**CUÁLES SON LOS FRAUDES MÁS COMUNES EN LA TRAMITACIÓN DE LOS ERTE Y CÓMO SE CASTIGAN**

La autoridad laboral revisará de oficio todos los procedimientos y obligará a devolver las bonificaciones a las empresas que cometan irregularidades

El endurecimiento de la cuarentena ha disparado definitivamente el número de expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) en España. Según fuentes autonómicas, desde el inicio de la crisis sanitaria se han registrado más de 200.000 procedimientos de este tipo y todo hace indicar que la cascada de solicitudes está lejos de haber terminado. Algunas regiones, como la Comunidad de Madrid, ya han alertado de que son incapaces de tramitar el enorme volumen de procedimientos iniciados y, de hecho, indican que muchos de ellos están saliendo adelante por silencio positivo. O lo que es lo mismo: por la vía de los hechos consumados.

En vista del inminente colapso administrativo, el Gobierno ha decretado la revisión de oficio de todos y cada uno de los ERTE presentados durante la emergencia sanitaria. Además, la propia ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, ha advertido de que las empresas tendrán que devolver todas las bonificaciones, incluidas las prestaciones por desempleo de sus trabajadores, si se demuestra que han cometido irregularidades. Pero ¿cuáles son los fraudes más habituales en este tipo de procedimientos?

**Fuerza mayor injustificada**

En palabras de la portavoz del Sindicato de Inspectores de Trabajo, Ana Ercoreca, una de las irregularidades más comunes es la falta de justificación o la justificación incorrecta del ERTE. En concreto, revela que 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. El matiz es importante teniendo en cuenta que las compañías que se acogen a esta vía "urgente" pueden llegar a ahorrarse hasta 100% de las cuotas a la Seguridad Social y, además, cerrar en tan solo cinco días sin consultar a los trabajadores.

La ley contempla fundamentalmente cuatro supuestos de fuerza mayor: 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. En opinión de Ercoreca, más allá de esos casos "extremos" no debería aplicarse un ERTE de este tipo, pero las empresas podrían estar haciendo interpretaciones demasiado amplias.

Aurora Sanz, socia de Grant Thornton, no cree que se esté produciendo un fraude a gran escala y asegura que el problema de fondo es la "ambigüedad" legal que rodea al decreto del Gobierno. En todo caso, entiende que no se debería sancionar a las empresas que hayan sufrido los efectos del coronavirus, "salvo que los documentos aportados contentan incorrecciones o falsedades".

**Falta de negociación**

Las malas prácticas también afectan a los ERTE por causas económicas, productivas u organizativas. A diferencia de los procedimientos motivados por fuerza mayor, estos expedientes requieren de un proceso de consulta previa con los representantes de los trabajadores (en un plazo de siete días). Sin embargo, según Ercoreca, unos de los fraudes posibles sería que la empresa realizara el ajuste de manera unilateral, sin contar con la opinión de los sindicatos o sin darles la información necesaria.

Otras veces, simplemente no es posible negociar porque no existe comité de empresa. Javier Rodríguez, socio de Ontier, recuerda que 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 también alertan de que hay un gran volumen de empresas que no han especificado adecuadamente los puestos afectados por el ajuste temporal de plantilla. En ese sentido, Ana Ercoreca afirma que la autoridad laboral está redoblando esfuerzos para comprobar que se cumplen las suspensiones temporales y las reducciones de jornadas acordadas. "A pesar de las restricciones del estado de emergencia actuaremos ante cualquier sospecha y haremos inspecciones in situ como de costumbre", avisa.

Javier Rodríguez señala 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”, explica Ercoreca.

Por su parte, Aurora Sanz subraya que 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.