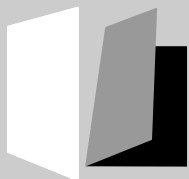


EXPEDIENTES de regulación de empleo

ere

Gabinete de Estudios de ELA



MANU
ROBLES-ARANGIZ
INSTITUTUA

Indice

0. Aurkezpena	3
1. Determinación de la competencia para instruir y resolver el ERE:	
CAPV, Navarra, Ministerio español de Trabajo	4
Decretos de transferencias	4
Determinación	4
2. Legislación: ¿cuál es la normativa que regula el ERE?	5
3. Expediente de Regulación de empleo: qué es y qué trámites deben seguirse	6
¿Qué es?	6
¿Cuáles son las causas que deben concurrir?	6
¿Qué se entiende por causas organizativas?	6
¿Qué se entiende por causas productivas?	6
¿Qué se entiende por causas técnicas?	7
¿Qué se entiende por causas económicas?	7
En el supuesto de suspender temporalmente los contratos ¿cómo se acreditan las causas?	7
¿Qué trámites deben seguirse en el caso de extinción de contratos?	7
¿Cómo se resuelve el Expediente de extinción de contratos?	8
¿Qué trámites deben seguirse en el caso de suspensión temporal de contratos?	9
¿Cómo se resuelve el Expediente de suspensión temporal?	10
¿Cuál es el coste para la empresa?	11
¿Qué documentación debe adjuntarse al Expediente?	11
4. Efectos del ERE (modalidad de suspensión de contrato, o reducción de jornada) en las prestaciones de desempleo y en las vacaciones	13
Repercusión en el derecho de desempleo y en la cotización	13
Repercusión en el derecho a vacaciones	14
5. Algunos derechos o garantías puntuales en relación con los EREs de suspensión temporal de contrato o reducción de jornada	15
· posibilidad o no de efectos retroactivos [y posibilidad o no de ampliación de plazo inicial concedido]	15
· posibilidad de trabajar en otra empresa durante la suspensión	15
Irrretroactividad de las resoluciones de la Autoridad Laboral	15
Posibilidad de prestar servicios para otra empresa	16
6. Prestaciones por desempleo (cuantías para el 2008)	17
1. Prestación contributiva	17
2. Subsidio de desempleo	18
Particularidades	18
7. Tramitación y nacimiento del derecho de desempleo	20
8. Contrato de relevo y ERE (modalidad de cierre total)	21
Extinción del contrato del relevista/ extinción del contrato del relevado	21
Consecuencias en el trabajador/a relevista	21
Consecuencias en el trabajador/a relevado/jubilado parcial	21
Cuestión a tener en cuenta a la hora de negociar el ERE	25
9. Cuestiones puntuales	27
Tratamiento fiscal de las indemnizaciones	27
Trabajadores/as de subcontratas	28
Empresas sin representación colectiva	29
Empresas en situación concursal	29
10. Normativa citada	30

0. Aurkezpena

Egunetik egunera enpresa gehiagotan aurkezten ari zaizkigu EEeak, hau da, Enplegu Erregulazio Espedienteak, edo aurkezteko mehatxua egiten digute. Urtean zehar asko aurkeztu dira, eta itxura guztien arabera, urtarriletik aurrera EEEn kopuruak gora egingo du. Sindikatua osatzen dugun aldetik gai honi, beraz, gogor eta taxuz heldu behar diogu.

Gutako askorentzat aldarte hau berria da, organizazioarentzat ez ordea, krisi egoerak ondo ezagutu baititugu lehenago ere. Egun, enpresetatik, Atal Sindikaletatik hurbil egoteko beste inoiz ez bezalako aukera eta baliabideak ditugu. Horregatik, funtsezkoa da Sekzio Sindikal eta Federazioaren arteko elkarlana eta koordinazioa. Askotan diogun bezala, Atal Sindikal indartsurik gabe jai daukagu.

Federazioei dagokie EEEn inguruko negoziazio, gestio eta dinamika propioa gauzatzea. Aldi berean, estruktura ezberdinen arteko elkarlana garatzen eta gauzatzen ari garen neurrian, honetan ere praktikan jartzeko aukera paregabea daukagula.

Abagune ekonomiko honek, konplikatuak izan arren, aukera bat ere izan behar du, langileengandik hurbilago egoteko, Atal Sindikalak indartzeko. Benetan uste dugu antolakuntza garatzeko aukera nabarmena dugula aurrean.

Eskuartean daukazuen dokumentu honek ekintza sindikalerako lan tresna izatea du xede, bertan EEEn inguruko lege, zehaztasun juridiko ezberdinak eta egoera ezberdinen inguruko erantzun batzuk biltzen saiatu gara. Gutariko askok daukagun zalantzei erantzutea du helburu, oinarritzko informazioa jasotzen duen gida praktikoa bat alegia. Gure lanerako egokia izango delakoan gaude.

Joseba Villarreal

ELAren Negoziazio Kolektiboko arduraduna

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

1. Determinación de la competencia para instruir y resolver el ERE: CAPV, Navarra, Ministerio español de Trabajo

Decretos de transferencias

Navarra: RD 929/1986, de 11 de abril (BOE de 13 de mayo)

CAPV: RD 812/1985, de 8 de mayo (BOE de 4 de junio)

Determinación

Corresponde a la Autoridad Laboral de la CAPV/Navarra, respectivamente, la instrucción y resolución de los EREs:

- Cuando el ERE sea incoado por empresas en las que la totalidad de los centros de trabajo y trabajadores de su plantilla radiquen dentro del territorio de la Comunidad Autónoma respectiva;
- Cuando la solicitud deducida en el ERE afecte tan sólo a los centros de trabajo o trabajadores radicados en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma;

En caso de EREs cuya solicitud afecte a centros de trabajo o trabajadores radicados dentro y fuera del territorio de la Comunidad Autónoma respectiva:

- a) cuando el 85 por 100, como mínimo, de la plantilla de la empresa radique en el ámbito de la Comunidad Autónoma, y existan trabajadores afectados en la misma, la Autoridad Laboral de la Comunidad Autónoma instruye el expediente, hasta el momento procedimental de resolver, en que formulará una propuesta de resolución ante el Ministerio de Trabajo (Madrid), quien dicta resolución limitándose a aceptar o rechazar de plano la propuesta;
- b) cuando el porcentaje de plantilla de la empresa que radica en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma sea inferior al 85 por 100, el expediente es instruido y resuelto por el Ministerio de Trabajo.

[A efectos del cómputo de plantillas, «se incluirá la totalidad de los trabajadores que presten servicios en la empresa en el día en que se inicie el expediente, ya sean fijos de plantilla, eventuales, interinos o contratados por cualquiera de las modalidades que autoriza la legislación vigente».]

2. Legislación: **¿cuál es la normativa que regula el** **Expediente de Regulación de Empleo?**

- Arts. 47 y 51 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo);
- Real Decreto 43/1996, de 19 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Procedimientos de regulación de empleo;
- La normativa y garantías adicionales que en su caso prevean los Convenios Colectivos de aplicación (ampliación de plazos, documentación adicional, indemnizaciones o compensaciones superiores...).



3. Expediente de Regulación de empleo: qué es y qué trámites deben seguirse

¿Qué es?

El expediente de Regulación de Empleo es un instrumento que tienen las empresas para suspender de forma temporal su actividad o bien extinguir las relaciones laborales de sus trabajadores, cuando concurren determinadas causas que impidan o dificulten su funcionamiento o su viabilidad.

¿Cuáles son las causas que deben concurrir?

- Económicas
- Técnicas
- Organizativas
- Productivas

En el caso de la extinción de contratos, se entenderá que concurren las citadas causas, cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a:

- Superar una situación económica negativa de la empresa (causas económicas)
- Garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos (causas técnicas, organizativas o de producción)

¿Qué se entiende por causas organizativas?

Las causas son organizativas cuando afectan a los sistemas y métodos de trabajo, y surgen con el reajuste o la modificación de éstos y se suelen hacer patentes con la reestructuración del organigrama y la conversión, supresión, unificación o segregación de servicios o departamentos.

¿Qué se entiende por causas productivas?

Las causas son productivas, cuando inciden en los productos o servicios como consecuencia de la adecuación de la actividad del mercado, y su necesidad se suele poner de manifiesto en la disminución del volumen de ventas o la acumu-

lación de existencias, o en las pérdidas que produce el espacio de la empresa en la que se ha puesto de relieve la necesidad de suprimir el puesto de trabajo, sin que tales pérdidas tenga que afectar, necesariamente, a la totalidad de la empresa.

¿Qué se entiende por causas técnicas?

Las causas son técnicas cuando hacen relación a los medios de producción y surgen con la introducción o implantación de nuevas técnicas o nuevos métodos del proceso productivo, que se suelen plasmar con nueva maquinaria y nuevos equipos y suponer una renovación de los bienes de capital utilizados en la empresa.

¿Qué se entiende por causas económicas?

Las causas son económicas cuando se producen pérdidas, que deben ser objetivas, reales y actuales.

En el supuesto de suspender temporalmente los contratos ¿cómo se acreditan las causas?

En el caso de suspensión temporal de contratos, se entenderá que concurren las citadas causas, cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una superación de carácter coyuntural.

¿Qué trámites deben seguirse en el caso de extinción de contratos?

El empresario que pretende iniciar un expediente de extinción de contratos, deberá efectuar los siguientes trámites, que deberán ser simultáneos:

Comunicación escrita de Solicitud a:

- La Autoridad Laboral competente, adjuntando una copia de la comunicación de apertura de período de consultas entregada a los Representantes legales de los trabajadores, así como de la documentación justificativa de las causas que determinan la necesidad de expediente y de las medidas a adoptar.

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

- A los Representantes legales de los trabajadores, adjuntándoles la documentación justificativa de las causas (ver más adelante) que determinan la necesidad del expediente y de las medidas a adoptar.

Comunicación de apertura de un período de consultas a:

- Los Representantes legales de los trabajadores, sobre las causas motivadoras del expediente, posibilidad de evitar o reducir sus efectos, medidas necesarias para atenuar sus consecuencias, etc.
- Este período tendrá una duración de:
 - Empresas de + 50 trabajadores: 30 días, acompañando a la documentación iniciadora del expediente, un plan que contemple las medidas anteriormente señaladas.
 - Empresas de - 50 trabajadores: 15 días.
- A la finalización del período de consultas, el empresario comunicará a la Autoridad Laboral competente el resultado del mismo.

Casos especiales:

- Cuando la extinción afecte a más del 50% de los trabajadores, el empresario deberá dar cuenta de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyan el tráfico normal de la empresa, a:
 - Los Representantes legales
 - La Autoridad competente
- Los Representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa.

¿Cómo se resuelve el Expediente de extinción de contratos?

Concluido el período consultivo, o bien antes de expirar el mismo, las partes dan por terminado el mismo, bien por acuerdo entre ellas o por desacuerdo expreso.

Conclusión con acuerdo:

- El acuerdo requerirá la aprobación de la mayoría de los miembros del Comité o Comités de Empresa, de los Delegados de personal, en su caso, o de los Representantes sindicales, si los hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de ellos.

- Obtenido el acuerdo, la Empresa deberá comunicar a la Autoridad Laboral el resultado del mismo. En este caso, la Autoridad Laboral dictará resolución en el plazo de 15 días naturales autorizando la extinción de la relación laboral. Si transcurrido dicho plazo, no hubiera Resolución expresa, se entenderá autorizada la extinción.

Conclusión sin acuerdo:

- La Autoridad Laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial, en el plazo de 15 días naturales contados a partir de la comunicación a la Autoridad Laboral de la conclusión del período de consultas.
- Transcurrido dicho plazo sin pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva.

¿Qué trámites deben seguirse en el caso de suspensión temporal de contratos?

El empresario que pretende iniciar un expediente de suspensión temporal de contratos, deberá efectuar los siguientes trámites, que deberán ser simultáneos:

Comunicación escrita de solicitud a:

- La Autoridad Laboral competente, adjuntando una copia de la comunicación de apertura de período de consultas entregada a los Representantes legales de los trabajadores, así como de la documentación justificativa de las causas que determinan la necesidad de expediente y de las medidas a adoptar.
- A los Representantes legales de los trabajadores, adjuntándoles la documentación justificativa de las causas que determinan la necesidad del expediente y de las medidas a adoptar.

Comunicación de apertura de un período de consultas a:

- Los Representantes legales de los trabajadores, sobre las causas motivadoras del expediente, posibilidad de evitar o reducir sus efectos, medidas necesarias para atenuar sus consecuencias, etc.
- Este período tendrá una duración de: 15 días naturales

FLA
EUSKAL SINDIKATUA

- Las consultas realizadas con la representación de los trabajadores y la posición de las partes interesadas deberán reflejarse en una o más actas y, en todo caso, en un acta final comprensiva del contenido de las negociaciones.

Casos especiales:

- Los Representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa.

¿Cómo se resuelve el Expediente de suspensión temporal?

Concluido el período consultivo, o bien antes de expirar el mismo, las partes dan por terminado el mismo, bien por acuerdo entre ellas o por desacuerdo expreso.

Conclusión con acuerdo:

- El acuerdo requerirá la aprobación de la mayoría de los miembros del Comité o Comités de Empresa, de los Delegados de personal, en su caso, o de los Representantes sindicales, si los hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de ellos.
- Obtenido el acuerdo, la Empresa deberá comunicar a la Autoridad Laboral el resultado del mismo. En este caso, la Autoridad Laboral dictará resolución en el plazo de 15 días naturales autorizando la extinción de la relación laboral. Si transcurrido dicho plazo, no hubiera Resolución expresa, se entenderá autorizada la extinción.

Conclusión sin acuerdo:

- La Autoridad Laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial, en el plazo de 15 días naturales contados a partir de la comunicación a la Autoridad Laboral de la conclusión del período de consultas.
- Transcurrido dicho plazo sin pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida suspensiva.



¿Cuál es el coste para la empresa?

Cotización a la Seguridad Social:

Durante el tiempo en que los trabajadores permanezcan en situación de suspensión temporal, al empresa estará obligada a seguir cotizando por los trabajadores afectados en las mismas condiciones que si estuvieran en alta.

Salario:

La empresa no tendrá obligación de abonar los salarios correspondientes al período de suspensión, el Servicio Público de Empleo Estatal (INEM) abonará a los trabajadores durante dicho período las prestaciones de desempleo correspondientes.

¿Qué documentación debe adjuntarse al Expediente?

1. Inicio de consultas (original y 2 copias) Deberá ir firmada con el recibí de los representantes legales o en su defecto por todos los trabajadores afectados. Se presentará el mismo día o el siguiente al de la fecha de escrito.
2. Comunicación a la Autoridad Laboral del inicio del período de consultas (original y 2 copias)
3. Memoria explicativa (original y 2 copias) Se señalarán las causas motivadoras del expediente. Asimismo se hará referencia a la actividad de la empresa indicando a qué se dedica.
 - a. Si la causa aducida es económica, se deberá adjuntar la documentación debidamente auditada que acredite el estado y evolución de la situación económica, financiera y patrimonial de los tres últimos años. Se presentarán: el balance y cuenta de pérdidas y ganancias de los tres últimos años, sellados por la empresa y el Impuesto de Sociedades de los tres últimos años con sus correspondientes sellos de presentación. (original y 2 copias)
 - b. Si la causa aducida es técnica, organizativa o productiva, se deberán adjuntar los planes, proyectos e informes técnicos justificativos de la causa alegada, medidas a adoptar y expectativas de repercusión en cuanto a la viabilidad futura de la empresa. Se acompañará un plan de viabilidad del proyecto empresarial sólo para empresas de 50 o más trabajadores. (original y 2 copias)
4. Impreso solicitud (cuaderno) (original y 2 copias)

5. Relación de trabajadores afectados (original y 6 copias)

6. Calendario de regulación (original y 6 copias). En los casos de suspensión, que no sea total (unos días sí y otros no), se señalarán los días en que no se trabajará. Si la regulación abarcara el período de verano, se hará constar los días de disfrute de vacaciones de los trabajadores afectados por quedar éstas excluidas del expediente

Suspensión temporal:

Si el expediente se plantea para suspender temporalmente los contratos, la documentación justificativa de la concurrencia de la causa alegada requerirá necesariamente la acreditación de que se trata de una situación coyuntural de la empresa.



4. Efectos del ERE (modalidad de suspensión de contrato, o reducción de jornada) en las prestaciones de desempleo y en las vacaciones

Están proliferando los expedientes de regulación de empleo (ERE), y desde ELA se ha pedido rigor a la Administración a la hora de analizarlos. Una modalidad de ERE menos drástica es la que supone la suspensión de contratos o la reducción de jornada, frente a la que implica cierre o reducción de plantilla. Pero también tiene efectos negativos, en aspectos como por ejemplo el derecho de desempleo, la cotización, o las vacaciones, resultando más vulnerable el personal eventual o el que está cerca de una contingencia como la jubilación.

Repercusión en el derecho de desempleo y en la cotización

De acuerdo con la dinámica legal del derecho de desempleo, una vez reconocida la prestación por el SPEE-INEM en virtud de un expediente de suspensión de contratos -aunque la suspensión consista en un solo día (TSJ País Vasco 11-5-95, AS 1856)-, constituye causa de suspensión de la misma la realización de trabajo de duración inferior a doce meses, y constituye causa de extinción la realización de un trabajo igual o superior a doce meses.

En el caso de suspensión de la prestación, la eventual vuelta posterior a la situación de desempleo supone la reanudación de la prestación por el período que quedaba pendiente y con la base reguladora y porcentaje que correspondía en el momento de la suspensión. Cuando la prestación se ha extinguido por la realización de un trabajo de duración superior a 12 meses, y se reconozca una nueva prestación por desempleo sin haber agotado la prestación anterior, el trabajador/a se ve obligado a optar entre reabrir el derecho inicial por el período que le restaba, o percibir la prestación generada por las nuevas cotizaciones efectuadas. Pero caso de optar por la prestación anterior, las cotizaciones que generaron la nueva prestación por la que no se ha optado no podrán computarse para el reconocimiento de un derecho posterior (cotizaciones inútiles).

En relación con la cotización, durante el período de percepción de la prestación de desempleo, en los supuestos de reducción de jornada o suspensión del con-

trato, la base de cotización equivale al promedio de las bases de cotización de los últimos seis meses de ocupación cotizada anteriores a la situación legal de desempleo. La empresa abona el 100% de la aportación empresarial, y el SPEE-INEM asume el 35% de la cuota del trabajador/a, descontándole el 65% restante de la cuantía de la prestación de desempleo. La reanudación de la prestación, en los supuestos de suspensión o de opción, supone la reanudación de la obligación de cotizar por la base de cotización correspondiente al momento de nacimiento del derecho que se reabre, y no la correspondiente al período de ocupación intermedio (TS 8-6-94, RJ 6313).

Repercusión en el derecho a vacaciones

Durante el período de suspensión no se devengan vacaciones, ya que tal situación no se asimila a período de trabajo efectivo, al contrario de lo ocurre en otros casos de suspensión como el de incapacidad temporal. Aunque con alguna vacilación, así lo ha entendido finalmente la jurisprudencia, de modo que el período no trabajado por suspensión de contrato autorizado en expediente da lugar a la reducción proporcional de las vacaciones (TS 14-7-97, RJ 6263).

No es lo mismo en el caso de suspensión consistente en reducción de jornada (no jornadas completas, sino parcial). En este caso se argumenta que el trabajador/a mantiene el deber de asistir al trabajo, no procediendo la reducción proporcional de vacaciones.



5. Algunos derechos o garantías puntuales en relación con los EREs de suspensión temporal de contrato o reducción de jornada

- *posibilidad o no de efectos retroactivos [y posibilidad o no de ampliación de plazo inicial concedido]*
- *posibilidad de trabajar en otra empresa durante la suspensión*

A la hora de afrontar los expedientes de regulación de empleo (ERE), que se van planteando, están surgiendo diversas cuestiones puntuales, sobre todo en EREs de suspensión temporal de los contratos de trabajo. Así, si se puede pretender o aplicar por la empresa un ERE con carácter retroactivo; o si se puede trabajar para otra empresa mientras se tiene el contrato suspendido...

Irretroactividad de las resoluciones de la Autoridad Laboral

En principio, los efectos de la eventual resolución administrativa autorizando la suspensión de contratos por causas económicas, tiene efectos desde la fecha de la resolución administrativa. Lo que hace la autoridad laboral es autorizar la suspensión de la relación laboral, que requiere incluso de actividad posterior del empresario acogiendo a tal autorización. Así lo dispone el art. 15.1 del Reglamento de ERE (RD 43/1996, de 19 de enero): la resolución produce efectos «desde la fecha en que se dicten salvo que en ellas se disponga de otra posterior».

Un ejemplo concreto es el de la sentencia de 8-06-1999 del Juzgado de lo Social de Navarra en el caso de la empresa Lucas Girling (AS 1999/3654): el Juzgado sostiene, en base a doctrina del TS, que la fecha de efectos de la suspensión no es ni siquiera la de la propia resolución, sino aquélla en que la empresa ha hecho uso de la autorización, en fecha posterior.

Sólo en el caso de producirse acuerdo en el período de consultas se admite por la jurisprudencia que la resolución administrativa -la cual se limita a homologar el acuerdo- tenga los efectos que se derivan del acuerdo, al amparo del art. 57 de la Ley de Procedimiento Administrativo. Se permite la eficacia retroactiva cuando las resoluciones tengan efectos favorables para los interesados, no se

lesionen derechos de otros, y el supuesto de hecho necesario concurriera ya en tal fecha.

Otra cosa es el ERE por fuerza mayor. De acuerdo con el art. 19 del Reglamento de ERE, la resolución surte efectos en este caso «desde la fecha del hecho causante», y no desde la fecha de la resolución, dictada lógicamente días después.

En relación con la posibilidad de ampliación de un plazo de suspensión inicialmente autorizado -sin cobertura de resolución administrativa que lo autorice-, parece evidente que no. Lo más que cabe en la práctica es que la resolución administrativa autorice una suspensión temporal, por ejemplo, «por el plazo máximo de seis meses» -o el plazo que sea-, que luego la empresa lo podrá agotar o no; pero nunca cabe una suspensión de contrato al margen de un ERE (otra cosa es la posibilidad de suspensión de mutuo acuerdo entre las partes, al amparo del art. 45.1.a) del ET). En la práctica es conocida la secuencia de ERE inicial de suspensión temporal, ERE de prórroga de la suspensión, y ERE final de extinción de contratos.

Posibilidad de prestar servicios para otra empresa

La cuestión queda aclarada por el TS en sentencia de 7-05-1990 (A. 3973): «..es claro que si un contrato de trabajo queda suspendido por necesidades económicas, el hecho de que el trabajador privado de este derecho básico [derecho al trabajo] trate de ejercitarlo sin perjudicar a la empresa con la que continúa vinculado, y durante el tiempo en que ésta no puede y está autorizada a no dar ocupación efectiva, no significa la renuncia a su puesto de trabajo fijo... pues ambos [contratos] son compatibles».

Además, cabe señalar que la empresa no puede obligar unilateralmente al trabajador a reincorporarse al trabajo antes de que termine el período de suspensión, y que la negativa del trabajador a ka reincorporación anticipada no constituye abandono de puesto ni es causa de despido (STSJ de Cataluña de 10-10-94, A. 3846). Y también recordar la STC de 27-10-2003 (RTC 192), en la que el TC otorga amparo a un trabajador despedido por trabajar para otra empresa durante sus vacaciones.



6. Prestaciones por desempleo (cuantías para el 2008)

1. Prestación contributiva

- *Duración de la prestación:*

Período de ocupación cotizada en los 6 últimos años (días)	Período de prestación (días)	
Desde 360 hasta 539	120	(4 meses)
Desde 540 hasta 719	180	(6 meses)
Desde 720 hasta 899	240	(8 meses)
Desde 900 hasta 1.079	300	(10 meses)
Desde 1.080 hasta 1.259	360	(12 meses)
Desde 1.260 hasta 1.439	420	(14 meses)
Desde 1.440 hasta 1.619	480	(16 meses)
Desde 1.620 hasta 1.799	540	(18 meses)
Desde 1.800 hasta 1.979	600	(20 meses)
Desde 1.980 hasta 2.159	660	(22 meses)
Desde 2.160	720	(24 meses)

- *Cuantía de la prestación:*

Cuantía: 180 primeros días: 70% base reguladora; a partir del día 181: 60% base reguladora

[Base reguladora: se obtiene por el promedio de las bases de cotización por la contingencia de desempleo durante los últimos 180 días del período anterior a la situación legal de desempleo]

Tope mínimo	Con hijos/as	107% IPREM	645,26 euros mes	21,51 euros día
	Sin hijos/as	80% IPREM	482,44 euros mes	16,08 euros día
Tope máximo	Sin hijos/as	175% IPREM	1.055,34 euros mes	35,18 euros día
	Con 1 hijo/a	200% IPREM	1.206,10 euros mes	40,20 euros día
	Con 2 ó más	225% IPREM	1.356,86 euros mes	45,23 euros día

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

2. Subsidio de desempleo

- **Duración:**

- Habiendo agotado una prestación contributiva de desempleo: según los requisitos de edad, cargas familiares y duración de la prestación contributiva: 6 meses prorrogables hasta 30, según los casos.
- Si no se ha cubierto el período mínimo de cotización para generar derecho a prestación contributiva de desempleo:

	Período de cotización	Duración del subsidio
Con responsabilidades familiares	3 meses	3 meses
	4 meses	4 meses
	5 meses	5 meses
	6 ó más meses	21 meses
Sin responsabilidades familiares	al menos 6 meses	6 meses

- **Cuantía:**

Subsidio ordinario	80% IPREM	413,52 euros mes	13,78 euros día
Subsidio especial para mayores 45 años que agoten la prestación máxima de 24 meses y con cargas familiares:			
• 0 ó 1 familiar a cargo	80% IPREM	413,52 euros mes	13,78 euros día
• 2 familiares a cargo	107% IPREM	553,08 € (mes)	18,44 euros día
• 3 ó más	133% IPREM	687,48 € (mes)	22,92 euros día

Particularidades

1. En caso de acceder al desempleo desde una reducción de jornada (por guarda legal, cuidado de familiar, etc....con disminución proporcional del salario) para el cálculo de la base reguladora de la prestación de desempleo, las bases de cotización se han de computar incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo total.
2. Los topes máximos y mínimos de la prestación por desempleo se establecen en función de la cuantía del IPREM vigente en el momento en que se pro-

duce la situación legal de desempleo, no alterándose por los posteriores incrementos que experimente el mismo mientras dure la prestación. [Por lo tanto: interesa a efectos prácticos que la resolución y aplicación de los EREs se pospongan al año 2009]. No así las bases de cotización durante el ERE: durante la percepción de la prestación se procede a la actualización de la base de cotización cuando resulte inferior a la base mínima de cotización vigente en cada momento. Igualmente, la cuantía mínima o máxima se adapta a las posibles variaciones de hijos a cargo del beneficiario.



7. Tramitación y nacimiento del derecho de desempleo

El derecho a la prestación de desempleo nace a partir de que se produzca la situación legal de desempleo, pero siempre que sea solicitada en el plazo de los quince días (hábiles) siguientes (art. 209.1 LGSS).

La situación legal de desempleo y la forma de acreditarla, en caso de suspensión temporal del contrato de trabajo en virtud de la autorización conferida al empresario por la autoridad competente (Resolución de la Autoridad Laboral relativa al ERE), se acredita con el certificado de empresa y la resolución dictada por la Autoridad Laboral en Expediente de Regulación de Empleo.

El trabajador/a debe solicitar la prestación de desempleo en la Oficina de Empleo correspondiente acompañando la anterior documentación. En caso de solicitud fuera de plazo, se descuentan los días que medien entre la fecha en que ha tenido lugar el nacimiento del derecho y el día de presentación de la solicitud.

La empresa debe proporcionar la documentación e información con la que el trabajador/a pueda acreditar la suspensión de la relación laboral, a efectos del reconocimiento del derecho a la prestación (el incumplimiento está tipificado como falta grave en el art. 22.6 LISOS).

[El trabajador/a que cuente con oferta de trabajo durante la situación de suspensión de contrato, y le interese por ser más favorable que la prestación de desempleo, o por tener el contador del desempleo a cero, etc., podría beneficiarse de ello, para lo cual debería simplemente no presentar la solicitud de desempleo]



8. Contrato de relevo y ERE (modalidad de cierre total)

Hay una interdependencia entre la jubilación parcial y el contrato de relevo; de modo que para que subsista la jubilación parcial, debe subsistir el contrato de relevo. Si el relevista es despedido, la empresa debe sustituirlo por otro. Caso de incumplimiento, la jubilación parcial se mantiene, pero la empresa viene obligada a abonar al INSS el importe devengado de la prestación de jubilación parcial desde el momento de la extinción del contrato hasta que el jubilado parcial acceda a la jubilación ordinaria o anticipada (disposición adicional 2ª del RD 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la seguridad social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial).

Extinción del contrato del relevista/ extinción del contrato del relevado

Cuestión diferente es cuando lo que se extingue es el contrato del propio trabajador/a relevado / jubilado parcial, por cualquier motivo, incluido el expediente de regulación de empleo para toda la plantilla.

Según el art. 16-d del RD 1131/2002:

«La pensión de jubilación parcial se extinguirá por (...)
d) la extinción del contrato de trabajo a tiempo parcial, realizado por el jubilado parcial, salvo cuando se tenga derecho a prestación por desempleo, compatible con la jubilación parcial, o a otras prestaciones sustitutorias de las retribuciones percibidas en aquél, en cuyo caso la extinción de la jubilación parcial se producirá en la fecha de la extinción de las mismas».

Consecuencias en el trabajador/a relevista

Las consecuencias no tienen ninguna particularidad: el relevista es un contratado normal a todos los efectos, y en un ERE tal contrato se extingue con las consecuencias de cualquier contrato normal.

Consecuencias en el trabajador/a relevado/jubilado parcial

Habría que aplicar el art. 16-d del RD 1131/2002, ya citado. Dos hipótesis: que se tenga derecho, o no se tenga derecho a prestación por desempleo u «otras prestaciones sustitutorias de las retribuciones».

- a) si no se tiene derecho a prestación por desempleo: la jubilación parcial se extingue en el mismo momento de la extinción del contrato a tiempo parcial. El trabajador/a se ve abocado a la jubilación anticipada, con la penalización correspondiente (por definición, el relevado/pensionista de jubilación parcial es mayor de 60/61 años, tiene el período mínimo de carencia para la jubilación, y además pierde el trabajo por causas ajenas a su voluntad en caso de ERE), o a suscribir convenio especial con la Seguridad Social, hasta la edad que pueda, en función de sus posibilidades para financiarlo.
- b) si tiene derecho a prestación por desempleo (supuesto más común y probable): la extinción de la jubilación parcial se producirá en la fecha de la extinción de las prestaciones de desempleo.

Durante la situación de desempleo contributivo, el trabajador/a percibe la prestación por desempleo (correspondiente a la pérdida del trabajo a tiempo parcial) y al mismo tiempo sigue percibiendo la jubilación parcial: la prestación por desempleo es compatible con la jubilación parcial que ha sido compatible con el trabajo que originó la prestación por desempleo (art. 221.2 LGSS).

La prestación por desempleo comprende el ingreso de las cotizaciones a la SS, el 100% de la aportación empresarial y el 35% de la del trabajador/a, (el trabajador/a aporta el 65% de la cotización por contingencias comunes a su cargo: base de cotización x 4,7% x 65%); la base de cotización equivale al promedio de las bases de los 6 últimos meses de ocupación), que le descuentan de la prestación.

[De modo que hasta la extinción de la prestación por desempleo, funcionaría el instituto de la jubilación parcial, con la consecuencia de que las cotizaciones que se siguen haciendo por el tiempo de trabajo parcial computarían al 100% en el momento de la jubilación definitiva.]

Aparte de lo dispuesto en el art. 16-d y disposición adicional 2ª, del RD 1131/2002, hay que tener en cuenta lo dispuesto en el art. 18, particularmente apartados 2, 3 y 4:

Según los apartados 2 y 3 del art. 18 del RD 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la seguridad social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial:

Artículo 18. Particularidades en el cálculo de la pensión de jubilación ordinaria o anticipada.

2. El trabajador acogido a la jubilación parcial podrá solicitar la pensión de jubilación ordinaria o anticipada en virtud de cualquiera de las modalidades legalmente

previstas, de acuerdo con las normas del Régimen de Seguridad Social de que se trate.

3. Para el cálculo de la base reguladora de la pensión se tendrán en cuenta las bases de cotización correspondientes al período de trabajo a tiempo parcial en la empresa donde redujo su jornada y salario, incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido de haber realizado en la empresa, en dicho período, el mismo porcentaje de jornada desarrollado antes de pasar a la situación de jubilación parcial, y siempre que la misma se hubiese simultaneado con un contrato de relevo.

Lo establecido en el párrafo anterior será de aplicación también por los períodos en que la jubilación parcial se hubiese simultaneado con la prestación de desempleo, compatible con la jubilación parcial, y otras prestaciones sustitutorias de las retribuciones correspondientes al trabajo a tiempo parcial, durante el período en que se hubiese simultaneado la jubilación parcial con un contrato de relevo, salvo en el caso de que el cese en el trabajo se hubiese debido a despido disciplinario procedente, en cuyo caso el beneficio de la elevación al 100 por 100 de las correspondientes bases de cotización únicamente alcanzará al período anterior al cese en el trabajo.

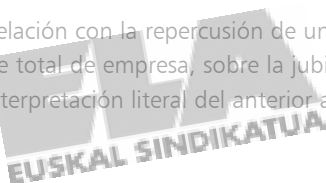
4. A efectos de determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora, se tomará, como período cotizado a tiempo completo, el período de tiempo cotizado que medie entre la jubilación parcial y la jubilación ordinaria o anticipada, siempre que, en ese período, se hubiese simultaneado la jubilación parcial con un contrato de relevo.

5. En los supuestos en que no pueda aplicarse el beneficio del incremento del 100 por 100 a las bases de cotización, por no haberse simultaneado la jubilación parcial con un contrato de relevo, el interesado podrá optar entre que se determine la base reguladora de la pensión de jubilación computando las bases de cotización realmente ingresadas, durante la situación de jubilación parcial, o que la misma se calcule en la fecha en que se reconoció la jubilación parcial o, en su caso, en la que dejó de aplicarse el beneficio del incremento del 100 por 100 de la base de cotización, si bien aplicando las demás reglas vigentes en el momento de causar la pensión.

Cuando la base reguladora de la pensión de jubilación se haya determinado en una fecha anterior a la del hecho causante, a la cuantía de la pensión resultante se le aplicarán las revalorizaciones que se hubiesen practicado desde dicha fecha hasta la del hecho causante.

Perjuicio para las/los jubilados parciales en caso de ERE (expediente de regulación de empleo) con cierre de plantilla: postura del INSS

La postura del INSS, en relación con la repercusión de un expediente de regulación de empleo con cierre total de empresa, sobre la jubilación parcial/contrato de relevo, es la de una interpretación literal del anterior art. 18 del RD 1131/2002:



Como, por definición en un ERE con cierre total de empresa, durante la situación de desempleo a la que pasa toda la plantilla, no hay posibilidad de simultanear la situación de desempleo del jubilado/a parcial con un contrato de relevo, el INEM niega en principio que las cotizaciones que se efectúen durante la situación de desempleo se computen elevadas al 100% a la hora de la jubilación definitiva. De modo que el resultado es:

El jubilado parcial con contrato de jornada reducida, pasa al desempleo, y durante la situación de desempleo sigue percibiendo la jubilación parcial, y la prestación de desempleo correspondiente a la jornada realizada; pero la base de cotización por la que cotiza el INEM durante el desempleo sigue siendo la correspondiente al salario de jornada reducida, base que no se va a computar elevada al 100% a la hora de la jubilación definitiva, por no verse simultaneada con contrato de relevo.

Así parece que es la postura del INSS, que ha plasmado en la contestación a una consulta de un afiliado:

El afiliado, a la hora de jubilarse, va a tener las dos opciones que literalmente marca el art. 18 del RD 1131/2002:

- se le calcula la base reguladora de jubilación a la fecha de solicitar la jubilación definitiva: computándosele las bases reales por las que cotizó durante la jubilación parcial simultánea a la prestación por desempleo, sin incrementarlas;
- se le calcula la base reguladora de jubilación a la fecha en que se inició la prestación de desempleo (y con la edad que se tenía entonces, con la penalización correspondiente a los que falten para cumplir 65 años): en este caso se aplican a la pensión las revalorizaciones correspondientes desde la fecha del cálculo de la base reguladora hasta la de la fecha de jubilación definitiva.

[Esta parece ser la postura del INSS. Quizá hay un margen para una interpretación del art. 18 del RD 1131/2002 distinta de la del INSS. Porque este artículo señala que la elevación al 100% será de aplicación también «por los períodos en que la jubilación parcial se hubiese simultaneado con la prestación de desempleo, compatible con la jubilación parcial...», estableciendo como única excepción la del supuesto de despido procedente: «... salvo en el caso de que el cese en el trabajo se hubiese debido a despido disciplinario procedente, en cuyo caso el beneficio de la elevación al 100 por 100 de las correspondientes bases de cotización únicamente alcanzará al período anterior al cese en el trabajo». De modo que, a sensu contrario, en cualquier otro supuesto que no sea el de despido procedente, en caso de compatibilidad de jubilación parcial y prestación de desempleo debería admitirse la elevación al 100% de la cotización durante la situación de prestación de desempleo. Aunque lo cierto es que el art. 18 del RD 1131/2002 insiste aquí

también en que debe tratarse de un «período en que se hubiese simultaneado la jubilación parcial con un contrato de relevo», y en ERE con cierre de empresa no se da tal requisito.

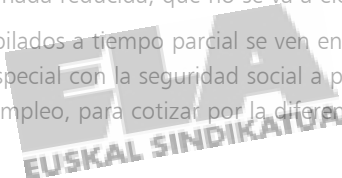
Un argumento a favor del margen de interpretación distinta a la del INSS sería que la norma está pensando en incumplimientos del propio trabajador (extinción del contrato por causas debidas a su propia culpa: despido procedente), pero que no tiene por qué responder de incumplimientos en el régimen de la jubilación parcial /contrato de relevo que son ajenos a su voluntad. No tendría por qué responder de que la empresa contrate o deje de contratar durante la situación de jubilación parcial, y la única consecuencia debería ser la prevista por la Disposición adicional segunda-apartado 4 del RD 1131/2002: «En el supuesto de incumplimiento de las obligaciones...el empresario deberá abonar a la Entidad gestora el importe devengado de la prestación de jubilación parcial desde el momento de la extinción del contrato [del contratado para cubrir al jubilado parcial, sin sustituirlo por otro] hasta que el jubilado parcial acceda a la jubilación ordinaria o anticipada».

La tesis del TSJ del País Vasco -sentencia de 13-09-2005 AS 3403, y otras- es que la empresa debe abonar al INSS el importe de la jubilación parcial que percibe el trabajador/a jubilado parcial, hasta que solicite la jubilación definitiva, «sin que se haya considerado oportuno que la soporte el INSS, o que repercuta en el trabajador parcialmente jubilado (reintegrándole a la situación de trabajador a tiempo completo en la empresa). Aunque también el mismo TSJ, en sentencia de 27-09-2006, AS 1195, ha dado la razón al INSS en una jubilación parcial no simultaneada en ningún momento con un contrato de relevo (no está muy claro en este caso el supuesto de hecho)]

Cuestión a tener en cuenta a la hora de negociar el ERE

Si prevalece la interpretación del INSS, las/los jubilados parciales se ven perjudicados en caso de ERE con cierre de empresa, en comparación con las/los trabajadores en activo a tiempo completo. En prestaciones, pueden andar más o menos a la par: unos tienen prestación de desempleo correspondiente a la pérdida del empleo completo; y otros tienen la prestación de desempleo correspondiente a la pérdida de empleo a tiempo parcial + la prestación de jubilación parcial. Pero en cuestión de cotización, habría diferencia, porque el INEM cotiza por la base de cotización que los trabajadores/as arrastran de la empresa: y a unos les cotizará por una base a tiempo completo y a los otros por una base correspondiente a la jornada reducida, que no se va a elevar luego al 100%.

En esta situación los jubilados a tiempo parcial se ven en la tesitura de tener que suscribir un convenio especial con la seguridad social a partir del momento mismo de pasar al desempleo, para cotizar por la diferencia de base.



La alternativa es judicializar el tema, cuando en el momento de solicitar la jubilación definitiva, el INSS les calcule la base reguladora sin elevar al 100% la base de cotización que realiza el INEM durante el desempleo.



9. Cuestiones puntuales:

Tratamiento fiscal de las indemnizaciones

En los territorios históricos de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa, el art. 9-4º de las normas forales correspondientes sobre el IRPF (NF 3/2007, de 29 de enero, NF 6/2006, de 29 de diciembre, y NF 10/2006, de 29 de diciembre), establece que estarán exentas del impuesto:

«Las indemnizaciones por despido o cese del trabajador, en la cuantía establecida con carácter obligatorio en el Estatuto de los Trabajadores, en su normativa reglamentaria de desarrollo o, en su caso, en la normativa reguladora de la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en virtud de convenio, pacto o contrato.

(...)

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, en los supuestos de despido o cese consecuencia de expedientes de regulación de empleo, tramitados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores y previa aprobación de la autoridad competente, o producidos por las causas previstas en la letra c) del artículo 52 del citado Estatuto, siempre que, en ambos casos, se deban a causas económicas, técnicas o de fuerza mayor, quedará exenta la parte de indemnización percibida que no supere los límites establecidos con carácter obligatorio en el mencionado Estatuto para el despido improcedente...

A los efectos de lo dispuesto en este número, se asimilarán a los expedientes de regulación de empleo del párrafo anterior los planes estratégicos de recursos humanos de las Administraciones públicas basados en alguna de las causas previstas en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores».

[Las normas forales hablan de exención en caso de EREs por «causas económicas, técnicas o de fuerza mayor», dejando fuera las «causas organizativas o de producción» que también menciona el art. 51.1 ET. Habría que saber si se trata de una voluntad deliberada de dejar al margen tales causas, o no. Se trata de un cambio de redacción llevado a cabo por normas forales de reforma de carácter más general, en el año 2000, sin que en la exposición de motivos conste explicación del punto concreto. Por una parte, en la práctica y de acuerdo con la doctrina, es difícil distinguir entre causas económicas/técnica/organizativas, sino que se imbrican todas. Por otra parte, tal restricción resulta contradictoria cuando a continuación se señala que, a tales efectos de exención, se asimilarán a los EREs los planes

estratégicos de recursos humanos de las Administraciones públicas basados «en alguna de las causas previstas en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores», o sea, incluyendo todas.]

En Navarra, el art. 7-c del Decreto Foral Legislativo 4/2008, de 2 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Foral del IRPF (BON del 30 de junio) establece que estarán exentas del impuesto:

«Las indemnizaciones por despido o cese del trabajador en la cuantía establecida con carácter obligatorio en el Estatuto de los Trabajadores, en su normativa de desarrollo o, en su caso, en la normativa reguladora de la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en virtud de convenio, pacto o contrato.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, en los supuestos de despido o cese consecuencia de expedientes de regulación de empleo, tramitados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y previa aprobación de la autoridad competente o producidos por las causas previstas en el artículo 52.c) de la misma Ley, quedará exenta la parte de indemnización percibida que no supere los límites establecidos con carácter obligatorio en el mencionado Estatuto para el caso de despido improcedente.

El importe de la indemnización exenta a que se refiere esta letra tendrá como límite máximo la cantidad de 180.000 euros (...).».

Trabajadores/as de subcontratas

Se plantea si las empresas subcontratistas pueden plantear EREs, cuando la empresa principal, por crisis económica, ha rescindido o reducido los contratos de arrendamiento de servicios con la empresa de servicios.

En principio la empresa de servicios puede plantear EREs, que se instruirán y resolverán como los de cualquier otra empresa y ERE, en función de que concurren las causas legales (resulten reales y objetivas), y la medida propuesta resulte adecuada (tenga que ver con la causa del ERE y el fin a obtener) y proporcional (no quepa otra medida menos onerosa).

Lo que no puede hacer la empresa de servicios es acudir directamente a la rescisión de los contratos de obra o servicio de los trabajadores/as afectados. Según la jurisprudencia del Tribunal Supremo, constituye despido improcedente la

extinción de un contrato para obra o servicio determinado, vinculado a la vigencia de una contrata que finaliza anticipadamente por acuerdo de las empresas principal y contratista (sentencia del TS de 14-06-2007, RJ 2007/5479); y también constituye despido improcedente la extinción del contrato de obra o servicio, con base en que la empresa comitente (principal) disponga que la contratista destine a la ejecución de la contrata menor número de operarios que los inicialmente requeridos (sentencia del TS de 10-06-2008, RJ 2008/5149).

Empresas sin representación colectiva

De acuerdo con el art. 4 del Reglamento de los Procedimientos de Regulación de Empleo (RD 43/1996, de 19 de enero), «en caso de no existir representación colectiva de los trabajadores en el centro de trabajo, éstos podrán intervenir en la tramitación del procedimiento, debiendo, si su número es igual o superior a diez, designar hasta un máximo de cinco representantes, con los que la autoridad laboral entenderá las sucesivas actuaciones».

De hecho, entre la documentación que exige la autoridad laboral (según se ha visto más atrás), se incluye el inicio de consultas (original y 2 copias), que debe ir firmado con el recibí de los representantes legales o en su defecto por todos los trabajadores afectados.

Empresas en situación concursal

Tratándose de empresas en concurso, el art. 64 de la Ley Concursal (Ley 22/2003, de 9 de julio, BOE del 10), establece que «los expedientes de modificación sustancial de condiciones de trabajo y de suspensión o extinción colectiva de las relaciones laborales, una vez presentada ante el juez de lo mercantil la solicitud de declaración de concurso, se tramitarán ante éste por las reglas establecidas en el presente artículo».

La instrucción y tramitación del ERE es en este caso judicial, existiendo también un trámite de período de consultas con la representación de los trabajadores/as.



10. Normativa citada

- Real Decreto 812/1985, de 8 de mayo, de traspaso de funciones y servicios del Estado a la CAPV en materia de expedientes de regulación de empleo (BOE de 4 de junio)
- Real Decreto 929/1986, de 11 de abril, de traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Foral de Navarra en materia de expedientes de regulación de empleo (BOE de 13 de mayo)
- Arts. 47 y 51 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo);
- Real Decreto 43/1996, de 19 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos;
- Art. 64 de la Ley Concursal (Ley 22/2003, de 9 de julio, BOE del 10),
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).
- Real Decreto Legislativo 1/994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- RD 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la seguridad social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.
- La normativa y garantías adicionales que en su caso prevean los Convenios Colectivos de aplicación (ampliación de plazos, documentación adicional, indemnizaciones o compensaciones superiores...).



ELA
EUSKAL SINDIKATUA



MANU
ROBLES-ARANGIZ
INSTITUTUA

ELA
EUSKAL SINDIKATUA