

Plazo para la impugnación de oficio de un ERTE

Es aplicable el plazo de caducidad de 20 días a la acción procesal de impugnación de oficio de la suspensión de los contratos o la reducción de la jornada derivada de un ERTE, computándose dicho plazo desde la comunicación por el SEPE de su informe a la autoridad laboral.

El problema principal que se suscita en torno a la acción de oficio para la impugnación de la suspensión de los contratos o la reducción de la jornada derivada de un ERTE es la relativa a la naturaleza del plazo para su ejercicio, ya que la normativa procesal no contiene prescripción alguna al respecto (LRJS art.148).

La primera cuestión consiste en determinar si estamos ante una acción sujeta a caducidad, para dilucidar después cuál deba ser el día inicial del cómputo del plazo, pues hay que entender que la omisión es meramente formal y que no puede considerarse que la facultad conferida a la autoridad laboral pueda ser ejercitada en cualquier momento.

Una interpretación sistemática y homogeneizadora del régimen de impugnación de estos procesos colectivos de flexibilidad interna o de despido colectivo debe conducir a entender aplicable el mismo plazo de caducidad de 20 días señalado con carácter general para cualquier tipo de acción destinada a contrarrestar este tipo de medidas del empresario (sean unilaterales o adoptadas tras el pacto), sin distinción alguna para el caso de que la impugnación provenga de la autoridad laboral.

Respecto a la fijación del «dies a quo», el informe de la ITSS no es el que en este caso permite a la autoridad laboral interponer la demanda, pero sí es el núcleo del que se obtienen los elementos que determinan el posicionamiento del SEPE y éste, a su vez, determina la actuación iniciática procesal para la autoridad laboral, pues uno de los extremos de dicho informe puede ser la consideración de que el acuerdo tiene por objeto la obtención indebida de prestaciones por desempleo por parte de los trabajadores, lo que se hará constar en el informe para su valoración por el SEPE.

Por ello, es la actuación en plazo del propio SEPE la única que permite empezar a contar el plazo para la autoridad laboral, pues éste, arrancará en el momento en que el SEPE le comunica su informe y petición, debiendo fijarse como «dies a quo» a efectos del cómputo de los 20 días el del conocimiento por parte de la autoridad laboral del Informe de la SEPE.