

Mº de Hacienda y Admones. Públicas
Registro General SEAP
001 Alcalá Galiano
ENTRADA
Nº de Registro: 18452 /RG 2189745
Fecha: 17/7/2013 08:41:00

Sra. Secretaria General de Coordinación
Autonómica y Local.
Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.
Paseo de la Castellana, 3.
28046-Madrid.

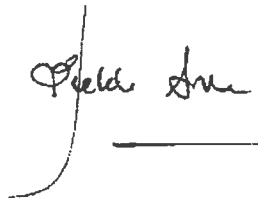
Madrid, a 16 de julio de 2013.

Estimada Sra. Secretaria General:

Tal como le pusimos de manifiesto en nuestra entrevista de 26 de diciembre de 2012, y en otras posteriores, se adjunta a la presente una serie de reflexiones sobre la vulneración de preceptos y principios constitucionales que supone la limitación de las retribuciones a los empleados públicos locales en la forma que hasta la fecha se ha previsto en el Anteproyecto de Ley de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración local.

Un cordial saludo.

Presidente del Consejo General de COSITAL



Eulalio Ávila Cano

LÍMITES A LAS RETRIBUCIONES DE LOS FUNCIONARIOS LOCALES. D.AD. 7ª.4 DEL ANTEPROYECTO DE LEY

1. La previsión de la D.Ad. 7ª.4 del Anteproyecto puede provocar situaciones injustas y conculcar el principio de igualdad.

Desde el momento en que el legislador aplique una norma restrictiva de derechos retributivos individuales sólo a una pequeña parte de los funcionarios públicos es claro que se producen situaciones de desigualdad o injusticia, según el artículo 14 de la Constitución Española:

“Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”

Dado que los funcionarios locales serían los únicos funcionarios públicos con limitaciones individuales en su complemento específico o en la totalidad de las retribuciones por todos los conceptos. Y esto sin que existan razones, y mucho menos se argumenten, que justifiquen esta diferencia de trato.

La Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional 110/2004, de 30 de junio, recuerda la doctrina sobre igualdad ante la Ley, *“que puede considerarse resumida en el fundamento jurídico 1 de la STC 144/1988, de 12 de julio EDJ 1988/460 , en el que se declaró que el principio de igualdad prohíbe al legislador “configurar los supuestos de hecho de la norma de modo tal que se dé trato distinto a personas que, desde todos los puntos de vista legítimamente adoptables, se encuentran en la misma situación o, dicho de otro modo, impidiendo que se otorgue relevancia jurídica a circunstancias que, o bien no pueden ser jamás tomadas en consideración por prohibirlo así expresamente la propia Constitución EDL 1978/3879 , o bien no guardan relación alguna con el sentido de la regulación que, al incluirlas, incurre en arbitrariedad y es por eso discriminatoria” (STC 125/2003, de 19 de junio, FJ 4)”*.

Y continúa recordando como *“el art. 14 de la Constitución se proyecta sobre las condiciones de trabajo en general y sobre las económicas en particular, tanto en el ámbito laboral como en el funcional” (STC 57/1990, de 25 de marzo, FJ 2).*

Y, sin que entendamos que en el presente caso se den las notas de generalidad que, en relación con el resto de funcionarios, autonómicos o nacionales, impidan hablar de un trato discriminatorio; amén de la necesaria, e inexplicada, objetividad y racionalidad.

Con mayor concreción el Tribunal Constitucional se ha pronunciado sobre la imposibilidad, conforme a la Magna Carta, de efectuar limitaciones singulares respecto de determinados funcionarios individualmente; dicho de otro modo, que dichas limitaciones han de tener un carácter global. Y, como hemos venido repitiendo, tal globalidad no se alcanza cuando la limitación es concreta, única, e injustificadamente impuesta, a un solo grupo que, no alcanza el 24% de los empleados públicos del conjunto del Estado.

Así, la sentencia 62/2001, de 1 de marzo, dictada en Pleno, precisa en su FJ Cuarto:

“En efecto, en principio hemos señalado que el establecimiento, por parte del Estado, de topes máximos al incremento del volumen global de las retribuciones de los empleados públicos halla su justificación tanto en el título competencial contenido en el art. 149.1.13. CE, como en el principio de coordinación, que opera como límite de la autonomía financiera de las Comunidades Autónomas (art. 156.1 CE (LA LEY 2500/1978)), con el alcance previsto en el art. 2.1 b) LOFCA (LA LEY 1790/1980) (TC S 103/1997 (LA LEY 7346/1997), FJ 1). En efecto, la fijación de tales límites constituye «una medida económica general de carácter presupuestario dirigida a contener la expansión relativa de uno de los componentes esenciales del gasto público» (TC S 63/1986 (LA LEY 597-TC/1986), FJ 11), de tal modo que dicha decisión coyuntural y de eficacia limitada en el tiempo resulta constitucionalmente justificada «en razón de una política de contención de la inflación a través de la reducción del déficit público» (ibidem, FJ 11). La fijación de estos techos salariales «encuentra su apoyo en la competencia estatal de dirección de la actividad económica general (ex art. 149.1.13)» (TC S 96/1990 (LA LEY 58108-JF/0000), FJ 3), y su establecimiento está encaminado «a la consecución de la estabilidad económica y la gradual recuperación del equilibrio presupuestario» (TC S 237/1992 (LA LEY 2112-TC/1992), FJ 3). Por todo ello, nada cabe objetar desde el punto de vista competencial a que el Estado adopte esta decisión en la Ley de Presupuestos, máxime cuando ésta, lejos de ceñirse a ser un mero conjunto de previsiones contables, opera como» «un vehículo de dirección y orientación de la política económica que corresponde al Gobierno» [TC SS 27/1981 (LA LEY 216/1981), FJ 2; 76/1992, FJ 4 a), por todas]» (TC S 171/1996 (LA LEY 216/1981), FJ 2).

Por otra parte, la imposición de estos topes máximos por parte del Estado también encuentra su fundamento en el límite a la autonomía financiera que establece el principio de coordinación con la Hacienda estatal del art. 156.1 CE (LA LEY 2500/1978), con el alcance previsto en el art. 2.1 b) LOFCA (LA LEY 1790/180), el cual exige a las

Comunidades Autónomas la acomodación de su actividad financiera a las medidas oportunas que adopte el Estado «tendientes a conseguir la estabilidad económica interna y externa», toda vez que a él corresponde la responsabilidad de garantizar el equilibrio económico general (TC SS 171/1996, FJ 2; 103/1997, FJ 1). Con base en el principio de coordinación delimitado por la LOFCA (LA LEY 1790/1980) cabe, pues, justificar que el Estado acuerde una medida unilateral con fuerza normativa general susceptible de incidir en las competencias autonómicas en materia presupuestaria, siempre que aquélla tenga una relación directa con los mencionados objetivos de política económica. En este sentido, resulta justificado que, en razón de una política de contención de la inflación a través de la reducción del déficit público, y de prioridad de las inversiones públicas frente a los gastos consuntivos, el Estado establezca topes máximos globales al incremento de la masa retributiva de los empleados públicos. Por el contrario, desde la perspectiva de los objetivos de política económica general, no aparece fundamentado que aquél predetermine unilateralmente los incrementos máximos de las cuantías de las retribuciones de cada funcionario dependiente de las Comunidades Autónomas, individualmente considerado, debiendo referirse tal límite al volumen total de las retribuciones (TC SS 63/1986, FJ 11; 96/1990, FJ 3; 171/1996, FJ 3).»

Reproduciendo un argumento similar al ya contemplado previamente por su Sentencia nº 237/1992, de 15 de diciembre, que, también en su FJ cuarto, adelantaba:

“Esa finalidad, sobre la cual hizo hincapié nuestra STC 63/1986, legítima --desde su perspectiva peculiar-- la intervención del Estado como titular de la competencia exclusiva que le concierne para sentar las bases y coordinar la planificación general de la actividad económica (art. 149.1.13 C.E.). A tal efecto no conviene olvidar la vocación planificadora de los Presupuestos Generales, programa económico anual de la Hacienda pública, dentro de los cuales las retribuciones del personal conforman uno de los componentes con mayor peso específico en el gasto público y en la política económica general. El límite retributivo en cuestión refleja sencillamente la opción en favor de las inversiones públicas como medida contra la inflación. Por otra parte, la competencia estatal sobre las bases del régimen estatutario de los funcionarios (art. 149.1.18), aquí convergente, puede comprender sin forzar su contenido propio las «previsiones relativas a las retribuciones de los funcionarios comunes a todas las Administraciones públicas, lo que, a su vez, hallaría fundamento en los principios constitucionales de igualdad y solidaridad» (STC 63/1986).

Esta doble consideración permite y exige a la vez la invocación del principio de coordinación como uno de los límites de la autonomía financiera de las Comunidades Autónomas que establece explícitamente la Constitución (art. 156.1). En tal sentido hemos de acudir una vez más a la STC 96/1990 donde se advierte ante todo que ese principio no permite *«la adopción por el Estado de cualquier medida limitativa de aquella autonomía financiera sino únicamente de las que tengan una relación directa con las exigencias de la política económica general de carácter presupuestario dirigida a la consecución y mantenimiento de la estabilidad económica interna y externa»*. Desde la perspectiva opuesta, *tampoco las competencias que las Comunidades Autónomas recurrentes ostentan sobre el régimen estatutario de sus funcionarios y sobre la Administración Local pueden impedir la intervención estatal que, «en el marco del art. 149.1.18 C.E., asegure un trato uniforme de determinados problemas en orden a la consecución de los objetivos de la política económica general o sectorial, evitando que, dada la estrecha interdependencia de las actuaciones llevadas a cabo en las distintas partes del territorio nacional, se produzca un resultado disfuncional y disgregador»* (SSTC 152/1988 y 186/1988).

Sin embargo, añade la misma Sentencia, **no parece justificado, desde la perspectiva de los objetivos de la política económica general, que el Estado predetermine los incrementos máximos de las cuantías de las retribuciones de cada empleado al servicio de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones Locales.** En consecuencia, las normas contenidas en los apartados 2 b) e i), así como por conexión en el apartado 3 del art. 11 citado, cuya razón de ser se pone en la consecución de los objetivos de política económica, solo pueden estimarse conformes a la Constitución siempre que el límite máximo del 7,2 por 100 fijado se refiera al volumen total de las retribuciones correspondientes a cada grupo y no a la retribución de cada una de las personas afectadas. Esta norma, que asume el criterio jurisprudencial transcrito, alude claramente al *«incremento conjunto de las retribuciones íntegras del personal... no sometido a la legislación laboral»* (ap. 2), entendida como el *«conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales»*, con las matizaciones que allí se introducen.

Como colofón, parece conveniente mencionar, la reciente sentencia del Tribunal Constitucional de Portugal, que considera que los recortes salariales realizados en dicho país y que afectan únicamente a los empleados públicos (como la supresión de las pagas extras), contravienen el principio de igualdad en la dimensión de la proporcionalidad pues comportan un sacrificio desorbitado de un sector de la población.

Literalmente la Sentencia recoge:

“Aliás, quanto maior é o grau de sacrifício imposto aos cidadãos para satisfação de interesses públicos, maiores são as exigências de equidade e justiça na repartição desses sacrifícios. A referida situação e as necessidades de eficácia das medidas adoptadas para lhe fazer face, não podem servir de fundamento para dispensar o legislador da sujeição aos direitos fundamentais e aos princípios estruturantes do Estado de Direito, nomeadamente a parâmetros como o princípio da igualdade proporcional. A Constituição não pode certamente ficar alheia à realidade económica e financeira e em especial à verificação de uma situação que se possa considerar como sendo de grave dificuldade. Mas ela possui uma específica autonomia normativa que impede que os objetivos económicos ou financeiros prevaleçam, sem quaisquer limites, sobre parâmetros como o da igualdade, que a Constituição defende e deve fazer cumprir.”

Es claro que sí cabe predicar una vulneración del principio de igualdad o de equidad por el hecho de limitar las cuantías retributivas de todos los funcionarios públicos respecto al resto de la población de un país, con mucho más motivo podría realizarse esta vulneración cuando una medida afecta a una parte de los funcionarios públicos, y no al conjunto de los mismos.

2. La previsión no contribuye al cumplimiento de los objetivos marcados por el anteproyecto de la LRSAL.

Teniendo en cuenta lo hasta ahora expuesto, es absolutamente claro que no se refuerza la figura del Interventor Local (uno de los objetivos de la LRSAL), ni de los demás funcionarios con habilitación estatal/nacional, Secretario y Tesorero y además se discrimina a los empleados públicos locales respecto del resto de los empleados públicos.

La legislación reciente, en el ámbito jurídico-económico, refuerza la figura del Interventor Local y le impone mayores obligaciones legales (el Real Decreto Ley 4/2012, de 24 de febrero, es un claro ejemplo, pero existen más normas, como la Ley 15/2010, de julio, de medidas de lucha contra la morosidad en operaciones comerciales, la Orden HAP/2105/2012 sobre el deber de remitir información, que desarrolla la Ley Orgánica de estabilidad presupuestaria, o la propia LRSAL, al modificar el TRLRHL, entre otras), por tanto, aun teniendo mayores responsabilidades legales (téngase en cuenta que estos funcionarios tienen una responsabilidad contable, patrimonial y penal muy superior a la del resto de los empleados públicos locales), y por ende, mayor carga de trabajo; aun siendo puestos integrados en departamentos que, en la mayoría de los casos, no cuentan con adecuados recursos técnicos o humanos; se les obligaría por Ley a reducir sus retribuciones económicas, sin parangón en las demás Administraciones, lo que en absoluto ayuda a reforzar su posición, ni desde luego su motivación.

3. La previsión de la D.Ad. 7ª.4 del Anteproyecto conculca de manera clara y patente el Derecho Comunitario, y en particular el Derecho de igualdad y el de sus retribuciones.

Los principios de igualdad y no discriminación aparecen recogidos en el Derecho primario comunitario. “Los principios de igualdad de trato y de no discriminación,... forman parte de los principios generales del Derecho de la Unión” (STJUE de 22 diciembre de 2010).

Los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea recogen el principio de igualdad y no discriminación como valores y principios que constituyen el eje de la Unión. Posteriormente, el artículo 6 del Tratado de la Unión Europea reconoce los derechos, libertades y principios enunciados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 7 de diciembre de 2000, tal como fue adoptada el 12 de diciembre de 2007 en Estrasburgo, con el mismo valor jurídico que los Tratados (sobre el valor jurídico de la Carta de Derechos fundamentales de la Unión Europea como los Tratados se ha pronunciado la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, entre otras, en sentencia del 1 de marzo de 2011).

En la Carta de Derechos fundamentales de la Unión Europea, el título III, ya contempla como rúbrica la igualdad, en el que se integran la igualdad ante la ley, el principio de no discriminación, el reconocimiento de la diversidad cultural, religiosa y lingüística y expresamente la igualdad entre mujeres y hombres, y de modo particular en materia de empleo, trabajo y retribución.

Vemos como, pues, uno de los principios esenciales del Derecho comunitario es la igualdad, si bien es cierto que presta atención especial a ámbitos donde se habían producido discriminaciones más patentes: mujeres y hombres, por razones religiosas, etc.

En el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, también se regula y ordena el principio de igualdad, pero centrado en los sectores donde tradicionalmente se han producido desigualdades. Así, se establece que la Unión tendrá como objetivo eliminar desigualdades entre hombres y mujeres y promover su igualdad (artículo 8), y que en la definición y ejecución de sus políticas y acciones, tratará de luchar contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual (artículo 10), etc.

En todo caso, de modo especial, en este último tratado en materia de Política Social, se establece una regulación tendente a conseguir la igualdad en materia retributiva y que no haya exclusiones. Así se dispone que entre los objetivos de la Unión están excluir toda exclusión (artículo 151), que la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros respecto a la igualdad entre hombres y mujeres en relación a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo, y a la lucha contra la exclusión social, entre otras (153) y por último, que el Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

El principio de igualdad no solo se aborda a través de los Tratados o documentos con valor jurídico de derecho primario, sino a través de Directivas comunitarias y de una abundante jurisprudencia del Tribunal de Justicia, sobre todo en el ámbito del empleo. Estas Directivas se centran en los sectores donde tradicionalmente se han producido discriminaciones (hombres y mujeres, por razones religiosas, etc.), pero en todas ellas lo que se pretende evitar son discriminaciones entre otros aspectos en el empleo y la ocupación.

Así pueden destacarse las siguientes Directivas:

- 1.- Directiva 76/207/CEE, del Consejo, de 9 de febrero de 1976, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres respecto al acceso al empleo, a la formación y promoción profesional de las condiciones de trabajo.
- 2.- Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma.
- 3.- Directiva 2000/43/CEE del Consejo, de 29 de junio de 2000, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independiente de su origen racial o técnico.
- 4.- Directiva 2000/78/CEE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, sobre el establecimiento de un Marco General para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- 5.- Directiva del Consejo 2004/113/CEE, de 13 de diciembre de 2004 por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- 6.- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Aún hay más normas, comunicaciones y decisiones. Lo que está claro, no obstante, es que la igualdad es una preocupación fundamental en el Derecho comunitario y que se ha centrado en los grupos o causas que más han vulnerado esta.

Las limitaciones retributivas por todos los conceptos retributivos de los empleados públicos locales que figuran en el anteproyecto, suponen una desigualdad de trato que para ser adecuada debe cumplir con el principio de igualdad y sobre todo no ser discriminatoria.

Pues bien, esas cláusulas del anteproyecto (limitaciones retributivas) vulneran el principio de igualdad del Derecho comunitario y la prohibición de discriminación, entre otros, por los siguientes motivos:

1.- El principio de igualdad de trato exige que toda diferencia de trato, aunque se prevea en una norma general y abstracta, responda “a una necesidad auténtica, (que) permita alcanzar el objetivo perseguido y resulte indispensable al efecto” (Sentencia del TJUE Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols). Se refiere a la desigualdad entre trabajadores de duración determinada y fija, pero es aplicable su doctrina. Cabe, pues, plantearse cuál es la necesidad auténtica que justifica que solo los funcionarios de Administración local sean los únicos que tengan limitados todos los conceptos retributivos en una cuantía máxima. Y, por otra parte, en qué medida es el único instrumento que permita conseguir el objetivo, que por cierto no se sabe cuál es.

Si no hay una necesidad auténtica y si no es para conseguir un objetivo legítimo (que no se sabe cuál es), no se puede establecer esa limitación solo para este colectivo, pues el principio de igualdad exige que toda desigualdad de trato tenga una justificación objetiva y racional y en la regulación no se justifica cuáles son esas razones.

2.- Las medidas previstas en el anteproyecto son claramente discriminatorias. Sobre el concepto comunitario de discriminación es interesante consultar la Directiva 2006/54/CEE que señala que hay dos tipos de discriminaciones:

a) Directa: Es cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable (en la Directiva puede ser por razón de sexo).

b) Indirecta: Es la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros que sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

No hay ninguna duda de que por lo menos la regulación planteada constituye una discriminación indirecta, porque se va a poner a nuestro colectivo en peor situación que otros sin saber cuál es la finalidad legítima. Además, limitar nuestras retribuciones debería ser el instrumento indispensable para alcanzar el fin. La ausencia de esa justificación y que no se explique que no quede otro remedio para lograr ese fin supone sin duda una discriminación indirecta.

3.- Se vulnera el principio de igualdad de retribución del artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, porque se puede dar el caso que habilitados que cobran determinadas percepciones según valoración objetiva de relaciones de puesto de trabajo, pueden cobrar menos que otros empleados públicos de otras Administraciones que desarrollen trabajos de igual o menor contenido, responsabilidad, dificultad... Y ello porque los segundos no se encuentran constreñidos por los límites que se establecen para los primeros.

4.- Inaplicabilidad de aquella regulación que conculque la exigencia de que toda desigualdad de trato tenga una justificación objetiva y racional

Debe tenerse en cuenta, incluso que de aprobarse esa regulación y ser contrario al Derecho comunitario, serían inaplicable. El TJUE, sobre la aplicación del antiguo artículo 141 del Tratado de la Comunidad Europea, que es el antecedente del artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, ha afirmado que *“el principio establecido por este artículo puede ser invocado ante los órganos jurisdiccionales nacionales, en particular, en el caso de discriminaciones cuya causa directa sean disposiciones legislativas o convenios colectivos de trabajo, así como en el supuesto de que el trabajo se realice en un mismo establecimiento o servicio, privado o público”*(entre otras, STJUE de 13 de enero de 2004).

4. La D.Ad. 7ª.4 del Anteproyecto no contribuye a la reducción del gasto público, ni tampoco al cumplimiento de los objetivos de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera (LOEPSF, en adelante).

Como se ha explicado, la disminución de retribuciones ha de suponer la correlativa de las funciones asumidas a mayores, un hecho generalizado como se precisó, que deberían encomendarse a “asesores externos”, reclutando nuevo personal o encomendándoselas al ya existente, con el consecuente aumento de sus emolumentos.

Por tanto, además de ser una medida discriminatoria, injusta, posiblemente contraria a la igualdad y a los principios de la propia LRSAL y de las necesidades del personal controlador, sería poco práctica, puesto que no supondría un ahorro significativo del gasto público, y mucho menos del gasto de personal de las entidades locales, y por tanto no contribuiría al logro de los objetivos de la LOEPSF, tan esenciales para el Estado Español.

En virtud de lo hasta ahora expuesto, sería más conveniente la eliminación de la D.Ad. 7ª.4 del Anteproyecto de la LRSAL, o bien la aplicación de esta medida a la totalidad de los funcionarios públicos. Es decir que se limitaran los mínimos y máximos del complemento específico e incentivos al rendimiento (como sucede en el caso del complemento de destino, por ejemplo), para el conjunto de los funcionarios del Estado, teniendo la Administración Local que respetar dicha limitación para los empleados públicos locales, lo que sería perfectamente coherente con la normativa actual.

De esta forma, sí se conseguiría un ahorro (o no, dependiendo de los mínimos), que ayudaría al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria para el conjunto del Estado Español, sin discriminar, de forma positiva o negativa a un sector de funcionarios Públicos.

Finalmente, es oportuno poner de manifiesto que el déficit público del conjunto de las Entidades Locales no es relevante en relación con el producido por el resto de las Administraciones Públicas. De hecho es muy posible que, como ha manifestado el Sr. Secretario de Estado, este año pueda cerrarse con déficit 0 en el conjunto de las Entidades Locales españolas.

En consecuencia, entendemos que no es procedente ninguna medida que afecte solo a los funcionarios que prestan servicio en la Administración Local, que por otra parte, como hemos puesto de manifiesto, no puede tener efectos relevantes en el objetivo de contención del gasto público del conjunto de las Administraciones.

Madrid, a 14 de julio de 2013.

EL PRESIDENTE DEL CONSEJO GENERAL DE COSITAL



Eulalia Ávila Cano