

LIBERTAD SINDICAL: TRES DECISIONES DE LOS TRIBUNALES ESPAÑOLES

Conferencia pronunciada en el Tribunal Superior de Trabajo de Brasil (Brasilia, 4-VI-1982)

Excmo. Sr. Ministro Presidente del Tribunal Superior de Trabajo, Dr. Barata Silva; Excmos. Sres. Embajadores de España e Italia; Excmos. Sres. Ministros del Tribunal; Excmas. e Ilmas. Autoridades; Señoras y Señores:

Decía el clásico que «de la abundancia del corazón habla la boca» y, sin embargo, yo no encuentro palabras para mostrar en este momento la dimensión de mi gratitud.

Gratitud, en primer lugar, al gran ausente de estas reuniones —y, sin paradoja, constantemente presente en nuestro ánimo—, el maestro Russomano, que nos propuso en Madrid la participación en estos relevantes eventos juridico-laborales, y a quien la enfermedad impide acompañarnos hoy.

Gratitud para este alto Tribunal, que simbolizo en la persona de su Presidente, el Dr. Barata Silva, y que ha llevado a cabo la perfecta organización de estos actos.

Gratitud al Tribunal Regional de Trabajo de la 11.^a Región, que ha sabido aunar la eficacia con la máxima cordialidad en el curso del Seminario Internacional recién celebrado en Manaus.

Gratitud muy especial por la alta distinción con que me acabáis de



honrar, nombrándome Comendador de la Orden del Mérito Judicial del Trabajo; honor claramente superior a mis merecimientos.

Gratitud, en fin, por habernos dado la oportunidad de acercarnos a vuestro gran pueblo, a vuestra prodigiosa geografía, a vuestras instituciones dotadas de una voluntad de superación y progreso. Tened la seguridad, señores, que Brasil y lo brasileño han pasado a ocupar un lugar de privilegio en nuestro sentimiento.

Si el Profesor Giugni, que me ha precedido en el uso de la palabra, ha abordado en su interesante disertación un planteamiento general de la libertad sindical, mi propósito es el de centrar mi intervención en el análisis de tres sentencias españolas en las que se aplica el principio de dicha libertad sindical.

Antes de entrar en el examen de esas tres decisiones, parece conveniente comenzar afirmando que el principio de libertad sindical se encuentra plenamente reconocido y desarrollado en nuestro Derecho vigente. Efectivamente, tras el desmantelamiento, en 1976, de la Organización Sindical, cuya vida se había prolongado durante casi cuarenta años, en 1977 se promulga la Ley de libre asociación sindical y se ratifican por España los Convenios de la O.I.T. núms. 87 y 98, así como los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

La Constitución de 1978, que propugna el establecimiento de una «sociedad democrática avanzada», eleva al máximo rango el principio de libertad sindical, del que se derivan tres libertades básicas: la libertad de fundar sindicatos, que comporta el derecho a crearlos, a elaborar sus estatutos, a no someter éstos a autorización administrativa previa, a adherirse a federaciones y confederaciones sindicales; la libertad de acción sindical y de organización interna y la libertad de afiliación o sindicación, tanto positiva (lo que implica la existencia de un pluralismo sindical), como negativa (libertad de no afiliación).

La primera de las sentencias que deseo comentar ante ustedes, como ilustración del principio de libertad sindical que rige en el vigente derecho español, es la sentencia del Tribunal Constitucional de 23 de noviembre de 1981; una sentencia recaída a consecuencia de la interposición de un recurso de amparo, entendiéndose por tal el recurso instituido por la Constitución para garantizar la tutela de las liber-



tades y derechos fundamentales violados por disposiciones o actos de los poderes públicos, previo agotamiento de la vía judicial procedente.

El asunto objeto de la decisión del Tribunal Constitucional fue la violación de la libertad sindical de un trabajador, consistente en su despido por el empresario.

Los antecedentes del caso pueden resumirse del siguiente modo: un grupo de trabajadores pertenecientes a un determinado sindicato (el denominado «Sindicato Andaluz de Trabajadores») solicitó la celebración de elecciones sindicales en su empresa. Constituida la correspondiente Mesa Electoral, dichos trabajadores fueron proclamados candidatos. Al día siguiente de tal proclamación, fueron despedidos por el empresario, mediante cartas de despido en las que se alegaban circunstancias económicas impeditivas de la continuidad de la relación laboral. Conviene advertir, respecto de este último punto, que en el Derecho español el despido disciplinario se instrumenta a través de la llamada «carta de despido», en tanto que el despido por causas económicas requiere para su validez la previa autorización de la Administración de Trabajo. En el caso examinado, se incidió, pues, en la irregularidad formal de tramitar un despido de motivación económica como si se tratase de un despido por causa disciplinaria.

Frente a tal despido reclamaron los trabajadores ante la Magistratura de Trabajo pidiendo —en ampliación a la demanda— que se declarase nulo el despido por ser un acto contrario a diversos preceptos constitucionales (contrario al art. 14 de la Constitución, que prohíbe las discriminaciones, y al art. 28.1, que reconoce la libertad sindical). El Magistrado de Trabajo declaró, en efecto, la nulidad del despido, en su sentencia de 31 de enero de 1981, mas tal declaración se efectuó no por razones de inconstitucionalidad como habían solicitado los demandantes, sino por puras razones de forma, al haberse prescindido del trámite obligado de la previa autorización administrativa, necesario como se ha dicho para proceder a despidos por razones económicas.

No satisfechos con la fundamentación que el Magistrado dio a su declaración de nulidad del despido, los interesados recurrieron en suplicación ante el Tribunal Central de Trabajo que, en sentencia de 29 de abril de 1981, desestimó el recurso afirmando que «la realidad alegada en la ampliación de la demanda no ha sido probada, por lo que no aparece la tan aludida discriminación».

Contra tal sentencia recurrieron en amparo ante el Tribunal Constitucional los trabajadores, invocando la violación del artículo 14 de la



Constitución, que reconoce el principio de igualdad de los ciudadanos ante la ley y la prohibición de las discriminaciones, del Convenio número 111 de la OIT, sobre no discriminación, y del artículo 28 de la Constitución, «porque si en un proceso electoral se produce un despido sin justificación legal alguna y este despido trae consigo la ruptura de la relación laboral mediante indemnización, se produce una quiebra del sistema de ejercicio de la libertad sindical», así como del artículo 24 de la Constitución, por entenderse que los trabajadores habían quedado situados en indefensión.

Por su parte, el Ministerio Fiscal solicitó la desestimación del recurso, al no haberse probado en el juicio laboral la discriminación sindical invocada por los recurrentes.

La divergencia fundamental entre la argumentación de los recurrentes y de las sentencias de la Magistratura de Trabajo y del Tribunal Central de Trabajo radicaba, pues, en la diversa motivación en que se basaba la nulidad del despido. Si la existencia de esta nulidad no se cuestionaba, su razón era distinta, según los recurrentes y los Tribunales laborales que se pronunciaron al respecto. Para éstos, efectivamente, había nulidad de los despidos, pero por puras razones formales; para los trabajadores afectados las razones de nulidad residían en la infracción de derechos constitucionales, entre ellos, el de libertad sindical.

¿Qué diferencias prácticas se derivan de la elección de uno u otro tipo de nulidad? Sin entrar ahora en un complejo tema técnico —el del mayor o menor ajustamiento de la Ley de Procedimiento Laboral al Estatuto de los Trabajadores en esta materia—, debe indicarse que la Ley de Procedimiento Laboral (art. 113) considera nulo el despido por causas económicas o tecnológicas efectuado sin el previo requisito de la autorización administrativa; la consecuencia de la declaración de tal nulidad es la de «la inmediata readmisión del trabajador» (artículo 103); mas, si el empresario no procede a dar cumplimiento a su deber de readmitir, éste queda convertido, en la fase de ejecución de sentencia, en una pura obligación de indemnizar (art. 211).

Por el contrario, la declaración de nulidad de un despido basada en la inconstitucionalidad de éste, al ser contrario al principio de libertad sindical, daría lugar, según razona el Tribunal Constitucional, a una «nulidad radical», cuyo alcance sólo puede ser uno: la necesaria readmisión del despedido, no sustituible, a elección del empresario (ni siquiera en vía de ejecución de la sentencia) por la mera indemnización.

Naturalmente, tal declaración de nulidad radical había de basarse



en la prueba efectiva de que el despido de los candidatos constituía una discriminación por motivo sindical. Tanto la Magistratura de Trabajo como el Tribunal Central de Trabajo declararon no probada tal discriminación, y resolvieron, según dice el Tribunal Constitucional, «acudiendo a los principios comunes sobre el reparto de la carga de la prueba», a cuyo tenor correspondía a los trabajadores la oportuna demostración.

Sin embargo, el Tribunal Constitucional mantiene, siguiendo la doctrina del Comité de Libertad Sindical (Informe 130, caso núm. 673) y de la Recomendación de la OIT núm. 143, que «la dificultad probatoria de la motivación antisindical hubiera podido obviarse trasladando al empresario la prueba de la existencia de un motivo razonable de despido». Continuando la tendencia del derogado Decreto 1.878/1971, dice el Tribunal Constitucional que «es el empresario el que debe probar que el despido, tachado de discriminatorio, obedece a motivos razonables, extraños a todo propósito atentario de la libertad sindical», y ello en virtud de un «principio de justicia».

Las consecuencias de esta doctrina son de extrema importancia: siempre que un empresario despidiera alegando un motivo disciplinario y no logre demostrar la existencia de tal motivo, y siempre que al tiempo el trabajador alegue que el despido se funda en discriminación sindical (o de otro tipo), el despido no recibirá la calificación de improcedente (de la que se derivaría la opción patronal entre readmisión e indemnización), sino la de radicalmente nulo (de la que se derivaría la necesaria readmisión).

Solventado de esta manera el problema de la prueba de la discriminación, el Tribunal Constitucional entra de lleno en la calificación jurídica de los despidos sometidos a su consideración, manifestando que «más que un problema de igualdad (se trata de) un problema de libertad sindical», ya que «la libertad de afiliarse a cualquier sindicato y la libertad de no afiliarse, y el desarrollo de la actividad inherente a la legítima actuación en el seno de la empresa (...) necesita de garantías frente a todo acto de injerencia, impeditivo u obstativo del ejercicio de esa libertad».

Se está así, según el Tribunal Constitucional, ante un despido que hay que calificar como inconstitucional, y que, por tanto, adolece de «nulidad radical», lo cual «comporta necesariamente la readmisión, excluyéndose toda facultad de opción ejercitable por el empresario» (en favor de la indemnización), lo que exige «la reintegración de los



trabajadores en su puesto con el pago de los salarios y el mantenimiento de sus derechos adquiridos».

Además de esta declaración de nulidad radical, el Tribunal Constitucional reconoce «el derecho de los demandantes a no sufrir discriminación por razón de su pertenencia a un sindicato y de presentarse como candidatos para cubrir puestos de representación obrera en la empresa».

La sentencia del Tribunal Constitucional, tras sus enérgicos pronunciamientos sobre la nulidad radical de los despidos, rechaza expresamente pronunciarse sobre la cuestión de la ejecución del fallo («medios de coercibilidad» o «medios sustitutorios de la restitución *in natura*»), cuya resolución prefiere deferir a las decisiones ejecutorias que puedan dictarse «en su tiempo». Tales decisiones ejecutorias habrán de discurrir, para que se obtenga la finalidad que persigue la «nulidad radical» del despido, por las vías de los artículos 212 y 213 de la Ley de Procedimiento Laboral: si el empresario condenado a readmitir no cumpliera voluntariamente la condena, el Magistrado de Trabajo dispondrá las medidas necesarias para que los trabajadores despedidos continúen percibiendo sus salarios y se mantengan en alta en la Seguridad Social, suspendiendo al tiempo el deber de prestación laboral de los trabajadores.

La segunda sentencia a la que he de referirme es la sentencia del Tribunal Supremo (Sala 3.ª de lo Contencioso-administrativo), recaída en un recurso de apelación interpuesto en un procedimiento de protección jurisdiccional de la libertad sindical, regido por la Ley de 26 de diciembre de 1978.

El asunto litigioso consistió en la violación del derecho de un determinado sindicato a participar en la utilización del patrimonio de la extinta Organización Sindical.

Los antecedentes del caso son los siguientes: el Ministerio de Trabajo cedió la utilización de locales procedentes del patrimonio de la desaparecida Organización Sindical a tres Centrales Sindicales (CCOO, UGT y USO). Una cuarta Central —el «Sindicato Unitario»— solicitó del Ministerio la concesión de análoga facultad, sin obtener respuesta de la Administración. El citado Sindicato interpuso recurso ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, alegando que la actitud de la Administración violaba el principio de libertad



sindical, y solicitando la cesión de locales en las mismas condiciones en que se habían concedido a los restantes sindicatos.

En su petición de que se declarase discriminatoria y atentatoria contra la libertad sindical la actuación de la Administración, los recurrentes invocaron la Constitución (arts. 9.2, 10.2, 14 y 28), los Convenios de la OIT, núms. 87 y 98, el Código Civil (art. 1.5) y la Ley de asociación sindical (art. 1.3).

Por su parte, el Ministerio Fiscal y el Abogado del Estado coincidieron en argumentar que el recurso era improcedente al no existir norma legal alguna que reconozca el derecho al disfrute de los locales de la extinguida Organización Sindical.

La Audiencia Nacional, en su sentencia de 2 de abril de 1980, estimó, de acuerdo con lo dispuesto en la Constitución, en los Convenios 87 y 98 de la OIT y en la Ley de asociación sindical de 1977, que «los actos de favor o que impliquen una distinción por parte de la Administración, es decir, un trato diferente que no obedezca a criterios de objetividad respecto de las organizaciones sindicales, pueden subsumirse como atentatorios a la libertad de sindicación». Igualmente manifestó la Audiencia Nacional que, de acuerdo con la legislación vigente, la Administración tiene la facultad de «facilitar aquellos locales a las organizaciones que alcancen una razonable implantación», bien entendido que las correspondientes adscripciones «habrán de hacerse bajo modalidad que asegure la titularidad pública (...) sobre tales bienes», y «según criterios de interés general y de tratamiento sin discriminación violadora de la igualdad y, por ende, libertad sindical, que son principios ordenadores de nuestro Ordenamiento fundamental». En suma, concluye la sentencia de la Audiencia Nacional, la cesión de locales a unas Centrales y la denegación a otras, al no poder apoyarse en el argumento de la mayor representatividad de las primeras, «constituye una verdadera violación de la libertad sindical», debiendo la Administración «cesar en ese trato discriminatorio».

(Como cuestión accesoria a los efectos de esta exposición, pero fundamental en cuanto a la solución del litigio, debe indicarse que la Audiencia Nacional entendió que el procedimiento seguido por la Administración para ceder el uso de locales no se ajustó a la legalidad, de tal manera que no pudo servir de precedente para el reconocimiento del derecho del sindicato reclamante. Recurrido este punto de la sentencia ante el Tribunal Supremo, la Sala 3.ª de éste desestimó el recurso de apelación en sentencia de 3 de octubre de 1980, razonando que «para acceder a la concesión de locales postulada, habría de cum-



plirse cierta preceptiva legal (...) que no se ha cumplido», y que «del simple otorgamiento de concesiones discrecional y sin ajustarse a la preceptiva legal imperante, no se puede sacar un precedente válido y vinculante, ya que si la Administración obró mal, no por tal instrucción se puede seguir *sine die* obrando a espaldas de la ley, en cuanto que los precedentes ilegales no pueden vincular a los Tribunales».)

La tercera y última de las sentencias a las que he de referirme es la de la Magistratura de Trabajo número 2 de Murcia, de 23 de enero de 1982, confirmada por el Tribunal Central de Trabajo en su sentencia de 6 de mayo de 1982.

El asunto sobre el que dicha sentencia reflexiona y se pronuncia es de la validez de la cláusula de un convenio colectivo por la que se obligaba a los trabajadores beneficiados por éste y no afiliados al sindicato pactante a satisfacer un llamado «canon por negociación colectiva».

En efecto, las partes de un convenio colectivo provincial incluyeron en éste una cláusula a cuyo tenor los empresarios afectados por el convenio deducirían una fracción del salario, en concepto de «canon por negociación», a los referidos trabajadores beneficiarios del pacto colectivo, ingresándola ulteriormente a favor del sindicato pactante.

El fundamento de la imposición del referido «canon» se situaba por las partes del convenio en el hecho de que de éste se derivarían ventajas a favor de trabajadores no afiliados al sindicato contratante, de los que se estimaba razonable exigir una compensación económica en razón de los gastos derivados de la negociación colectiva.

La sentencia de la Magistratura de Trabajo examina con detenimiento la naturaleza del canon por negociación, y emite los siguientes pronunciamientos:

— Por lo pronto, no se trata de una verdadera cuota sindical, ya que ésta es consecuencia de la libre y voluntaria afiliación de un trabajador a un sindicato, presupuesto básico que falta en el caso del «canon», impuesto al no afiliado y sin contar con su consentimiento.

— tampoco se trata de una contribución o tributo exigido por los sindicatos, pues éstos carecen de poder alguno para establecer impuestos; poder que compete en exclusiva, y a través de disposición legal, al Estado (art. 133.1 de la Constitución).

— tampoco resulta acogible la tesis de que el «canon» tenga su fun-



damento en el hecho de que los trabajadores no afiliados se benefician de una gestión de negocios sin mandato o de una estipulación en favor de tercero, dado que es la propia ley la que atribuye al convenio colectivo su eficacia normativa. «Los trabajadores —dice la sentencia comentada— cuando se someten a un convenio colectivo no se enriquecen injustamente, tanto si pagan como si no pagan los gastos producidos en su negociación, porque ésta es una función que las centrales desenvuelven por atribución constitucional».

Desde otro punto de vista, añade la sentencia que las partes de un convenio no están legitimadas para disponer la retención de una fracción del salario sin consentimiento del interesado. En tal sentido —añadimos nosotros— es significativo que el Acuerdo Marco Interconfederal de 1980 (suscrito por la Central patronal y por las centrales sindicales UGT y USO) y el Acuerdo Nacional de Empleo de 1981 (suscrito por las centrales CCOO y UGT, Confederación empresarial y Gobierno) prevén la estipulación de la cláusula «check-off» o de retención de cuotas sindicales condicionándola a: 1.º) que el trabajador afectado esté afiliado al sindicato correspondiente; 2.º) que el descuento sea solicitado por el trabajador; 3.º) que el descuento sea solicitado precisamente por escrito, consignándose la central a la que pertenece, la cuantía de la cuota y cuenta bancaria a la que debe ser transferida.

Obviamente, ninguno de estos requisitos se dan en el supuesto de la llamada «cuota de solidaridad» o «canon por negociación»: ni afecta a trabajadores afiliados al sindicato ni existe petición alguna por parte de éstos para que se les descuenta una fracción de su salario.

Con ser importantes los anteriores argumentos, el núcleo de la impugnación de la viabilidad del «canon de negociación» se halla en el hecho de que éste es contrario al principio de libertad sindical proclamado en la Constitución y textos internacionales vigentes en España.

La sentencia de 23 de enero de 1982 parte de la declaración del artículo 28.1 de la Constitución según la cual «nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato», de donde deduce que «como quiera que la afiliación es un acto de integración o encuadramiento sindicales, que comporta diversos deberes, entre ellos el de contribuir al mantenimiento del sindicato elegido... mediante el abono de cuotas, derivase de ello que ninguno de los deberes típicos del afiliado y menos el de cotizar, puede imponerse coactivamente a quien no lo es». Los principios de libertad y democraticidad sindicales (arts. 28.1 y 7, res-



pectivamente, de la Constitución) no toleran la imposición de una contribución que, de estar afiliado el trabajador a sindicato distinto del que celebra el convenio, supondría gravar doblemente su patrimonio, lo que por otra parte estimularía al trabajador a abandonar el sindicato no pactante, con el consiguiente quebranto para éste.

La sentencia de 23 de enero ha rebatido, con preciso conocimiento de la materia analizada, las argumentaciones acerca de la presunta admisión en el Derecho internacional, comparado y comunitario europeo de la cláusula sobre «cuota de solidaridad por negociación colectiva».

En cuanto al Derecho internacional, recuerda que «no existe compromiso alguno contraído por el Estado español e incorporado a nuestro Ordenamiento jurídico, *ex art. 10.2* de la Constitución, que obligue a admitir las llamadas cláusulas de garantía sindical»; ni el Convenio 87, ni el 98 de la OIT, ni la doctrina del Comité de Libertad Sindical conducen, contra lo que se ha dicho en algún momento con cierta ligereza interpretativa, a tal admisión.

En cuanto al Derecho comparado, razona muy bien el Magistrado que es inoportuno invocar el Derecho extranjero cuando «no se está ante una situación de incerteza, por carencia de normas españolas (...), pues tales normas existen en nuestro Ordenamiento, con significado claro». *Ex abundantia*, denuncia el juzgador que «el pretendido ejemplo extranjero es relativo», pues «se forzó con hábil dialéctica el valor del precedente anglosajón», como demuestra la lectura de la *Employment Protection (Consolidation) Act 1978*, modificada por la *Employment Act 1980*.

En fin, y en cuanto al Derecho comunitario europeo, aporta el Magistrado el significativo *affaire Young, James y Webster*, en el que el Tribunal Europeo de Derechos del Hombre entendió improcedentes los despidos realizados en ejecución de una cláusula de seguridad sindical.

Redondeando su línea argumental, la sentencia de 23 de enero se acoge al canon interpretativo del artículo 3.1 del Código Civil (las normas se interpretarán en relación con «la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas») para evidenciar que el momento presente es «el que ha seguido a la recién liquidada organización sindical vertical, y en el que no es aventurado afirmar se cuenta con un general rechazo del cuerpo social, muy sensibilizado en este punto, a imposiciones de signo autoritario». «Hay que invalidar —prosigue la sentencia trayendo a colación una muy oportuna referencia legislativa— un

acuerdo social cuyo parecido con vieja disposición, contenida en el artículo 17 de la Ley de 6 de diciembre de 1940, exime de más comentario: "Para el cumplimiento de sus funciones, las Centrales Nacional-sindicalistas (...) *podrán imponer cuotas* a todos los productores de su jurisdicción, *estén o no inscritos en aquéllas*".

Los razonamientos anteriores, expuestos con la concisión a que obliga la ocasión, desembocan lógicamente y necesariamente en la tacha de ilegalidad de la cláusula sobre «cuota de solidaridad».

No por obvio debe dejarse de decir que la consideración de que tal «cuota» es ilegal en nuestro Derecho no empaña en nada la convicción —que el juzgador comparte expresamente— acerca del «talante democrático» de las Centrales afectadas; como en nada empaña tampoco el firme convencimiento de que la «sociedad democrática avanzada» que propugna la Constitución desde su Preámbulo no podrá alcanzarse sin unos sindicatos fuertes, siendo su solidez económica garantía indispensable de esa firmeza.

Tal como indiqué en un principio, la sentencia de la Magistratura de Murcia fue confirmada en su integridad por el Tribunal Central de Trabajo (sentencia de 6 de mayo de 1982). El alto Tribunal ratifica la ilegalidad de la «cuota de solidaridad» o «canon de negociación», alegando que «es absurdo e impensable pretender que en un convenio colectivo se puedan regular materias propias del régimen jurídico interno que liga a un sindicato con sus afiliados o se puedan dictar normas que ordenen las relaciones de una organización sindical con trabajadores no afiliados a ella». Adicionalmente, el Tribunal Central de Trabajo, que hace suyos expresamente muchos razonamientos del Magistrado provincial, insiste en el argumento de la libertad sindical negativa para descalificar la validez de la cláusula en litigio: «si no se puede forzar a nadie a afiliarse a un sindicato, razones incluso de mayor peso determinan que no se pueda tampoco obligar a ningún trabajador a contribuir económicamente a una organización sindical a la que no está afiliado, pues en tal caso se le imponen tan sólo cargas que son propias de la afiliación, sin la contrapartida de los beneficios que ésta conlleva».

En definitiva, «las organizaciones sindicales son quienes se deben hacer cargo del pago de los gastos que origina su intervención en la negociación de los convenios colectivos», quedando exentos de semejante carga los trabajadores no afiliados al sindicato pactante. De aquí que el Tribunal Central proceda a rechazar los argumentos de los recurrentes en el sentido de que la sentencia «de instancia» violó el



principio de solidaridad de los trabajadores —solidaridad, puntualiza, que en todo caso habrá de ser voluntariamente asumida— e incidió en discriminación, relevando a los trabajadores no afiliados del pago del «canon»; pago al que, obviamente, no venían obligados.

ALFREDO MONTOYA MELGAR

Catedrático de Derecho del Trabajo

Universidad de Murcia (España)

