

Webinar Randstad – “Cómo gestionar plantillas en tiempos de crisis”

Rodrigo Martín, presidente ejecutivo de Randstad: “Las empresas están en modo de hiperflexibilidad pero también de hiperrapidez”

- Randstad ha organizado un webinar con el objetivo de responder a cuestiones legales y operativas sobre ‘Cómo gestionar plantillas en tiempos de crisis’
- Rodrigo Martín, presidente ejecutivo de Randstad España, Portugal y Latam, destacó la necesidad de las empresas de gestionar en el corto plazo las plantillas
- Carlos García Barcala, socio de Derecho Laboral en Garrigues explicó que las ETT no pueden suspender contratos al amparo del art. 45.1 del Convenio de ETT’s sin hacer incurrir en riesgos a las empresas usuarias, siendo el ERTE la medida más protectora en estas circunstancias
- Según Valentín Bote, director de Randstad Research, todavía hay riesgo de repunte de los ERTE en otoño
- Jesús Echevarría, director general de Trabajo Temporal de Randstad: “El objetivo es dotar a la empresa de flexibilidad incluso antes que buscar la eficiencia en costes”

Madrid, 28 de septiembre de 2020.- [Randstad](#), la empresa de recursos humanos número 1 en España y en el mundo, ha celebrado el webinar “Cómo gestionar plantillas en tiempos de crisis”, disponible en este [enlace web](#), y que ha tenido como objetivo poner en común buenas prácticas y solventar dudas en lo que se refiere a la gestión de estructuras de personal en las empresas. Este evento virtual dio cita a Rodrigo Martín, presidente ejecutivo de Randstad Iberia y Latam; Carlos García Barcala, socio de Garrigues; Valentín Bote, director de Randstad Research, y Jesús Echevarría, director general de Trabajo Temporal de Randstad.

Rodrigo Martín destacó en su intervención la necesidad de adaptar la gestión de plantillas a una nueva realidad complicada, “no solo por la dificultad en la planificación, sino porque estamos viviendo uno de los momentos más complejos en lo que se refiere a cambios en el marco legal”. “Las empresas están en modo de hiperflexibilidad pero también de hiperrapidez. Las decisiones se toman lo más tarde posible, cuando hay evidencias suficientes, pero se tienen que ejecutar de la manera más rápida posible”. El presidente ejecutivo de Randstad destacó que es necesario “mantenernos muy flexibles, rápidos y dinámicos” en una situación “en la que se van a producir grandes riesgos, pero también grandes oportunidades”.

En este escenario tan complejo, el presidente de Randstad Iberia y Latam también destacó la transición “del trabajo presencial al teletrabajo que muchas empresas tuvieron que acometer para el total de su plantilla en un periodo de tiempo muy corto y sin haber podido desarrollar un proceso de transición paulatino”.

Rodrigo Martín señaló el complicado escenario de los Recursos Humanos en la actual situación: “Se incrementa enormemente la tasa de paro (y por ende la disponibilidad de profesionales) en unos sectores, mientras que ocurre lo contrario en otros (como salud o logística). Además, los modelos remunerativos que decidimos en 2019 han quedado inservibles en este año ante esta variación en el entorno”.

“Los parados no encuentran empleo por la menor dinámica de contratación”

En línea con la difícil situación de la gestión de plantillas, Valentín Bote, director de Randstad Research, revisó las principales cifras del mercado laboral. Un escenario excepcional en el que más de 1,3 millones de personas han perdido su empleo en los primeros seis meses del año mientras que, a fecha de agosto, aún 800.000 trabajadores están todavía en ERTE. Una cifra que, si bien está lejos de los 3,4 millones de abril, todavía hay riesgo de repunte al alza en otoño. En lo que se refiere a los autónomos, la situación no es mejor: cerca de 1,5 millones de autónomos han visto caer sus ingresos más de un 70%.

“El mercado laboral, en definitiva, se encuentra en una compleja problemática. A los 7,8 millones de demandantes de empleo que están teniendo más dificultades para encontrar empleo se une la menor dinámica de la contratación en estos meses”, asegura Valentín Bote, que aporta una pincelada positiva: “el 20,6% de los afiliados perdidos en marzo y abril se había recuperado ya en agosto”, aunque la “recuperación total de la economía no llegará hasta 2023”.

Las ETT deben suspender contratos a través de un ERTE

Por su parte, Carlos García Barcala, socio de Derecho Laboral de Garrigues, ahondó en el complejo marco normativo creado por la pandemia para regular de forma transitoria el mercado laboral, recordando que, actualmente, siguen vigentes algunas de estas medidas temporales, por ejemplo el que se considere injustificado el despido por motivos relacionados con el COVID –a pesar de la existencia de sentencias contradictorias-, la interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales afectados por un ERTE COVID, los ERTES ETOP por causas derivadas por la pandemia o la obligación de mantenimiento del empleo respecto del personal afectado por un ERTE COVID en el que la empresa haya disfrutado de exoneraciones de las cuotas a la seguridad social. Destacó que ya no está vigente el carácter prioritario del trabajo a distancia o el trámite especial del art. 22 del RDley 8/20 para los ERTES de Fuerza Mayor COVID, recordando, no obstante, que ante los rebrotes las empresas tienen la alternativa del ERTE por fuerza mayor “ordinario” en el que el informe de la Inspección de Trabajo es preceptivo, pero que sigue teniendo un plazo de 5 días hábiles para que la autoridad laboral lo autorice.

Carlos García quiso destacar que **las empresas de trabajo temporal no pueden suspender contratos al amparo del art. 45.1 del Convenio de ETT's sin hacer incurrir en riesgos a las empresas usuarias**, posicionándose como la medida más protectora para las empresas la opción del ERTE en estas circunstancias.

Por último, el socio de Garrigues también comentó la nueva regulación del trabajo a distancia (publicada en el BOE del mismo día 23), una normativa que clarifica que es una

medida voluntaria tanto para los trabajadores como para las empresas y reversible. Como principales novedades, destacó que para ser definido como trabajo a distancia, y que por tanto aplique esta nueva normativa, este debe ser algo regular, siendo necesario que un mínimo del 30% de la jornada en un periodo de tres meses se realice bajo este formato, que esta normativa no se aplica al teletrabajo surgido como consecuencia de la pandemia, y que regula la obligación de las empresas de dotar de los medios necesarios a los empleados para llevar a cabo su labor.

“El objetivo es dotar a la empresa de flexibilidad incluso antes que buscar la eficiencia en costes”

Jesús Echevarría, director general de Trabajo Temporal de Randstad, centró su intervención en la importancia de la flexibilidad para mantener el dinamismo y calidad del mercado laboral. “El objetivo es dotar a la empresa de flexibilidad incluso antes que buscar la eficiencia en costes”. Para ello es necesario que las empresas gestionen de manera adecuada y racional sus plantillas, ajustando la modalidad, duración del contrato y las jornadas a esta nueva realidad. En este sentido, recordó la necesidad de “apostar aún más por la formación on-line y por la comunicación con los trabajadores para aumentar su motivación e implicación” y recordó la posibilidad de bonificar la formación online siempre y cuando se realice bajo entornos de aprendizaje accesibles adecuados (plataformas de teleformación “aula virtual”).

Echevarría terminó su intervención aludiendo al entorno macroeconómico que se avecina: “El cambio que vivimos es ya algo permanente. Para estar preparados las empresas tienen que maximizar la flexibilidad de sus plantillas y esto supondrá una oportunidad para enfrentarnos con éxito a las situaciones futuras”.

Randstad en el mundo y en España

Randstad es la empresa #1 en España y #1 en el mundo, en soluciones de Recursos Humanos, haciendo posible que cada día 43.000 personas en nuestro país tengan un empleo. Trabajamos para aumentar la empleabilidad de los trabajadores y ofrecemos anualmente más de 1.000.000 de horas de formación. Estos son algunos de los datos que resumen el papel de Randstad en la sociedad.

Para alcanzar estos objetivos, utilizamos la tecnología como ventaja y como medio para alcanzar nuestro fin. Al combinar nuestra pasión por las personas con el poder de la tecnología, desarrollamos el verdadero potencial de personas y organizaciones. A esto lo llamamos: human forward.

A nuestros clientes les ofrecemos un servicio global en soluciones de recursos humanos: selección de profesionales, contratación temporal, externalización de tareas, desarrollo de planes y servicios de formación, gestión de procesos de recolocación y transición de carreras y servicios de consultoría de capital humano.

Con más de 55 años de experiencia en el mercado laboral y con sede en Diemen, Holanda, Randstad NV cotiza en la Bolsa de Amsterdam, cuenta con más de 38.000 empleados corporativos y más de 4.800 oficinas en 38 países. En 2018, Randstad obtuvo unos ingresos de 23.800 millones de euros en todo el mundo. En España contamos con un equipo de más de 1.900 personas y más de 250 oficinas. Randstad ha sido elegida la tercera mejor empresa para trabajar en España por la consultora internacional Great Place to Work en 2018. Podrás acceder a nuestros servicios para empresas o candidatos a través de nuestra web [Randstad.es](https://www.randstad.es) y podrás hablar con nosotros a través de RRSS en @randstad_es en Facebook, LinkedIn, Google+ y nuestro canal de Youtube. También puedes acceder a nuestros sites [Randstad Research](https://www.randstadresearch.com) y [Randstad Valores](https://www.randstadvalores.com).

Contacto:

Departamento de comunicación Randstad

Leticia Serrano: leticia.serrano@randstad.es
91 490 62 19 / 686 991 238

Roman

Ignacio Marín: i.marin@romanrm.com / 915 915 500
Olga Llano: o.llano@romanrm.com / 629 560 731