se extingue.

3.4. Inclusión como causa de despido de las faltas de asistencia al trabajo motivadas por enfermedad o lesión aún debidamente justificadas.

1. El Real Decreto-Ley 3/2012 ha dado nueva redacción al artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, que regula una modalidad de despido objetivo basado en las faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, del trabajador, una vez que se superen determinados umbrales y las ausencias no se incluyan entre los supuestos exceptuados que regula el propio precepto. La redacción dada por la nueva norma es la siguiente:

«Artículo 52. Extinción del contrato por causas objetivas. El contrato podrá extinguirse:

d) Por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.»

La novedad de esta nueva regulación estriba en la exclusiva identificación del absentismo individual, de corta duración, aún fundamentado en bajas por enfermedad o accidente, como único criterio o causa que justifica la extinción unilateral por el empresario, con independencia de que las bajas conlleven o no una incapacitación para el trabajo -en principio el artículo no vincula la ausencia al trabajo con la incapacidad, sino más bien lo contrario, con el interés puro y duro de la empresa-. Lo relevante, pues, es que la ausencia del trabajador por razón de enfermedad se convierte en si misma en una justa causa para el cese.

Tan drástica y radical es la tipología de la nueva norma que al incluir las faltas de asistencia “intermitentes” que alcancen “el 20% de las jornadas hábiles en dos meses constitutivos” y tengan una duración de menos de 20 días consecutivos, significa que un trabajador que se ausente por enfermedad o accidente no laboral 9 días en dos meses, en dos períodos de cuatro días, por un lado, y cinco días, por otro, puede ser objeto de despido justificado. Lo que es tanto como decir que incluso un trabajador que sufre una pequeña operación quirúrgica que le tenga de baja laboral siete u ocho días, y al mes siguiente vuelva a tener dos ó tres días de baja como consecuencia de cualquier recidiva menor de aquella intervención, u otro motivo, puede incurrir en causa objetiva, y por tanto justificada, de despido

2. Tal configuración legal vulnera principios básicos sobre los que se asienta la Organización Internacional del Trabajo, de la que es miembro España, así como el contenido del artículo 6.1 del Convenio 158 de la OIT, precisamente por configurar como justa causa de despido las ausencias al trabajo motivadas por la enfermedad del trabajador o trabajadora derivada de contingencias comunes.

Ya la Declaración de Filadelfia de 1944, actual Carta de la OIT, incluía entre los principios fundamentales entre los que se basa la OIT la concepción de que “el trabajo no es una mercancía” así como “la lucha contra la necesidad”, que se traducen en “la obligación solemne” de fomentar la extensión de “las medidas de seguridad social” y “proteger adecuadamente la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones”.

Y el propio texto de la Constitución de la OIT en su Preámbulo denunciaba las condiciones de trabajo que entrañan “injusticia, miseria y privaciones” para gran número de trabajadores, e incluía expresamente entre sus objetivos la urgente mejora de dichas condiciones, singularizando entre otros la “protección de los trabajadores contra las enfermedades”, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo”.

Peo fue el Convenio 158 el que plasmó con carácter normativo y vinculante para los países que lo ratificaran la protección de los trabajadores frente a la enfermedad, no sólo proporcionándoles asistencia médica y protección social en caso de ausencia al trabajo, sino también protegiéndoles de la arbitrariedad del empresario que, ante la menor utilidad que puede tener un trabajador que falta al trabajo por encontrarse enfermo, o por sufrir un accidente también no laboral, puede adoptar la decisión, conforme a su mero interés económico, de prescindir de aquél a través de una decisión de despido.

El artículo 6 del Convenio establece lo siguiente:

“Artículo 6

1. La ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo.

2. La definición de lo que constituye una ausencia temporal del trabajo, la medida en que se exigirá un certificado médico y las posibles limitaciones a la aplicación del párrafo 1 del presente artículo serán determinadas de conformidad con los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio.”

Como resalta la Comisión de Expertos, el objetivo de este artículo “consiste en proteger el empleo del trabajador en un momento en que éste se encuentre en la imposibilidad de cumplir con sus obligaciones por razones de fuerza mayor” [Protección contra el Despido Injustificado, Párrafo 137], no en proteger el interés económico del empresario, por más que este Convenio, como el resto, tenga siempre en cuenta un razonable equilibrio entre los intereses de capital y trabajo. Pero aquí, en cumplimiento y desarrollo de alguno de los objetivos fundaciones de la OIT el bien jurídico más garantizado es el trabajador y su empleo.

Como señala la propia Comisión de Expertos, el Convenio no define la noción de ausencia temporal, pero la expresión implica una razonable duración, verificada en su justificación por un certificado médico, y con posibles limitaciones derivadas de la propia duración, en la medida que se vinculan con la capacidad de trabajo, pues “se la debe prever de modo tal que siga siendo compatible con el objetivo del artículo”, la protección del empleo y del trabajador enfermo. En los distintos países oscila entre algunos meses y varios años, aunque muchos

países han adoptado una duración de seis meses. La ausencia temporal se traduce por lo general en la suspensión del contrato de trabajo durante un plazo determinado, manteniéndose las prestaciones del empleador o las de la seguridad social, estas últimas, en forma total o parcial, y la prohibición de poner término a la relación de trabajo durante ese período, o la prohibición de hacerlo durante un plazo determinado.

3. En el presente caso no estamos ante una extinción motivada por la capacidad del trabajador, pues lo relevante es la ausencia, y no que el trabajador tenga lesiones incapacitantes, y tampoco la proyección temporal de la ausencia permite deducir una falta de capacidad laboral del trabajador afectado. Ni tampoco se exige justificación de perjuicio económico para el empresario.

La supresión del cómputo del absentismo de la plantilla total del centro pone en evidencia que es sólo la enfermedad lo que determina el cese, y no un coste antieconómico para la empresa que obligue a adoptar medidas excepcionales de reducción de plantilla, pero con esta reforma se elimina uno de los principales obstáculos con los que contaba la aplicación por las empresas de esta modalidad de extinción del contrato de trabajo.

No es, pues, idea vinculada a restringir el absentismo injustificado, basado en la falta de veracidad de la situación incapacitante del trabajador, o en la sospecha fundada de que las ausencias al trabajo no están amparadas en causa real, seria y verificable. Todo lo contrario, opera justamente en el ámbito de las ausencias justificadas, que precisan alcanzar los umbrales señalados para ser causa objetiva de despido, pues las injustificadas son causa de despido procedente sin necesidad de alcanzar ningún índice o reiteración en período temporal concreto.

El art. 6.2 del Convenio 158 OIT permite a la legislación o práctica nacionales definir que es una ausencia temporal (para delimitarla de una ausencia permanente), o la posible exigencia de certificado médico, o las posibles limitaciones al párrafo 1, pero no puede concebirse como una habilitación para la derogación general y completa de dicho precepto, sino a lo más modular su alcance en determinados casos, como por ejemplo, cuando la intensidad de las ausencias pongan en evidencia la falta de capacidad del trabajador. Ya la legislación española regula, desde hace mucho tiempo, los efectos sucesivos de una baja laboral de más de seis meses y de más de dieciocho meses, pero siempre desde la perspectiva de la incapacitación para el trabajo.

Pero en el presente caso el Real Decreto-Ley 3/2012 ha habilitado a la enfermedad como causa de despido justificado. Reiteramos que la clave en la configuración de la norma es la enfermedad, y no el gravamen a la empresa, o la capacidad el trabajador, lo que justifica el cese. Y no puede entenderse que la

duración de la ausencia -9 días en dos meses de promedio- sea un desequilibrio económico al empresario, sin ponderar la culpabilidad del trabajador, o su antigüedad y trayectoria profesional.

A fin de justificar que no estamos ante un desequilibrio del contrato de trabajo que lo haga especialmente oneroso para el empresario, hemos de reparar que los días de ausencia que justifican el cese están por debajo del número de días a cargo de la empresa en los supuestos de Incapacidad Temporal por contingencias comunes, lo que es una medida estructural del contrato de trabajo, por lo que la ausencia del trabajador por un intervalo inferior no sólo no es una anomalía excepcional que justifique la resolución contractual, sino un evento que entra dentro de la finalidad que cabe esperar del contenido de las respectivas prestaciones, en cuyo caso la empresa tiene que asumir un determinado riesgo como es la ausencia del trabajador, y no puede operar por tanto como causa resolutoria que presuponga un desequilibrio contractual.

La explicación o justificación de la norma, entre la facilitación del despido de estos trabajadores y el funcionamiento del sistema económico y productivo, se ha de situar en que con ello se dota a las empresas de un nuevo mecanismo para mejorar la productividad, por la vía del despido de los trabajadores a los que por sus características físicas, genéticas, o ámbitos sociales, o simplemente por las circunstancias de la vida, los coloque en mayor propensión a sufrir los efectos de las enfermedades.

Sin embargo, tal planteamiento es contrario a toda idea de razón, y a las bases mismas de un Estado social y democrático de Derecho, que propugna, como hace la Constitución Española, la dignidad de la personal como derecho fundamental, e igualmente a los principios que fundamentan a la Organización Internacional del Trabajo, que repudia la consideración del trabajo como simple mercancía útil o inútil para el empresario, y que busca proteger al trabajador y su empleo de las enfermedades. No resulta coherente con tales valores y principios, y con la regulación del artículo 6 del Convenio 158, que se pueda, con base en una legislación que ha de concordar con tales derechos y principios, dar cobertura a un despido que se produce por el hecho simple y directo de estar enfermo el trabajador.

PRUEBAS.

Se acompaña a esta Queja las siguientes pruebas documentales:

Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE del 11 de febrero de 2012).

En virtud de lo anteriormente expuesto,

SOLICITAMOS A LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO que tenga a bien admitir esta Queja por vulneración de derechos relacionados con el despido de los trabajadores, garantizados por esa organización internacional, junto a los documentos que la acompañan y, tras someterla al examen de los órganos correspondientes para la comprobación de las violaciones de derechos denunciadas:

1) Declare la vulneración de derechos de los trabajadores relativos a la terminación de la relación de trabajo por despido del empleador, reconocidos y garantizados por el Convenio nº 158 de la OIT, llevada a cabo por el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE del 11 de febrero), en la regulación de las siguientes materias:

A - La fijación de un período de prueba de un año en la nueva modalidad de contrato indefinido, que implica el establecimiento de un despido sin causa y sin una indemnización adecuada.

B - La nueva regulación de las causas de despido económicas, técnicas, organizativas o de producción, que conlleva que los trabajadores pueden ser despedidos sin una causa de suficiente entidad y proporcionalidad y sin verdadero control judicial de la decisión empresarial.

C - La supresión de los salarios de tramitación en caso de opción por el empresario de la extinción del contrato, ante la declaración judicial de la improcedencia del despido.

D - La inclusión como causa de despido objetivo por absentismo de las faltas de asistencia al trabajo motivadas por enfermedad o lesión aún debidamente justificadas.

2) Acuerde realizar las observaciones y requerimientos pertinentes al Gobierno de España sobre las anomalías comprobadas e invitarle a tomar las medidas adecuadas para el pleno respeto y cumplimiento de los derechos conculcados, y la adecuada reparación a los trabajadores y trabajadoras afectadas por la eventual aplicación de las medidas contrarias al Convenio 158 de la OIT.

Declaración complementaria. Se hace constar que además de la presente Queja, con esta misma fecha se formula por UGT Y CCOO Queja, en escrito aparte, ante el Director General de la OIT para su tramitación y decisión por el Comité de Libertad Sindical, contra el Gobierno de España, **por violación del derecho de libertad sindical y de negociación colectiva, por vulneración de los Convenios de la OIT números 87, 98 y 154, todos ellos ratificados por España.**

Se hace entrega de la presente Queja para su registro y pertinente tramitación, en la oficina de la Organización Internacional del Trabajo sita en Madrid, calle Alberto Aguilera, 15 Duplicado, 1º piso, 28015 Madrid.

Madrid, 10 de Mayo de 2012



Cándido Méndez Rodríguez
Secretario General
UGT



Ignacio Fernández Toxo
Secretario General
CCOO