

Crisis del COVID-19: Respuestas de los sindicatos y los interlocutores sociales

31 March 2020



Employment & economic policy

Última actualización: 31 de marzo de 2020

La crisis sanitaria causada por la propagación epidémica del COVID-19 y las medidas de confinamiento tomadas posteriormente han acarreado graves implicaciones económicas y para el mercado laboral. Los interlocutores sociales y los sindicatos de los países de la OCDE están proponiendo respuestas, acuerdos y llamamientos a la acción. A continuación, se presenta una instantánea de estas iniciativas enumeradas por país. Se actualizará periódicamente y se ampliará a otros países miembros o no de la OCDE a fin de proporcionar un intercambio de mejores prácticas en estos momentos críticos. Asimismo, se incluirán las medidas tomadas a escala sectorial.

Otras páginas web sindicales internacionales útiles:

- Confederación Sindical Internacional (CSI): <https://www.ituc-csi.org/covid-19-responses?lang=es>
 - [Informe: Putting people first – 12 governments show the world how to protect lives, jobs and incomes \(Las personas primero: 12 gobiernos muestran al mundo cómo proteger vidas, empleos e ingresos\)](#)
- Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF): <https://www.itfglobal.org/en/about-us/covid-19-updates>
- Internacional de Servicios Públicos: <https://publicservices.international/resources/news/coronavirus-guidance-briefing-for-union-action—update?id=10637&lang=en>
 - [Blog: Beyond health workers, millions more need better conditions to beat Covid-19 \(Más allá de los trabajadores sanitarios, otros millones más necesitan mejores condiciones para vencer el COVID-19\)](#)
 - Federación Europea de Sindicatos de Servicios Públicos (EPSU): <https://www.epsu.org/article/covid-19-national-updates>
- Confederación Europea de Sindicatos (CES): <https://www.etuc.org/en/trade-unions-and-coronavirus>
 - [Evaluación de las medidas conquistadas por los sindicatos para proteger empleos y salarios en toda Europa \(en inglés y francés\)](#)
- Internacional de la Educación (IE): [Monitoreo del COVID-19 + declaración](#)
- IndustriAll: <http://www.industrialunion.org/covid-19>
- UNI Global Union: <https://uniglobalunion.org/unions-global-response-covid19>
- BWI: <https://www.bwint.org/cms/covid-19-union-response-1689>

UITA (Trabajadores agroalimentarios y de la hostelería):

- <http://www.iuf.org/show.php?lang=en&tid=384>
- Federación Internacional de Músicos (FIM): <https://www.fim-musicians.org/es/covid-19-response-of-unions/>

Alemania

- DGB y BDA emitieron una [declaración conjunta](#) de solidaridad comprometiéndose a trabajar conjuntamente en momentos de crisis y exponer en común sus demandas al Gobierno (*13 de marzo*).
- La DGB también publica a diario en un [sitio dedicado](#) nueva información para los trabajadores.

Australia

- Cuando el Gobierno anunció un programa de subsidio salarial, el ACTU, en una [primera reacción](#), se mostró satisfecho con la decisión, ya que cubriría a todas las empresas y a la mayoría de los trabajadores. Semanas antes, el ACTU había instado al Gobierno a implementar dicho programa. El sindicato advierte que el monto asignado posiblemente no sea suficiente. También quieren asegurarse de que los 1,4 millones de trabajadores con visado de trabajo, así como los ocasionales también estén cubiertos, sin tener en cuenta si han trabajado durante los últimos 12 meses. En una lista de demandas adicionales, el ACTU insta a garantizar el flujo de efectivo a los trabajadores (sin demoras significativas en los pagos), una garantía de reemplazo y salvaguardas para garantizar que las personas conserven un empleo. (*30 de marzo*)
- ACTU está pidiendo al Gobierno que introduzca un permiso remunerado de dos semanas para todos los trabajadores afectados por el COVID-19. Actualmente son más de 3 millones los trabajadores que no tienen acceso a ningún tipo de licencia remunerada, lo que crea un riesgo significativo para la salud y la seguridad, ya que los trabajadores eventuales no pueden abandonar fácilmente su trabajo. El ACTU ha publicado una [petición](#) con este fin. Además, el Centro para la Salud y la Seguridad de ACTU ha puesto en línea la [página de recursos del COVID-19](#). Esta página se actualizará periódicamente para proporcionar información a las organizaciones sindicales, los representantes de salud y seguridad y a los trabajadores sobre la forma en que pueden proteger del COVID-19 sus lugares de trabajo. (*18 de marzo*)

Austria

- AK y ÖGB acogieron con satisfacción el fondo gubernamental por un valor de 4.000 millones de euros destinado a diversos propósitos, desde el trabajo reducido (desempleo parcial) y la ayuda a las empresas hasta la compra de instrumentos para el sector sanitario. Inicialmente, fueron los interlocutores sociales quienes pidieron dicha medida ([fuente](#)). La propuesta incluye la siguiente distribución de las tasas netas de sustitución:
 - una tasa neta de sustitución del 80% si el salario bruto antes del trabajo reducido era superior a los 2.685 euros,
 - el 85% para los salarios brutos mensuales entre 1.700 euros y 2.685 euros,
 - el 90% para los salarios brutos de hasta 1.700 euros. (*12 de marzo*)
- Los sindicatos y la Cámara de Trabajo han creado un sitio web (<http://jobundcorona.at>) y una línea directa que brinda asesoramiento en relación con el nuevo acuerdo sobre trabajo reducido, pero también sobre el (des)empleo, el cuidado de los niños, la cancelación de vuelos, etc. (*16 de marzo*)
- El sindicato GPA [pidió que se limite el horario de trabajo](#) de los 160.000 trabajadores en primera línea del sector minorista de alimentos al

horario de apertura de las 8.30 a las 18.00 horas. Este horario recudido seguiría garantizando la seguridad alimentaria.

Bélgica

- Hasta ahora, la mayoría de las medidas relativas al COVID-19 se han negociado de forma bipartita entre los interlocutores sociales o de forma tripartita con el Gobierno. Las medidas incluyen programas de desempleo temporal (tiempo reducido) por causas de “fuerza mayor” o motivos económicos. Ambos fijaron en un 65% la remuneración media limitada (con un tope de 2.754,76 euros por mes). Sin embargo, el monto del subsidio de desempleo temporal se incrementa al 70% de los ingresos medios hasta el 30 de junio de 2020. El apoyo a los trabajadores autónomos se concreta mediante mayores reducciones o la exención del pago de las cotizaciones sociales. Para los colaboradores de los trabajadores autónomos (y según cada caso particular), se ha previsto una ayuda a los ingresos de 1.614,10 euros por mes. Los sindicatos continúan negociando y reclamando medidas para maximizar la protección de los trabajadores, especialmente para aquellos que deben estar presentes en su puesto de trabajo y no pueden teletrabajar, y otras medidas para minimizar las pérdidas de empleo e ingresos. *(23 de marzo)*
- Se creó un Grupo de Gestión de Riesgos Económicos compuesto por los gobiernos federal y regionales, interlocutores sociales e instituciones públicas (el banco nacional y la Oficina del Plan Federal). *(19 de marzo)*
- Los interlocutores sociales han emitido un par de declaraciones conjuntas. El 17 de marzo, apoyaron las medidas de confinamiento del Gobierno y acordaron trabajar juntos para defenderse de las repercusiones sociales y económicas, también a través del “Conseil national du travail (CNT)”, a nivel de empresa y los organismos públicos de seguridad social de los que son miembros ([fuente](#)). El 10 de marzo, pidieron un seguimiento diario de la situación asumiendo responsabilidades conjuntas para mantener la economía en funcionamiento, al tiempo que se garantizaba la salud y la seguridad de los trabajadores. El 6 de marzo se había hecho una declaración conjunta en la que se pidió incluir a los interlocutores sociales en las discusiones, encontrar soluciones para la estabilidad económica y proteger los empleos, difundir información para evitar mayores riesgos para la salud y respaldar las consultas a nivel de la empresa. *(18 de marzo)*
- La FGTB pidió [medidas adicionales](#) para proteger a los trabajadores y sus salarios durante la crisis. El sindicato recomienda fomentar la mayor cantidad posible de teletrabajo, al tiempo que se garantiza la seguridad en el trabajo considerado esencial y se preste apoyo adicional a estos sectores (sanitario, transporte, energía, etc.). Con respecto a la cobertura salarial y de desempleo temporal, pide extender las prestaciones del 70% al salario real (e indica medidas de financiación para hacerlo); ampliar el acceso a las prestaciones de desempleo temporal a todos los trabajadores; y tomar medidas para proteger a las mujeres embarazadas (y su licencia de maternidad) entre otras. *(18 de marzo)*
- La CSC [pidió por escrito](#) al Gobierno proteger a los trabajadores que se encuentran en desempleo temporal y aumentar sus beneficios independientemente de su situación laboral, por ejemplo, para los [trabajadores temporales](#). En ese sentido, las propuestas van más allá del compromiso del Gobierno de aumentar las prestaciones del 65% al 70% del salario tope medio hasta el 30 de junio de 2020. La CSC pide que se mantengan los salarios si el empleador pide a un trabajador que se quede en casa. *(16 de marzo)*

Canadá

- La central sindical Canadian Labor Congress (CLC) creó un [portal de información](#) en el que incluye todas sus declaraciones relacionadas con

la crisis. CLC se mostró satisfecha por las medidas con las que dio respuesta el Gobierno federal, el 18 de marzo. Antes de este anuncio, los sindicatos canadienses [habían pedido apoyos directos al ingreso](#) para aquellos que no tienen acceso al seguro de empleo, tales como la prestación de apoyo en emergencias y la prestación de atención de emergencia, que forman parte del paquete de medidas. Sin embargo, CLC consideró que los fondos asignados eran demasiado modestos. El apoyo directo a los ingresos ascendió aproximadamente al 1% del PIB (el 3%, incluidas las medidas fiscales). CLC advirtió que en el futuro será preciso proporcionar apoyo a los ingresos a un mayor número de trabajadores. Cabe suponer que las medidas deberán ampliar sus esfuerzos iniciales en las próximas semanas. El objetivo de gran parte de las medidas anunciadas hasta la fecha ha sido proporcionar liquidez de emergencia a bancos e instituciones financieras y restaurar la confianza en los mercados de capitales. Es necesaria mayor clarificación sobre la administración de las medidas. Las necesidades en materia de licencias y bajas en relación con el cierre de escuelas y lugares de trabajo siguen sin abordarse en la serie de diversas medidas tomadas a nivel de las provincias. (24 de marzo)

- En un [llamamiento a proteger los derechos de los trabajadores y refugiados marginados](#) que formaba parte de su respuesta al COVID-19, la CLC reiteró el llamado a la acción inmediata del Gobierno para garantizar: atención médica para todos, incluidos aquellos que no dispongan de estatuto (los refugiados, por ejemplo); protecciones integrales para los trabajadores, incluidas licencias de emergencia remuneradas; poner alto a las detenciones y deportaciones; mayor financiación para apoyar las comunidades, incluyendo bancos de alimentos; y refugios de emergencia. (24 de marzo)

Dinamarca

- La Confederación Sindical Danesa (FH) ha publicado en inglés una [descripción general de las medidas relativas al COVID-19](#), incluyendo las mencionadas a continuación. Entre tanto, el [acuerdo tripartito se ha adaptado](#): la compensación por parte del Gobierno ha aumentado de 23.000 DKK y 26.000 DKK a 30.000 DKK (aproximadamente 4.000 euros). Las obligaciones y requisitos siguen siendo los mismos. (30 de marzo)
- Se establece un [acuerdo tripartito \(versión en inglés\)](#) a nivel nacional sobre compensación salarial temporal para trabajadores del sector privado para mitigar las consecuencias inminentes en el mercado laboral y financiero. El Gobierno se comprometió a cubrir el 75% del salario mensual de un trabajador a tiempo completo, hasta un límite de 23.000 DKK (3.100 euros) por mes, y el 25% restante deberá ser pagado por la empresa, cuando los trabajadores corran el riesgo de ser despedidos. Para los trabajadores temporales/ de tiempo reducido, el Gobierno ofrece cubrir hasta el 90% del salario hasta un límite de 26.000 DKK (3.500 euros) por mes. Hasta ahora, el acuerdo cubre a las empresas privadas, que de otra manera tendrían que despedir al menos el 30% o más de 50 trabajadores. El nuevo sistema de compensación salarial se mantendrá vigente hasta el 9 de junio de 2020 con efecto a partir del 9 de marzo de 2020. (15 de marzo)
- La compensación para los trabajadores autónomos se abordó como parte de las nuevas medidas gubernamentales, lo que fue bien recibido por los sindicatos, ya que no estaban cubiertos por el acuerdo tripartito. Las nuevas medidas ofrecerán una compensación a los trabajadores por cuenta propia que pierdan el 30% o más de su facturación. El Gobierno ofrecerá una compensación del 75% con tope de 3.100 euros por mes (extendido a 4.660 euros si el cónyuge es compañero de trabajo). (18 de marzo)
- Un acuerdo en el sector de la hostelería se ha complementado ahora con un compromiso del Gobierno de cubrir hasta el 90% del salario de los trabajadores despedidos en hoteles y restaurantes. (17 de marzo)

España

- El Gobierno introdujo un nuevo conjunto de medidas de emergencia mediante decreto real (véase [la página de información de UGT](#)). Los interlocutores sociales acogieron con satisfacción las medidas, que incluyen un compromiso de financiación de hasta 200.000 millones de euros (20% del PIB anual) de recursos públicos y privados, medidas de protección laboral que permiten reducir el tiempo de trabajo, las regulaciones de empleo temporales, facilitar el teletrabajo, la compensación para trabajadores autónomos y exenciones en materia de seguridad social, así como medidas de liquidez para las empresas, también para evitar despidos. (17 de marzo)
- UGT Comercio y CCOO Servicios han conseguido [un acuerdo para los trabajadores de supermercados](#). Se dispone una reducción de las horas de trabajo, un aumento en el número de trabajadores a tiempo parcial y una garantía de que cada trabajador esté equipado con mascarillas y guantes. Los sindicatos también piden una compensación financiera por la carga de trabajo adicional, un límite para la cantidad de personas permitidas en las tiendas y restricciones más estrictas sobre el distanciamiento entre los clientes para evitar que las personas propaguen el virus. (18 de marzo)
- Los sindicatos y las organizaciones empresariales enviaron al Gobierno [varias demandas comunes](#). Las propuestas procedían de CCOO y UGT por el lado sindical y de CEOE y CEPYME por el de las empresas. Exigen un real decreto-ley además de las medidas relativas al mercado de trabajo y la seguridad social. Las demandas conciernen:
 - Expedientes de regulación temporal de empleo de fuerza mayor
 - Causas económicas, técnicas y organizativas de producción
 - Protección de los trabajadores fijos discontinuos
 - Situaciones de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras
 - Medidas para atender el cierre de centros escolares, centros de día para personas dependientes y restricciones de movilidad
 - Teletrabajo. (12 de marzo)

Estados Unidos

- Al tiempo que se debate el proyecto de ley estadounidense COVID-19, la central AFL-CIO publicó [una nueva declaración](#) instando a adoptar medidas y a hacer lo necesario para implementarlas. La AFL-CIO acoge con satisfacción las medidas propuestas para “ampliar el programa de seguro de desempleo; el aumento de fondos para las escuelas, hospitales y gobiernos estatales y locales; ayuda a la industria de las aerolíneas que incluye la protección de los derechos de los trabajadores; y una financiación importante para mantener los puestos de los trabajadores del transporte”. Sin embargo, subrayan que existen varias lagunas, tales como normas del lugar de trabajo, en particular en materia de salud y seguridad en el trabajo, los problemas en torno a los planes de pensiones de múltiples empleadores y más apoyo al Servicio Postal de los EE.UU. (25 de marzo)
- [AFL-CIO \(EE.UU.\) ha creado una página web específica](#) que incluye recursos y orientación sobre la pandemia del COVID-19, así como recomendaciones para limitar su impacto en las familias trabajadoras. AFL-CIO promueve 14 días de baja por enfermedad remunerada, pruebas gratuitas y que los trabajadores no deban pagar de su bolsillo los gastos médicos. AFL-CIO solicita que se revise el seguro de desempleo para proteger inmediatamente a los trabajadores susceptibles de perder su empleo en los sectores de la aviación, la educación, el entretenimiento, la hostelería y la construcción. AFL-CIO menciona la acción legislativa como esencial en materia de inversión en infraestructura e instalaciones médicas y la adopción de la Ley de protección del derecho de sindicalización (PRO, por sus siglas en inglés), así como la Ley de negociación del servicio público.
- [Declaración pública del presidente de AFL-CIO, Richard Trumka](#). (19 de marzo de 2020)
- La AFSCM (American Federation of State, County & Municipal Employees) elaboró una [página específica](#) (con una sección en [español](#)) para que los trabajadores de primera línea consulten temas relativos a la salud y la seguridad. La página también incluye relatos de los trabajadores. El departamento de salud y seguridad de los camioneros

(Teamsters) creó igualmente una [página de información](#). Proporciona hojas informativas con listas de verificación generales sobre el virus, los horarios de trabajo e información específica a la ocupación (por ejemplo, para socorristas, operadores de tránsito).

- Los trabajadores de Instacart, una plataforma de entrega de comestibles, [planifican una huelga a nivel nacional](#) para reclamar la necesidad de equipo y ropa de protección durante la pandemia. Cuentan con el apoyo del movimiento sindical estadounidense y el Gig Workers Collective. Como se informó, la empresa publicó [directrices en materia de SST](#), prometió un acuerdo de licencia por enfermedad de 14 días y bonificaciones para algunos de sus 200.000 trabajadores (un número que se prevé que aumente). “Los trabajadores han solicitado el pago de una prima de riesgos (5 USD adicionales por pedido) y que en la aplicación el valor predeterminado de la propina se establezca en por lo menos el 10% del total del pedido. También solicitan un aumento salarial para los trabajadores afectados por el COVID-19, la enfermedad causada por el coronavirus” ([fuente](#)). (30 de marzo)

Finlandia

- El número de trabajadores que participan en las negociaciones ha aumentado considerablemente durante la semana y actualmente asciende a 240.000 personas que se encuentran ya sea en riesgo o que ya hayan sido despedidas temporalmente (trabajo a tiempo reducido). El enfoque sindical se centra ahora en garantizar que los despidos sean temporales y no se conviertan en despidos reales. (27 de marzo)
- El 18 de marzo, los interlocutores sociales finlandeses presentaron una [propuesta conjunta](#) al Gobierno que incluye 16 puntos de acción. Contiene tres pilares: reducción temporal de las contribuciones del empleador a las pensiones (por 910 millones de euros); procedimientos de reducción de tiempo de trabajo o despido temporales más rápidos para garantizar que los despidos sigan siendo el último recurso; y salvaguardar los medios de vida. La propuesta incluye, entre otros elementos, una relajación de los períodos de despido y tiempos de negociación en caso de empresas. Al mismo tiempo, los trabajadores estarían protegidos a través de un mejor acceso a las prestaciones, incluso a través de un subsidio de despido. Después de su presentación y de modificaciones, el Gobierno [tomó medidas](#) inspiradas por el acuerdo y dos días después se alcanzó con un plazo reducido a 3 meses. (24 de marzo)
- El ministerio de asuntos económicos y empleo [afirma que está preparando las modificaciones legales](#) necesarias para incluir temporalmente a los trabajadores autónomos y por cuenta propia en el sistema de seguridad del desempleo. La idea es que las empresas sean consideradas como empresas a tiempo parcial y sobre esa base las personas tengan derecho al subsidio de desempleo. La enmienda no hace distinción entre los diferentes tipos de empresas. La enmienda a la Ley de seguridad del desempleo tiene una duración limitada. Los sindicatos apoyan ampliamente las modificaciones propuestas. (24 de marzo)
- [SAK](#) cuenta con un portal de información para los sindicatos y [STTK](#) publica diariamente las actualidades.

Francia

- El 22 de marzo, el Gobierno adoptó una ley que declara el estado de emergencia sanitaria. A esta ley han seguido varios decretos, ya que las competencias parlamentarias se han reducido provisionalmente. Las nuevas medidas incluyen normas más favorables para el reembolso de las bajas por enfermedad, un aumento de la compensación de la seguridad social al 90% de los salarios brutos y se facilitan las normas en vigor para el desempleo parcial (tiempo reducido). También se ofrece a los empleadores varias excepciones al código laboral, incluida la posibilidad de modificar los acuerdos de licencias remuneradas (solo si se negocia un convenio colectivo a nivel de empresa) y un aumento

del tiempo de trabajo para los sectores que son esenciales para la continuidad económica y social. (31 de marzo)

- En su respuesta a las medidas gubernamentales, todos los sindicatos insisten en que debe confirmarse la naturaleza temporal de las excepciones al código laboral. También exigen más claridad sobre cuáles son los sectores esenciales para la continuidad económica y social del país. Los sindicatos piden una mayor protección de los trabajadores vulnerables y precarios. Insisten en levantar el techo para la compensación del desempleo parcial (trabajo reducido), para que los trabajadores no pierdan su salario. A fin de proteger el empleo, varios sindicatos exigen la prohibición de los despidos.
- Actualmente se están negociando acuerdos a nivel sectorial y de empresa para implementar las excepciones al código laboral y para parar o reducir actividades de los trabajadores en sectores como la construcción y el sector público. En cualquier caso, la CGT está pidiendo un cese de actividades para los trabajadores de plataformas digitales que hacen entregas y una compensación salarial completa. El 27 de marzo y el 3 de abril se organizaron dos acciones colectivas.
- En su respuesta a las medidas gubernamentales, los sindicatos piden una mayor protección de los trabajadores vulnerables y precarios. También insisten en levantar el tope de la compensación del tiempo reducido o desempleo parcial, para que los trabajadores no pierdan su salario. Varios sindicatos exigen la prohibición de los despidos, con el fin de proteger el empleo.
- Los interlocutores sociales franceses han emitido [una breve declaración conjunta](#) sobre el COVID-19, reafirmando el papel esencial del diálogo social y la negociación colectiva. Piden a los Gobiernos y a las empresas que pongan en marcha todos los medios necesarios a favor de la salud y la seguridad de los trabajadores. Los sindicatos y los empleadores acordaron mantenerse en contacto tanto como sea posible y subrayar el papel de los regímenes de protección social. (19 de marzo)
- En el sector de servicios, se ha negociado un [fondo de solidaridad COVID-19](#) y planes de salud complementarios entre una federación sindical en el sector de la hostelería. Este fondo permite a los trabajadores y empleadores del sector estar completamente exentos de contribuciones el segundo trimestre de 2020 y seguir estando protegidos independientemente de su situación. El sector de hoteles, cafés y restaurantes cuenta con 800.000 trabajadores y se ha visto severamente afectado por las decisiones de cierre vinculadas al confinamiento.
- La decisión gubernamental de excluir al sector de la construcción de las medidas sobre desempleo parcial [han sido severamente criticadas por los interlocutores sociales](#) de este sector. (20 de marzo)
- Las federaciones en el sector de las aerolíneas están haciendo sonar las alarmas sobre las especulaciones del sector privado y pide al Gobierno que sostenga la primera aerolínea francesa.
- También se solicita una [congelación de dividendos](#) para el año 2020 a fin de poder mantener la liquidez en las empresas. (25 de marzo)
- Varios sindicatos (CGT, CFTD, FO, UNSA) han creado páginas web específicas para proporcionar asesoramiento práctico a los trabajadores.

Irlanda

- El Gobierno irlandés anunció un [plan de apoyo temporal a los ingresos](#). Los Comisionados de Ingresos de Irlanda también tienen que publicar documentos de "orientación" sobre la forma en que se implementará. Debe conservar el ingreso *neto* de los trabajadores que ganan aproximadamente el salario medio. La central Irish Congress of Trade Unions (ICTU) emitió una [respuesta inmediata](#) dando la bienvenida a la medida (la respuesta del sindicato SIPTU puede consultarse [aquí](#)). Esta iniciativa se puso efectivamente en marcha con una [carta](#) que la ICTU envió al Primer Ministro el miércoles 18 de marzo y una propuesta posterior presentada al día siguiente. El nuevo plan implica un subsidio salarial temporal del 70% de la remuneración hasta un monto máximo

semanal libre de impuestos de 410 euros por semana para evitar despidos. Los trabajadores que han perdido su empleo, incluyendo los trabajadores por cuenta propia, reciben mejores prestaciones de desempleo, de 350 euros por semana (un aumento de 203 euros), lo mismo se aplica a la remuneración de la licencia por enfermedad. (30 de marzo)

Italia

- El domingo pasado, el Gobierno italiano presentó una lista de actividades económicas "esenciales" que podían seguir funcionando en las circunstancias actuales. La lista incluía unos 80 códigos ATECO 2007 de 2 dígitos (la versión italiana de las actividades Nace Rev. 2 de la UE), que los sindicatos consideraron muy extensa. CGIL-CISL-UIL reaccionaron amenazando con una huelga general y las consultas entre los sindicatos y el Gobierno continuaron hasta el miércoles, lo que resultó en una lista revisada y abreviada de actividades económicas consideradas "esenciales", gracias a un examen exhaustivo a nivel de 4 dígitos (subsectorial). Los sindicatos lo definieron como un "[importante trabajo en común](#)" y un "gran resultado". (27 de marzo)
- El decreto gubernamental "Care Italy" tomó en cuenta varias demandas sindicales. Este decreto prevé una financiación de 25.000 millones de euros y movilizó recursos por 350.000 millones de euros. Las medidas incluyen entre otras un fondo de indemnización por despido, licencia parental remunerada extraordinaria, compensaciones únicas para trabajadores autónomos, artistas y trabajadores agrícolas, financiación de pequeñas y medianas empresas y posponer los plazos fiscales. Las medidas importantes también incluyen: 12 días adicionales de baja remunerada; la inclusión de días de cuarentena en la baja por enfermedad; y 60 días de suspensión de despidos colectivos e individuales por razones económicas. (18 de marzo)
- Las organizaciones sindicales CGIL, CISL y UIL han decidido hacer una donación financiera con fondos propios y harán una convocatoria de donaciones. (18 de marzo)
- El Gobierno emitió un "*Protocolo conjunto para regular las medidas diseñadas para luchar y contener la propagación del COVID-19 en los lugares de trabajo*" con [13 puntos de acción](#) que deberán aplicar respectivamente sindicatos y empleadores tras la presión ejercida por los sindicatos para evitar la sobrecarga de trabajo para los trabajadores de atención al público y el contagio en el lugar de trabajo. El código de conducta prevé que estas medidas se reproduzcan en otras medidas relacionadas con las redes de seguridad social, una organización inteligente del trabajo y el objetivo general de mantener la actividad económica y garantizar entornos de trabajo seguros (incluyendo a través de protocolos). Asimismo, incluye vacaciones pagadas negociadas también por convenio colectivo y exigir convenios específicos en los sectores operativos. (14 de marzo)

Islandia

- Una [declaración tripartita conjunta](#) firmada el 5 de marzo establece una garantía salarial durante la cuarentena. El Gobierno islandés, la Confederación SA de Empresas de Islandia y la Confederación Islandesa del Trabajo asumieron respectivos compromisos. Los empleadores fomentan la remuneración continua, los sindicatos utilizan los fondos de la licencia por enfermedad en caso de que sus derechos de este tipo de licencia se hayan agotado, y el Gobierno revisa el seguro de salud islandés para reembolsar en parte a los empleadores o ayudar a los trabajadores en cuarentena que no pueden trabajar desde casa. (5 de marzo)
- Desde entonces, la Confederación Islandesa del Trabajo (ASI) proporcionó [un modelo de acuerdo sobre una reducción temporal del tiempo de trabajo con una reducción de la remuneración](#), así como orientaciones en relación con la nueva medida sobre las prestaciones por desempleo parcial. Una reducción en el tiempo de trabajo con reducción de remuneración solo puede aplicarse sobre la base de un

acuerdo celebrado entre el empleador y el trabajador. Las personas que trabajan por cuenta propia están cubiertas por la legislación que se aplicaría hasta el 1 de junio de 2020. Si una empresa quiebra, los trabajadores son remunerados por el Fondo de Garantía Salarial. El número de horas trabajadas después de la reducción del tiempo de trabajo debe corresponder por lo menos al 25% del número de horas a tiempo completo. Los subsidios de desempleo están limitados al 90% del monto que se recibía antes de que la reducción del tiempo de trabajo entrara en vigor, y no pueden exceder las 700.000 ISK

- Los trabajadores cuya remuneración por un puesto de trabajo a tiempo completo antes de la reducción era de 400.000 ISK o menos recibirán una compensación completa.
- Los trabajadores cuya remuneración por un puesto de trabajo a tiempo completo antes de la reducción era superior a 400.000 ISK tienen la garantía de que la suma de los salarios recibidos del empleador y los subsidios de desempleo no serán inferiores a 400.000 ISK. (30 de marzo)

Israel

- El 18 de marzo se celebró un convenio colectivo del sector público para garantizar licencias retribuidas. Se deducirán del derecho anual de vacaciones. El acuerdo se aplicará a los funcionarios públicos, las autoridades locales y otros trabajadores del sector público. El convenio colectivo también estipula la creación de un fondo conjunto de vacaciones por parte de los interlocutores sociales para ayudar a los trabajadores que no acumularon suficientes días de vacaciones, en virtud del principio de garantía recíproca. Al mismo tiempo, la central Histadrut está pidiendo al Gobierno que garantice los ahorros de pensiones tras el rendimiento negativo del mes de marzo. Exigen convocar discusiones urgentes sobre el tema. (23 de marzo)
- Histadrut y el Gobierno [manifestaron su intención de firmar un convenio colectivo](#) que regule el empleo de los trabajadores del sector público durante la crisis del COVID-19. Los trabajadores no esenciales obtendrían una licencia obligatoria remunerada que se descontaría de sus vacaciones. Los empleadores del sector público y los sindicatos establecerán un fondo conjunto de días de vacaciones para emergencias. (16 de marzo)

Japón

- Tras la serie de medidas tomadas, RENGO presentó [un conjunto de demandas](#) al Gobierno (incluyendo el cierre de centros escolares y educativos). Estas incluyen: (1) asegurar un lugar seguro que incluya programas de cuidado para niños después de la escuela; (2) informar a los empleadores y trabajadores adecuadamente para establecer un sistema de subsidios y evitar el despido o la suspensión del trabajo por el empleador, de modo que los padres puedan tomar una licencia debido al cierre de la escuela; (3) brindar apoyo e introducir el sistema de subsidios, así como la utilización del subsidio de ajuste del empleo (reducir las horas de trabajo para no recurrir al despido), para las micro, pequeñas y medianas empresas que enfrenten un cambio drástico en el entorno empresarial, a fin de que puedan asegurar sus puestos de trabajo. (5 de marzo)

Nueva Zelanda

- La central Council of Trade Unions [emitió una declaración](#) señalando que el paquete de medidas del Gobierno era una buena reacción inmediata. Hizo un llamamiento a los empleadores y empresas para que ahora tomen medidas paralelas destinadas a frenar la propagación del virus y permitir que todos los trabajadores (independientemente de la situación laboral) puedan aislarse o tomen licencia por enfermedad. El nuevo régimen de subsidio salarial se considera una buena forma de apoyar a las empresas. Los 500 millones de NZD adicionales para

servicios sanitarios deberían destinarse específicamente a apoyar a los trabajadores del sector de la salud. El CTU también advirtió a los empleadores que debían trabajar con los sindicatos para preparar los sectores críticos (cuidado de personas mayores, personal de limpieza, personal sanitario, sector público, comercio minorista y hotelería). (18 de marzo)

Países Bajos

- Los interlocutores sociales expresaron su apoyo a las [medidas gubernamentales de emergencia](#). Estas medidas del conjunto del Gobierno prevén permitir que “las empresas puedan continuar remunerando a su personal, salvar las disparidades que afectan a los trabajadores autónomos y permitir que el dinero permanezca en las empresas a través de regímenes fiscales relajados, compensaciones y facilidades de crédito adicionales”. El paquete incluye un acuerdo temporal de 3 meses para la compensación de los costos salariales concluido con el fin de evitar despidos, suplementos a los ingresos de los empresarios por cuenta propia y autónomos (para alcanzar un nivel mínimo) y sistemas de compensación, créditos fiscales y otras medidas para los sectores afectados y las pequeñas y medianas empresas. La FNV [acogió con satisfacción](#) el hecho de que las medidas se extiendan, además de los trabajadores regulares, a los trabajadores precarios y a los autónomos. (17 de marzo)

Reino Unido

- TUC ha publicado un [conjunto de recomendaciones](#) al Gobierno, cuyo paquete de medidas anunciado para proteger empleos y trabajadores fue considerado insuficiente. Las propuestas de TUC se estructuran en torno a 5 pasos: (1) garantizar que las medidas de apoyo a las empresas estén condicionadas al apoyo al empleo; (2) ajustar el sistema de pago por enfermedad para proporcionar una mejor remuneración para todos por este motivo ([véase el llamamiento inicial](#) para una reforma del sistema durante la crisis del COVID-19 y el llamado a firmar una [petición](#) dirigida al Gobierno); (3) introducir apoyo específico para padres que requieran de tiempo fuera del trabajo para cuidar a los niños; (4) proporcionar más ayuda a las familias y un estímulo para la economía; (5) reunir un grupo de trabajo integrado por sindicatos y empleadores para ayudar a coordinar el esfuerzo nacional. El informe de TUC calcula los efectos que ejercerá sobre los trabajadores y los sectores. Subraya que los paquetes de apoyo del Gobierno a las empresas y las garantías de préstamo de 330 mil millones de libras deberían estar supeditados a que las empresas establezcan medidas para proteger los empleos. TUC hace un llamado para establecer “Planes de empleos y salarios justos concluidos con organizaciones sindicales reconocidas como una condición para el acceso al apoyo del Gobierno, con detalles adicionales que serán acordados por el Grupo de trabajo sobre el coronavirus integrado por sindicatos y empresas”. Exige además medidas para proporcionar subsidios salariales para despidos temporales y el trabajo a tiempo reducido. Para las familias trabajadoras, el TUC solicita medidas de emergencia que incluyan:
 - Permiso parental garantizado para un cuidador principal durante el cierre de la escuela y la guardería, con reembolso gubernamental para los empleadores.
 - Protección contra el trato injusto o el despido de los padres que tomen este permiso, sin importar su antigüedad en el puesto de trabajo.
- En adelante, TUC también pide un estímulo para apoyar los ingresos de los hogares. (18 de marzo)
- NASUWT, uno de los sindicatos de docentes del Reino Unido, publicó una [guía integral](#) para sus miembros sobre todos los aspectos que afectan a los profesionales en este sector. Se brindan recomendaciones sobre el autoaislamiento, la cobertura de ingresos y de seguridad social de los docentes suplentes (trabajadores de agencia), el cierre de

escuelas a corto y largo plazo y sobre salud mental. El National Education Union (NEU) también tiene un [portal dedicado al tema](#) con orientaciones concretas para diferentes ocupaciones (desde directores de escuela hasta docentes para niños con necesidades especiales). El NEU publicó, en colaboración con otros sindicatos, un manual para sus miembros y está negociando en cada escuela para garantizar la seguridad, el número de estudiantes, el distanciamiento, la higiene y la limpieza. (30 de marzo)

Suecia

- LO-Suecia mantiene contactos regulares con el Gobierno y la organización de empleadores, la Confederación de Empresas Suecas, así como con los partidos mayoritarios en el Riksdag (parlamento). El Gobierno sueco propone asignaciones presupuestarias para evitar despidos y quiebras, incluyendo aportar el 90% de la remuneración de los trabajadores afectados por el despido parcial (o tiempo reducido). Asimismo, cubrirá la remuneración de baja por enfermedad durante los próximos 2 meses, mientras que las empresas pueden diferir sus contribuciones a la seguridad social y algunos impuestos. Estas medidas fueron consultadas con los interlocutores sociales. LO-Suecia, sin embargo, recomienda otras medidas, incluido un seguro de desempleo reforzado con una mayor retribución y oportunidades para que un mayor número de personas pueda beneficiarse de este seguro. LO también pide medidas para que se aproveche esta oportunidad para desarrollar competencias, así como prepararse para el posible cierre de las escuelas. (18 de marzo)
- A nivel sectorial, el sindicato de hoteles y restaurantes de Suecia ha firmado un acuerdo ad-hoc basado en las nuevas reglas de tiempo reducido (despido parcial) que cubren a todos los trabajadores, excepto los empleados de un día. El período de despido parcial se establece a nivel de la empresa y puede alcanzar hasta 6 meses (+ una extensión de 3 meses). En términos de ajustes salariales, se ha acordado la siguiente distribución:
 - Con una reducción de trabajo del 20%, el salario se reduce en un 4%.
 - Con una reducción de trabajo del 40%, el salario se reduce en un 6%.
 - Con una reducción de trabajo del 60%, el salario se reduce en un 7,5%. (18 de marzo)

Suiza

- SGB [pide](#) una mayor respuesta del Gobierno federal, incluyendo:
 - Que no haya despidos, sino que se aplique un sistema de trabajo a tiempo reducido: en esta difícil situación, las empresas no deberían despedir personal, sino proceder a un despido parcial o trabajo de tiempo reducido. Con el trabajo a tiempo reducido, el Gobierno federal tiene una potente herramienta para seguir asegurando el pago de los salarios incluso en caso de una caída en las ventas en las empresas y, por lo tanto, también para asegurar gran parte de la liquidez de las empresas.
 - Aplicar el trabajo a tiempo reducido de manera más amplia: el Consejo Federal debe salvar las disparidades entre los contratos de duración determinada y los salarios por hora lo más rápido posible, antes de que sea demasiado tarde.
 - Garantía salarial para los padres: si los padres deben quedarse en casa para cuidar a sus hijos, el empleador debe seguir pagando esencialmente los salarios. A fin de que los salarios sean seguros en toda circunstancia, SGB también exige una compensación salarial para los padres con obligaciones de cuidado infantil. Para este fin, deben utilizarse las estructuras existentes del sistema de compensación EO.

- El sindicato del sector público SSP [ha exigido](#) condiciones de trabajo mejores y seguras para los trabajadores sanitarios y nuevas medidas para proteger a los [trabajadores del sector social](#). Tras la decisión del Gobierno de suspender las disposiciones de la legislación laboral para los hospitales imponiéndoles así un horario laboral ilimitado, el sindicato inició [una petición](#) para revocar la decisión el 23 de marzo. Cuatro días después, la petición ya había obtenido 65.000 firmas. (30 de marzo)
-