



WEBINAR

FENEVAL

la voz de la *movilidad*

**¿CÓMO AFECTARÁ EL COVID-19
AL RENT A CAR?**



Olga Cornejo
Dikei Abogados

**Y DESPUÉS DEL ERTE,
¿QUÉ?: “Asesoría legal”**

Y DESPUÉS DEL ERTE... ¿QUÉ? SOLUCIONES LABORALES TRAS EL ESTADO DE ALARMA POR COVID-19

SUMARIO

I.- Introducción

II.- Afectación de la actividad del rent a car durante la situación de confinamiento y el estado de alarma

III.- Medidas específicas adoptadas durante el Estado de Alarma

IV.- Cuestiones a tener en cuenta a la hora de la reanudación de la actividad tras la finalización del estado de alarma

Desde el punto de vista de las relaciones laborales

Desde el punto de vista de la actividad empresarial

V.- Medidas a adoptar en función de las necesidades de la empresa

I.- INTRODUCCIÓN

Y DESPUÉS DEL ERTE... ¿QUÉ?

Como consecuencia de la declaración del Estado de Alarma por la aparición de la pandemia del COVID-19, se acordó el confinamiento que a día de hoy no ha sido levantado, y ello se tradujo en la adopción de numerosas medidas, tanto de índole laboral como económica, ante la casi total paralización de la actividad, salvo aquellas que fueron consideradas esenciales.

A través del Real Decreto-Ley 8/2020 de 18 de marzo, se adoptaron una serie de medidas, tanto para las empresas como para los trabajadores, referidas en algunos casos a la adaptación del trabajo, a la situación de confinamiento y obligaciones familiares, en su caso de los trabajadores, entre las que se encuentran el teletrabajo y la posibilidad de adaptación de la jornada de trabajo, así como otras de carácter temporal para propiciar la suspensión de los contratos de trabajo o la reducción de la jornada de trabajo.

Estas medidas tienen su fundamento y su aplicación durante el Estado de Alarma, pero qué va a pasar con posterioridad, cuando haya que retomar la actividad, o abandonar el confinamiento, una vez finalizado el mismo. A través de esta jornada queremos trasladaros algunas de las opciones existentes.

II.- SITUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DEL RENT A CAR DURANTE EL ESTADO DE ALARMA

Durante el estado de alarma, pese a las estrictas restricciones de movilidad existentes, se ha considerado por parte del Gobierno y de la Autoridad Laboral que el sector del alquiler de vehículos sin conductor, era una actividad sobre la que no recaía la obligación de paralización por considerarla actividad esencial.

Esta consideración como actividad esencial, ha propiciado que por parte de la Autoridad Laboral se haya interpretado que no cabía aplicar ERTES de fuerza mayor en nuestro sector.

III.- MEDIDAS ESPECÍFICAS ADOPTADAS POR EL GOBIERNO DURANTE EL ESTADO DE ALARMA

Objetivo: evitar los despidos como consecuencia de los cierres de actividades y situación de confinamiento.

Medios:

- Promoción del teletrabajo
- Adaptaciones de jornadas de trabajo
- Procedimientos especiales para la tramitación de expedientes temporales de regulación de empleo por causas vinculadas al COVID-19
- Permiso retribuido recuperable, en el periodo que abarcaba desde el 30 de marzo hasta el día 9 de abril de 2020

EXPEDIENTES TEMPORALES DE REGULACIÓN DE EMPLEO - ERTES **DERIVADOS DEL COVID-19**

Se trata de unos procedimientos específicos para el Estado de Alarma que están regulados en los arts. 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020 de 17 de marzo, con las siguientes características:

- De fuerza mayor, o por causas económicas, organizativas y productivas
- Supone la suspensión de los contratos, la reducción de las jornadas o una combinación de ambas
- No hay indemnización al no haber extinción del contrato de trabajo
- Sujeto al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad
- En ambos casos los trabajadores percibirán la prestación de desempleo sin que posteriormente esa percepción le “reste” de una prestación posterior
- La empresa deberá tramitar ante el SEPE las prestaciones en nombre de los trabajadores

ERTE POR FUERZA MAYOR (art. 22 Real Decreto-ley 8/2020)

Causas

Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa por pérdida de actividad por alguna de las situaciones derivadas del COVID-19 siguientes:

- A) Cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías
- B) Falta de suministros –desabastecimiento- que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad
- C) Situaciones urgentes y extraordinarios debidos al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados

Especialidades

- Procedimiento muy rápido por el que la empresa solicitará a la Autoridad Laboral que constate la existencia de fuerza mayor que le permita aplicar las medidas propuestas de suspensión de contratos y de reducción de jornada. En este caso no es preciso negociar con los representantes de los trabajadores y la Autoridad Laboral deberá contestar en el plazo de 5 días (actualmente algunas CCAA han hecho uso de la posibilidad de ampliar el plazo a 10 días). A tal fin la empresa deberá acompañar a la solicitud un informe relativo a la causa por la que se ha perdido la actividad empresarial, así como, la documentación que así lo acredite
- La suspensión de contratos o reducción de jornada surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor
- Exoneración de la aportación empresarial a la SS (75% si más de 50 empleados)
- El trabajador percibirá el desempleo, sin que se minore la prestación que le pueda corresponder en un futuro

ERTE POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN ERTE ETOP (art. 23 Real Decreto-ley 8/2020)

Se tramitará cuando no se esté en alguno de los supuestos de Fuerza Mayor

Causas

- Económicas: cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas
- Técnicas: cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción
- Organizativas: cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción
- Productivas: cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado

Especialidades

- Es necesario llegar a un acuerdo con la representación de los trabajadores (si no existe, la comisión se integrará por los sindicatos más representativos o por tres empleados y deberá formarse en un plazo reducido de 5 días)
- El periodo de consultas con los representantes se ha recortado y no puede superar los 7 días
- El informe de la Inspección, potestativo, se evacuará en un máximo de 7 días

IV.- CUESTIONES A TENER EN CUENTA TRAS LA FINALIZACIÓN DEL ESTADO DE ALARMA Y REANUDACIÓN DE LA ACTIVIDAD

Una vez que finalice el Estado de Alarma, o bien, mientras en la medida en la que se vaya reanudando por parte del gobierno la actividad empresarial, por irse atenuando las medidas de confinamiento y levantando las medidas restrictivas, debemos analizar la situación desde dos puntos de vista, que serán los que nos hagan determinar qué necesidades tenemos y qué medidas vamos a poder adoptar.

Punto de vista de las relaciones laborales, del trabajador

En relación con los empleados que tenemos en nuestra empresa, tendremos que ver:

- Si se puede reactivar la actividad en condiciones o con garantías de salud y bienestar físico de los clientes, todo ello relacionado con las medidas de PRL, tales como si hay EPIs de protección, si se pueden mantener las distancias de seguridad, etc.
- Si tenemos personal en situación de especial vulnerabilidad y con alta posibilidad de contagio por formar parte de uno de los denominados grupos de riesgo, tales como embarazadas, o con patologías previas que agravan la sintomatología del virus o la hace potencialmente más virulenta
- Si hay posibilidad de realizar teletrabajo
- Si los trabajadores tienen que solicitar adaptaciones de jornada o reducciones de la misma por tener menores o personas dependientes a cargo

Punto de vista de la actividad de la empresa

En este caso, lo que tenemos que valorar es la situación de nuestra empresa, cómo le ha afectado la crisis sanitaria, y de qué manera se va a reanudarla actividad. En el sector del rent a car, a la hora de tomar decisiones y ver qué posibilidad, o qué medida hay que tomar para garantizar o intentar la viabilidad de la empresa de cara al futuro, es necesario valorar distintas circunstancias, tales como:

- Las dimensiones de la empresa, en relación con los recursos humanos, los empleados que tengo y cuál es mi proceso de actividad, establecimiento físico, taller, comerciales, etc.
- Los clientes que tiene la empresa. En función del tipo de clientes que tengamos habitualmente, y la dependencia de un único tipo de cliente, la actividad se podrá ver más ralentizada o podrá tardar más en recuperarse.

V.- MEDIDAS A ADOPTAR EN FUNCIÓN DE LAS NECESIDADES DE LA EMPRESA

Entre las medidas que se pueden adoptar, una vez analizada la situación de la empresa, y valorado si estamos ante una situación coyuntural o no, tendremos distintas opciones.

Lógicamente, y teniendo en cuenta que en la mayor parte de los casos, se habrá optado por aplicar algún tipo de ERTE con las especificidades previstas para el estado de alarma y por las circunstancias del COVID-19, seguidamente relacionaremos distintas posibilidades, siempre pensando en medidas de carácter temporal, y respetando (en la medida de lo posible, el mantenimiento del empleo de los 6 meses, para evitar riesgos económicos por revisión posterior de los expedientes temporales de empleo)

- i. ERTE por causa de fuerza mayor, de los previstos en el art. 45 del Estatuto de los Trabajadores
- ii. ERTE por causas económicas, organizativas y productivas, previsto en el art 47 del Estatuto de los Trabajadores
- iii. Modificación sustancial de las condiciones del contrato de trabajo a título individual o colectivo
- iv. Descuelgue salarial (inaplicación de convenio)
- v. Permiso no retribuido
- vi. Excedencias

V.i. ERTE POR CAUSA DE FUERZA MAYOR (art. 45 del Estatuto de los Trabajadores)

Causa

Por una situación de fuerza mayor imposible de prever

Especialidades

- Procedimiento muy rápido por el que la empresa solicitará a la Autoridad Laboral que constate la existencia de fuerza mayor que le permita aplicar las medidas propuestas de suspensión de contratos y de reducción de jornada. En este caso no es preciso negociar con los representantes de los trabajadores y la Autoridad Laboral deberá contestar en el plazo de 5 días (actualmente algunas CCAA han hecho uso de la posibilidad de ampliar el plazo a 10 días). A tal fin la empresa deberá acompañar a la solicitud un informe relativo a la causa por la que se ha perdido la actividad empresarial, así como, la documentación que así lo acredite
- La suspensión de contratos o reducción de jornada surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor
- En este caso no hay exoneración de las cuotas a la Seguridad Social
- El trabajador percibirá el desempleo, pero siempre y cuando haya generado el derecho y sí que computa como prestación consumida.

V.ii. ERTE POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y PRODUCTIVAS (art. 47 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre)

Causas

Al igual que en el supuesto anterior, se trata del procedimiento preexistente, que trae causa por los mismos motivos económicos, técnicos, organizativos y productivos señalados anteriormente.

La diferencia radica en el procedimiento que es el que se marca en el art. 47 del Estatuto de los Trabajadores y el art. 16 del Real Decreto 1483/2012 con tiempos diferentes a los regulados durante la situación del estado de alarma.

Especialidades

- Ha de negociarse con la representación de los trabajadores (o la Comisión designada a tal efecto en un plazo máximo de 7 días)
- El periodo de consultas con los representantes en este caso no puede superar los 15 días
- El informe de la Inspección, potestativo, se evacuará en un máximo de 15 días

V.iii. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO A TÍTULO INDIVIDUAL O COLECTIVO (art. 41 del Estatuto de los Trabajadores) - I

Se puede producir cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que los trabajadores tengan en el contrato de trabajo, acuerdo individual o pacto colectivo Tienen que estar relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

¿Qué condiciones del contrato de trabajo se pueden modificar?

- Jornada de trabajo
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistemas de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional se prevé en el art. 15.1 del estatuto de los trabajadores.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos, en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

V.iii. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO A TÍTULO INDIVIDUAL O COLECTIVO (art. 41 del Estatuto de los Trabajadores) - II

Características

- Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo pueden ser de carácter individual o colectivo.

Serán de carácter individual, siempre que en un periodo de noventa días afecten a un número de trabajadores inferior a:

- 10 trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores
- El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.
- 30 trabajadores, en las empresas que ocupen más de 300 trabajadores.

Si se trata de modificaciones individuales, se realizará una comunicación explicativa al trabajador de las circunstancias que la justifican con un preaviso de 15 días de antelación a la fecha de efectividad

El trabajador podrá: i) acatar la decisión empresarial, ii) impugnar la decisión judicialmente por no considerarla ajustada a derecho con independencia de que la medida tenga ejecutividad y iii) extinguir su contrato de trabajo

Si se trata de modificaciones de carácter colectivo, tendrá que efectuarse un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, o bien, con los trabajadores que sean designados por el resto de la plantilla a tal efecto.

V.iv. DESCUELGUE SALARIAL (inaplicación del Convenio)

Regulación.

Esta figura es similar a la de la modificación sustancial de las condiciones del contrato de trabajo, pero en este caso, el marco de referencia es el del convenio colectivo que resulte de aplicación. Está contemplada en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Causas

Se puede acudir a este procedimiento cuando la empresa esté pagando salarios ajustados a convenio y concurran causas económicas, técnicas, organizativas y productivas que pongan en peligro la viabilidad de la empresa.

Especialidades

- Se puede modificar el salario percibido (además de otras causas de inaplicación de convenio)
- Es una medida que afecta a la totalidad de los trabajadores, y no a un colectivo o unos trabajadores determinados.
- Se tiene que realizar un periodo de consultas entre empresa y los representantes de los trabajadores, en este caso que tuvieran legitimidad para negociar un convenio de ámbito empresarial.
- No tiene efectos retroactivos y tiene como duración máxima la vigencia que tenga el convenio que se pretenda inaplicar.

V.v. PERMISO NO RETRIBUIDO

Se trata de una figura de creación práctica, que no tiene regulación normativa, salvo en algunos convenios colectivos, así como en la referencia que se hace a efectos de cotización en la Seguridad Social, por tener una cotización especial, como licencia sin sueldo con obligación de permanecer en situación de alta.

Características

- Salvo que se diga otra cosa en la norma convencional de aplicación, se disfruta por cualquier motivo previo acuerdo entre empresario y trabajador
- Se suspende la obligación de trabajar y de abonar el salario correspondiente, pero no se extingue la relación laboral
- Mientras el trabajador permanezca en situación de alta se mantendrá la obligación de cotizar, sin que reciba retribuciones computables
- La cotización por este periodo no se efectúa en base al salario ordinario, sino que se realiza tomando como referencia la base de cotización a efectos de contingencias comunes mínima correspondiente al grupo de su categoría profesional. Con respecto a la cotización por las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional se aplicará el tope mínimo de cotización establecido.
- Durante el tiempo de permiso no retribuido no se genera vacaciones
- Cuestiones de índole formal que deben ser pactadas por las partes o por convenio colectivo:
 - I. Forma de solicitud (salvo que esté regulado un modelo en el convenio colectivo)
 - II. Preaviso necesario para su aplicación y finalización.
 - III. Si es compatible con prestación de servicios para otra empresa durante ese tiempo
 - IV. Tipo de contrato al que le resulte de aplicación, antigüedad, etc.
 - V. No descontar cara a las vacaciones el tiempo de inactividad
 - VI. Posibilidad de reincorporación con antelación a lo inicialmente solicitado
 - VII. Concretar para qué supuestos puede pedirse (formación, cuidado de mayores, viajes) y limitaciones a los mismos.

V.vi. EXCEDENCIAS (art. 46 del Estatuto de los Trabajadores)

Causas

Existen distintos tipos de excedencias: i) de carácter forzoso (cuidado de menores de 3 años, cargo público o situación similar que establezca una obligación de reservar el puesto de trabajo), ii) Para atender a hijos menores de tres años, o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y iii) de carácter voluntario.

Características más relevantes

- La voluntaria pueden solicitar los trabajadores que tengan como mínimo una antigüedad de un año en la empresa.
- El plazo de duración tiene que ser como mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años, dependiendo del tipo de excedencia que se trate. Especificidades:
 - Forzosa.- Por el tiempo que dure la causa que propició la excedencia
 - Cuidado de menores de tres años.- Tres años como máximo (desde la fecha de nacimiento o adopción o situación análoga)
 - Cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.- Dos años máximo
 - Voluntaria
- En relación con la reserva de puestos de trabajo o derecho de reincorporación:
 - Forzosa, tiene que ser el mismo puesto de trabajo.
 - Por cuidado de familiares hasta segundo grado. En este caso existe reserva de plaza durante el primer año de excedencia, pasado el año, ostenta u derecho incorporarse en un puesto de su mismo grupo profesional o categoría equivalente
 - Voluntaria . El trabajador solo tiene derecho preferente a ingresar en las vacantes que se produzcan en un puesto de su misma categoría profesional o equivalente.

WEBINAR

FENEVAL

la voz de la *movilidad*

¡MUCHAS GRACIAS!