

HI HA SITUACIONS PROBLEMÀTIQUES DURANT UN ERTO?

Mentre duri un ERTO **temporal** es poden produir algunes situacions difícils de gestionar que poden afectar tant a l'empresa com als treballadors.

Ara passarem a significar tres exemples i cal saber com actuar en cada cas:

Treballa en una altra empresa

Si l'empresa ha suspès els contractes durant alguns mesos i ara s'acaba d'assabentar que un dels afectats treballa en altra empresa doncs en general aquesta situació és vàlida.

La pluriocupació està permesa, per la qual cosa l'empleat pot estar contractat per dues empreses. En tot cas, quan l'ERTO finalitzi, es deurà incorporar al lloc de treball amb la jornada i l'horari que tenia.

No obstant, hi ha dos casos en els quals la pluriocupació no està permesa, de forma que es podrà acomiadar a una persona si treballa per una altra empresa durant l'ERTO. En concret:

- Si té signat un pacte d'exclusivitat. Cal recordar que en aquests pactes l'empresa ha de pagar una compensació.
- Encara que no existeixi exclusivitat, la pluriocupació tampoc és vàlida si el treball prestat per a la segona empresa suposa competència deslleial. Per exemple, si es tracta d'una empresa del mateix sector, comercialitza productes similars i el treballador té accés a informació sensible, degut al càrrec que ocupa (dades financeres, de clients, de proveïdors).

La situació empitjora

Si l'empresa va pactar un ERTO de suspensió d'un any, però als sis mesos la situació és insostenible i es necessita fer acomiadaments objectius, en general no es podran fer mentre duri l'ERTO. La finalitat de l'ERTO és superar una situació conjuntural, per la qual cosa, fins que no hagi transcorregut el temps establert, no es pot saber si la situació ha millorat o no i, per tant, no cal adoptar mesures tant dràstiques.

- Ara bé, si la situació empresarial ha empitjorat tant que és imprescindible efectuar algun acomiadament, es podrà dur a terme llevat si en el període de consultes de l'ERTO es va comprometre l'empresari a no fer-ho. Per això:
 - ✓ Cal acreditar la concurrència d'una causa diferent i sobrevinguda de la tinguda en compte per a l'ERTO. Això passarà si es varen al·legar causes econòmiques per tal de tramitar l'ERTO i ara s'addueix causes tècniques, organitzatives o productives.
 - ✓ O bé, s'al·legui la mateixa causa tinguda en compte per a l'ERTO, cal acreditar que s'ha produït un canvi substancial i rellevant. Així si es varen al·legar causes econòmiques amb un descens de les vendes d'un 15% ara

hauria de poder acreditar que aquest descens ha augmentat fins un % significativament superior.

Noves contractacions

Si l'empresa immersa en un ERTO ha rebut un encàrrec important i necessita reforçar l'estructura:

La primera cosa que s'ha de fer és desafectar (treure de l'ERTO) a algú dels empleats afectats.

Si contracta a un nou empleat, els afectats per l'ERTO podrien reclamar per un possible frau de llei, i poden exigir la nul·litat de l'ERTO. Només es podrà contractar a personal extern si s'acredita que el nou lloc és diferent al dels afectats per l'ERTO o bé que el nou treballador té unes competències específiques diferents i necessàries per al desenvolupament del nou treball. Sinó pot acreditar aquests extrems, cal evitar la contractació d'un nou empleat.

En conclusió: És vàlid que un afectat per un ERTO treballi en una altra companyia sinó té un pacte d'exclusivitat o sinó fa competència deslleial. També és vàlid que contracti a un treballador si el lloc no pot ser cobert pels afectats per l'ERTO.

Servei d'Assessorament Jurídic

Barcelona a 26 de maig de 2020