

Presente y futuro del tejido empresarial español ante el Covid-19

Recientemente se ha publicado un **informe elaborado por Randstad** en el que ha consultado a 450 empresas de nuestro país a fin de conocer cómo la crisis económica provocada por la pandemia del Covid-19 está afectando a las empresas, qué medidas se han ido tomando para paliar, en la medida de lo posible, los efectos de la crisis.

Observando los resultados, cualquier abogado laboralista y demás especialistas en la materia podrán ver reflejados en ellos la práctica habitual con la que se ha ido encontrando a lo largo de las últimas semanas y en especial desde el día que **entró en vigor el Real Decreto 463/2020 por el que se declaraba el estado de alarma**, todavía vigente y presumiblemente, con perspectivas de prolongarse hasta el próximo 10 de mayo.

Sin embargo, hay un **dato que llama poderosamente la atención, a la vez que llama a la esperanza**, en lo que al mantenimiento de la actividad se refiere.

A pesar de las calles prácticamente vacías y la aparente sensación de paralización total de la actividad, lo cierto es que **un 42,8% de las empresas han mantenido su actividad, al tiempo que un 4,4% la han aumentado**.

Según el estudio de Randstad, parece ser que gran parte de las empresas que no se han visto afectadas por el artículo 10 ni por el “temido” anexo X del RD 463/2020, han podido seguir con **cierta normalidad su actividad**, sin necesidad de acudir a las medidas de ajuste temporal de plantilla brindadas por el Capítulo II del RDL 8/2020 (los famosos ERTE, nomenclatura que desapareció con las Reformas Laborales de 2012 y que ha sido rescatada para quedarse en nuestro lenguaje).

Si entramos al detalle de las concretas medidas adoptadas por las empresas, vemos como **la medida estrella es el trabajo a distancia** (teletrabajo), en consonancia con lo previsto en el artículo 5 del RDL 8/2020, que proclama el carácter preferente de esta modalidad de prestación de servicios y que debe plantearse siempre que ello fuera técnica y razonablemente posible, como opción que debe plantearse antes de acometer medidas de regulación de empleo.

Si bien es cierto que muchas de las empresas que afrontaron las primeras semanas de la crisis con el teletrabajo por bandera **acabaron sucumbiendo a las necesidades productivas y organizativas**, planteando ERTE por causas ETOP (aunque la siglas E y T, por el momento, están quedando fuera de la ecuación).

Ciertamente, si algo ha demostrado el Covid-19 es que nuestras empresas **están más preparadas que lo que muchas de ellas pensaban para afrontar el teletrabajo** y no ya a través de planes pilotos para un núcleo determinado de sus empleados o para un día concreto de la semana y con severas advertencias de reversibilidad, ni tampoco como meras declaraciones de intenciones pendientes de desarrollar en los convenios colectivos, sino como una verdadera modalidad de trabajo que **permite abordar el ‘work-Life balance’ y la corresponsabilidad de las personas trabajadoras**, erradicando –o al menos permitiéndonos ver “el principio del fin”– de la cultura del presentismo tan profundamente arraigada en nuestro país.

El porcentaje de empresas que han acudido al ERTE como medida de flexibilidad interna ante una situación coyuntural – más o menos acotada en el tiempo – alcanza un 41,6%, aunque es más que

previsible que este porcentaje aumente en las próximas semanas y meses con el auge de los ERTE productivos y organizativos que, en muchas ocasiones, son la **antesala de posteriores despidos colectivos**, tal y como viene a señalar la **STS de 27 de junio de 2018** al analizar el salario regulador en despidos producidos a continuación de un ERTE.

Posibles irregularidades

Hay dos de las “medidas” adoptadas por las empresas que resultan bastante perturbadoras, tanto por su **presunta ilegalidad**, como por el hecho de que estas empresas lo manifiesten abiertamente como una medida adoptada para afrontar la pandemia, lo cual demuestra que muchas de ellas, por desconocimiento o por estar mal asesoradas, desconocen de la irregularidad de su proceder. Me refiero a la “**reducción de jornada (sin ERTE)**” y a las “**vacaciones**”, que representan el 12 y el 20% de las medidas, respectivamente.

No es necesario insistir en que la **imposición unilateral de vacaciones**, modificando además las fechas ya reflejadas en los calendarios laborales, constituye una infracción de nuestra normativa laboral más básica.

Al mismo tiempo, la “reducción de jornada (sin ERTE)”, solamente podría acometerse **novando, mediante acuerdo, un contrato a jornada completa por otro a tiempo parcial o bien a través de una modificación sustancial de condiciones de trabajo**, siendo ésta una cuestión ampliamente debatida por nuestros Tribunales y sobre la que, a día de hoy, la Sala IV no ha dado una respuesta definitiva.

Sea como fuere, si pasada la vorágine de los ERTE (medidas a corto/medio plazo) y los despidos colectivos (que vendrán), nuestras empresas han logrado entender los beneficios del teletrabajo (ponderando sus riesgos a nivel psicosocial, entre otros), suprimiendo de una vez por todas el presentismo exacerbado, podremos decir que “algo” habremos ganado.

Fuente: <https://confilegal.com/20200417-presente-y-futuro-del-tejido-empresarial-espanol-ante-el-covid-19/>