

QUAN POT DURAR L'ERTO?

Si l'empresa tramita un ERTO per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, es preguntarà quina durada tindrà aquesta mesura i si serà possible perllongar-ho quan arribi el seu venciment.

Moltes empreses han tramitat un ERTO per força major (perquè han tingut que tancar obligatòriament, per exemple). En tal cas, l'ERTO té vigència mentre es mantingui la situació extraordinària derivada de la Covid-19. Ara bé, si es tramita un ERTO per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció cal veure la seva durada.

Durada inicial

La Llei no estableix uns límits mínims ni màxims de durada d'un ERTO. Ara bé, els tribunals si que s'han pronunciat respecte a aquesta qüestió. En concret:

- Les mesures de reducció temporal de jornada i de suspensió de contractes son mesures temporals que deuen servir per tal de superar dificultats conjunturals de l'empresa. Per aquest motiu, cal analitzar les previsions futures segons quina sigui la situació actual.
- L'ERTO no pot prolongar-se més enllà del temps que sigui necessari per tal de superar les dificultats. Si s'implanta una mesura de durada excessiva, els treballadors no signaran l'acord (cal veure que en un ERTO per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, s'està obligat a un període de consultes) i la impugnaran davant els tribunals.

Com a recomanació, és preferible establir una durada raonable de, per exemple, sis mesos o un any. Si arribada la data de finalització de l'ERTO l'empresa segueix travessant dificultats cal veure com actuar.

El puc prorrogar?

Donat que l'objectiu d'un ERTO és superar una situació de crisi conjuntural que pot durar un temps determinat, al finalitzar la seva vigència els empleats han de recuperar les condicions que tenien amb anterioritat. No obstant, si la situació no remunta i la seva empresa necessita allargar o prorrogar la vigència de l'ERTO cal actuar de la següent manera:

- La llei no preveu la possibilitat de prorrogar un ERTO que ha vençut o ho està a punt. El que és correcte en aquests casos és tornar a iniciar un altre ERTO.
- Per tant, unes setmanes abans del venciment, cal iniciar un nou ERTO obrint el període de consultes i notificant la situació a l'Autoritat Laboral. Cal deixar clar durant la negociació que el nou ERTO tindrà efectes quan finalitzi l'anterior.

Encadenament d'ERTOs

En tot cas, cal acreditar que en el moment d'iniciar aquest nou ERTO l'empresa segueix travessant dificultats conjunturals . A aquests efectes, per tal que el nou ERTO sigui vàlid, les causes que el varen motivar han de ser actuals. Per tant:

- O bé s'ha d'acreditar que les causes que varen motivar l'ERTO anterior encara es mantenen i que allò està perjudicant a l'empresa.
- O bé cal acreditar unes noves causes diferents a les nomenades per tal de tramitar el primer ERTO. Per exemple, causes econòmiques si a l'ERTO anterior només es varen acreditar causes organitzatives i productives.

Sinó és conjuntural, cal pensar que l'encadenament d' ERTOs pot significar que, en lloc de travessar dificultats conjunturals, l'empresa té dificultats estructurals. En tal cas, no és vàlid anar prorrogant ERTOs sinó que l'empresa haurà d'adoptar una mesura diferent per tal de superar aquestes dificultats definitives com per exemple recórrer a acomiadaments.

En conclusió : No hi ha límits mínims ni màxims de durada d'un ERTO. Aquest ha de durar el temps que sigui necessari per tal de superar les dificultats de l'empresa. Si al seu termini l'empresa segueix travessant dificultats, caldrà tramitar un nou ERTO.

Servei d'Assessorament Jurídic

Barcelona a 18 de maig de 2020