

# El Ejecutivo espera un nuevo pacto sobre los ERTE antes de fin de mes

**DIÁLOGO SOCIAL CONTRA LA CRISIS ECONÓMICA/** Trabajo y Seguridad Social esperan que el acuerdo “se pueda producir con la suficiente antelación para reducir la incertidumbre de las empresas”.

M.Valverde. Madrid

El Gobierno avanzó ayer que espera llegar a un acuerdo con los empresarios y los sindicatos antes de que termine este mes para poder prorrogar los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) hasta el próximo 31 de mayo. La medida que puso en marcha el Ejecutivo en marzo de 2020, para intentar salvar el mayor número posible de empresas y puestos de trabajo por las consecuencias económicas de la epidemia del coronavirus.

Precisamente, el Gobierno mantuvo dos reuniones con la patronal y los sindicatos. La primera, de carácter técnico, sobre los citados expedientes de regulación temporal de empleo. Y, por otra parte, la ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, convocó a los presidentes de CEOE, Antonio Garamendi, y Cepyme, Gerardo Cuerva, y los secretarios generales de CCOO, Unai Sordo, y de UGT, Pepe Álvarez, para explicarles sus prioridades para el primer trimestre del año. Esta reunión no había terminado al cierre de esta edición.

Respecto a la negociación sobre los ERTE, el Ministerio de Inclusión, Migraciones y Seguridad Social espera que “puedan cerrarse pronto” los



La ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, con los representantes de los sindicatos y de los empresarios, antes de la pandemia del coronavirus.

flecos pendientes de la negociación con los agentes sociales. Su objetivo es que las medidas de los ERTE “se puedan renovar con la suficiente antelación para reducir la incertidumbre” entre los empresarios y los trabajadores.

Hay que recordar que, entre otras medidas, actualmente, las empresas que tengan que aplicar un ERTE por paralización de la actividad o

por tener problemas para trabajar con normalidad, tienen importantes descuentos en las cotizaciones sociales empresariales por los empleados que tengan con la ocupación suspendida. También los pequeños empresarios y los autónomos que, incluso, pueden acogerse a su prestación del desempleo, conocida como cese de actividad.

Eso sí, a cambio, las empre-

sas tienen que comprometerse a no despedir a ningún trabajador que haya estado en ERTE, hasta seis meses después de terminado el expediente.

## Un gran inconveniente

De hecho, éste es uno de los grandes inconvenientes que han planteado CEOE y Cepyme desde que los ERTE por el coronavirus comenza-

ron a aplicarse en marzo, tras la primera declaración del estado de alarma. Incluso, más allá de las medidas de Seguridad Social, las empresas disponen de 140.000 millones de euros de ayudas a través de los avales del Instituto de Crédito Oficial.

Por su parte, los trabajadores con el empleo suspendido, tienen garantizado el puesto de trabajo cuando la empresa

**El Gobierno y CCOO coinciden en que quedan “detalles y flecos” para cerrar un acuerdo**

recupere la actividad. Además, mientras tanto, tienen derecho a cobrar la prestación por desempleo. Tampoco consumen tiempo de cobertura, mientras estén percibiendo la prestación del paro. Esto se conoce técnicamente como poner el contador a cero.

Sin embargo, a pesar del optimismo del Gobierno, UGT dijo, tras la reunión, que “no se habían producido avances” respecto de la cita de la pasada semana.

Sin embargo, Mari Cruz Vicente, secretaria de Acción Sindical de CCOO, se mostró más optimista. “Hacemos una valoración positiva de la reunión. A la espera de la cita del jueves para cerrar algunos detalles, creemos que es posible llegar a un acuerdo satisfactorio para trabajadores y empresas que permita seguir protegiendo el empleo durante la pandemia”.

Hay que recordar que el Gobierno ya ha superado ampliamente la cantidad de 21.300 millones de euros que le ha trasladado la Comisión Europea para poder financiar los ERTE. Todavía hay 750.000 trabajadores en esta situación, tras el repunte de la pandemia que comenzó en el verano y ha continuado desde finales del año pasado hasta hoy. Todo ello se debe, fundamentalmente, al grave perjuicio que están causando los efectos del coronavirus en el sector turístico, que representa el 12% del PIB.

## La falta al trabajo por la tormenta de nieve no es sancionable

M.V. Madrid

El presidente de Sagardoy Abogados, Íñigo Sagardoy, opina que la empresa no puede sancionar al empleado por no acudir al trabajo, si no puede trasladarse desde su casa porque se lo impiden las consecuencias de la tormenta de nieve, y su ocupación no se puede hacer con teletrabajo.

La tormenta de nieve, conocida como *Filomena*, que cayó el pasado fin de semana sobre buena parte de España, está obligando a muchos trabajadores a quedarse en casa porque, contra su voluntad, no encuentran ninguna forma de acudir a la empresa.

Buena parte de estas personas puede trabajar de forma telemática, que es el consejo

que están dando el Gobierno y las comunidades autónomas, para evitar el colapso de las infraestructuras de transporte. De hecho, Íñigo Sagardoy, presidente de Sagardoy Abogados, y uno de los grandes expertos en Derecho del Trabajo, también aconseja que “si hay opción de teletrabajar habrá que teletrabajar”. No obstante, en el caso de que el empleado no pueda trabajar a distancia “el empresario no puede sancionar al trabajador, si no puede moverse [por la situación climatológica]

**Sagardoy: “Si no es posible el teletrabajo, lo más práctico es convenir con el empleado”**

ca]”. “La duda ahí –dice Sagardoy en declaraciones a *Onda Cero*– es si más adelante se pueden recuperar las horas que no se han trabajado, porque no es una ausencia justificada legalmente”.

## Las horas perdidas

En ese caso, puede haber dos alternativas: “O bien, pueden recuperarse las horas perdidas. O bien, desde la estricta legalidad, el empresario puede descontar el salario del trabajador, si así lo desea. Pero, bueno, es una situación tan anómala y tan excepcional que a lo mejor esta posibilidad también plantea dudas”, dice Sagardoy que, al final, aconseja “que impere lo práctico más que la ley”, en forma de acuerdo entre la empresa y

el trabajador.

También es verdad que si la ausencia de los trabajadores se prolonga en el tiempo por causa de la climatología, la empresa puede recurrir a un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE) por fuerza mayor, como es el caso. De hecho, está regulado en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores por la suspensión del contrato. Es la fórmula que está aplicando el Gobierno, con el acuerdo de la patronal y los sindicatos, para intentar salvar el mayor número de empresas y trabajadores por las consecuencias económicas del coronavirus.

“[Si la ausencia de trabajadores en las empresas se prolongase en exceso por la tormenta de nieve], que ha per-

judicado mucho a Madrid o Castilla-La Mancha, bueno pues el empresario siempre puede acudir a la suspensión del contrato por fuerza mayor que también supone la suspensión del salario y la aplicación de las prestaciones por desempleo sobre los trabajadores”, advierte Sagardoy, “aunque también puede hacerse por días o por semanas”.

En todo caso, en las actuales circunstancias ¿puede un empresario despedir a un trabajador que no quiera vacu-

**La empresa puede optar por un ERTE de fuerza mayor si faltan trabajadores mucho tiempo**

narse contra el coronavirus?

“Yo tengo mis dudas”, responde Sagardoy. “Lo que sí puede hacer un empresario es contratar a un trabajador en función de si está vacunado o no, porque puede poner en riesgo a compañeros de trabajo o la propia salud. Pero, claro, despedir a un trabajador que no se quiera vacunar, en su ámbito privado, salvo que sea una situación excepcional, que sea un trabajo que tenga un contacto físico con compañeros de forma continuada, pues no veo yo que el despido pueda ser viable legalmente”, responde el jurista. Otra cosa es que los servicios de salud laboral de la empresa puedan exigirle la vacuna, pero no como causa de despido”.