

UN TREBALLADOR POT TREBALLAR PER UNA ALTRA EMPRESA DURANT LES VACANCES?

L'Estatut dels Treballadors estableix la impossibilitat de prestar serveis per al mateix empresari durant el període de vacances, però no diu res si la prestació de serveis es realitza per a un altre empresari. Aquest tema ja ha quedat resolt en la sentència del Tribunal Constitucional de 27 d'octubre de 2003, que permet al treballador prestar serveis per a una altra empresa durant el període de vacances.

Benvolgut/da client/a:

Una de les qüestions que es segueix plantejant sovint pels treballadors en els departaments de recursos humans de les empreses, és si el treballador, durant els dies de vacances, pot treballar en una altra empresa. I és que durant les vacances pot succeir que l'empleat alliberat de treballar per l'empresa original o principal, es dedica durant aquest espai de temps a exercir altres funcions laborals en una altra empresa.

En primer lloc, cal tenir en compte que durant les vacances no es produeix un trencament del contracte laboral, sinó simplement una pausa en la prestació de serveis per part del treballador.

Un empleat pot treballar en una altra empresa durant les seves vacances?

Legalment, la resposta és que sí, tret que el contracte estipuli una clàusula d'exclusivitat.

L'apartat 1 de l'article 38 de l'Estatut dels Treballadors estableix la impossibilitat de prestar serveis per al mateix empresari durant el període de vacances, però no diu res si la prestació de serveis es realitzés per a un altre empresari.

Aquest tema ja ha quedat resolt en la sentència del Tribunal Constitucional (TC) de 27 d'octubre de 2003, que permet al treballador prestar serveis per a una altra empresa durant el període de vacances.

En un primer moment, tant la jurisprudència com la doctrina entenien que el fet que un empresari contractés un treballador prèviament contractat per una altra empresa i que es trobés dins del seu període vacacional podia ser causa d'acomiadament disciplinari en entendre's que s'infringia la bona fe contractual.

No obstant això, el TC va resoldre aquest tema permetent als empresaris contractar treballadors en aquesta situació exposada anteriorment sempre que això no suposés una competència deslleial, ja que s'han de respectar els principis de fidelitat, no concurrència i sigil professional.

El TC entén les vacances com el període anual de lliure disposició per part del treballador la dignitat del qual es veuria limitada si l'empresari pogués controlar al treballador fins a tal punt de controlar els seus actes durant les seves vacances.

El TC va interpretar que l'empleat no està obligat a descansar en vacances, sinó que pot gaudir-les com vulgui, fins i tot treballant, a condició que no es produeixi competència deslleial, hi hagi un pacte de plena dedicació o pugui perjudicar els interessos d'una d'elles. El TC va manifestar al respecte, que el treballador té el dret de disposar del seu temps lliurement per expressar la seva pròpia personalitat com consideri adequada. El treballador pot treballar en una altra empresa, però el que no pot fer mai, és quedar-se a la mateixa empresa principal, continuant exercint les seves funcions durant el període de vacances (evidentment retribuïdes), perquè, com ja hem dit anteriorment, són un dret irrenunciable.

Atenció. No es permet que la feina es realitzi per a la mateixa empresa i se li retribueixi per això, ja que l'empresari no pot substituir les vacances dels seus treballadors per compensacions econòmiques com s'extreu de l'article 38.1 de l'ET, i de l'article 13 del Conveni 132 de l'OIT.

Entre empresari i treballador hi ha una sèrie de deures i drets que són recíprocs i un d'aquests deures que té el treballador és el de la competència deslleial que pot arribar a originar l'acomiadament disciplinari.

Per tant, la pluriocupació és legal i està permesa. Una empresa pot contractar el treballador que millor li convingui per al lloc de treball independentment de si ja està contractat per una altra empresa, està de vacances o en la situació que sigui sempre que aquesta contractació no constitueixi un supòsit de competència deslleial, que podria originar l'acomiadament del treballador en l'empresa habitual.

Això té la seva conseqüència més directa en la cotització, és a dir, si un treballador es troba en situació de pluriocupació, les empreses implicades ho han de comunicar per així realitzar la reducció proporcional de les bases de cotització en les diferents empreses, per al seu ajust amb els límits màxims de cotització establerts legalment.

Es poden posar en contacte amb aquest despatx professional per qualsevol dubte o aclariment que puguin tenir sobre aquest tema.

Una salutació cordial,

MET ASSOCIATS