

DOS REFERENDUMS EN ITALIA SOBRE EL DESPIDO

ANTONIO BAYLOS GRAU

NET21 NÚMERO 22, Abril 2025

Los días 8 y 9 de junio se celebra en Italia, coincidiendo con la segunda vuelta de las elecciones administrativas y municipales, la votación de cinco referéndums promovidos por la CGIL, la confederación sindical mayoritaria de aquel país. Son cinco consultas populares sobre el trabajo y la ciudadanía, que abordan temas fundamentales de las relaciones laborales – el despido, el trabajo temporal precario, la salud y seguridad en el trabajo, la integración en la ciudadanía italiana de los extranjeros¹ – que pese a su interés, no han sido comentados en los medios de comunicación españoles ni tampoco son conocidos ni siquiera en el ámbito sindical de nuestro país.

La implicación de la CGIL tiene que ver con el contenido de las derogaciones solicitadas en la consulta popular. Los dos primeros referéndums abordan el despido, o, mejor dicho, la modificación de las consecuencias que se producen en el ordenamiento si el despido se declara ilegítimo (improcedente o injustificado) por una decisión judicial. Es decir, la derogación de la legislación que en el 2015 puso punto final, tras un enorme debate en el marco de las políticas de la austeridad y de la supuesta creación de empleo sobre la base de aligerar las garantías del mismo, a la readmisión forzosa como la respuesta del ordenamiento jurídico frente al despido injustificado que venía recogida desde 1970 en el art. 18 del *Statuto dei Lavoratori* italiano.

La reivindicación sindical de volver a la readmisión forzosa como protección general frente al despido injustificado en empresas de más de 15 trabajadores (art. 18 *Statuto dei Lavoratori*)

Hay que tener en cuenta que en el momento de su promulgación, la resistencia sindical a la *Jobs Act* llevó al sindicato entre el 2016 y 2017 a plantear una serie de referéndums derogatorios, uno de los cuales, justamente sobre la recuperación de la institución de la readmisión forzosa, fue considerado improcedente por la forma en que se construía / reconstruía la institución, yendo más allá de la pura exigencia derogatoria de la norma en que consiste la esencia del referéndum “negativo” que prevé la Constitución italiana. La CGIL, que había lanzado una propuesta fuerte de regulación de los derechos de los y

¹ Una descripción del significado del referéndum derogatorio y del contenido de las preguntas que se plantean en las cinco consultas se puede encontrar en esta entrada del blog “Según Antonio Baylos”, <https://baylos.blogspot.com/2025/04/los-referendums-de-junio-en-italia.html>

las trabajadoras mediante la “Carta de derechos universales del Trabajo”², impulsó asimismo una campaña extensa por la libertad en los lugares de trabajo que llevaba consigo la petición de tres referéndums sobre el trabajo relativos a tres cuestiones centrales: la eliminación de lo que se denominaba *voucher* que implicaba una remuneración sin apenas contribuciones fiscales para los trabajos ocasionales y esporádicos que realmente se estaba empleando sin control³, el restablecimiento de la responsabilidad solidaria plena entre contratistas y subcontratistas y la empresa principal ante los accidentes de trabajo, y, como elemento más vistoso, la derogación de las reformas que, como consecuencia de las indicaciones de la gobernanza económica europea, se habían realizado sobre el régimen del despido en el Estatuto de los Trabajadores, eliminando la tradicional respuesta normativa de éste frente al despido ilegítimo, la readmisión forzosa del despedido, ahora solo vigente para los despidos discriminatorios y vulneradores de derechos fundamentales. Esta propuesta de referéndum recogió más de tres millones de firmas.

La petición efectuada por la CGIL no sólo buscaba la derogación de la última reforma impulsada por el presidente del gobierno, Matteo Renzi, sino también la que había realizado el gobierno Monti en el 2012 sobre este mismo artículo 18 del Estatuto de los trabajadores, de manera que emergía de la petición refrendaria una norma en la que se establecía la readmisión forzosa ante el despido ilegítimo excepto para las empresas de cinco o menos trabajadores. Sin embargo, la jurisprudencia constitucional no admite las peticiones “manipulatorias” del referéndum derogatorio, entendiendo por tales aquellas que vienen a suponer la “manipulación” del elemento abrogatorio de varias normas de tal modo que de ello se infiere una propuesta concreta de regulación, un elemento propositivo en positivo que excede del carácter de legislador negativo que es propio de la figura del referéndum derogatorio, con la finalidad de que este instrumento no pueda ser empleado como sustitutivo de la iniciativa legislativa plena, propositiva y regulatoria, que debe descansar en el Parlamento. Y esta fue la decisión, adoptada por una mayoría exigua en el pleno de la Corte Constitucional, que impidió en esa ocasión que el referéndum saliera adelante.

En esta ocasión, sin embargo, ocho años después de ese primer intento, la reformulación de la pregunta ha sorteado el control de la Corte Constitucional y de esta manera el primero de los referéndums aprobados pide la derogación de la que se

² Un documento de importancia en el renacer del “cartismo laboral” que se produjo en varios países de Europa tras la aplicación de las políticas de austeridad. Cfr. <https://binaries.cgil.it/pdf/2022/02/23/105807663-e0ac6a67-e17b-42a6-b1a1-e7189d58c393.pdf>

³ Sin embargo, en marzo de 2017, se aprobó un Decreto que eliminó esta figura del ordenamiento italiano. Decreto-Ley 17 marzo 2017, n. 25, *Disposizioni urgenti per l'abrogazione delle disposizioni in materia di lavoro accessorio nonche' per la modifica delle disposizioni sulla irresponsabilita' solidale in materia di appalti*.

conoce como *Job Act* – decreto legislativo 23/2015 – y el “contrato de tutela creciente” que sustituía la readmisión obligatoria en caso de despido injustificado por una indemnización para los contratados después del 7 de marzo del 2015, creada para “favorecer la entrada de «nuevos contratados» en el mundo laboral, acentuando su flexibilidad de salida con el reconocimiento de una protección resarcitoria-monetaria predeterminada, y paliando así las consecuencias del despido injustificado”.

La corrección de la norma legal por la jurisprudencia constitucional (2018-2024)

Es importante señalar que este texto, fue posteriormente modificado por el llamado “Decreto dignidad” del gobierno que formaron el Movimiento 5 Estrellas y la Lega de **Salvini** - el gobierno verde-amarillo como fue denominado - aumentando las indemnizaciones, pero ese incremento de la protección resarcitorio-monetaria ha sido objeto de una larga serie de decisiones de la Corte Constitucional impugnando el contenido de la norma - y mitigando sus efectos más negativos - en diferentes aspectos.

En el de mayor importancia, el elemento indemnizatorio el que ha sido cuestionado como inconstitucional por el Tribunal constitucional italiano en la primera sentencia de 2018 que encuentra su justificación en la decisión del Comité Europeo de Derechos Sociales en su interpretación de la Carta Social Europea. El incremento de la indemnización que había efectuado el Decreto Dignidad no era suficiente porque la dignidad del trabajador requiere al menos que el juez pueda cuantificar el daño provocado por la injusta pérdida del puesto de trabajo. Sin embargo, tanto en el sistema de la *Job Act* como en el del Decreto Dignidad, el mecanismo de cálculo de la indemnización estaba rígidamente determinado en la ley sobre la base únicamente de la antigüedad del trabajador, y por lo mismo está expuesto, en especial durante los primeros años del empleo, al constante riesgo de un despido arbitrario con un coste indemnizatorio bajo. Es evidente que consentir al empleador calcular con exactitud cuánto cuesta despedir a un trabajador elimina cualquier efecto disuasorio de un despido improcedente o sin causa justa, cuestión que ha sido asimismo afirmado por las decisiones del CEDS en aplicación de la Carta Social Europea. La sentencia del Tribunal constitucional italiano establece que el juez podrá determinar la indemnización por despido improcedente teniendo en cuenta no sólo la antigüedad en la empresa, sino también otros factores, como por ejemplo la gravedad del comportamiento empresarial, las posibilidades de volver a encontrar otro empleo para el trabajador despedido, las condiciones de mercado, las cargas familiares o la situación y las características de la empresa.

Más allá por tanto de la tutela real que el ordenamiento pueda otorgar al derecho al trabajo mediante la consideración de los despidos improcedentes como actos unilaterales del empresario que deben ser removidos y donde por consiguiente la readmisión debe ser una opción siempre practicable por el trabajador, que era el debate

italiano sobre el mecanismo previsto en el art. 18 del *Statuto dei Lavoratori*, lo que el Tribunal Constitucional italiano aborda en su sentencia es una cuestión diferente, puesto que da por supuesto que cabe una tutela “obligacional” del derecho al trabajo consistente en la reparación económica del acto ilícito del empleador de rescisión unilateral del contrato de trabajo. Lo que sucede es que el *quantum* de esa indemnización no puede estar establecido de antemano en razón exclusivamente de la antigüedad en la empresa, que es un parámetro que pone en riesgo a los trabajadores de menor antigüedad en la misma ante decisiones del empleador potencialmente arbitrarias y sin embargo de bajo coste, de forma tal que en la determinación de la indemnización el órgano judicial tiene necesariamente que tener en cuenta otras variables en relación directa con la gravedad de la lesión al derecho fundamental al trabajo y a la posición personal del trabajador despedido.

Otras sentencias han intervenido sobre diferentes aspectos del régimen legal del despido presente en aquellas normas. Así, en una sentencia de 2021, se trata de la sanción que la norma preveía para los supuestos en los que el juez comprueba la “manifiesta inexistencia” del hecho que se alega como causa del despido, es decir, la respuesta que el ordenamiento italiano da a los despidos arbitrarios o sin causa real por parte del empresario, una categoría que en España es reconducida a la declaración de improcedencia y por consiguiente a la extinción definitiva del contrato con el abono de una indemnización sin salarios de tramitación. El sistema italiano, sin embargo, es más complejo, distingue supuestos de tutela reintegratoria plena, en los casos de despido discriminatorio, despido nulo por motivos de matrimonio, maternidad, paternidad o adopción, por motivo ilícito o efectuado con violación de preceptos legales – como sucede con el bloqueo de los despidos por motivos Covid19 – o despidos ineficaces por efectuarse de forma oral. En todos estos supuestos, la sanción es la readmisión del trabajador o trabajadora y el abono de los salarios dejados de percibir entre el momento del despido y el de la readmisión, aunque con un suelo mínimo de al menos cinco meses de salario. Sin embargo, esta obligación de readmisión puede ser sustituida, a petición del trabajador o trabajadora, por una indemnización de 15 meses, a la que se suma la debida por el tiempo transcurrido entre el despido efectivo y la declaración judicial de reintegrarse al trabajo. Junto a esa tutela plena, la norma prevé una tutela reintegratoria atenuada para aquellos despidos en los que el juez declare la manifiesta inexistencia del hecho o se considere la conducta del empleador contraria a lo establecido en un convenio colectivo que incluya como sanción frente a su inobservancia el mantenimiento del empleo, así como los supuestos de despidos por causas objetivas relacionadas con la falta de idoneidad física o psíquica del trabajador o trabajadora o por hallarse de baja por enfermedad. Esta misma sanción se prevé para los despidos económicos cuando el órgano judicial constata la manifiesta inexistencia del hecho organizativo o económico alegado por la empresa para proceder a la extinción de los contratos. La atenuación de la protección en estos casos no se refiere a la obligación de

readmisión del trabajador, sino al establecimiento de un tope de 12 mensualidades a la indemnización que acompaña a la readmisión como compensación por los salarios dejados de percibir desde el despido hasta la reintegración del trabajador o trabajadora.

La cuestión de inconstitucionalidad venía originada porque el carácter obligatorio de la readmisión en los supuestos en los que se constata la inexistencia del hecho que fundamenta el despido no es seguido en los supuestos mencionados de causa de despido objetivo relacionado por motivos económicos, organizativos o productivos, donde se permite al juez que pueda sustituir la readmisión por la indemnización prevista. La norma no indicaba cuales son los criterios que pueden guiar la discrecionalidad del órgano judicial, y la Corte de Casación italiana había entendido que era “excesiva onerosidad” para la empresa derivada de la readmisión del trabajador.

El Tribunal Constitucional, entiende sin embargo que esta (im)precisión legal es inconstitucional porque vulnera los principios de igualdad y razonabilidad, dado que la reconstrucción de la relación es el más incisivo de los remedios que el ordenamiento justamente dispone ante la inexistencia del hecho que motiva el despido, lo que supone una vulneración directa del derecho al trabajo en su manifestación de exigir justa causa para la acción de despedir. La norma que remite al juez la decisión discrecional que permite inaplicar la readmisión del trabajador despedido supone consolidar el ejercicio arbitrario del poder de despedir, y esta conducta tiene un desvalor esencial con independencia que se produzca aduciendo un hecho disciplinario inexistente o una razón productiva u organizativa que carece de realidad. Se trata por tanto de una acción ilegítima que colisiona directamente con el principio de justificación de la rescisión unilateral del contrato al que obliga tanto el reconocimiento del derecho al trabajo como el principio de igualdad de trato. Por otra parte, desautoriza el argumento de la jurisprudencia ordinaria sobre la excesiva onerosidad como criterio útil al respecto. Es este un concepto que se refiere a la incompatibilidad de la readmisión con la estructura organizativa que haya adoptado la empresa, lo que implica una valoración que opone incorrectamente la dialéctica entre el derecho del trabajador a no ser arbitrariamente privado de su puesto de trabajo con la libertad de iniciativa económica privada. Una contraposición que carece de relación con el desvalor del despido. El cambio en la estructura organizativa de la empresa que impide la readmisión del trabajador es reconducible al propio empresario que ha efectuado el despido ilegítimo y puede por tanto prestarse a conductas elusivas por parte de éste.

De esta manera, es manifiestamente irrazonable la opción de conectar a factores contingentes y determinados exclusivamente por el responsable del ilícito, consecuencias de notable alcance, que se sustancian en la decisión sobre una decisiva tutela en la reintegración del trabajador o en una meramente indemnizatoria. Por último, encomendar a una valoración judicial desprovista de cualquier criterio orientador la opción entre ambas posibilidades, reintegrar o indemnizar, vulnera la finalidad de una

equitativa redistribución de la protección del empleo a la que se obliga la legislación italiana. Por todo ello, se resuelve la inconstitucionalidad del precepto y obliga a la aplicación de la readmisión en los supuestos de despido por causas objetivas en los que se constate la inexistencia del hecho que fundamenta el mismo.

En el 2024, se planteaba ante la Corte Constitucional de nuevo un precepto de la *Job Act*, que establecía, al identificar el régimen sancionador de los despidos nulos, que la tutela de la readmisión debía limitarse los supuestos de nulidad (por causas discriminatorias conforme al artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y a los "expresamente previstos en la ley". La Corte de Casación elevó cuestión de inconstitucionalidad al entender que este precepto, contenido en un decreto legislativo, configuraría una vulneración del artículo 76 de la Constitución italiana, pues la ley delegada sobre la que se promulgó el decreto legislativo referido, establecía el derecho a la readmisión "para los despidos nulos y discriminatorios y a los supuestos específicos de despido disciplinario injustificado", sin una ulterior limitación a los casos de nulidad expresamente previstos, como sin embargo hizo la norma de desarrollo.

La Corte Constitucional, tras señalar cómo en la jurisprudencia y en la doctrina se distingue entre nulidades textuales (aquellas en las que se prevé expresamente la sanción de nulidad como consecuencia de la infracción del precepto) y nulidades virtuales (aquellas en las que, ante el silencio de la ley, la nulidad deriva de la contrariedad de normas imperativas conforme al apartado 1 del artículo 1418 del Cód. Civil, salvo que la propia ley disponga otra cosa), observa que el uso del adverbio "expresamente" en el artículo 2, Decreto Legislativo núm. 23/2015 (*Job Act*) tiene por objeto precisamente limitar la aplicación de la protección (real) prevista en el mismo a las nulidades del primer tipo. Dicho esto, el Tribunal se ve obligado a constatar cómo tal selección por parte del legislador delegado no estaba autorizada por la Ley n.º 183/2014 delegante, dando lugar así a un exceso de competencias delegadas que vulnera el artículo 76 de la Constitución y por tanto declarando inconstitucional este precepto.

Además, observa que la norma no es coherente con una lectura sistemática del precepto censurado. Bajo este último perfil, en efecto, la sentencia señala cómo la limitación del ámbito de aplicación de la readmisión de la persona despedida únicamente a la nulidad textual dejaría sin sanción alguna los supuestos de nulidad virtual que la jurisprudencia ha ido reconociendo. La sanción de readmisión debe aplicarse en todos los casos de incumplimiento de una disposición imperativa que prohíba expresamente o no el despido, salvo que -como el Tribunal dedujo de lo dispuesto en el artículo 1418 del Código Civil- sea la propia ley la que establezca otra sanción o la propia ley determine otra cosa. El resultado es una ampliación del derecho a la readmisión a todos los casos de despido sin sanción hasta la fecha; como, por ejemplo, el despido durante el período de ausencia por enfermedad, el despido por represalia del llamado whistleblower, el despido anunciado en violación del bloqueo de

extinciones y despidos dispuesto durante la emergencia Covid-19, el despido por huelga en violación del procedimiento disciplinario regulado por la ley de huelga en servicios esenciales, etc.

Derogar la *Job Act* para recuperar un régimen común de las consecuencias del despido ilegítimo en torno a la readmisión forzosa

Como se ve en consecuencia, han sido muchas e importantes las correcciones de la norma por vía de la jurisprudencia constitucional, pero pese a ello, sigue existiendo la marginalidad de la readmisión forzosa y ante todo la división entre trabajadores “viejos” y “nuevos” que es la base fundamental de la propuesta de la *Job Act*. Hoy son más de tres millones y medio de personas las que no pueden ser reintegradas en su puesto de trabajo ante el supuesto en que fueran despedidas injustamente. La importancia también simbólica de este primer referéndum es evidente. No en vano en la propaganda sindical se resume como “detener los despidos injustificados”.

Para la Cosrte Constitucional en su sentencia n. 12 de 20 de enero de 2025, la petición de derogación total de la norma no origina una laguna en el desarrollo del derecho fundamental al trabajo, sino que implica el retorno a la disciplina del art. 18 SL y a la ley de 1966 para las empresas de menos de 15 trabajadores. Permite la “expansión fisiológica de la esfera de operatividad” de aquella legislación que, se aprobase el referéndum, se extiende a los contratados después del 7 de marzo del 2015⁴.

Elevar la indemnización en los despidos injustificados en las pequeñas empresas (menores de 15 trabajadores)

Se pide un segundo referéndum que se encabalga con el resultado del primero., porque en este se pide la derogación de la norma que prevé que en las empresas menores de 15 personas asalariadas se tenga derecho, en caso de despido injustificado, a una indemnización de seis meses como máximo, de manera que el objetivo es elevar la protección de éstas, anulando el límite máximo de seis meses de indemnización en caso de despido injustificado para que sea el juez quien determine la justa indemnización sin límite alguno.

En la base de esta petición está una sentencia de la propia Corte Constitucional que en 2022, examinó una cuestión de inconstitucionalidad que afectaba de nuevo a la *Jobs Act*. Esta norma reducía la indemnización por despido de un mínimo de tres a un máximo de seis meses en función de la antigüedad del trabajador en aquellas empresas de

⁴ “El efecto innovador sobre la disciplina vigente, inherente a la derogación del referéndum, consistiría, por tanto, en la «ampliación fisiológica del ámbito de operatividad» (Sentencia núm. 50 de 2000) de normas ya presentes en el ordenamiento jurídico, aún vigentes, aunque comprimidas, como consecuencia de la aplicabilidad de las disposiciones objeto del referéndum, en un ámbito de eficacia limitado únicamente a los despidos individuales de trabajadores ya en activo el 7 de marzo de 2015”

menos de 15 personas trabajadoras. Una tutela prácticamente “uniforme” fundada en el número de personas en plantilla que no permitía valorar ni las peculiaridades personales del caso ni la gravedad de la infracción efectuada por el empleador en el despido. La sentencia rechazó la cuestión planteada al entender que el juez no puede inaplicar la norma vigente sin sustituirla por otra regla diferente a la recogida en la *Jobs Act*, pero a la vez expresó una muy fundada crítica de ésta sobre la base de la doctrina ya emanada y consolidada en fallos anteriores. “En un sistema centrado en el alcance tendencialmente general de la protección monetaria - resarcitoria, la especificidad de las pequeñas realidades organizativas, no puede justificar un sacrificio desproporcionado del derecho del trabajador a obtener una indemnización adecuada por el perjuicio sufrido”, y eso sucede en dos aspectos fundamentales: lo reducido del intervalo entre el mínimo y la cuantía máxima de la prestación y, por otra parte, por el criterio que hace depender la aplicación de la reducción de la indemnización exclusivamente del número de empleados. Lo primero “frustra la necesidad de ajustar el importe a la especificidad de cada caso individual, con vistas a una compensación adecuada y una disuasión eficaz”; lo segundo, “no refleja por sí mismo la fuerza económica real del empresario, ni la gravedad del despido arbitrario, ni proporciona parámetros plausibles para una liquidación de daños y perjuicios que permita aproximarse a las particularidades de los casos concretos”. Por tanto este sistema, para el Tribunal, no satisfacía las exigencias constitucionales de una eficaz tutela indemnizatoria frente a los despidos ilegítimos.

Es decir, la Sentencia apreció la lesión denunciada y declaró la necesidad de que el ordenamiento se dotara de los remedios adecuados frente a los despidos improcedentes en estas empresas de reducidas dimensiones, pero a la vez reconocía que en cuanto tribunal no podía poner remedio a la misma, puesto que el objeto de la pretensión era la redefinición *-in melius* para el trabajador despedido ilegalmente- del umbral máximo de la indemnización, lo que solo era posible en una redefinición que sólo podía hacer el legislador en su apreciación discrecional del tema. Ahora bien, no se puede desdeñar el hecho de que se trata de una “normativa de importancia esencial” por su conexión con los derechos fundamentales que afectan a la persona trabajadora y que proyectan su alcance sobre el sistema económico en general, de manera que de continuar la “inercia legislativa” en este asunto, la Corte constitucional advierte que esta omisión “no sería tolerable” y, de ser de nuevo solicitada a pronunciarse sobre esta materia, estaría obligada, pese a las dificultades señaladas, a intervenir directamente sobre la misma.

Este es el objetivo por tanto de esta propuesta de referéndum, eliminar el tope máximo indemnizatorio. Como resume la sentencia de admisibilidad de la Corte Constitucional (Sentencia n.. 13 de 20 de enero de 2025), “la legislación resultante, en caso de resultado positivo del referéndum, implicaría, para la mencionada categoría de

trabajadores, el mantenimiento del umbral mínimo (igual a 2,5 meses de salario) y permitiría una liquidación confiada a la prudente apreciación del juez que, a la hora de cuantificar una indemnización justa con un efecto disuasorio adecuado, ya no se vería obstaculizada por el actual límite máximo actual. Cabe añadir que la determinación de la indemnización sigue, no obstante, vinculada a la aplicación de los criterios indicados por el mismo artículo 8 de la Ley nº 604 de 1966, no afectados por la cuestión, que se refieren «al número de trabajadores empleados, la dimensión de la empresa, la antigüedad del trabajador, el comportamiento y las condiciones de las partes».

La situación actual determina que las personas que prestan su actividad en las pequeñas empresas (y que se calcula que son unos 3,7 millones de personas) están en una situación de sujeción personal muy fuerte. El objetivo es elevar la protección de éstas, anulando el límite máximo de seis meses de indemnización en caso de despido injustificado para que sea el juez quien determine la justa indemnización sin límite alguno.

Materiales para debatir la reforma del despido en España

Sin duda son muchas las reflexiones que desde el sistema español sugiere este recorrido por las iniciativas del sindicato italiano que somete al consenso de la ciudadanía un proyecto de regulación del despido diferente y alternativo al que es “fruto de una opción discrecional de política legislativa” constantemente rechazada por la mayoría del movimiento obrero en aquel país. Hay sin duda paralelismos con la petición durante tanto tiempo esgrimida de “derogar la reforma laboral”, y la importancia del RDL 32/2021 como forma concertada de reformular el programa de cambio en las relaciones laborales en especial en materia de contratación temporal y fórmulas de sostenimiento del empleo en los momentos de crisis económica, organizativa o productiva. Pero a su vez incide en un terreno hoy abierto que es el de la reforma del despido, generado por las dos reclamaciones colectivas de UGT y CCOO que el Comité Europeo de Derechos Sociales ha estimado, considerando que el sistema de indemnización tasada en función e la antigüedad del trabajador y la eliminación de los salarios de tramitación no satisfacen el estándar de cumplimiento del art. 24 de la Carta Social Europea revisada. En esta materia, la vicisitud de la regulación del despido en Italia, su corrección constitucional y la propuesta refrendaria impulsada por el sindicato, aportan de seguro un material valioso para el debate