

El 72% de los encuestados no ha realizado un ERTE**Los ERTE no son la única solución que están aplicando las empresas frente a la crisis sanitaria**

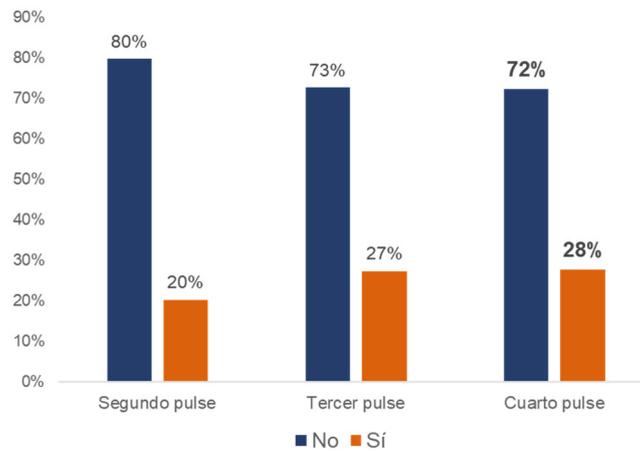
- Además de los ERTE, el teletrabajo, las vacaciones y la reducción salarial son otras opciones para salvar puestos de trabajo.
- El “4º Pulse”, de la consultora PeopleMatters, recoge datos del Impacto del Covid-19 en las prácticas laborales y los paquetes de compensación.

Madrid, 26 de mayo de 2020.- Desde que se decretó el estado de alarma, las empresas han tenido que adoptar una serie de medidas para intentar mantener el empleo. Una de las fórmulas adoptada, ha sido el ERTE. Sin embargo, la mayoría de las empresas no han utilizado esta opción hasta el momento, y en su lugar han implementado otras políticas para contener los costes derivados del frenazo de la actividad económica.

Según el sondeo semanal que realiza la consultora [PeopleMatters](#) en colaboración con Ceszinkin, sólo el 28% de las empresas encuestadas han realizado un ERTE, si bien se observa que este porcentaje aumenta semana a semana respecto a sondeos anteriores.

Cabe destacar en este punto que siguen predominando los ERTEs por fuerza mayor, **60%** del total de los ERTEs aplicados, si bien, este % es sensiblemente inferior al del 3er pulse. Entre los de fuerza mayor gana peso el de reducción de jornada que supone ya el **42%** de los ERTEs de fuerza mayor. Sigue observándose un desplazamiento progresivo hacia expedientes por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que suponen un **40%** de todos los tipos de ERTEs.

El **60%** de los ERTes se realizan en empresas de >1.000 empleados y el **37%** en >3.000 empleados.



El informe pretende analizar el impacto del Covid-19 en los paquetes retributivos y en las prácticas laborales. En la última entrega participaron 126 organizaciones, con una amplia representación de sectores, la mayoría de más de 500 empleados y casi un 30% cotizadas.

Aproximadamente, la mitad de las empresas (un 49%) no están complementando el salario de sus trabajadores. Las empresas que sí lo hacen, complementan mayoritariamente sobre el salario fijo. No obstante, se ha incrementado el % de empresas que complementan sólo la prestación.

Un 72% de las empresas han puesto en marcha medidas salariales para evitar un ERTE. Entre estas medidas destacan principalmente el teletrabajo, el adelanto de las vacaciones, la bolsa de horas y la distribución irregular de la jornada. Estas medidas de flexibilidad laboral que, en principio, no tienen impacto negativo en el salario, suponen el 80% de las medidas, frente al 20% que sí lo tienen (ajustes y congelaciones salariales). En general, apenas se ha modificado esta tendencia en comparación al resto de sondeos.

Conforme pasa el tiempo, las empresas son cada vez más conscientes de que deberán adoptar medidas respecto a su política retributiva y así, más del 60% de las empresas se plantean principalmente realizar algún tipo de ajuste o congelación retributiva para toda o parte de la plantilla, siendo el 100% en el caso de las empresas que han realizado un ERTE. Además a lo largo de los pulsos, se observa un incremento de las empresas que están optando por la transformación de beneficios (24%) y la modernización de los acuerdos y convenios de empresas (17%), lo que, puede anticipar una tendencia en la revisión general de los diferentes elementos retributivos para toda la plantilla, afirma Victoria Gismera, directora de **PeopleMatters**.

Medidas a adoptar

¿Cuáles de estas medidas podrían ser aplicables a su empresa tras el COVID-19?



*Los porcentajes se calculan sobre el total de participantes. Las preguntas pueden tener más de una respuesta y, por tanto, los porcentajes no necesariamente suman 100%

Con respecto a sondeos anteriores, el porcentaje de empresas que han reducido la retribución de los primeros directivos sigue aumentando aunque no parece ser una práctica generalizada. El 40% de estas reducciones se da en empresas que no han aplicado ERTes

Un 36% de las empresas piensan que habrá colectivos clave en su organización a los que no les deberán afectar las posibles restricciones salariales y entre estos destacan principalmente los mandos intermedios y los técnicos especializados.

Sobre retribución variable, la gran mayoría de las empresas realizarán una revisión de sus programas y principalmente un ajuste de la formulación de los objetivos vinculados al variable.

Se mantiene también la práctica más generalizada de no hacer nada o suprimir los beneficios que han perdido su finalidad durante el periodo de confinamiento, como los tickets restaurant, transporte o guardería. Sin embargo, quizá derivado de la inclusión de este tipo de beneficios en programas de retribución flexible, con respecto al 3er. pulso, se ha reducido el número de empresas que se plantean suprimirlos (-6%) y se ha detectado un ligero aumento de las empresas que van a pagar en metálico en la nómina estos beneficios (+ 3%).

Un importante número de empresas están ofreciendo beneficios relacionados con la formación, salud y bienestar de sus empleados, incrementándose el porcentaje de empresas que ofrecen estos beneficios extraordinarios con respecto a sondeos de semanas previas.

Igualmente se mantiene que la mayoría de la muestra no tiene previsto realizar algún tipo de reconocimiento a la dedicación extraordinaria de los colaboradores que están trabajando en el lugar habitual de trabajo (76% de la muestra). No obstante, este porcentaje ha disminuido con respecto al 3er. pulse y ha aumentado el porcentaje de empresas que van a conceder una gratificación/bono en metálico (+ 3%) o un premio monetario (+ 4%).

Sobre PeopleMatters

PeopleMatters es una firma de servicios profesionales de consultoría de gestión de personas. Entre sus líneas de negocio se incluyen Transformación desde las personas, Recompensa, Emplear Branding, Organizaciones Líquidas, Diversidad e Inclusión. Además realiza formación avanzada en temas de Compensación y Recompensa como así también en Gestión de Personas. Para más información, visita: www.peoplematters.com

Información de prensa de PeopleMatters

Soledad Gamerman
PeopleMatters. Tel. 917810680
soledad.gamerman@peoplematters.com