

¿EL ERTE DE MI EMPRESA ES FRAUDULENTO?

No parece que se esté produciendo un fraude a gran escala y el problema de fondo es la "ambigüedad" legal que rodea a los Reales Decretos, y sus continuas correcciones, del Gobierno. Sin embargo, en el RD-ley 15/2020, de 21 de abril, se modifica la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), y pasa a considerarse infracción muy grave efectuar declaraciones, o facilitar, comunicar o consignar datos falsos o inexactos en los ERTES. En todo caso, no se debería sancionar a las empresas que hayan sufrido los efectos del coronavirus, salvo que los documentos aportados contentan incorrecciones o falsedades.

La ley contempla fundamentalmente cuatro supuestos de ERTes de Fuerza Mayor (FM):

- 1) la suspensión de la actividad por decisión de las autoridades sanitarias.
- 2) las restricciones a la movilidad de personas o mercancías.
- 3) la falta de suministros y
- 4) el contagio masivo de la plantilla.

Más allá de esos casos no debería aplicarse un ERTE de FM, pero las empresas podrían estar haciendo interpretaciones demasiado amplias e intentando acogerse a esta modalidad de ERTes en vez de a los ERTes "comunes" por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (causas ETOP).

Una de las irregularidades más comunes, que no fraude, es la falta de justificación o la justificación incorrecta del ERTE por FM. Hay empresas que están alegando causas de "fuerza mayor" cuando en realidad han tenido que echar el cierre porque ha bajado la clientela o la carga de trabajo (causas ETOP). El matiz es importante teniendo en cuenta que las compañías que se acogen a esta modalidad de ERTE por FM pueden llegar a ahorrarse hasta el 100% de las cuotas a la Seguridad Social y, además, aplicarlo en tan solo cinco días (pues se aplica el silencio administrativo positivo) desde la solicitud y sin consultar a los trabajadores.

Los fraudes más frecuentes son:

Falta de negociación A diferencia de los procedimientos motivados por FM, los ERTes por causas ETOP requieren de un proceso de consulta previa con los representantes de los trabajadores (en un plazo de siete días). Y unos de los fraudes posibles en esta modalidad de ERTE sería que la empresa realizara el ajuste de manera unilateral, sin contar con la opinión de los sindicatos o sin darles la información necesaria.

A veces simplemente no es posible negociar porque no existe comité de empresa. y en estos casos debe constituirse una comisión negociadora integrada por los sindicatos más representativos que a su vez lo sean del sector de actividad de la empresa y, en caso de no conformarse tal representación, se integraría la misma por tres trabajadores de la empresa designados por votación de la plantilla. Esta comisión tendrá que recibir toda la documentación relativa al expediente y ser escuchada pues, en caso contrario, el ERTE podría ser impugnado y anulado.

Trabajadores en activo Los inspectores de trabajo alertan de que hay un gran volumen de empresas que no han especificado adecuadamente los puestos afectados por el ajuste temporal de plantilla y la autoridad laboral correspondiente está redoblando esfuerzos para comprobar que se cumplen las suspensiones temporales y las reducciones de jornadas acordadas.

Recordar que obligar a un empleado a trabajar durante una suspensión temporal de contrato, o fuera de su jornada laboral reducida, constituye una infracción "muy grave" que conlleva multas 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 revisará con lupa los expedientes, sino también las altas y las bajas registradas durante el estado de alarma, si así se lo pide el Servicio Estatal de Empleo (SEPE). El objetivo es detectar contrataciones ficticias que solo buscan generar una prestación para personas que, en condiciones normales, no tendrían derecho a paro. Sería un engaño muy parecido al que se produjo con los ERE de Andalucía. Este tipo de conductas están castigadas con sanciones administrativas muy severas y además podrían constituir un delito contra la Seguridad Social, castigado con hasta seis años de prisión

¿Cuándo finaliza un ERTE? Debe comunicar la finalización del ERTE y, con ello, la baja en la prestación de todos los trabajadores y trabajadoras afectados por suspensión o reducción de jornada, la propia empresa. Los trabajadores, al conocer la fecha en que retornan a su actividad laboral, sabrán que su prestación queda interrumpida desde ese momento y no tienen que realizar ninguna gestión ante el SEPE, a estos efectos.