

LEGAL



Normativa laboral

Cuáles son los fraudes más comunes en la tramitación de los ERTE y cómo se castigan

IVÁN ROMERO
MADRID

El endurecimiento de la cuarentena ha disparado definitivamente el número de expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE). Las autonomías llevan registrados más de 200.000 procedimientos de este tipo y todo hace indicar que la cascada de solicitudes seguirá en aumento. Algunas regiones, como la Comunidad de Madrid, ya han alertado de que son incapaces de tramitar todos los procedimientos en plazo y que muchos están saliendo adelante por silencio positivo.

En vista del colapso administrativo, el Gobierno decretó el pasado lunes la revisión de oficio de todos y cada uno de los ERTE presentados durante la emergencia sanitaria (que finalizarán en todo caso cuando se levante el estado de alarma). La propia ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, ha advertido de que las empresas que incumplan la ley tendrán que devolver todas las bonificaciones, incluidas las prestaciones por desempleo de sus trabajadores. Pero ¿cuáles son los fraudes más habituales en este tipo de procedimientos y cómo pueden detectarse?

Fuerza mayor

En palabras Ana Ercoreca, portavoz del Sindicato de Inspectores de Trabajo, una de las irregularidades más comunes es la que cometen las empresas que optan por la vía de la fuerza mayor cuando, en realidad, han echado el cierre temporal por la bajada de los ingresos y la falta de demanda.

Ercoreca apunta que, tras las modificaciones introducidas por el decreto del estado de alarma, los ERTE por fuerza mayor pueden

tramitarse en tan cinco días y, además, el empresario puede llegar a ahorrarse hasta 100% de las cuotas a la Seguridad Social. "Por eso, muchos están intentando ir por este camino, sea como sea, aunque en realidad está reservado para los supuestos más graves", recalca. Entre los casos de fuerza mayor contemplados por el decreto-ley están la suspensión de la actividad por las autoridades sanitarias, la falta de suministros o las situaciones urgentes por contagio masivo de la plantilla.

No obstante, como subraya Aurora Sanz, socia de Grant Thornton, no está tan claro qué situaciones encajan en cada supuesto. La letrada entiende que, debido a esta "ambigüedad legal", la Inspección no debería sancionar a las empresas afectadas por el Covid-19, salvo que haya incorrecciones o falsedades en los documentos aportados.

Falta de negociación

Los ERTE por causas económicas, productivas o de organización tampoco se libran de las malas prácticas. A diferencia de los procedimientos motivados por fuerza mayor, estos expedientes no precisan de autorización administrativa y deben ser consensuados con los representantes de los trabajadores en un plazo de siete días. Sin embargo, según Ana Ercoreca, algunas empresas están realizando ajustes de manera unilateral por no contar con comités o delegados sindicales. "Incluso nos están llegando denuncias de trabajadores que han sido presionados o que no han recibido la información necesaria", revela.

Javier Rodríguez, socio de Ontier, recuerda que, si no existe representación de los trabajadores, deberá



Una clínica dental avisa del cierre de la misma debido al coronavirus en Zaragoza. EFE

constituirse una comisión negociadora *ad hoc* integrada al menos por tres empleados elegidos por la plantilla. Esta comisión, añade, deberá recibir toda la documentación relativa al expediente de regulación temporal y ser escuchada pues, "en caso contrario, el ERTE podría ser impugnado y anulado".

Trabajadores en activo

Los inspectores de trabajo también alertan de que hay un gran volumen de empresas que no especifican adecuadamente los puestos afectados por el ajuste temporal de plantilla. En ese sentido, Ercoreca aconseja a todos aquellos empresarios que soliciten un ERTE ser especialmente cuidadosos con las formalidades y tener muy en cuenta que la autoridad laboral "hará las averiguaciones necesarias" para comprobar que ningún trabajador esté en activo pese a haber sido

oficialmente suspendido en sus funciones.

Por su parte, Javier Rodríguez señala que obligar a un empleado a trabajar durante una suspensión temporal o fuera de su jornada laboral constituye una infracción "muy grave" que puede conllevar sanciones, de entre 6.200 euros y 187.500 euros, "en función

del tamaño de la empresa y los trabajadores afectados".

Contrataciones ficticias

La Inspección no solo está revisando con lupa los expedientes, sino también las altas y las bajas registradas durante el estado de alarma. El objetivo es detectar contrataciones ficticias. Es decir, contratos falsos que solo buscan generar una prestación para personas que no han cotizado y que en condiciones normales no tendrían derecho a paro. "Algo parecido a lo que ocurrió con los ERE de Andalucía", explica Ercoreca.

A este respecto, Aurora Sanz asegura que este tipo de conductas supondrían también sanciones muy graves tanto para la empresa como para el trabajador, pero además podrían constituir un delito contra la Seguridad Social. Un tipo penal que lleva aparejadas condenas de tres a seis años de prisión.

Es sancionable acogerse a la fuerza mayor si priman las causas económicas

De detectarse el fraude, puede llegar a castigarse con pena de prisión

La autoridad laboral revisará de oficio todos los procedimientos

Hay empresas que apuntan a personas que siguen trabajando en B

Los derechos de los trabajadores durante el plazo de suspensión

► **Paro.** Cualquier trabajador afectado por un ERTE tiene derecho a una prestación por desempleo, sin necesidad de haber cotizado un periodo mínimo a la Seguridad Social. Durante los primeros 180 días percibirá el 70% de la base reguladora y el resto de días el 50%.

► **Vacaciones.** Mientras dure el ERTE, el trabajador no generará vacaciones ni tampoco la parte proporcional de las pagas extraordinarias. En caso de estar de vacaciones cuando empieza el ERTE, las dejará de disfrutar y empezará a cobrar la prestación por desempleo.

► **Antigüedad.** El trabajador no pierde antigüedad y el tiempo que dure el expediente computará a efectos de despido.

► **Bajas.** Si un trabajador está de baja por incapacidad temporal y es incluido en un ERTE, solo se verá afectado por este cuando vuelva a ser dado de alta.

► **Trámites.** Será la empresa la que deberá llevar a cabo todos los trámites ante el Servicio Estatal de Empleo (SEPE). Este organismo ha paralizado todos los plazos para solicitar prestaciones y no ofrece atención presencial. Solo se atiende a las empresas por internet o por teléfono.