



Información, consulta y participación de los trabajadores

Esta nota informativa fue elaborada originalmente el 30 de marzo y ha sido actualizada el 16 de abril, el 7 de mayo, el 15 de mayo y el 5 de junio para incluir más información y novedades a nivel europeo y en Croacia, Francia, Alemania, Polonia y España.

Introducción

Debido al brote de Covid-19, se están adoptando diversas medidas a nivel de la UE, nacional, sectorial y del lugar de trabajo. En un espíritu de solidaridad, la CES tiene como objetivo apoyar a sus organizaciones afiliadas proporcionando información sobre las diferentes experiencias en la gestión de la crisis de Covid-19.

En esta nota informativa se hacen aportaciones sobre el papel de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores para hacer frente a la crisis de Covid-19. Esta nota informativa, que se actualiza periódicamente, sólo es posible gracias a la amplia contribución de apoyo y coordinación de las organizaciones afiliadas de la CES, en particular las Federaciones Sindicales Europeas y el ETUI. ¡Gracias por su solidaridad!

Se puede encontrar más información en la [página web específica de la CES](#), que contiene declaraciones de la CES, declaraciones de los interlocutores sociales europeos y, lo que es más importante, acuerdos nacionales bipartitos y tripartitos para hacer frente a los efectos de la emergencia por coronavirus.

Una nota de advertencia. Esta nota informativa capta 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 COVID 19 que se han introducido en su país para que podamos actualizar esta nota informativa.

Derechos de información, consulta y participación de los trabajadores

En las crisis, los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en el lugar de trabajo desempeñan un papel fundamental, como partes intrínsecas de la gobernanza empresarial. Es esencial que los intereses de la fuerza de trabajo también se incluyan en la respuesta de una empresa a la crisis. Los comités de empresa europeos y los comités de empresa de las SE (Sociedades Anónimas Europeas), así como los representantes de los trabajadores, incluidos los representantes de SST, y los comités de empresa nacionales son actores clave para proteger y promover los derechos colectivos e individuales de los

OBSERVATORIO COVID-19

NOTAS INFORMATIVAS CES



**INFORMACIÓN,
CONSULTA Y
PARTICIPACIÓN
DE LOS TRABAJADORES**

5 JUNIO 2020

trabajadores y las condiciones de trabajo.

Como se establece claramente en la legislación de la Unión Europea y en la legislación nacional, los derechos de los trabajadores a la información y la consulta abarcan, *entre otras cosas*, las actividades de la empresa o el establecimiento, la situación y las previsiones económicas y de empleo, y toda medida anticipatoria prevista, en particular cuando existe una amenaza para el empleo, así como las decisiones que puedan dar lugar a cambios sustanciales en la organización del trabajo, el entorno laboral y las relaciones contractuales.

Según la legislación de la UE, el momento y la calidad de la información proporcionada deben permitir a los representantes de los trabajadores realizar una evaluación a fondo de las posibles repercusiones de las medidas y prepararse para la consulta. La consulta incluye el establecimiento de un diálogo e intercambios de opiniones entre la dirección y los representantes de los trabajadores con vistas a llegar a un acuerdo sobre las cuestiones que se están debatiendo, antes de que se adopten decisiones, incluida la posibilidad de reunirse con la dirección y obtener una respuesta motivada a cualquier opinión de los representantes de los trabajadores.

Los comités de empresa europeos y los comités de empresa de las SE desempeñan un papel fundamental en la información y la consulta de los trabajadores de las empresas y organismos y grupos de empresas que operan a nivel europeo.

Los derechos de información y consulta de los trabajadores son esenciales en las áreas de la salud y la seguridad. Los representantes de los trabajadores deben ser informados y consultados sobre las medidas adoptadas para proteger la seguridad y la salud en el trabajo y para garantizar que los trabajadores estén protegidos de condiciones de trabajo peligrosas o arriesgadas. Esto se aplica también a las medidas relativas al equipo de trabajo, la ropa de protección y los acuerdos de teletrabajo.

Obviamente, la pandemia de Covid-19 tiene un enorme impacto en la salud y la seguridad, la organización del trabajo, las condiciones económicas y financieras de las empresas y otras cuestiones. Ya sea por el cumplimiento de las medidas de distanciamiento social, o porque se interrumpe el suministro de piezas de un sitio directamente afectado, o por la reducción de la demanda en el mercado, las empresas pueden verse obligadas a cerrar temporalmente o a cambiar radicalmente su forma de trabajar. La gestión de la crisis y sus diferentes aspectos debe ser objeto de información y consulta a nivel local, nacional y transnacional, en particular en lo que respecta a cualquier evolución o cambio. Las consecuencias y la gestión de la crisis de Covid-19 son cuestiones transnacionales que también deben ser tratadas por los comités de empresa europeos. Dado que la crisis de la pandemia del Covid-19 se está extendiendo por toda Europa, es evidente que está afectando a las multinacionales de manera complicada. Es aquí donde los CEE tienen un papel crucial que desempeñar. Por ejemplo, si una empresa que opera en toda la UE reduce las horas de trabajo o cierra en respuesta a la crisis, el CEE debe ser informado y consultado sobre esos acontecimientos y la forma en que se protege a los

OBSERVATORIO COVID-19

NOTAS INFORMATIVAS CES



**INFORMACIÓN,
CONSULTA Y
PARTICIPACIÓN
DE LOS TRABAJADORES**

5 JUNIO 2020

trabajadores. Las Federaciones Sindicales Europeas han emitido recomendaciones concretas para apoyar a los CEE/Comités de Empresa de SE en el desempeño de su papel en la gestión de la COVID-19 (las encontrará adjuntas).

Los derechos de participación de los trabajadores son igualmente una piedra angular de la gobernanza empresarial sostenible. En 19 de los 31 Estados miembros del EEE la representación en el consejo de administración es un derecho que incluye el derecho a elegir o designar a un número de miembros del consejo de supervisión o de la junta directiva de la empresa. En esos Estados Miembros, los representantes de los trabajadores en el Consejo de Administración desempeñan un papel importante en la gestión de la crisis actual.

En particular, la crisis sin precedentes del Covid-19 requiere que la dirección y la mano de obra trabajen mano a mano para proteger a los trabajadores, y

- 1) proporcionar las medidas y el equipo sanitario y de seguridad necesarios y suficientes a nivel de empresa a los trabajadores que no pueden trabajar a distancia,
- 2) centrar los esfuerzos en la prevención, incluido el distanciamiento social en el lugar de trabajo, la adaptación del horario de trabajo para evitar que los trabajadores se desplacen en las horas punta, la garantía de la continuidad del empleo y el mantenimiento de condiciones de trabajo decentes,
- 3) adaptarse rápidamente a la evolución precipitada de la crisis y prever medidas y decisiones pertinentes en estrecha coordinación con los sindicatos y los representantes de los trabajadores para proteger a los trabajadores, como la organización del teletrabajo y los planes de apoyo a los ingresos de los trabajadores cuyos ingresos y empleos se vean afectados y apoyar a las empresas afectadas,
- 4) respetar plenamente la legislación nacional y de la UE, y en particular los derechos de información, consulta y participación, incluido el ámbito de la salud y la seguridad.

Entre otras cosas, es necesario subrayar que las situaciones y medidas de emergencia no pueden suspenderse y deben estar plenamente en consonancia con:

- 1) las disposiciones de (la legislación nacional pertinente por la que se transponen) las Directivas 2002/14/CE por la que se establece un marco general relativo a la información y la consulta de los trabajadores, 98/59/CE sobre despidos colectivos y 2001/23/CE sobre traspasos de empresas, la Directiva sobre ofertas públicas de adquisición de 2004/25/CE y la reciente Directiva 2019/2121 sobre las conversiones, fusiones y escisiones transfronterizas, así como otros instrumentos jurídicos europeos y nacionales que regulan los derechos de información y consulta de los trabajadores.

Los derechos de información y consulta de los trabajadores son especialmente importantes cuando se trata de cuestiones de salud y seguridad. Es necesario velar



INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

5 JUNIO 2020

- por que se respeten plenamente las disposiciones de (la legislación nacional pertinente por la que se transponen) las directivas de la UE sobre salud y seguridad que incluyen disposiciones sobre la información y la consulta de los trabajadores; los acuerdos marco europeos también desempeñan un papel importante en este ámbito;
- 2) las disposiciones de los acuerdos de los CEE o los CEE-SE y de (la legislación nacional por la que se transponen) la Directiva 2009/39/CE sobre los comités de empresa europeos, la Directiva 2001/86/CE del Consejo relativa a la participación de los trabajadores en las sociedades anónimas y la Directiva 2003/72/CE sobre la sociedad cooperativa europea. Una función clave que deben desempeñar esos órganos transnacionales de representación de los trabajadores es instar a la dirección central a que adopte medidas concretas para proteger la salud de los trabajadores, mantener los empleos, el empleo y los ingresos de los trabajadores, mantener condiciones de trabajo decentes y seguras en lo que respecta al tiempo de trabajo, la organización del trabajo y el entorno laboral; y
 - 3) las disposiciones de la legislación nacional y europea que regulan los derechos de participación de los trabajadores, incluidos los derechos de representación en el consejo de administración.

El 20 de mayo de 2020, la CES y las Federaciones Sindicales Europeas enviaron una carta al Comisario Schmit sobre la anticipación y la gestión del impacto de la crisis de COVID-19 en los empleos y los lugares de trabajo: Es necesario actuar con rapidez para hacer valer los derechos a la participación de los trabajadores.

En la carta se afirma, entre otras cosas, que "en uno de los momentos más críticos para los trabajadores europeos, sus representantes en el lugar de trabajo deben -tanto a nivel nacional como europeo, y antes de que se tome cualquier decisión- tener:

- acceso oportuno a una información actualizada, significativa y completa sobre el probable impacto de la crisis de COVID-19 en el rendimiento económico de la empresa, en los puestos de trabajo y en las condiciones laborales;
- tiempo y recursos suficientes para realizar una evaluación a fondo de la información proporcionada con el apoyo de expertos económicos/financieros para trabajar en alternativas a los despidos, los cierres y cualquier otra medida que repercuta negativamente en los intereses de los trabajadores;
- la oportunidad genuina de examinar esas alternativas con los verdaderos encargados de adoptar decisiones, incluidos los altos directivos y los miembros del consejo de administración (si los hubiere), que deben dar una respuesta motivada a las alternativas propuestas y justificar la decisión final que se adopte;
- la garantía de que el incumplimiento de las obligaciones de información, consulta y participación justifica sanciones disuasorias, es decir, la suspensión de la decisión de la dirección hasta que se respeten debidamente los derechos de los trabajadores".



INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

5 JUNIO 2020

En la carta se pide a la Comisión Europea que "adopte medidas concretas y rápidas para garantizar el cumplimiento efectivo de los derechos de los trabajadores de la UE a ser informados y consultados y a participar en la toma de decisiones antes de que se adopte cualquier decisión", incluida la confirmación de que el Covid-19 es un asunto transnacional, sobre el que los comités de empresa europeos deben ser debidamente informados y consultados.

Ejemplos y situaciones concretas en relación con los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores y la gestión de la crisis de COVID-19

✦ En **Austria**, una de las circunstancias que hacen posible la aplicación del plan de reducción del tiempo de trabajo (*Kurzarbeiterhilfe*) es que las empresas deben consultar a los representantes de los trabajadores (con la participación del comité de empresa) con el fin de identificar posibles alternativas a la reducción del tiempo de trabajo [para más información sobre este plan y sobre las medidas de trabajo a corto plazo en toda Europa, sírvase consultar la nota informativa pertinente de [Observatorio COVID-19 Medidas de reducción del tiempo de trabajo](#)].

✦ En **Bélgica**, las elecciones sociales nacionales (elecciones cuatrienales para los representantes del personal en los comités de empresa y los comités de salud y seguridad) debían celebrarse entre el 18 y el 31 de marzo. Los interlocutores sociales decidieron aplazar las elecciones hasta el otoño. Esto significa que se suspenden los (estrictos) procedimientos y medidas que deben adoptar las empresas y que los actuales representantes de los trabajadores seguirán ejerciendo sus funciones.

✦ En **Croacia**, el Ministerio de Trabajo y Sistema de Pensiones estaba redactando, sin informar y mucho menos consultar a los sindicatos, una Ley de regulación de las relaciones laborales en las circunstancias de la epidemia de COVID-19, que habría aportado algunos cambios importantes a los derechos sociales fundamentales tal como están consagrados actualmente en el Código Laboral de Croacia.

La ley habría abolido "temporalmente" - entre otras cosas - la obligación de los empleadores de consultar a los comités de empresa antes de adoptar decisiones sobre las principales condiciones de empleo y de trabajo.

Sin embargo, tras la inmediata y enérgica reacción de las afiliadas de la CES, SSSH/UATUC y NHS, y con el pleno apoyo de la CES (así como de la FSESP y la CSI), el gobierno croata anunció que esos planes de reforma se abandonarían.

✦ **La ley de emergencia francesa** para hacer frente a la epidemia de Covid-19 fue aprobada por el Parlamento el domingo 22 de marzo de 2020.

La ley prevé la modificación de los procedimientos de información y consulta de los



INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

5 JUNIO 2020

órganos de representación de los trabajadores, en particular los Comités Sociales y Económicos (CSE), para que puedan emitir los dictámenes necesarios en los plazos previstos. Prevé sistematizar el uso de la videoconferencia para la consulta del CSE, más allá de la limitación de 3 reuniones por año que existe hoy en día. Sin duda es útil adaptar los procedimientos de información y consulta de los representantes del personal para que puedan ejercer eficazmente sus facultades durante esta crisis sanitaria. Sin embargo, esas medidas deben seguir siendo excepcionales y se requiere vigilancia.

Las consultas con los representantes del personal implican un intercambio de información, un diálogo, que necesariamente precede a la decisión del gerente de la empresa, de lo contrario es inútil.

Sin embargo, con la Ordenanza 2020-323 del 25 de marzo, el gobierno permite a las empresas tomar medidas que se desvían de los convenios colectivos y acuerdos de empresa sobre la toma de permisos remunerados e incluso de las normas de política pública relativas a la duración máxima del trabajo diario y semanal (hasta 12 horas diarias y 60 horas semanales) para las empresas "en sectores de actividad particularmente necesarios para la seguridad de la nación y la continuidad de la vida y el desarrollo económico y social".

La consulta con los representantes del personal se convierte en una simple información previa. Es un cambio de paradigma, una regresión en un momento en el que el diálogo social ocupa un lugar destacado en las opciones organizativas de la empresa para garantizar la mejor vida económica y social de la nación.

En este período sin precedentes y asombroso, el gobierno francés pone entre paréntesis el papel de los representantes del personal en la empresa. Normalmente, y probablemente aún más en tiempos de crisis, el comité social y económico debe ser consultado por el jefe de la empresa sobre todos los asuntos que afectan a la situación económica y financiera de la empresa, pero también a la política social, la salud, la seguridad y las condiciones de trabajo de los empleados.

Desde el comienzo del estado de emergencia sanitaria, los representantes del personal han estado desempeñando su función con una mayor conciencia de sus competencias y responsabilidades. Más que nunca, son el puente entre los empleados aislados y preocupados y su dirección, en busca del equilibrio adecuado entre la protección de la salud y las "necesidades de servicio", como dicen en el servicio público. Involucrar a los interlocutores sociales en las decisiones serias que afectan a la salud de los empleados, su seguridad en la vida de las empresas hoy en día, se refiere a lo que sustenta nuestro diálogo social: escuchar la voz de los trabajadores. Los sindicatos y los representantes de los trabajadores están movilizados, y las reuniones siguen con el uso de la videoconferencia, las llamadas en conferencia y la mensajería instantánea autorizadas por la orden del 2 de abril (artículo 6); los interlocutores sociales están trabajando.

OBSERVATORIO COVID-19

NOTAS INFORMATIVAS CES



INFORMACIÓN,
CONSULTA Y
PARTICIPACIÓN
DE LOS TRABAJADORES

5 JUNIO 2020

Posteriormente, el 15 de mayo se adoptaron nuevos cambios (con la aprobación de la Ley que recoge diversas disposiciones vinculadas a la crisis sanitaria/ "loi portant diverses dispositions liées à la crise sanitaire"). Entre las evoluciones controvertidas: el Comité Económico y Social (CSE) - que ha sustituido progresivamente al comité de empresa - puede utilizar una parte de su presupuesto de funcionamiento (no más de la mitad) "para financiar actividades sociales y culturales" ofrecidas a los asalariados. Esta capacidad de iniciativa, que resulta de una enmienda presentada por Cendra Motin (LRM, Isère), se concede "con carácter excepcional (...), hasta la expiración de seis meses a partir de la fecha de cese del estado de emergencia sanitaria". El objetivo es "proporcionar apoyo material adicional" a los trabajadores. La medida ha sido muy criticada, en particular por varios sindicatos, que, *entre otras cosas*, han subrayado el riesgo de que los CSE se vean privados de recursos para encargar informes de expertos sobre "empleo" y "salud laboral" y han lamentado que esa decisión se adopte "sin consultar previamente a las organizaciones sindicales".

✦ En **Alemania**, el gobierno ha intervenido para aclarar que considera válidas las decisiones tomadas por videoconferencia por los comités de empresa en la actual situación de emergencia.

Según la ley y la jurisprudencia alemanas, las decisiones tomadas por un comité de empresa sólo son válidas legalmente si se toman en una reunión presencial. Los comités de empresa tienen derecho a ser informados, consultados y a negociar sobre las medidas propuestas por la empresa, tales como las disposiciones relativas a la reducción de tiempo de trabajo, las licencias, el teletrabajo, la reasignación del trabajo, la protección de la salud y la seguridad y los despidos.

El Ministro de Empleo y Asuntos Sociales de Alemania anunció en una "declaración ministerial" que, dado que la crisis actual impide excepcionalmente que los comités de empresa se reúnan en persona, los expertos jurídicos del Gobierno consideran que las decisiones de los comités de empresa adoptadas por videoconferencia deben considerarse legalmente válidas.

Utilizando la situación de emergencia de la crisis de Covid, se trata de un intento (anunciado el 30 de marzo de 2020) del Ministerio Federal del Interior (BMI), encargado de los consejos de personal en el sector de la administración pública federal alemana (contrariamente a la legislación actualmente prevista del Ministerio Federal de Trabajo encargado de los comités de empresa en los sectores privados), de modificar la legislación existente que regula la organización y los procedimientos de los consejos de personal, en un plazo muy breve con una aprobación parlamentaria de la ley prevista el 8 de abril de 2020 con efecto retroactivo al 1 de marzo de 2020.

Estos cambios permitirían 1) que las reuniones y decisiones se tomen por videoconferencia y audioconferencia, así como mediante un procedimiento escrito, 2) el

OBSERVATORIO COVID-19

NOTAS INFORMATIVAS CES



**INFORMACIÓN,
CONSULTA Y
PARTICIPACIÓN
DE LOS TRABAJADORES**

5 JUNIO 2020

uso de tecnologías de conferencias audiovisuales puede utilizarse para las horas de consulta del consejo de personal y para las asambleas de personal, 3) la invitación regular a las reuniones del consejo de personal se cambia de una cláusula de "debe hacer" a una cláusula de "debería hacer", 4) los cambios no se limitarán a las situaciones de emergencia del Covid-19, sino que se harán permanentes como disposiciones para "modernizar" la ley alemana de representación de los trabajadores (Ley Federal de Representación del Personal, BPersVG). Dado que tanto la Ley Federal de Representación del Personal (BPersVG) como la Ley Federal sobre los Comités de Empresa (BetrVG) tienen actualmente cláusulas casi idénticas sobre estos puntos, los cambios propuestos por el Ministerio Federal del Interior, si se aprueban, podrían dar lugar a cambios similares en la Ley sobre los Comités de Empresa.

La DGB y sus afiliadas se han opuesto enérgicamente a esos avances, no sólo debido al abuso de esta situación de emergencia en el marco de COVID-19 para modificar la legislación existente de manera permanente y, por lo tanto, independientemente de la jurisprudencia clara. Además, en la mayoría de los casos, en la actualidad no es expresamente necesario celebrar las reuniones del consejo de personal por videoconferencia o audioconferencia ni tomar decisiones por medio de un procedimiento escrito. Estas no son alternativas a las reuniones presenciales, porque socavan la adopción de decisiones colectivas al privar a los miembros de medios de comunicación cruciales, como la comunicación no verbal, la comunicación informal y la plena transparencia. En la actualidad, los consejos de personal siguen siendo capaces, en la mayoría de los casos, de tomar decisiones también en las condiciones de la pandemia de Covid-19, cumpliendo al mismo tiempo las medidas de protección. Por lo tanto, el BPersVG no requiere ningún cambio.

El 8 de abril de 2020, los cambios en la Ley de Representación del Personal Federal se discutirán para su toma de decisión en el Gabinete Federal. Como resultado de la labor de la DGB, se han introducido modificaciones fundamentales en los proyectos iniciales para evitar, entre otras cosas, 1) un reglamento permanente, 2) la modificación de la toma de decisiones de los órganos de representación del personal, 3) la modificación de los horarios de oficina del consejo de personal y de las reuniones del personal, 4) la limitación del reglamento para las resoluciones por vídeo y teléfono. El Gobierno Federal debería decidir que la consulta del consejo de personal mediante medios audiovisuales sólo es facultativa y esta regla de excepción, así como la aplicación de las resoluciones del consejo de personal mediante videoconferencia o audioconferencia, será ahora más breve hasta el 31 de marzo de 2021 y no hasta 2024 como se había previsto anteriormente. Esos cambios podrían muy bien repercutir en la Ley (nacional) de constitución de empresas, la Ley de comités de empresa europeos y otras leyes europeas de representación de los empleados del Ministerio Federal de Trabajo, en lo que respecta a la posible utilización de medios audiovisuales para las reuniones destinadas a la adopción de decisiones debido a la "epidemia de Covid 19" hasta el 31 de diciembre de 2020.

OBSERVATORIO COVID-19

NOTAS INFORMATIVAS CES



**INFORMACIÓN,
CONSULTA Y
PARTICIPACIÓN
DE LOS TRABAJADORES**

5 JUNIO 2020

Los cambios aprobados el 8 de abril de 2020 por el Gabinete Federal en relación con la Ley Federal de Representación del Personal (BPersVG) y la Ley de Constitución de Empresas (BetrVG), la Ley de Comités de Empresa Europeos (EBRG) y otras leyes europeas de representación de los trabajadores ya fueron aprobados el 24 y 25 de abril de 2020 (en relación con la BetrVG) y el 7 de mayo de 2020 (en relación con la BPersVG) en 2ª y 3ª lectura por el Bundestag (parlamento). Estas leyes de enmienda de COVID-19 entrarán en vigor tras su confirmación por el Consejo Federal (Cámara de los Länder), cuya reunión está prevista para el 15 de mayo de 2020. Los cambios se refieren en particular a la autorización de celebrar videoconferencias y audioconferencias para la toma de decisiones por parte de estos órganos; esto también se aplica al órgano especial de negociación (BVG) para el establecimiento de un CEE. En el marco de la modificación de la BetrVG, también se prevé la utilización de medios audiovisuales para las reuniones de la empresa. No se han tenido en cuenta en modo alguno las observaciones y sugerencias críticas de la DGB sobre la decisión del gabinete del 8 de abril de 2020 en su declaración del 15 de abril de 2020, por ejemplo, sobre la falta de requisitos de videoconferencia para la BVG, cuya negociación es legalmente posible hasta tres años.

[Para más información, por favor consulte <https://www.dgb.de/themen/++co++e06af944-6c41-11ea-b9de-52540088cada>].

A mediados de abril de 2020, IG Metall ha presentado normas para la protección de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo para luchar contra el Covid-19, donde los comités de empresa desempeñan un papel clave en la aplicación de las normas. Las medidas sólo son efectivas si los trabajadores están plenamente involucrados. Esta iniciativa incluye medidas técnicas (como separaciones o marcas de distancia), medidas organizativas (como el escalonamiento de los tiempos de trabajo y de descanso), así como medidas personales (como el equipo de protección individual). Si bien las cuestiones de salud y seguridad en el trabajo son responsabilidad de los empleadores, el comité de empresa desempeña un papel crucial en este ámbito. Tiene el derecho de iniciativa y puede exigir medidas de protección y desarrollar soluciones con los empleados.

La Fundación Hans Böckler ha creado un sitio web (<https://www.imu-boeckler.de/de/betriebsvereinbarungen-zur-corona-krise-17057.htm>) para mostrar cómo los actores de la codeterminación se enfrentan a los desafíos que plantea la crisis de Covid-19. El sitio web tiene la intención de apoyar a los comités de empresa en el tratamiento de las consecuencias de Covid-19 en el lugar de trabajo. Presenta soluciones incluidas en los acuerdos de los comités de empresa y proporciona ejemplos de acuerdos. Por ejemplo, muestra cómo en la industria química un comité de empresa consiguió mantener la producción y la cooperación interna en la actual situación de crisis o cómo en el sector de la ingeniería mecánica el comité de empresa acordó normas de gestión para mantener las operaciones y garantizar la protección de los



trabajadores al mismo tiempo. En otro ejemplo se ha discutido la organización de las situaciones personales de los trabajadores (por ejemplo, el cuidado de los niños, etc.) y la situación económica de la empresa para llegar a un compromiso. El acuerdo se está revisando y complementando y ajustando según sea necesario.

Recientemente, el tribunal laboral de Wesel adoptó una importante decisión en un caso en el que una empresa de logística utilizó técnicas de vigilancia por vídeo para comprobar el respeto por parte de los trabajadores de las normas vigentes a causa de la pandemia de Covid-19 (por ejemplo, mantenerse a una distancia mínima de dos metros entre sí). Las imágenes grabadas se enviaron a un servidor en otro país y luego se anonimizaron. El tribunal dictaminó que 1) la transferencia de datos al extranjero no respetaba el acuerdo de la empresa relativo al uso de cámaras de vigilancia, 2) constituía una infracción de la ley sobre la constitución de empresas, que estipula que el comité de empresa tiene derecho a participar en el proceso de adopción de decisiones cuando se introduce un equipo y se utiliza para supervisar el comportamiento o el rendimiento de los trabajadores.

✦ En **Grecia**, el plan de despido temporal introducido en 2010 prevé, *entre otras cosas*, que se debe consultar a los correspondientes representantes de los trabajadores [para más información sobre el plan, véase la nota informativa sobre la regulación del tiempo de trabajo].

✦ En **Italia**, el 14 de marzo de 2020, los sindicatos y los empleadores adoptaron un protocolo conjunto apoyado por el Gobierno, en el que se definen los procedimientos y directrices operativas para combatir y contener la propagación del coronavirus y proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo. En él se destaca, entre otras cosas, la necesidad de garantizar la plena participación de los representantes sindicales y de los trabajadores, incluidos los representantes de salud y la seguridad, en la aplicación del Protocolo a nivel de la empresa. En el punto 13 del Protocolo se prevé la creación de un Comité a nivel de empresa para la aplicación y el seguimiento de las medidas incluidas en el Protocolo, con la participación de los representantes sindicales de la empresa y los representantes de salud y seguridad de los trabajadores. Los interlocutores sociales sectoriales también han firmado y están elaborando protocolos específicos que incluyen medidas relativas a la información y consulta de los trabajadores.¹

✦ En **Noruega**, el paquete de crisis presentado al *Stortinget* no cambia las reglas del Acuerdo Básico sobre la notificación de la intención de despido. El empleador no puede decidir despedir a los trabajadores sin previo aviso. Antes de implementar cualquier despido, el empleador debe, *entre otras cosas*, consultar a los representantes de los

¹ Las filiales italianas pueden proporcionar información detallada sobre la aplicación del protocolo conjunto en los diferentes sectores



INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

5 JUNIO 2020

trabajadores (debe levantarse acta de la reunión) [para más información sobre las medidas nacionales para evitar los despidos colectivos/individuales (incluida la concesión de licencias (adicionales/especiales)), sírvase consultar la nota informativa pertinente del [Observatorio COVID-19 Medidas para evitar los despidos](#)].

✦ En **Polonia**, los interlocutores sociales a nivel nacional han criticado la prisa con que se aprobaron las medidas especiales de lucha contra la pandemia, sin consultar efectivamente a los interlocutores sociales. Además, también el contenido de las medidas específicas adoptadas está suscitando controversia. Entre otras cosas, los sindicatos han criticado la posibilidad de modificar las condiciones de trabajo, incluidos los cambios en el horario de trabajo que son menos favorables para los trabajadores que los previstos en el Código del Trabajo. Antes de introducir esos cambios, el empleador debe obtener el acuerdo del órgano de representación de los trabajadores. Sin embargo, si no hay un sindicato, un representante de los trabajadores "elegido" por el empleador tiene que dar el acuerdo.

✦ En **Portugal**, el plan de reducción temporal de la jornada laboral / suspensión de los contratos de trabajo (*Redução dos períodos normais de trabalho/suspensão dos contratos de trabalho*) incluye la obligación de las empresas de notificar a los representantes de los trabajadores, y el plazo de notificación por escrito es de 5 días. La medida puede durar hasta seis meses. Los seis meses iniciales pueden prorrogarse por otros seis meses siempre que el empleador notifique por escrito y de forma fundamentada a los representantes de los trabajadores y éstos no se opongan. El 16 de marzo se introdujo un *régimen de regulación de tiempo de trabajo simplificado (despido simplificado)* [para más información sobre el plan, consulte la nota informativa sobre regulación del tiempo de trabajo].

✦ En **España**, se han adoptado las siguientes medidas en relación con los casos de suspensión o reducción de empleo:

El Real Decreto-Ley 8/2020 del 17 de marzo sobre las medidas extraordinarias urgentes para hacer frente al impacto económico y social de COVID-19 ha determinado que:

1. Para las medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión y reducción de la jornada laboral por razones económicas, técnicas, organizativas y productivas, los derechos de consulta y negociación se mantendrán intactos, aunque se han acortado los plazos, estableciéndose un período máximo de consulta de 7 días, en lugar de 15 días. Junto con ello, se adoptan medidas que facilitan la presencia de un representante de los trabajadores en la negociación;
2. En cuanto a los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causas de fuerza mayor relacionados con COVID-19, el marco normativo (RD 1483/12) establece la obligación de comunicar el inicio del procedimiento a los



representantes de los trabajadores. Las suspensiones de contratos y reducciones de jornada que tengan su causa directa en la pérdida de actividad como consecuencia de COVID-19 se considerarán como procedentes de una situación de fuerza mayor. El procedimiento se iniciará a petición de la empresa, que también deberá aportar un informe que relacione la pérdida de actividad con las consecuencias de COVID-19 y, en su caso, la documentación justificativa. El inicio del procedimiento se comunicará a los trabajadores y el informe y la información justificativa -si la hubiera- se transferirá a los representantes de los trabajadores.

La Orden SND/307/2020, de 30 de marzo, establece los criterios interpretativos para la aplicación del Real Decreto-Ley 10/2020, de 29 de marzo. Establece que las actividades de representación sindical y patronal no se ven afectadas por las restricciones de movilidad, con el fin de garantizar la asistencia y el asesoramiento a trabajadores y empresarios.

El Real Decreto Ley 10/2020 estableció una licencia remunerada recuperable, mediante la cual entre el 30 de marzo y el 9 de abril, los trabajadores afectados por ella no debían acudir al trabajo, a pesar de lo cual dicho período fue remunerado. Dicho permiso afectaba a los trabajadores que no pertenecían a sectores clasificados como esenciales, no afectaba a las empresas con medidas de suspensión por algún tipo de ERTE, ni afectaba a los trabajadores en situación de incapacidad temporal (IT) y, por último, no se aplicaba ningún procedimiento a los trabajadores que debían seguir realizando su trabajo mediante modalidades de no contacto. La recuperación de las horas afectadas por dichos permisos se recuperará desde el fin del estado de alarma hasta el 31 de diciembre, debiendo negociar en un periodo de consultas entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, por un periodo máximo de 7 días. En el caso de que no exista representación legal de los trabajadores, la comisión de representación para la negociación del periodo de consultas estará compuesta por los sindicatos más representativos del sector al que pertenece la empresa y con legitimidad para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión estará integrada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan estos requisitos, tomando las decisiones por las correspondientes mayorías representativas

✦ **Situaciones en los CEE y en los comités de empresa de SE en el marco de la crisis de Covid-19:** La crisis de COVID-19 también está afectando el funcionamiento de los CEE y los CE-SE. Los siguientes ejemplos extraídos de las prácticas reflejan los posibles intentos de adaptación pero también de cambio de los procesos existentes de información, consulta y deben tomarse con precaución y considerarse posiblemente como riesgos potenciales.

Se ocupan de la adaptación a las medidas de distanciamiento social y a las prohibiciones de viajar, que hacen imposible la celebración de reuniones cara a cara. Se



INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

5 JUNIO 2020

han cancelado varias reuniones cara a cara y viajes internacionales de comités de empresa europeos. El recurso a la videoconferencia y a las llamadas en conferencia, excluyendo los servicios de interpretación, en muchos casos es impuesto unilateralmente por la dirección, incluso para las negociaciones. Se están produciendo reestructuraciones y recortes de puestos de trabajo sin información y consulta a los CEE.

Los comités de empresa europeos han buscado formas de mantener su propia continuidad, preservando al mismo tiempo sus derechos a una información y consulta adecuadas. Algunos CEE han solicitado a las empresas que pospongan (no cancelen) los procedimientos ordinarios de información y consulta hasta que el proceso pueda tener lugar de manera adecuada, garantizando la plena participación de los representantes de los trabajadores. Otros CEE están reuniendo información sobre las medidas adoptadas en los diferentes países y unidades empresariales en relación con el Covid-19, para discutir con la dirección la situación y las iniciativas necesarias. En algunas empresas, tras las conversaciones con los comités de empresa europeos y los sindicatos, se han suspendido las reorganizaciones o los procesos de reestructuración a la luz de la crisis del Covid-19.

Las Federaciones Sindicales Europeas han elaborado recomendaciones conjuntas para los miembros y coordinadores de los CEE y los CE-SE sobre COVID-19. Se adjuntan a continuación.

A este respecto, la recomendación de las FSE adoptada recientemente es muy bienvenida para apoyar a los miembros de los CEE y los CE-SE.

Ellos aconsejan:

- Posponer las reuniones anuales, regulares y de negociación después de la crisis de Covid-19,
- Solicitar una reunión extraordinaria en línea sobre COVID-19,
- Solicitar a la dirección actualizaciones periódicas sobre COVID-19 por escrito,
- Compartir entre los miembros la información sobre la situación en cada país,
- Instar a la dirección a que se ocupe de la crisis sobre la base del diálogo social,
- Solicitar una reunión física extraordinaria que tendrá lugar tan pronto como termine la crisis de COVID-19.

COVID-19

Anticipar y gestionar el impacto en las empresas multinacionales

Recomendaciones conjuntas de las Federaciones Sindicales Europeas a los coordinadores de CEE/SE y a los representantes de los trabajadores en las Comisiones Negociadoras, CEE y SE

Marzo 2020

El impacto del brote de COVID-19 en nuestras vidas, sociedades y economías no tiene precedentes. Los sindicatos de toda Europa actúan unidos en la defensa de la salud y la seguridad de los trabajadores y hablan con una sola voz: ¡la crisis de COVID-19 no debe poner en peligro los empleos y los ingresos!

Las consecuencias en el trabajo difieren mucho de una empresa y de un sector a otro. Sus federaciones sindicales europeas están analizando cuidadosamente los desarrollos específicos de cada sector para informar sobre ellos.

La implicación de los trabajadores a través de la información, la consulta y la participación en la toma de decisiones de la empresa es más importante que nunca para anticiparse y hacer frente a las consecuencias sociales y económicas que pueden surgir de esta crisis. Teniendo en cuenta el alto nivel de conexión entre las cadenas de valor de suministro de los sectores que representamos, las federaciones sindicales europeas han decidido emitir recomendaciones conjuntas muy prácticas a los representantes de los trabajadores en los comités de empresa europeos (CEE) y en las empresas bajo el estatuto de la sociedad europea (*Societas Europaea* - SE).

Nuestro objetivo con estas recomendaciones es doble: asesorar a los miembros de los CEE/CE-SE sobre cómo pueden y deben desempeñar un papel en la gestión de la crisis de COVID-19 en su empresa; y solicitar a los miembros de los CEE/CE-SE que apoyen a los sindicatos nacionales y europeos para que presionen a la dirección a fin de que se adopten las medidas más eficaces en cada sede de la empresa para proteger la salud de los trabajadores, salvaguardar los puestos de trabajo y apoyar los ingresos de los trabajadores, ya se trate de trabajadores con contratos estándar, temporales o atípicos.

Estas recomendaciones pueden ser revisadas a medida que la situación evolucione.

Recomendación #1

Posponer las reuniones anuales/ordinarias y de negociación

Si la dirección desea cancelar la reunión de su Comisión Negociadora (CN), de su Comité de Empresa Europeo (CEE) o del Comité de Empresa de su Sociedad Europea (CE-SE); o si la dirección propone celebrar la reunión a distancia por videoconferencia => **Solicite a cambio que la reunión se posponga y se lleve a cabo físicamente tan pronto como sea posible después de que la crisis de COVID-19 haya terminado**

Esta recomendación se aplica igualmente a su(s) reunión(es) plenaria(s) ordinaria(s) del CEE/CE-SE, a las reuniones de los grupos de trabajo/comités del CEE/CE-SE, a los seminarios de formación del CEE/CE-SE y a cualquier reunión destinada a (re)negociar su acuerdo del CEE/SE. Esta recomendación tiene por objeto garantizar que la videoconferencia no sustituya a una auténtica reunión presencial, y que la dirección no utilice la crisis de COVID-19 como excusa para cancelar sus reuniones ordinarias durante el año 2020.

¿CÓMO? Aquí hay un ejemplo concreto

En **Generali**, la reunión del comité de la CEE prevista para principios de marzo fue cancelada. El Comité pidió a la Dirección que compartiera copias electrónicas de las presentaciones previstas, que recibió.

En **Coca-Cola European Partners**, la primera reunión del CEE tenía que celebrarse a finales de marzo. La reunión se ha aplazado y no se ha cancelado.

En **Korian**, un grupo activo en los servicios de atención a las personas mayores, las negociaciones para la creación de un CEE concluyeron a finales de 2019. La primera reunión del CEE estaba prevista para marzo de 2020. Allí también se ha decidido no cancelar sino posponer la reunión a una fecha posterior.

Recomendación #2

Solicitar una reunión extraordinaria online sobre COVID-19

Los derechos de los trabajadores a la información, consulta y participación no se detienen por la crisis de COVID-19, ni se suspenden las disposiciones de sus acuerdos CEE/CE-SE. Dado que las empresas multinacionales pueden tener la intención de adaptar sus operaciones para hacer frente a la crisis de COVID-19, deben respetarse los procedimientos de información y consulta en esas circunstancias extraordinarias. No se puede tomar ninguna decisión sobre la reestructuración, la reducción de personal o la supresión de puestos de trabajo sin información, consulta y participación

previas de los representantes de los trabajadores y los sindicatos tanto a nivel europeo como nacional.

Aunque la reunión ordinaria de su CEE/CE-SE puede aplazarse, la crisis de COVID-19 es tal que puede considerarse una circunstancia excepcional de carácter transnacional *de facto* que justifica la convocatoria de reuniones extraordinarias para informar y consultar sobre el posible impacto de la crisis en los intereses de los trabajadores.

Las federaciones sindicales europeas siempre han defendido la celebración de reuniones presenciales de los CEE y los CE-SE. Sin embargo, en las circunstancias actuales deben prohibirse las reuniones físicas para proteger la salud de los demás y detener la propagación del virus. Por lo tanto, las federaciones sindicales europeas recomiendan excepcionalmente el uso de reuniones en línea, en condiciones específicas que deben ser acordadas por ambas partes.

=> **Solicitar una reunión extraordinaria sobre la crisis de COVID-19, que se celebrará por videoconferencia, DESPUÉS de haber establecido las normas para el uso excepcional de las reuniones en línea**

En el apéndice figura una plantilla de normas para el uso excepcional de las reuniones en línea que recomendamos acordar con la dirección con antelación. Debe quedar claro que la celebración de reuniones por videoconferencia se limita al período de crisis de COVID-19. Adapte estas normas a la situación específica de su CEE/CE-SE, especialmente porque su acuerdo CEE/SE puede contener ya disposiciones que regulen el uso de reuniones en línea y videoconferencias.

¿CÓMO? Aquí hay un ejemplo concreto

En Alstom, el CEE solicitó por primera vez una actualización de emergencia sobre la situación de COVID-19 mediante una conferencia telefónica con la Dirección, durante la cual se proporcionó interpretación simultánea en todos los idiomas. Sobre la base de la información recibida, el CEE presentó una solicitud oficial de una reunión extraordinaria.

En Kraft Heinz, el CEE solicitó una reunión extraordinaria y recibió una presentación traducida a todos los idiomas del CEE sobre las medidas adoptadas en cada país para proteger la salud de los trabajadores. Se celebró una conferencia telefónica entre el Comité Restringido del CEE y el equipo delegado europeo de la dirección, incluidos los representantes de la Dirección responsables de las cadenas de suministro, la fabricación, la salud y la seguridad y los recursos humanos.

Recomendación #3
Solicitar a la dirección actualizaciones regulares sobre el COVID-19 por escrito

Para poder anticipar lo antes posible las probables consecuencias de la crisis de

COVID-19 en los empleos

=> **Pedir una actualización periódica (por ejemplo, diaria) de la situación, pidiendo a la dirección que envíe la siguiente información por escrito y por país:**

- Medidas adoptadas por la dirección o negociadas con los sindicatos en la empresa y a lo largo de sus cadenas de suministro y subcontratación para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores, así como la salud y la seguridad de los pacientes (por ejemplo, en los centros privados de salud y de atención a las personas de edad) y los clientes (en los sectores de los servicios, la energía, la hostelería, las instalaciones públicas y el transporte, etc.)
- Medidas adoptadas en la empresa en caso de que los trabajadores o sus familiares padezcan una enfermedad relacionada con la COVID-19 (por ejemplo, complemento de la licencia por enfermedad pagada por el Estado).
- Medidas adoptadas en la empresa y a lo largo de toda su cadena de suministro y subcontratación para mitigar las posibles consecuencias en los puestos de trabajo (por ejemplo, planes de contingencia, planes de trabajo en jornada reducida, horas extraordinarias prolongadas y medidas compensatorias para garantizar los ingresos de los trabajadores)
- Medidas adoptadas por la dirección para mitigar las consecuencias en las operaciones de la empresa (por ejemplo, cambios en las pautas de cambio en la producción, la logística o la administración; cierre temporal de la planta; y alternativas a la interrupción de la cadena de suministro)
- Tendencias relativas a los niveles de empleo
- Evolución de la situación económica y financiera (por ejemplo, en materia de préstamos y créditos)

¿CÓMO? Aquí hay ejemplos concretos

En **Lafarge Holcim**, el CEE redactó una lista de preguntas a la dirección, y ha solicitado una actualización semanal de la información.

En **UniCredit**, la Dirección creó una página de intranet dedicada a todos los empleados para mantenerlos al día sobre la evolución de COVID-19.

En **Compass**, la Dirección está compartiendo por escrito actualizaciones periódicas con los miembros del CEE en relación con las restricciones gubernamentales (cierre de escuelas y restaurantes por país) y el número de trabajadores infectados y en cuarentena en cada país. La Dirección también proporciona una clara visión general de las medidas gubernamentales y de las medidas complementarias de la empresa adoptadas con respecto a los acuerdos de pago por enfermedad, el cese temporal del trabajo y el cuidado de los dependientes, etc.

En estas circunstancias, el Comité Restringido debería garantizar un diálogo permanente con la dirección central siempre en coordinación con el CEE/CE-SE. Al mismo tiempo, la dirección debe permitir a los miembros del Comité Restringido mantener videoconferencias entre ellos y con otros miembros del CEE/CE-SE.

Recomendación #4

Compartir información sobre la situación en cada país entre los propios miembros

Además de la información proporcionada por la dirección, la comunicación dentro del CEE/CE-SE y el intercambio de información entre los miembros del CEE/SE es más importante que nunca

=>Asegúrese de que cada delegado del CEE/SE informe periódicamente sobre la situación en su país, incluyendo:

- Medidas gubernamentales (especialmente el cierre total o parcial, la adopción de legislación de emergencia, el refuerzo de los planes de desempleo temporal y la compensación de los salarios estatales en caso de despido)
- Medidas adoptadas por los interlocutores sociales y/o el gobierno mediante acuerdos bipartitos o tripartitos a nivel nacional o sectorial (especialmente el acuerdo sobre la ordenación del tiempo de trabajo; los protocolos para salvaguardar la salud de los trabajadores y la definición del alcance y la naturaleza de las "actividades cruciales y esenciales")
- Medidas adoptadas a nivel de la empresa, ya sea mediante acuerdos de empresa o decisiones unilaterales de la dirección (por ejemplo, medidas de protección de los trabajadores, medidas de distanciamiento social, medidas de limpieza y desinfección, cierre temporal, complemento del subsidio legal para asegurar el 100% del salario neto, licencia pagada excepcional, ampliación del teletrabajo, aplicación de medidas a los trabajadores, incluidos los que tienen contratos de trabajo atípicos, y medidas aplicables a los trabajadores de cuello azul/cuello blanco)
- Cómo los sindicatos y los representantes de los trabajadores están involucrados en la gestión de la crisis de COVID-19.

¿CÓMO? Aquí hay ejemplos concretos

En **BASF** se ha elaborado un cuestionario para que lo conteste cada delegado del CEE (por ejemplo, ¿se informa a los representantes de los trabajadores/sindicatos de su país sobre los casos de trabajadores infectados?) Las respuestas son recogidas por la Secretaría del CEE y se proporciona información a todos los delegados del CEE.

En **Volkswagen**, se envía una actualización periódica por correo electrónico a los miembros de los Comités de Empresa Europeo y Mundial. La actualización incluye un informe sobre la situación en todos los países afectados, incluida China.

En **KBC**, el Comité restringido del CEE está en constante comunicación para mantenerse al día sobre la situación de desarrollo en cada país afectado.

En **Mondelez**, el Presidente del CEE tomó la iniciativa de crear un documento en Excel con información sobre la situación en cada país y sede. Este documento se actualiza y difunde periódicamente gracias a las contribuciones de todos los miembros del CEE.

Recomendación #5

Instar a la dirección a hacer frente a la crisis sobre la base del diálogo social

El diálogo social y la negociación colectiva tienen un papel esencial que desempeñar en la gestión de esta crisis sanitaria sin precedentes. Invitar a la dirección a colaborar con los sindicatos a nivel nacional y local para adoptar medidas eficaces de protección de la salud de los trabajadores y negociar acuerdos que establezcan medidas eficaces para salvaguardar el empleo y los ingresos de todos los trabajadores. En particular, los interlocutores sociales deben colaborar para llegar a acuerdos a todos los niveles sobre acuerdos de trabajo a jornada reducida que proporcionen un alto nivel de compensación salarial para los trabajadores.

=>Recordar a la dirección que inicie una negociación a nivel de empresa para hacer frente a la crisis sobre la base de la ley de emergencia y el acuerdo nacional/sectorial

¿CÓMO? Aquí hay ejemplos concretos

En **Safran**, debido a la persistente falta de diálogo social en el Reino Unido, el CEE envió una carta a la Dirección pidiendo "el establecimiento inmediato de un grupo nacional específico de negociación de COVID-19 para el Reino Unido con los sindicatos locales y sus representantes a fin de encontrar muy rápidamente las mejores soluciones para gestionar de manera coordinada las consecuencias a todos los niveles".

Recomendación #6

Solicitar una reunión presencial extraordinaria que tenga lugar tan pronto como finalice la crisis del COVID-19

Tan pronto como el brote termine, para asegurar una gestión socialmente responsable de las consecuencias de la crisis de COVID-19

=>Solicitar una reunión extraordinaria a la mayor brevedad posible para preguntar sobre el impacto de la crisis en el funcionamiento de la empresa, las sedes y los puestos de trabajo en todos los países

Recomendación #7

Póngase en contacto con su Federación sindical europea

Si el diálogo con la dirección fracasa y en el caso de que:

- las medidas adoptadas por su empresa en cada país para proteger la salud de los trabajadores, salvaguardar los empleos y los ingresos no son suficientes,
- Los trabajadores no reciben un trato igualitario, ya sea por su estatus (por ejemplo, las medidas no se aplican a los trabajadores temporales o a los trabajadores de cuello azul) o por su ubicación (por ejemplo, las normas difieren de un sitio a otro o de un país a otro),
- La dirección aprovecha la crisis para llevar a cabo despidos colectivos,
- Los representantes de los trabajadores y los sindicatos están excluidos de las decisiones que puedan afectar a los intereses de los trabajadores.

=>Por favor, póngase en contacto con su federación sindical europea

Nos comprometemos a hacer todo lo posible para apoyarle y asegurar un enfoque coordinado en todos los países en los que opera la compañía.

También nos gustaría conocer las buenas iniciativas que pueden ayudar a los compañeros de otros CEE/SE.

=>Por favor, informe a su federación sindical europea sobre cualquier buena práctica creativa e inspiradora que su CEE/SE haya desarrollado

Sus personas de contacto en cada federación sindical europea son las siguientes:



www.industrial-all-europe.eu
Chantal Caron
 +32 478 780 293
chantal.caron@industrial-all-europe.eu



www.uni-europa.org
Annika Flaten
 +32 478 79 15 39
annika.flaten@uniglobalunion.org



www.effat.org
Enrico Somaglia
 +32 491 61 71 00
e.somaglia@effat.org

European Federation
of Building
and Woodworkers



www.efbww.org
Thilo Janssen
 +32 473 13 43 27
tjanssen@efbww.eu



www.epsu.org
Guillaume Durivaux
 +32 489 39 48 91
gdurivaux@epsu.org



www.etf-europe.org
Myriam Chaffart
 +32 475 34 36 51
m.chaffart@etf-europe.org

Apéndice

Normas conjuntas para el uso excepcional de las reuniones en línea debido a la crisis de COVID-19

Garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores de [nombre de la empresa] y asegurar un diálogo social de calidad para mitigar el impacto de la actual crisis de COVID-19 en el funcionamiento de la empresa y en el empleo son prioridades compartidas conjuntamente por la dirección de [nombre de la empresa] y el CEE [o CE-SE].

Aunque ambas partes reconocen que las reuniones cara a cara son uno de los factores esenciales para asegurar un buen diálogo, también valoran la necesidad de alcanzar acuerdos temporales para asegurar tanto la participación continuada del CEE [o CE-SE] en el proceso de toma de decisiones de la empresa, como la salud y la seguridad de los delegados del CEE [o CE-SE].

Mientras se sigan prohibiendo las reuniones físicas debido a la crisis de COVID-19, la dirección y el CEE [o CE-SE] deciden recurrir temporalmente a las reuniones en línea, según los siguientes principios:

1. Las reuniones ordinarias de los CEE [o del CE-SE], así como las reuniones destinadas a renegociar los acuerdos del CEE [o del CE-SE] (si procede) no se celebrarán en línea. Estas reuniones se aplazarán y volverán a convocarse tan pronto como se levanten las medidas de contención, y la situación permita de nuevo las reuniones presenciales.
2. Si se solicitan reuniones extraordinarias con fines de información y consulta, se celebrarán en línea. Aunque las videoconferencias no tienen el nivel de flexibilidad e interactividad que permiten las reuniones cara a cara, las partes harán todo lo posible por llevarlas a cabo de la mejor manera posible.

En particular:

- La dirección facilitará estas reuniones dando a los delegados toda la información posible por escrito, en su propio idioma, antes de las reuniones;
- La interpretación estará a cargo de intérpretes profesionales;
- Se pondrá a disposición de cada participante durante las reuniones conjuntas, así como en las reuniones preparatorias y de seguimiento, equipo informático (y apoyo técnico) de buena calidad;
- Se seguirán organizando reuniones preparatorias y de seguimiento para los representantes de los trabajadores. Se garantizará la confidencialidad de estas reuniones en línea previas y posteriores;
- Los expertos que asesoran al CEE [o al CE-SE], incluidos los representantes de las federaciones sindicales europeas, seguirán asistiendo a todas las reuniones;
- Se distribuirá una lista de participantes en las reuniones en línea. Las actas de las reuniones se redactarán y aprobarán de conformidad con el acuerdo del CEE [o del CE-SE] y se enviarán a todos los miembros del CEE [o del CE-SE] lo antes posible después de la reunión.

El CEE [o CE-SE] puede decidir, caso por caso, quién debe participar en estas reuniones en línea. Los participantes en las reuniones extraordinarias pueden ser:

- Todos los miembros del CEE [o del CE-SE];

- El Comité restringido, por mandato del CEE [o del CE-SE];
- El Comité restringido ampliado para incluir a los miembros del CEE [o del CE-SE] que no estén representados en él, por mandato del CEE [o del CE-SE].

3. Las reuniones del Comité restringido con la empresa se llevarán a cabo en línea. La dirección debe permitir a los miembros del Comité restringido realizar videoconferencias entre ellos y con otros miembros del CEE [o del CE-SE].

Estas normas rigen el funcionamiento del CEE [CE-SE] sólo durante la crisis de COVID-19. Por lo tanto, son temporales y serán automáticamente revocadas tan pronto como se permitan de nuevo las reuniones cara a cara.

Redactado el (fecha)

Firmas

Por la empresa

Para el representante de los trabajadores (Los miembros del CEE/CE-SE, o el Presidente del Comité restringido/del CEE/del SE-WC por mandato del CEE/CE-SE)