

Guía práctica para la tramitación de un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE)

Reyes, Javier

Capital Humano, Nº 352, Sección Relaciones laborales y prevención / Artículos, Abril 2020, Wolters Kluwer

Esta crisis ha evidenciado multitud de deficiencias del procedimiento, que Patronal y Sindicatos deberán abordar en el futuro. Mientras tanto, proponemos una guía práctica para trabajar con lo que hay por ahora.



Francisco Javier Reyes Robayo

Abogado laboralista de CECA MAGÁN ABOGADOS



La situación generada a partir del Covid-19 ha provocado en las empresas una situación de absoluto caos organizativo y de producción, motivando que las mismas acudieran a medidas de flexibilidad para adaptarse a la situación coyuntural generada. Entre las medidas que se han venido adoptando, encontramos el **Expediente de Regulación Temporal de Empleo** conocido comúnmente como, **ERTE** como la más habitual o utilizada, dado que permite suspender las obligaciones recíprocas de remunerar y prestar servicios, situando al trabajador en situación legal de desempleo.

Nos centraremos en el presente artículo en abordar la regulación del ERTE por causas **económicas, organizativas, técnicas** o de **producción**, desde la perspectiva clásica regulada en el Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1483/2012, en tanto a la fecha de redacción del presente trabajo aún no se ha aprobado el inminente «**ERTE express**», y lo haremos desde una perspectiva eminentemente práctica y didáctica, que facilite su tramitación a las empresas y autónomos.

Así, **los plazos e hitos más importantes que hay que seguir en un Expediente de Regulación Temporal de Empleo** —ERTE— son los que siguen:

1. Se debe remitir al conjunto de los trabajadores, o a sus representantes legales —en los centros en los que existan—, **la comunicación de la intención de iniciar el procedimiento**, ofreciendo los siguientes datos: plazo para la constitución de la comisión negociadora, información sobre la plantilla y la estructura sindical de la empresa, breve resumen de la causa motivadora del expediente, duración del periodo de consultas a tramitar e indicación sobre la posibilidad de emitir informe del artículo 64 ET.

A este documento —comunicación de la intención de iniciar el procedimiento—, lo vamos a denominar **«documento nº 0»**.

2. A partir de aquí tienen **un plazo de 15 días para constituir comisión negociadora** (si no existe RLT) o 7 días (si tienen RLT). Son plazos máximos, por lo que, mediando acuerdo, se pueden reducir todo lo que se quiera.

Para la constitución de la comisión negociadora deberá seguirse el procedimiento establecido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

- a.** La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.
- b.** La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados, en cuyo caso representarán a todos los trabajadores de los centros afectados.
- c.** En defecto de lo previsto en el párrafo anterior, la intervención como interlocutores se regirá por las siguientes reglas:

- i.** Si el procedimiento afecta a un único centro de trabajo, corresponderá al comité de empresa o a los delegados de personal. En el supuesto de que en el centro de trabajo no exista representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

- ii.** Si el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, la intervención como interlocutores corresponderá:

- a)** En primer lugar, al comité intercentros, siempre que tenga atribuida esa función en el convenio colectivo en que se hubiera acordado su creación. En otro caso, a una comisión representativa que se constituirá de acuerdo con las siguientes reglas:

- 1)** Si todos los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuentan con representantes legales de los trabajadores, la comisión estará integrada por estos.

- 2)** Si alguno de los centros de trabajo afectados cuenta con representantes legales de los trabajadores y otros no, la comisión estará integrada únicamente por representantes legales de los trabajadores de los centros que cuenten con dichos representantes. Y ello salvo que los trabajadores de los centros que no cuenten con representantes legales opten por designar la comisión a que se refiere la letra a), en cuyo caso la comisión representativa estará integrada conjuntamente por representantes legales de los trabajadores y por miembros de las comisiones previstas en dicho párrafo, en proporción al número de trabajadores que representen.

- 3)** Si ninguno de los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuenta con representantes legales de los trabajadores, la comisión representativa estará integrada por quienes sean elegidos por y entre los miembros de las comisiones designadas en los centros de trabajo afectados conforme a lo dispuesto en la letra a), en proporción al número de trabajadores que representen.

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas. Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas.

3. Se establece un periodo de consultas, en el que las partes deben negociar bajo el principio de buena fe, de 15 días que, igualmente, es un periodo máximo, y que, si hay acuerdo con los trabajadores o los representantes legales de los trabajadores, se puede acortar.

Con la comunicación de apertura del periodo de consultas (documento que hemos de entregar a la comisión representativa de la parte social) y que debemos dar traslado a la Autoridad Laboral competente comunicando el inicio del mismo, debemos entregar la siguiente documentación:

- a. Documento nº 1.** Poder de representación de la persona de la empresa que tenga poderes para

representar a la sociedad.

b. Documento nº 2. Memoria justificativa de las causas del expediente.

c. Documento nº 3. Listado de trabajadores afectados, desglosado por grupo o categoría profesional y centro de trabajo, indicando, en su caso, provincia y comunidad autónoma.

d. Documento nº 4. Plantilla habitualmente empleada en el último año, con el mismo desglose que el documento anterior.

e. Documento nº 5. Criterios de designación utilizados para la selección de los trabajadores afectados.

f. Documento nº 6. Periodo de duración de la medida.

g. Documento nº 7. Comunicación de la intención de iniciar el procedimiento. Es el documento previo que se envía a los trabajadores, es decir, el «documento 0» que hemos mencionado anteriormente.

h. Documento nº 8. Acta de constitución de la comisión negociadora.

i. Documento nº 9 y siguientes. Documentación justificativa de la concurrencia de causas económicas, organizativas, técnicas o de producción.

Con ello, debe celebrarse bajo el principio de buena fe el periodo de consultas, con vistas a la consecución de un acuerdo y a la reducción de los efectos de la medida planteada. A su finalización, deberá darse traslado del resultado del mismo a la Autoridad Laboral competente, junto con la decisión finalmente adoptada por la empresa y la actualización de los extremos necesarios contenidos en la comunicación inicial, como el listado de trabajadores finalmente afectados.

Y esta que acabamos de exponer, podría ser una **guía práctica de elaboración de este tipo de expedientes de regulación temporal de empleo**, que se alzan como medidas adecuadas para superar situaciones negativas de carácter coyuntural, en las que conviene estar debidamente asesorados para no incurrir, especialmente, en defectos formales que pudieran motivar la nulidad de los mismos.

Sin ninguna duda, la desgraciada pandemia Covid-19 ha hecho necesario acudir a esta medida como instrumento de supervivencia para muchas empresas de este país, y también como garantía para la estabilidad laboral y el mantenimiento de miles de puestos de trabajo. No obstante, esta crisis ha evidenciado multitud de deficiencias del procedimiento, que Patronal y Sindicatos deberán abordar en el futuro, especialmente los amplios plazos establecidos que impiden dar una respuesta rápida ante necesidades coyunturales como la vivida.