



COVID-19: Evolución del diálogo social

En esta nota informativa se describe el papel que ha desempeñado y sigue desempeñando el diálogo social en la respuesta a la crisis de COVID-19, protegiendo a los trabajadores, su salud y seguridad, sus empleos y su medio de vida, así como en las medidas para los que han perdido su trabajo.

El brote de COVID-19 ha dado lugar a una serie de medidas sin precedentes, tanto a nivel europeo como a nivel nacional, en un intento por mitigar el impacto potencialmente devastador en las sociedades. La influencia de los interlocutores sociales en estas medidas difiere enormemente de un país a otro, y en algunos casos, no se han extraído lecciones de la crisis financiera de 2008, con gobiernos que toman decisiones unilaterales que socavan el papel de los interlocutores sociales.

Sin embargo, esto no es siempre así, y hay algunos ejemplos positivos en los que los sindicatos, junto con los empleadores y los gobiernos, han sido capaces de liderar el camino para abordar cuestiones como las preocupaciones sobre salud y seguridad, la reducción de la jornada laboral y los despidos temporales.

El diálogo social a todos los niveles es fundamental para garantizar un regreso seguro al trabajo. Los sindicatos han estado activos diseñando e influyendo en las medidas, a todos los niveles, para proteger a los trabajadores en su regreso al lugar de trabajo. Véanse, por ejemplo, las medidas de Bélgica, Francia e Italia, a continuación.

Los interlocutores sociales europeos han subrayado [conjuntamente](#), la importancia de su participación en el diseño y la aplicación de las medidas, la [CSI y la OIE](#) (Organización Internacional de Empresarios), así como la [OIT](#) y otras organizaciones internacionales¹. Numerosos ejemplos demuestran que la consulta adecuada de los interlocutores sociales y el respeto por su autonomía ha dado lugar a medidas oportunas, amplias, eficaces y justas. En otros casos los sindicatos están dispuestos a presentar demandas (por ejemplo, [las propuestas de retorno al trabajo de la TUC](#) en el Reino Unido) pero las otras partes pueden no estar dispuestas.

Algunas de las iniciativas que se esbozan a continuación son tripartitas, mientras que otras son iniciativas bipartitas de los interlocutores sociales que han influido en las medidas adoptadas.

También se han alcanzado acuerdos colectivos que tratan de apoyar a los trabajadores y a las trabajadoras y a las empresas en este nuevo contexto. Además, los sindicatos nacionales, con el apoyo de la CES, han logrado presionar a los gobiernos para que retiren o modifiquen las decisiones unilaterales que socavan la autonomía de los interlocutores sociales y los derechos colectivos de los trabajadores. Sin embargo, como se puede observar en algunos ejemplos que figuran a

¹ Véase, por ejemplo, la publicación de la OCDE ["Social Partnership in the times of the COVID-19 Pandemic"](#)



continuación, el reto sigue siendo, tanto a nivel nacional como europeo, luchar contra el debilitamiento de la autonomía de los interlocutores sociales, el deterioro de las instituciones de diálogo social y el desprecio de los derechos sindicales. Los ejemplos también ponen de relieve la necesidad de que la UE adopte un enfoque más solidario para dar voz a los sindicatos en la elaboración de las políticas de la UE en todos los ámbitos y garantizar la utilización del diálogo social como instrumento para la consecución de las prioridades de la UE en la fase de aplicación. Las palabras de apoyo de la UE al diálogo social deben ir acompañadas de medidas concretas para garantizar la participación en la aplicación de las medidas a nivel de los Estados Miembros, incluyendo, por ejemplo, una norma que impida a las empresas que se nieguen a negociar con los sindicatos el acceso a las iniciativas de recuperación financiadas por la UE o de la contratación pública.

Una observación de cautela. Esta nota informativa refleja una situación dinámica que está sujeta a cambios continuos. Por lo tanto, pedimos a las afiliadas que nos proporcionen más información sobre las medidas relacionadas con la COVID 19 que se han introducido en su país para que podamos actualizar este documento.

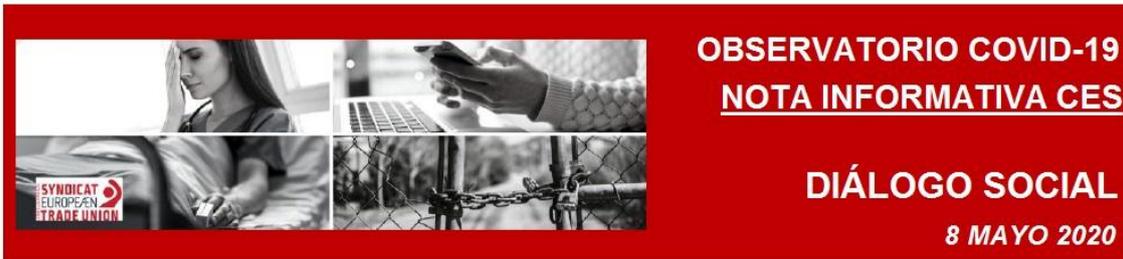
Muchas de las medidas esbozadas en esta nota informativa están recogidas en las [notas](#) ya publicadas que entran en detalle en las diferentes cuestiones. La nota informativa sobre los derechos sindicales es de particular relevancia, ya que ofrece una visión general de los instrumentos internacionales y europeos importantes y pertinentes y la jurisprudencia, destacando entre otros el importante papel que tienen el diálogo social y los interlocutores sociales en situaciones de crisis como la de la Covid-19, en particular en el diseño, la aplicación y el cumplimiento de políticas y medidas para mitigar los efectos económicos y sociales de la crisis.

Nivel europeo

El 24 de marzo las organizaciones europeas de interlocutores sociales intersectoriales emitieron una [declaración](#) conjunta, instando a los Estados miembros a que adopten medidas a nivel europeo y nacional para apoyar a los trabajadores y empresas, señalando que los Estados miembros deberían hacer participar a los interlocutores sociales en el diseño y aplicación de las medidas.

El 1 de abril, los interlocutores sociales europeos emitieron una [carta conjunta](#) a la Comisión Europea sobre la situación en Polonia, instando a la retirada de una propuesta de reglamento que socava la autonomía de los interlocutores sociales. En esta carta los interlocutores sociales europeos señalaban que "el diálogo social es un instrumento clave para luchar contra las consecuencias económicas y sociales de la Covid-19 y los gobiernos, en toda Europa, deberían apoyar a los interlocutores sociales para que tengan éxito en este esfuerzo". A continuación se ofrece más información sobre los acontecimientos en Polonia.

A propósito de la hoja de ruta para el levantamiento de las medidas de contención propuesta por la Comisión Europea el 15 de abril, la CES [señaló](#) que el diálogo social era un elemento que faltaba en la visión de la Comisión, que debía tenerse en cuenta en todas las etapas de la vuelta al trabajo. La CES también ha pedido que SURE se aplique a través del diálogo social.



A nivel sectorial, tras una declaración conjunta del 25 de marzo, los interlocutores sociales en el sector de la fabricación de alimentos (EFFAT y FoodDrinkEurope) elaboraron directrices para apoyar a sus miembros en el tratamiento del brote de COVID-19. Las [directrices](#) incluyen recomendaciones sobre la información a los empleados, las prácticas de higiene, la revisión de la organización del trabajo, la gestión de las enfermedades de los empleados, la logística de entrada y salida, y los viajes de ida y vuelta al trabajo. Los interlocutores sociales del sector de hostelería, EFFAT y HOTREC, han emitido 2 comunicados de prensa conjuntos².

La EPSU y los empleadores de servicios sociales a nivel de la UE emitieron una [declaración conjunta](#) el 25 de marzo en la que se advertía de los riesgos que se plantean a las organizaciones asistenciales y a los 11 millones de trabajadores de servicios sociales de la UE, al tiempo que se subraya la importancia de aplicar medidas mediante leyes nacionales y convenios colectivos para apoyar al sector.

Hay muchos otros ejemplos de acuerdos sectoriales - véase al final de la Nota informativa los enlaces para acceder a ellos en línea.

Nivel nacional

Alemania

Una declaración conjunta del DGB y la BDA (organización de empresarios de Alemania) del 13 de marzo, reafirmó la importancia de los interlocutores sociales. Destacaron el papel de la reducción de jornada mientras dure la pandemia de la COVID-19, acogiendo con satisfacción la ampliación del plan de reducción de jornada habitual. La reducción de jornada ha sido también una de las cuestiones que figuran en los convenios colectivos a nivel sectorial, incluido el sector químico, metalúrgico, vidrio, cine, servicios textiles, y los sectores de la madera y el plástico. A nivel de empresa se han firmado acuerdos similares que mejoran la prestación obligatoria del STW, entre los que se incluyen los siguientes ejemplos Winterhall DEA, Volkswagen, Eurowings, Deutsche Telekom AG y Deutsche Bahn AG³.

Austria

Los interlocutores sociales austriacos solicitaron un paquete de ayudas para los trabajadores y trabajadoras que ha sido financiado por el gobierno. Este apoyo incluye fondos dedicados a fomentar la reducción de jornada.

Los interlocutores sociales de los sectores de la construcción y el comercio minorista han firmado acuerdos en los que se aborda la seguridad y la salud en el trabajo a la luz de la propagación del Coronavirus, en los que se tratan, entre otras cosas, la separación de las zonas de trabajo y de recreo, las distancias mínimas de separación,

² <https://www.effat.org/wp-content/uploads/2020/03/Joint-HOTREC-EFFAT-Press-Release-COVID-19-recommendations.pdf> y <https://www.effat.org/wp-content/uploads/2020/04/Joint-EFFAT-HOTREC-PR-Roadmap-towards-lifting-COVID-19-containment-measures-2020-04-27-1.pdf>

³ Más información en ETUC COVID-19 Watch [Briefing note on Short-Time Work Measures](#)



las medidas para los empleados pertenecientes a grupos de riesgo y las restricciones de horarios de apertura de los comercios.

Bélgica

En general, en Bélgica se ha creado un buen clima de diálogo social y tripartismo, ya sea para negociar medidas de acompañamiento durante el período de contención -en particular medidas relativas al desempleo temporal-, o para negociar las líneas generales de un marco común para la relajación gradual de las medidas de confinamiento que se avecinan.

Sin embargo, ha habido tensiones sociales a todos los niveles. En efecto, ante el deseo de muchos empleadores y miembros del gobierno de favorecer el mantenimiento de la actividad económica y la recuperación lo más rápidamente posible, los sindicatos, por su parte, siempre han planteado la preocupación de proteger ante todo la salud de los trabajadores.

En el ámbito federal se han adoptado medidas unilaterales por parte del gobierno, sin consulta social y mediante poderes especiales, que constituyen importantes retrocesos sociales, como el aumento del número de horas extraordinarias o la multiplicación de los contratos temporales.

A nivel sectorial las experiencias son desiguales. Ante la negativa, en ocasiones, de negociar con los sindicatos, a veces la consulta ha tenido que realizarse empresa por empresa.

La flexibilización gradual de las medidas de confinamiento previstas en Bélgica a partir del 4 de mayo será una nueva prueba para el diálogo social. A nivel federal, los interlocutores sociales han negociado un marco mínimo que debe servir ahora como base para las negociaciones sectoriales y posteriormente para las negociaciones en las empresas, donde haya presencia sindical. Este marco subraya la necesidad de respetar la consulta social a todos los niveles y estipula que se puede exigir a la inspección social que vigile y, en caso de que sea necesario, sanción.

A continuación se mencionan algunos ejemplos de convenios colectivos y decisiones de los interlocutores sociales que se han negociado.

A nivel del Consejo Nacional del Trabajo (órgano nacional paritario e interprofesional):

- 6 de marzo: Declaración de los interlocutores sociales sobre el coronavirus;
- 18 de marzo: Acuerdo colectivo sobre la suspensión de los contratos de trabajo y/o reducción de jornada;
- 8 de marzo: Dictamen sobre el desempleo temporal en el contexto de la crisis del coronavirus;
- 24 de marzo: Dictamen sobre la suspensión temporal del procedimiento de elecciones sindicales de 2020
- El grupo de los 10: (sindicatos + federaciones de empleadores) proporcionó al gobierno una lista de empresas clave que iban a seguir operando durante la crisis.



- 27 de marzo: llamamiento del grupo de los 10 en relación con el trabajo y el respeto a la salud.
- Publicación sobre la aplicación del distanciamiento social en las empresas

En lo que respecta a la flexibilización de las medidas de confinamiento y la reincorporación al trabajo, se elaboró una guía para evitar la propagación de COVID-19 en el trabajo gracias a la colaboración de los interlocutores sociales, del Consejo Superior de Prevención y Protección en el Trabajo, el Grupo de Gestión de Riesgos Económicos, el SPF ETCS y la oficina estratégica del Ministro de Empleo.

El Grupo de Gestión de Riesgos Económicos (ERMG por sus siglas en inglés) se creó con la participación de las organizaciones patronales y sindicales, así como a organismos públicos como el Banco Nacional, la Oficina de Planificación Federal, y la Compañía Federal de Inversiones y Asuntos Económicos. Sin embargo, los sindicatos han criticado los intentos del grupo de sustituir a los órganos de diálogo social (CNT) en determinados asuntos.

Aunque se han integrado varios actores de la vida económica, lamentablemente las organizaciones sindicales no se incluyeron en el grupo de expertos que trabaja en la flexibilización de las medidas de confinamiento.

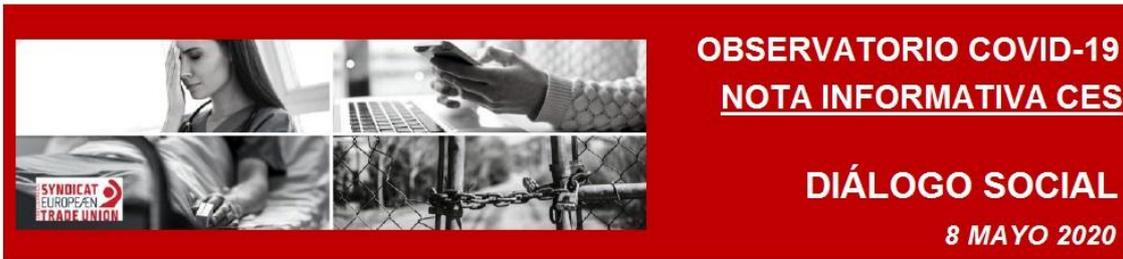
Bulgaria

El Consejo Nacional Tripartito de Cooperación aprobó la propuesta de la CITUB para que todos los sectores afectados por la crisis puedan optar a la ayuda estatal bajo el programa 60:40, que prevé la cobertura del 60% de los salarios por parte del gobierno y el 40% restante por los empleadores. Aquellos trabajadores y trabajadoras que hayan pasado a trabajar a tiempo parcial por decisión del empleador, también recibirán del Estado una parte proporcional en concepto de compensación por la pérdida de ingresos como resultado de la reducción de las horas de trabajo, que no superará el 60% de su remuneración. Además, las empresas que han experimentado una caída del 20% en sus ingresos también pueden solicitar ayuda.

Croacia

El Ministerio de Trabajo y Pensiones de Croacia presentó un proyecto de ley que regulaba las relaciones laborales en el marco de la epidemia de COVID-19, que implicaba algunos cambios importantes en los derechos sociales fundamentales tal y como están consagrados actualmente en el Código de Trabajo croata. Esto se hizo sin informar, y mucho menos consultar, a los sindicatos. La ley preveía medidas "temporales" que, entre otras cosas, permitirían a los empleadores excluir unilateralmente ciertas disposiciones/derechos fundamentales de los convenios colectivos y alterar los contratos de trabajo en temas como los salarios, la jornada laboral, vacaciones, organización del trabajo, e información y consulta a los trabajadores.

Tras las inmediatas y fuertes reacciones de las organizaciones afiliadas de la CES, SSSH/UATUC y NHS, y con la plena apoyo de ésta (así como de la EPSU y la CSI), el gobierno croata abandonó estos planes de reforma.



En lo que respecta al sector público, el Gobierno emitió una Conclusión en la que declara que iniciará negociaciones con los interlocutores sociales sobre la cantidad que se utilizará como base para el cálculo de los salarios de los funcionarios y empleados de la administración estatal y de otros empleados del sector público. Además, negociarán la reducción de otros derechos económicos garantizados a los funcionarios y empleados públicos por los convenios colectivos aplicables⁴.

Dinamarca

El Gobierno y los interlocutores sociales firmaron un acuerdo tripartito sobre un plan temporal de salarios de compensación para los trabajadores y trabajadoras que corran el riesgo de ser despedidos por las empresas. El acuerdo abarca a los empleados que trabajan en empresas privadas que se ven particularmente afectadas económicamente como consecuencia de COVID-19, y exige que las empresas sigan proporcionando el pago completo a sus empleados durante el período de compensación. Además, la empresa debe abstenerse de despedir a los empleados por motivos económicos y el trabajador para el que la empresa solicita la compensación salarial debe coger vacaciones o tiempo libre por un total de cinco días en el marco del período de compensación.

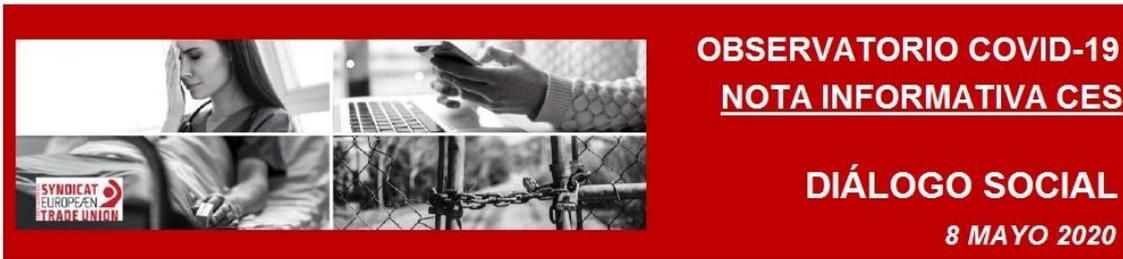
A nivel sectorial, los interlocutores sociales de la industria del país (DI - empleadores y Co - sindicatos) firmaron un acuerdo en el que se reconocía que las perturbaciones relacionadas con el Covid-19 en las actividades empresariales eran casos de fuerza mayor en virtud del convenio colectivo de la industria que se aplica a los obreros. Esto permite los empleadores terminar los contratos de trabajo sin aviso o compensación, sin embargo también exige a las empresas de su ámbito que reincorporen a los trabajadores de manera regular si la actividad se recupera y tan pronto se produzca la recuperación.

Los empleadores y los sindicatos de las diferentes industrias, incluidas las de producción de películas y televisión, han negociado acuerdos específicos para aplicar el acuerdo tripartito a las producciones que se han suspendido o aplazado. Los acuerdos tienen por objeto asegurar el empleo cuando se reanude la producción y aplicar las medidas de apoyo económico acordadas por el gobierno, los sindicatos y la patronal.

España

Los sindicatos más representativos de España, CCOO y UGT, han mantenido un diálogo continuo con el Gobierno español desde el inicio de la COVID-19. En un primer documento conjunto establecieron como prioritaria la atención a la emergencia sanitaria, a la vez que fijaban las medidas necesarias para el mantenimiento del empleo.

⁴ Grgurev, I. (2020) COVID-19 and Labour Law: Croatia, in Italian Labour Law e-Journal, Special Covid-19 and Labour Law. A Global Review, Issue 1, Vol. 13(2020)



Posteriormente, se alcanzó un acuerdo bipartito con las organizaciones empresariales más representativas, con un planteamiento similar, que se trasladó al Gobierno. El acuerdo contenía propuestas de medidas para flexibilizar el mercado laboral, en particular el despido temporal (ERTE) y la ayuda a las empresas y a los trabajadores autónomos para garantizar su liquidez.

Desde el comienzo de la crisis del Coronavirus, en España ha estado funcionando una Mesa General Permanente para la gestión de la pandemia. La Mesa está formada por representantes de cinco ministerios, con los respectivos ministros a la cabeza (Economía, Hacienda, Trabajo, Seguridad Social y Transición Justa). También participan los interlocutores sociales.

Al mismo tiempo, hay varias mesas que se reúnen regularmente. En ellas participan los interlocutores sociales y los respectivos representantes de la administración. La más activa es la mesa establecida con el Ministerio de Trabajo para la negociación de los ERTEs. En la primera fase, la discusión se centró en las condiciones de las ERTE y en la actual etapa de retorno a la actividad, se está discutiendo sobre su validez y extensión.

Los interlocutores sociales del sector de la hostelería (CC.OO Servicios - FESM-UGT y CEHAT) acordaron propuestas conjuntas el 18 de abril. Con estas propuestas, los interlocutores sociales solicitan conjuntamente al Gobierno: 1) Ampliar la provisión de compensación salarial estatal a través de expedientes de regulación de empleo temporal (ERTEs); 2) Incluir en estos expedientes a los trabajadores estacionales con contrato fijo discontinuo; 3) Proporcionar apoyo financiero a las empresas que operan en el sector.

Los interlocutores sociales del sector de la alimentación (CC.OO Industria, FICA-UGT, y FIAB) firmaron un protocolo conjunto el 28 de abril de 2020. Los interlocutores sociales del sector de la fabricación de alimentos han elaborado directrices para apoyar a sus miembros a hacer frente al brote de COVID-19. El objetivo es proteger la salud y la seguridad de los trabajadores mediante la identificación de normas mínimas que se aplicarán en las empresas alimentarias durante este período de emergencia.

Finlandia

El 18 de marzo, los interlocutores sociales en Finlandia acordaron propuestas comunes relativas a los despidos temporales, las contribuciones de los empleadores a las pensiones y la seguridad de los ingresos. Estas propuestas fueron asumidas en su mayoría por el gobierno finlandés en su plan de apoyo económico para hacer frente a la pandemia del coronavirus.

Los interlocutores sociales han formulado propuestas conjuntas para reforzar la educación y la formación en la crisis. Las propuestas incluyen la mejora del acceso al aprendizaje electrónico mediante una financiación específica y el aumento de la formación de corta duración, especialmente en los sectores que sufren de escasez de mano de obra, fortaleciendo las aptitudes digitales, abordando el aprendizaje basado en el trabajo y el reconocimiento de las competencias, y aumentando el número de posibilidades de formación cualificada en línea de corta duración.



Francia

Las 8 organizaciones sindicales y empresariales representativas⁵ a nivel nacional se reunieron el 19 de marzo para discutir la situación económica y social creada por la crisis sanitaria y los medios para afrontarla. Reafirmaron el papel esencial del diálogo social y la negociación colectiva en el contexto de la crisis de COVID-19, y reclamaron a las autoridades públicas y a las empresas que utilicen todos los recursos necesarios para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores que tienen que trabajar. Acogieron con satisfacción el compromiso de los agentes y trabajadores del servicio público que son particularmente indispensables para comenzar, por supuesto, en términos de salud, pero también, para la continuidad del suministro. Subrayaron, además, el importante papel de sus sistemas colectivos de protección social que garantizan la solidaridad entre todos.

La CFDT denuncia el hecho de que los sindicatos no formen parte comité creado el 22 de abril. Este comité es responsable de supervisar la aplicación y evaluación de las medidas de apoyo financiero para las empresas que se enfrentan a la epidemia de Covid-19.

El fin del confinamiento será posible, e incluso es necesario, si queremos evitar el agravamiento de las desigualdades, la pérdida irremediable de empleos o incluso la depresión colectiva.

Debemos prepararnos para el fin del confinamiento a través del diálogo social (a nivel sectorial y/o de empresa) para organizar el trabajo y gestionar todas las medidas para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores: la distribución de todo el equipo de protección individual, el cumplimiento de las medidas de distanciamiento social/distancias de seguridad, desinfección de los lugares de trabajo y materiales, organización del transporte público, etc.

Es necesario encontrar un buen equilibrio entre la reapertura de la actividad y la gestión de los riesgos para la salud, para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras, y para reconstruir y gestionar una organización del trabajo adecuada y lograr que evolucione con el tiempo. Deberíamos seguir favoreciendo el uso del teletrabajo cuando sea posible.

En cuanto a la vuelta al trabajo, los interlocutores sociales de la industria agroalimentaria han elaborado una [guía](#) para ayudar a las empresas a salir del cierre y/o reanudar sus actividades. En la guía se recomienda actualizar el documento unitario de evaluación de riesgos, proporcionando información a todo el personal sobre todas las medidas extraordinarias de organización que se están tomando durante el cierre, la relajación y la reanudación de la actividad, así como el apoyo a los trabajadores y las trabajadoras cuando regresen al trabajo (capacitación, comprensión y aplicación de directrices, etc.), y si es necesario, establecer apoyo psicológico además de las medidas de salud que se han generalizado.

⁵ Las confederaciones sindicales (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC) y las organizaciones de empresarios (MEDEF, CPME, U2P)



Hungría

El 10 de marzo de 2020, el Gobierno húngaro aprobó una ley sobre una legislación laboral flexible durante la crisis de la pandemia. Además, el 11 de marzo se declaró el estado de emergencia para luchar contra el Covid-19.

Cuatro confederaciones sindicales húngaras (LIGA, MASZSZ, SZEFE y ÉSZT) publicaron un comunicado de prensa en relación con las medidas gubernamentales incluidas en el estado de emergencia, advirtiendo que aunque algunas de las medidas pueden salvaguardar los puestos de trabajo, les preocupaba que los cambios en el Código de Trabajo pongan en peligro a los trabajadores y las trabajadoras de forma desproporcionada. La nueva medida establece que "El empleado y el empleador pueden incumplir las disposiciones del Código de Trabajo mediante un acuerdo individual" lo que básicamente significa eliminar todo el Código de Trabajo y los convenios colectivos autónomos. Los sindicatos también consideran inaceptable que tales decisiones relativas a la vida laboral se hayan tomadas unilateralmente por el gobierno sin ningún tipo de consulta a los interlocutores sociales. La CES ha expresado su preocupación por estos nuevos hechos, tanto al Primer Ministro Orbán como a la Comisión Europea, lamentando la ausencia de cualquier consulta sobre los proyectos de ley con los interlocutores sociales húngaros y pidiendo al gobierno que negocie con los interlocutores sociales para aplicar las medidas de manera equilibrada.

El último día laborable antes de Pascua, el sindicato KKDSZ (afiliado a la EPSU) recibió la propuesta del Ministerio de Recursos Humanos, responsable de la consulta a los interlocutores sociales. A ese día le siguieron cuatro festivos y el plazo para dar una opinión terminaba a las 08:30 del primer día laborable después de la Pascua. Esto constituye un proceso de diálogo social inaceptable y durante las celebraciones de la Pascua, KKDSZ y las cinco confederaciones húngaras afiliadas a la CES (SZEFE, ÉSZT, LIGA, MASZSZ, MOSZ) solicitaron una negociación real con los interlocutores sociales inmediatamente.

Italia

El 14 de marzo, el diálogo social entre el Gobierno y las organizaciones de empleadores y de trabajadores culminó con la firma de un protocolo conjunto para abordar la contención de la propagación del virus Covid-19 en los lugares de trabajo. Las medidas incluían, entre otras cosas, acuerdos de teletrabajo, el uso de los permisos remunerados, incluso por convenios colectivos, el PPE, la organización del trabajo y la información de los trabajadores.

El 26 de abril el gobierno publicó un decreto anunciando los planes para la relajación del cierre (Fase 2), junto con un protocolo de acuerdo con los sindicatos y las organizaciones patronales sobre la salud y la seguridad en el trabajo. El protocolo, que se aplica por ley y cubre todos los centros de trabajo, incluye medidas sobre, entre otras cosas, el derecho a la información, el acceso a los lugares de trabajo, la limpieza y saneamiento, higiene personal, PPE, el uso de espacios compartidos, organización del trabajo incluyendo turnos y trabajo inteligente, vigilancia de la salud/médico de



empresa/delegados de seguridad y salud⁶. En todas las empresas se establece un comité específico para vigilar que se respete el protocolo e incluye a los representantes de los trabajadores y representantes de salud y seguridad.

El 28 de abril, los interlocutores sociales del sector ferroviario llegaron a un acuerdo marco sobre la gestión de la Fase 2, que trata de cómo proteger a los trabajadores y las trabajadoras durante la reanudación gradual de las actividades.

Los interlocutores sociales han negociado dos acuerdos de protocolo específicos sobre las medidas de contención de COVID-19 en el sector de la construcción, para obras de construcción, y en el sector del transporte y la logística. Ambos acuerdos protocolarios se han adjuntado al decreto.

Los sindicatos del sector agroalimentario han firmado acuerdos a nivel de empresa para garantizar la aplicación de medidas de protección de la salud de los trabajadores, salvaguardar los puestos de trabajo y recurrir a acuerdos de reducción de la jornada laboral. El personal tendrá acceso a las fábricas⁷.

Letonia

El 19 de marzo, tras consultar con los interlocutores sociales, el Consejo de Ministros de Letonia respaldó el proyecto de ley sobre medidas para superar la crisis provocada por la Covid-19, y sus efectos en las empresas, que abarca un amplio conjunto de medidas de apoyo estatal, entre ellas el subsidio que se pagará a los empleados en tiempo de inactividad o la compensación del subsidio por tiempo de inactividad para los trabajadores autónomos y los autores.

El gobierno ha establecido grupos de trabajo que incluyen representación de los sindicatos. Si bien este enfoque de los grupos de trabajo ha sido eficaz para proporcionar una plataforma de emergencia para la contribución de los interlocutores sociales, el espacio dedicado a los sindicatos se limita a sólo 1 ó 2 participantes sindicales durante las reuniones en línea. Además, los grupos no se destinan únicamente a los interlocutores sociales, sino que también participan en pie de igualdad otros colectivos de la sociedad civil.

A pesar de las dificultades que plantea el formato (participación y tiempo limitado para expresar opiniones, inclusión de organizaciones no sociales), los sindicatos letones han podido influir en las medidas adoptadas, salvaguardar los derechos e intereses de los trabajadores y están colaborando con las organizaciones de empleadores para proporcionar una contribución conjunta.

Lituania

Los miembros de la CES, LPSS (LDS) "Solidarumas" y LPSK han expresado su deseo claro de encontrar soluciones conjuntas en el Consejo Tripartito. Ambas organizaciones han criticado las propuestas presentadas por las organizaciones de

⁶ Una relación más amplia de las medidas está disponible en [aquí](#)

⁷ Ver los acuerdos con [Ferrero](#), [Nestlé-San Pellegrino](#), y Granarolo



empleadores, subrayando la necesidad de encontrar soluciones conjuntas comunes que se discutan en el Consejo Tripartito en lugar de proponer propuestas unilaterales.

Luxemburgo

Los sindicatos han llegado a un acuerdo con los empleadores y el gobierno para garantizar que los trabajadores en paro parcial continúen recibiendo el 80% de su salario. La suma de este salario no puede ser inferior al salario mínimo nacional y estos trabajadores no pueden ser despedidos durante ese tiempo. Los sindicatos, los empleadores y el Gobierno también han acordado medidas en relación con el permiso familiar que pueden aplicarse a todos los empleados, tanto residentes como no residentes, afiliados al sistema de seguridad social luxemburgués.

En el sector de la construcción y la jardinería se ha llegado a un acuerdo entre los interlocutores sociales y el Gobierno sobre medidas de salud y seguridad. La actividad en este sector se reanudó el 20 de abril, con normas muy estrictas.

Si bien esos acuerdos tripartitos desempeñan un papel importante para hacer frente a los efectos de la pandemia mediante el diálogo social, los sindicatos han expresado su preocupación por la decisión unilateral del Gobierno de ampliar el horario de trabajo a 12 horas diarias/60 horas semanales para los empleados de los sectores esenciales, así como por la decisión unilateral del Gobierno de que el empleador pueda denegar las solicitudes de permisos y pueda cancelar los ya concedidos.

Noruega

La buena cooperación establecida entre los interlocutores sociales ha continuado en el nuevo contexto del brote de COVID-19. El Gobierno está en contacto continuo con los interlocutores sociales con el fin de encontrar soluciones para mitigar los efectos en la vida laboral y la economía, a medida que las consecuencias del brote se extienden en diferentes sectores de la economía y la sociedad. Esto ha dado lugar a varios acuerdos para una serie de sectores diferentes con medidas e instrumentos específicos.

Polonia

Lamentablemente, desde el principio de la pandemia, el gobierno polaco ignoró en sus acciones el papel de la institución del diálogo social, e incluso trató de marginarlo.

El 31 de marzo, el Parlamento polaco "Sejm" votó un proyecto de ley que restringe gravemente la independencia de los interlocutores sociales e incluso permite al Primer Ministro despedir a los miembros del Consejo de Diálogo Social.

Inicialmente, el gobierno pretendía que el proyecto de ley excluyera a los sindicatos de la representación de los trabajadores si, durante la crisis, los empleadores pretendían introducir medidas especiales para modificar las condiciones de trabajo. A raíz de las protestas de los sindicatos, el reglamento fue eliminado del proyecto antes de su presentación al Parlamento. Sin embargo, la Cámara Baja (Sejm) introdujo dos



enmiendas sobre el funcionamiento del Consejo de Diálogo Social (el órgano tripartito polaco), que permitieron al Primer Ministro despedir a los miembros del Consejo.

Los interlocutores sociales polacos y europeos han expresado conjuntamente su preocupación por este perjuicio a la autonomía de los interlocutores sociales⁸.

A petición del NSZZ "Solidarność", las enmiendas mencionadas debían ser impugnadas por el Presidente de la República de Polonia ante el Tribunal Constitucional, pero esto aún no ha sucedido.

Durante las tres reuniones del RDS (Consejo de Diálogo Social) que han abordado las soluciones anticrisis, el gobierno sólo presentó información sobre las acciones legislativas previstas, pero no hubo posibilidad de realizar consultas. Por lo general, no se han cumplido los requisitos legales para la consulta de los proyectos de ley con los interlocutores sociales. Cabe destacar que en el período anterior a la propagación de la pandemia en Polonia, los sindicatos y las organizaciones patronales adoptaron resoluciones conjuntas en el marco del RDS, entre otras cosas, pidiendo al Gobierno que aumentara el subsidio de desempleo. Sin embargo, no hubo reacción por parte del gobierno.

La tensión alcanzó su punto crítico cuando, con motivo de la elaboración del posterior paquete de soluciones anticrisis (el llamado Shield 3.0), el gobierno preparó en secreto un proyecto que introducía una gran flexibilidad en los despidos de los trabajadores y trabajadoras, incluyendo, en la práctica, una derogación de las disposiciones derivadas de la Directiva 98/59/CE sobre despidos colectivos. La nueva ley también permitiría la suspensión de los convenios colectivos de trabajo existentes y de otros convenios colectivos, dependiendo de la evaluación del gobierno sobre la situación de las empresas según un algoritmo establecido arbitrariamente. Se limitaría el derecho de los sindicatos a realizar consultas. Cuando se dieron a conocer estos planes el 25 de abril, la feroz e inmediata protesta sindical (entre otras la intervención del presidente del NSZZ Solidarność con el viceprimer ministro responsable del "Shield") provocó que el gobierno los abandonara, por el momento, pero el hecho de que el proyecto se preparara sin ningún conocimiento de los interlocutores sociales suscita la desconfianza sobre las futuras intenciones y acciones del gobierno. En general, la voluntad del gobierno de entablar un diálogo con los interlocutores sociales en torno a las cuestiones de la Covid-19 está siendo evaluada cada vez más negativamente tanto por los sindicatos como por las organizaciones patronales.

Portugal

La declaración del estado de emergencia en Portugal, promulgada por el Presidente del país, prevé la limitación de los derechos fundamentales de los trabajadores. Las nuevas medidas permiten al gobierno del Primer Ministro restringir la circulación de las personas, suspender temporalmente el derecho de huelga en sectores vitales -como las unidades de atención de la salud, la protección civil, la seguridad y la defensa, así

⁸ Ver también el artículo de Social Europe: <https://www.socialeurope.eu/how-law-and-justice-misused-the-pandemic-to-dismantle-social-dialogue-in-poland>



como "los sectores económicos vitales para la producción y el suministro de bienes y servicios esenciales para la población"- y prohíbe las protestas y las reuniones sociales o religiosas. El decreto de emergencia se renovó el 3 de abril por otros 15 días y contenía dos nuevos elementos: 1) la suspensión del derecho de huelga para todos los servicios públicos esenciales y 2) la suspensión del derecho a participar en la elaboración de nuevas leyes laborales (consagradas en la Constitución para los sindicatos y en el Código del Trabajo para los sindicatos y las asociaciones patronales), en la medida en que el ejercicio de ese derecho pueda retrasar la entrada en vigor de medidas legislativas urgentes a los efectos previstos en el decreto.

La UGT-P ha expresado públicamente algunas preocupaciones con respecto a la suspensión del derecho a participar en la redacción de la nueva legislación laboral, a fin de evitar abusos y no socavar su capacidad de influir en la nueva legislación que está apareciendo continuamente. En todo caso, en la práctica, el órgano nacional de diálogo social está funcionando y las comunicaciones oficiosas con el Gobierno les hacen confiar en que, aunque se suspendan los trámites, sigue existiendo la posibilidad de tener alguna influencia.

No obstante, las afiliadas portuguesas de la CES, CGTP-IN y UGT-P, han manifestado que seguirán vigilando la forma en que estas medidas se apliquen en la práctica.

Reino Unido

A principios de mayo, el Gobierno convocó a los sindicatos de diversos sectores de la economía para elaborar el plan de vuelta al trabajo, pero no hay indicios de que estén escuchando lo que decimos, de hecho hay signos de lo contrario, por ejemplo, el proyecto de plan no incluye ninguna nueva medida de salud y seguridad y todo parece bastante voluntario, es decir, no se imponen nuevas obligaciones a los empleadores⁹.

El TUC ha pedido un consejo de recuperación tripartito para incorporar la consulta de los interlocutores sociales en la elaboración de medidas de reconstrucción post-Covid, pero una vez más no hay ninguna señal de que el gobierno vaya a seguir nuestra recomendación.

Si bien ha habido un entendimiento conjunto con los empleadores en la propuesta de medidas de emergencia económica, y el gobierno ha introducido el plan de mantenimiento de puestos de trabajo a raíz de ello, no está tan claro si los empleadores están dispuestos a colaborar con los sindicatos para llegar a acuerdos colectivos o protocolos de salud y seguridad para cumplir con su responsabilidad de garantizar la seguridad en los lugares de trabajo.

Rumania

El 26 de marzo, la ley que regula los estados de excepción fue modificada por una ordenanza de emergencia que establece que "Durante el estado de sitio o el estado de

⁹ Ver <https://www.theguardian.com/commentisfree/2020/may/04/lockdown-goodwill-bosses-staff-safe-infection-coronavirus>



excepción, las normas jurídicas relativas a la transparencia de las decisiones y el diálogo social no se aplican en el caso de proyectos de actos normativos que establezcan medidas aplicables durante el estado de sitio o el estado de excepción o que sean consecuencia del establecimiento de esos estados”.

Suecia

En estrecha consulta con los interlocutores sociales, el gobierno sueco presentó un paquete de crisis el día 16 que incluye medidas sobre regulación temporal de empleo, prestación por enfermedad y aplazamiento de las cotizaciones a la seguridad social de los empleadores y autónomos.

El 18 de marzo, Unionen, el sindicato sueco de “cuello blanco” y la Confederación Sueca de Empresas acordaron un convenio colectivo de ámbito nacional sobre el desempleo parcial. Los interlocutores sociales del sector HORECA han firmado un convenio colectivo basado en las nuevas normas para los expedientes temporales de regulación de empleo. Casi todos los convenios colectivos expirarán durante la primavera. La gran ronda de negociaciones salariales de 2020 se ha pospuesto debido a la crisis del Coronavirus. Los sindicatos y las organizaciones empresariales del sector han acordado reiniciar las negociaciones en otoño. Del mismo modo, la LO (Confederación de Sindicatos de Suecia) y la Confederación de Empresas Suecas aplazarán las negociaciones salariales.

Otros enlaces de los sindicatos

En los siguientes enlaces se puede encontrar más información sobre las medidas, iniciativas y acuerdos europeos y nacionales:

- ETUI - <https://www.etui.org/Covid-Social-Impact>
- ETUCE - <https://www.csee-etu-ce.org/en/policy-issues/covid-19/3738-message-from-etu-ce-president>
- EPSU - <https://www.epsu.org/article/coronavirus-covid-19-outbreak>
- UNI-Europa - <http://www.uni-europa.org/>
- IndustriAll - <https://news.industrial-all-europe.eu/p/covid-19>
- ETF - <https://www.etf-europe.org/activity/covid-19/>
- EFBWW - <https://www.efbww.eu/publications-and-downloads/press-releases/covid-19-efbwwinfo-from-and-for-efbww-affiliates/481-a>
- EFFAT - <https://www.effat.org/featured/covid-19/>
- EFJ - <https://europeanjournalists.org/?s=COVID+19>