

APUNTES

Análisis del Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre

Incidencia de sus aspectos más importantes en las Administraciones Públicas y su personal laboral

Realizado por el Gabinete Técnico
Federal de Servicios Públicos

Febrero 2022

(Nº 41)

SERVICIO DE
ESTUDIOS
UGT

CONTENIDO

- Aclarar y desarrollar mediante la negociación colectiva los efectos de la reforma
- Algunas aclaraciones jurídicas previas: régimen aplicable al personal laboral de las administraciones públicas
- Contrato formativo
- Contratos temporales
- Contrato fijo-discontinuo
- Concurrencia de convenios
- Vigencia convenio (ultraactividad)
- Reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor
- Despidos colectivos (ERES) en las Administraciones Públicas
- Contratación en el marco del Plan de Recuperación Transformación y Resiliencia y fondos de la UE
- Subcontratación de servicios
- Otras materias a tener en cuenta

Aclarar y desarrollar mediante la negociación colectiva los efectos de la reforma

El RDL 32/2021 de la “nueva reforma laboral” ha introducido varias novedades en la legislación laboral básica (fundamentalmente en el Estatuto de los Trabajadores) revertiendo, en determinados aspectos y materias, la reforma de la Ley 3/2012.

Una norma que afecta de pleno a todos los sectores y ámbitos de UGT-SERVICIOS PÚBLICOS (públicos y de gestión e iniciativa privada) y que debemos conocer en profundidad para intentar plasmarla en la negociación colectiva que desarrollemos a partir de su entrada en vigor.

No obstante, el presente documento está referido exclusivamente a su incidencia en las Administraciones Públicas y su personal laboral, dadas las especificidades jurídicas que presentan. Ya que, para los sectores de titularidad o gestión privada de la Federación, consideramos plenamente válidos y útiles las guías explicativas que por materias está diseñando el Servicio de Estudios Confederal.

La intención es aclarar las cuestiones más importantes planteadas en la reforma, ofreciendo posibles respuestas desde una perspectiva jurídica y sindical, para concretarlas en la negociación colectiva del personal laboral de las Administraciones Públicas, modificando las consecuencias derivadas de la reforma de 2012 y continuar mejorando sus condiciones laborales y el marco de su negociación colectiva.

Evidentemente, como suele suceder en estos documentos, es preciso indicar que resulta imposible responder a toda la casuística, dada la diversidad de situaciones y realidades presentes en las distintas Administraciones Públicas, de ahí que las propuestas que se realizan deben ser consideradas meras referencias.

Algunas aclaraciones jurídicas previas: régimen aplicable al personal laboral de las administraciones públicas

Antes de pasar al análisis de las materias que mayor incidencia pueden tener en las Administraciones Públicas, es preciso puntualizar una serie de cuestiones:

- El RDL 32/2021, puede sufrir modificaciones en su contenido durante su tramitación parlamentaria (obligatoria convalidación y posible tramitación como Proyecto de Ley).
- El sistema de fuentes del personal laboral de las Administraciones Públicas continúa siendo el previsto en el artículo 7 de EBEP cuando establece lo siguiente: *“El personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan. No obstante, en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia, el personal laboral al*

servicio de las Administraciones públicas se regirá por lo previsto en el presente Estatuto, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho.”

- Esta peculiar redacción da lugar, según materias, a diversas situaciones:
 - 1ª.- El EBEP es norma directa y preferente (selección, régimen disciplinario, permisos por nacimiento, etc.).
 - 2ª.- La legislación laboral como norma directa y preferente (carrera, promoción, etc.).
 - 3ª.- La concurrencia del EBEP y la legislación laboral (jornada, vacaciones, algunos permisos, etc.).
 - 4ª.- La negociación colectiva como norma prioritaria (provisión, movilidad, etc.).
- El artículo 11 del EBEP declara aplicable, para el personal laboral de las Administraciones Públicas, *“...cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral...”*.
- La normativa laboral (el RDL 32/2021) en las Administraciones Públicas se ve matizada por los principios que la caracteriza: Legalidad, objetividad, proporcionalidad, prohibición de la arbitrariedad, requisitos constitucionales de acceso, etc.
- Más concretamente, la negociación colectiva del personal laboral se ve condicionada por lo previsto en el artículo 37.2 del EBEP al indicar que *“Se garantiza el cumplimiento de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de convenios colectivos o acuerdos ya firmados en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.”*
- Además, la Disposición adicional 4ª del RDL realiza algunas matizaciones de importancia en materia de contratación, como veremos a continuación.

Contrato formativo (Art. 11 ET y Disposición Final 2ª RDL)

Alcance de la reforma

Se reformulan los contratos formativos, estableciéndose dos tipos de contratos: Formación en alternancia y Para la obtención de la práctica profesional adecuada que, junto a sus normas específicas, mantienen entre sí reglas comunes entre las que

destaca, para potenciar la formación dual, que ambas modalidades tengan por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena.

Incidencia en las Administraciones Públicas

En la práctica, hasta ahora, escasa, con respecto al personal laboral propiamente dicho. Pero en virtud de la nueva Disposición adicional 9ª del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, (incluida por la Disposición final 2ª del RDL 32/2021), el contrato de formación en alternancia del artículo 11.2 del ET para mayores de 30 años va ser el utilizado en los programas públicos de empleo y formación de activación e inserción laboral en los que participen las Administraciones Públicas.

Acción sindical

- En el caso de que alguna Administración decida emplear esta modalidad, procurar se cumplan las premisas previstas en la nueva regulación (edad, duración, retribuciones, jornada, etc.).
- En el documento *“cambios de orientación en la selección de la AGE”*, se enuncia la posible puesta en marcha de *“la primera experiencia y prácticas en las Administraciones Públicas”* para atraer a gente joven. Estar pendientes de si evoluciona la medida y bajo qué modalidad contractual se concretaría.
- Los contratos previos al RDL 32/2021, continúan sometidos a la legislación anterior, y hasta el 30 de marzo de 2022 se pueden celebrar contratos formativos con la legislación anterior.

Contratos temporales (Art. 15 ET, Disposición Adicional 4ª y Disposición Transitoria 3ª RDL)

Alcance de la reforma

Partiendo de la presunción de la contratación indefinida y reducir la temporalidad y precariedad, se reducen las modalidades contractuales a dos:

- Circunstancias de la producción (imprevisibilidad del incremento de la actividad + situación esporádica + no se pueda atender con la plantilla habitual), con un máximo de 6 meses ampliable a 12 por Convenio. Para determinadas necesidades previsibles pero ocasionales, se puede utilizar 90 días al año. No se puede utilizar en las concesiones administrativas y contrataciones que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa adjudicataria.
- Por sustitución de persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo (para todas las causas que generen derecho a reserva, incluso 15 días antes de que se produzca la ausencia + completar jornada reducida + cubrir el

puesto durante el proceso de selección o promoción, en este último supuesto el límite máximo temporal es el de 3 meses (se puede reducir en convenio) y no puede encadenarse con otro a su finalización. Para el resto de circunstancias (vacaciones, permisos, excedencia, conciliación, etc., no se establece límite alguno.

Incidencia en las Administraciones Públicas

Total, pues, el artículo 11 del EBEP, en materia de contratación, se remite a las modalidades previstas en el ET. Sin embargo, el RDL 32/2021, en su Disposición adicional 4ª, precisa y matiza las siguientes cuestiones:

- La contratación indefinida y los contratos fijos discontinuos se pueden utilizar cuando así resulte acreditado.
- Si dicha contratación supera la tasa de reposición prevista en las LPGE, deberá autorizarlo el Ministerio de Hacienda y Función Pública.
- Se pueden celebrar contratos temporales de sustitución para cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección para su cobertura definitiva, respetando los principios constitucionales de acceso y lo dispuesto en la Ley 20/2021 de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad. Y claro, nos surgen las dudas siguientes:

1ª.- Parece eludir el plazo máximo de 3 meses general del artículo 15, algo paradójico pues, los procesos de selección del personal laboral en las Administraciones Públicas pueden alcanzar los 3 años (art. 70 EBEP). Así lo determinó el Tribunal Supremo (STS 649/2021 de 28 de junio de 2021: 3 años máximo) en relación con el antiguo contrato temporal de interinidad por vacante.

2ª.- Sólo alude a la causa vinculada a los procesos selectivos, no a la sustitución para otros supuestos (excedencia, vacaciones permisos, bajas, etc.) ¿Quedan excluida dicha posibilidad en las Administraciones Públicas?

3.- Y otra cuestión, la especificidad de esta Disposición ¿impide la celebración de contratos temporales por circunstancias de la producción en las Administraciones Públicas? pues no prevé dicha posibilidad, aludiendo exclusivamente a los de sustitución.

Acción sindical

- Desarrollar los derechos de información en los ámbitos correspondientes (Comités, mesas, etc.).
- Aclarar las dudas jurídicas con respecto a las cuestiones señaladas: Límite máximo del contrato temporal por sustitución (¿3 meses o 3 años?), posibilidad

de extender el de sustitución a otras causas (permisos, excedencia, bajas, etc.), y posibilidad de celebrar contratos temporales por incremento de la producción, pues, aunque el artículo 11 del EBEP remite a cualquier modalidad, la Disposición adicional 4ª del RDL, lo acota.

- Efectivamente, de una interpretación coordinada (EBEP, ET y RDL 32/2021) y literal de sus contenidos, parece que en las Administraciones Públicas sólo se podrán llevar a cabo 3 modalidades de contratación para el personal laboral propio: Fija, fija-discontinua, y temporal de sustitución sólo vinculados a la finalización de un proceso de selección. Además del contrato de formación en alternancia, para mayores de 30 años en programas de activación e inserción laboral (pero este personal no es empleado público), como ya hemos señalado en un apartado anterior.
- Los contratos previos a 31/12/2021, se rigen por la anterior norma. De manera específica se precisa que los de obra o servicio celebrados por las Administraciones Públicas (proyecto de investigación o inversión superior a 3 años hasta su conclusión, como máximo 3 años, a partir del 31/12/2021).
- Entre el periodo 31/12/2021 al 30/03/2022, se pueden celebrar contratos temporales con legislación anterior (antiguas modalidades) con un periodo máximo de 6 meses.

Contrato fijo-discontinuo (Art. 16 ET y Disposición Adicional 4ª)

Alcance de la reforma

Supone reconfigurar este contrato, eliminando la división entre trabajos fijos periódicos y los fijos discontinuos fomentado su estabilidad, transparencia en cuanto a sus contenidos (computo antigüedad, imposibilidad de celebrarse a tiempo parcial salvo en supuestos y sectores concretos) etc.

Incidencia en las Administraciones Públicas

Plena. En esta modalidad contractual no hay dudas ya que la Disposición adicional 4ª del RDL 32/2021, recoge de manera expresa su posible utilización “...para el cumplimiento de los fines que las administraciones públicas tengan encomendadas...”

Prácticamente, todos los supuestos para su celebración pueden concurrir en las Administraciones Públicas, destacando 2 de ellos:

- En consonancia con la ya mencionada DA4ª del RDL, contempla su utilización cuando resulten esenciales para el cumplimiento de sus fines.
- Para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos administrativos que siendo previsibles

(permanente o recurrente) formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Acción sindical

- Una vez más, aprovechar los derechos de información sindical, así como el desarrollo y concreción en los convenios colectivos, fundamentalmente lo referido a: Actividades o tareas en las que utilizar este contrato, llamamientos (características y requisitos), cálculo de la antigüedad, concretar su posible utilización a tiempo parcial.
- No se prevé transitoriedad, entrando en vigor a partir del 1 de marzo de 2022.
- Analizado este contrato, cada vez nos decantamos más a la hora de afirmar que en las Administraciones Públicas sólo se pueden utilizar 3 modalidades contractuales: fijo, fijo-discontinuo y temporal de sustitución, sólo vinculados a la finalización de un proceso de selección.

Concurrencia de convenios (prioridad aplicativa) (Art. 84.2 ET)

Alcance de la reforma

Se elimina la prioridad aplicativa respecto a la cuantía del salario base y complementos (la antigua letra a), en el resto de materias el convenio de empresa continúa teniendo prioridad aplicativa sobre el sectorial (horas extras, distribución tiempo de trabajo, clasificación profesional, modalidades de contratación, medidas de conciliación, etc.).

Incidencia en las Administraciones Públicas

Escasa, pues los convenios colectivos para el personal laboral de las Administraciones públicas tienen la consideración de “convenios de empresa” o en su caso “grupo de empresa”, no entrando en concurrencia con ningún otro de ámbito superior.

Acción sindical

En cualquier caso, tener en cuenta que el RDL se aplica a los convenios cuando pierdan su vigencia expresa y, como máximo en un año. Y que en 6 meses deben adaptarse los textos de los convenios.

Vigencia convenio (ultraactividad) (Art. 86)

Alcance de la reforma

Transcurrido el proceso de negociación sin alcanzar acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

Incidencia en las Administraciones Públicas

Totalmente, pues la vigencia de los convenios es un contenido mínimo del mismo. Aunque, con carácter general, se ha solventado bien estos años, con la inclusión expresa de pactos concretos para garantizar la ultraactividad.

Acción sindical

Medida ya en vigor, hacerla extensiva en aquellos supuestos en los que no se hubiera podido garantizar, fijando un régimen claro de vigencia de los convenios colectivos.

Reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor (Art. 47 ET y Disposición Adicional 17ª ET)

Alcance de la reforma

- Incluye una nueva causa (fuerza mayor temporal), se prioriza la reducción de jornada frente a la suspensión del contrato, se prevén acciones formativas vinculadas a la medida adoptada, mayor flexibilidad para desafectar y afectar a las personas trabajadoras según evolución de las circunstancias, etc.
- En concordancia con el artículo 47, se configura un nuevo artículo 47 bis (mecanismo red de flexibilidad y estabilización del empleo) que activa el Consejo de Ministros, para la reducción de jornada o suspensión de contratos en 2 supuestos puntuales: 1º. genérico pero coyuntural, 1 año máximo de duración; 2º. sectorial que puede ser solicitado por los sindicatos más representativos, con una duración máxima de 1 año).

Incidencia en las Administraciones Públicas

Ninguno de los dos artículos (47 y 47 bis), pues la Disposición adicional 17ª del ET, establece que esta medida no es de aplicación en las Administraciones Públicas, al señalar que *“Lo previsto en el artículo 47 no será de aplicación a las Administraciones Públicas y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos, salvo a aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado.”*

Acción sindical

Evitar su aplicación, pues las Administraciones Públicas pueden hacer uso de medidas específicas al respecto conforme a su normativa específica (provisión, movilidad, desplazamientos, Planes de ordenación, etc.).

Despidos colectivos (ERES) en las Administraciones Públicas (Disposición Derogatoria Única del RDL, que deroga la Disposición Adicional 16ª del ET)

Alcance de la reforma

Deroga en su integridad (no se sustituye) la Disposición adicional 16ª del ET (introducida en la reforma de la Ley 3/2012) que permitía los ERES (Siempre extintivos) para el personal laboral del sector público, que señalaba:

"El despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público de acuerdo con el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, se efectuará conforme a lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) de la presente ley y sus normas de desarrollo y en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas. A efectos de las causas de estos despidos en las Administraciones Públicas, entendiéndose como tales, a los entes, organismos y entidades a que se refiere el artículo 3.2 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. Se entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público. Tendrá prioridad de permanencia el personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto, cuando así lo establezcan los entes, organismos y entidades a que se refiere el párrafo anterior."

Incidencia en las Administraciones Públicas

Total, eliminando un aspecto muy negativo, que ha originado durante su vigencia unos 2.000 despidos, y que suponía una agresión a la estabilidad en el empleo, así como a los principios que rigen a la Administraciones Públicas (objetividad, neutralidad, profesionalidad, etc.).

Conviene precisar que esta derogación cabe interpretarla en el sentido amplio del concepto "sector público", pues la redacción derogada era de aplicación, además de a las Administraciones Públicas, a organismos autónomos, consorcios, fundaciones públicas, entidades públicas, sociedades mercantiles públicas, etc.

Acción sindical

Impedir su aplicación, pues no existe cobertura legal para desarrollar esta medida.

Contratación en el marco del Plan de Recuperación Transformación y Resiliencia y fondos de la UE (Disposición Adicional 5ª RDL) y contratos vinculados a programas de activación para el empleo (Disposición Final 2ª RDL)

Alcance de la reforma

- El conjunto del sector público puede suscribir contratos de duración determinada para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, por el tiempo necesario para su ejecución. También para la ejecución de programas temporales cuya financiación provenga de fondos de la UE.
- Las Administraciones Públicas y entidades sin ánimo de lucro, pueden realizar contratos para la mejora de la ocupabilidad e inserción laboral (con una duración máxima de 12 meses), Las personas mayores de 30 años, como ya hemos indicado anteriormente, puede ser contratado mediante el nuevo contrato de formación en alternancia.

Incidencia en las Administraciones Públicas

Total. Aunque vuelven a surgir dudas de una mala redacción:

- Con relación al Plan y fondos de la UE no se concreta la modalidad contractual a utilizar, y se vincula su duración a la ejecución del Plan, que puede ser superior a los límites máximos previstos en la reforma.
- En cuanto a los contratos de ocupabilidad, no concreta la modalidad contractual pero establece un máximo de 12 meses que no coincide con ninguno de las nuevas modalidades temporales de contratación. ¿Cabe entender que el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, ofrece la suficiente cobertura?

Y conviene realizar una precisión de interés:

- A diferencia que en los dos supuestos anteriores, el RDL 32/2021 no habilita para que las Administraciones Públicas y sus organismos públicos o dependientes contraten personas vinculadas a proyectos específicos de investigación. Es más, la Disposición transitoria 3ª del RDL 32/2021 (apartado 1º, párrafo 2º), mantiene la vigencia de los actuales, pero hasta un máximo de

3 años. Circunstancia que nos hace pensar que no es un olvido, sino una medida premeditada.

Acción sindical

De nuevo, solventar las dudas que surgen al respecto y, si se estima, exigir la habilitación normativa para la posible contratación de personal vinculado a proyectos específicos de investigación.

Subcontratación de servicios (Arts.11, 15 y 42 ET)

Alcance de la reforma

- El convenio colectivo de aplicación en las empresas contratistas y subcontratistas será el sectorial aplicable a la actividad desarrollada, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a los artículos 82 y siguientes del ET.
- Cuando la empresa contratista o subcontratista tenga convenio propio, entra en juego el artículo 84 del ET (ya comentado) sobre concurrencia de Convenios y prioridad aplicativa entre ellos.

Incidencia en las Administraciones Públicas

- No directamente en personal laboral de las Administraciones Públicas, pero sí en su relación, a través de la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público, con las empresas que aspiran a obtener la concesión de un contrato de servicios o de concesión de servicios.
- Conviene recordar que el contrato temporal por causas productivas, no se puede utilizar en las concesiones administrativas y contrataciones que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa adjudicataria (art. 15). En estos supuestos se ha de utilizar el contrato fijo discontinuo (art.11).

Acción sindical

Procurar que la información que las Administraciones Públicas deben suministrar en los pliegos de contratación administrativa, recojan de manera expresa la nueva regulación prevista en el ET, de cara a evitar ofertas a la baja por pretender aplicar un convenio que no se corresponde con la actividad y servicio a prestar.

Otras materias a tener en cuenta (de carácter organizativo de las Administraciones Públicas, Centros Especiales de Empleo y el Estatuto del Becario)

Régimen jurídico aplicable en los casos de contrataciones y subcontratas suscritas con centros especiales de empleo (Disposiciones Adicionales 20ª y 27ª ET)

- La Disposición 20ª, mantiene en vigor el artículo 7 del RD 1368/1985, y siguen resultando de aplicación los contratos formativos celebrados con trabajadores con discapacidad que trabajen en Centros Especiales de Empleo, al amparo de dicha norma y precepto.
- La Disposición 27ª, exime a los Centros Especiales de Empleo de una de las mejoras de la reforma, la relativa a la aplicación del convenio colectivo sectorial de la actividad desarrollada, pues de manera expresa se indica que no les resulta de aplicación el artículo 42.6 del ET, que establece lo siguiente: *“El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el título III. No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este, en los términos que resulten del artículo 84.”*

Actuaciones del SEPE estatal y de la TGSS para la simplificación de las actuaciones administrativas (Disposición adicional 42ª de la Ley General de la Seguridad Social)

- Se genera un procedimiento único, mediante el cual las empresas comuniquen a ambos organismos, el inicio y finalización de los periodos de suspensión temporal y reducción de jornada de los contratos de trabajo, afectados por un ERTE.

Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (Disposición Adicional 45ª de la Ley General de Seguridad Social)

- Se confiere a la Inspección de Trabajo un papel relevante de control en relación a las exenciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, derivadas del RDL 32/2021.

Estatuto del Becario (Disposición adicional 2ª RDL)

- Se da un plazo de 6 meses para comenzar la negociación Gobierno-Sindicatos más representativos el Estatuto del Becario. Obsérvese, para iniciar las negociaciones, no que en seis meses deba estar aprobado.

La aproximación breve y sintética a determinados problemas sociales es fundamental para la comprensión de los mismos por la mayoría. Desde esta colección, pretendemos trazar no solo las líneas explicativas del tema a abordar, de forma escueta pero suficiente, sino también aportar la visión que desde nuestro sindicato tenemos de la misma, con el fin de hacer partícipe de ella a la sociedad e introducir otras perspectivas que generalmente están ausentes.

UGT 