

El impacto de Covid-19 en la información y la consulta: la necesidad de adaptaciones organizativas y tecnológicas

Temas que se debatirán en el taller transnacional de Roma

Nota: En la reflexión es importante tener en cuenta las posibilidades de la tecnología actual y cómo se pueden aprovechar.

P1: Información y consulta, en relación con Covid-19, necesidades de reorganización y digitalización de procesos (organización de reuniones, elecciones, representatividad, confidencialidad, etc.).

[ES]

En cuanto a los cambios en la información y la consulta debido a las medidas contra Covid-19:

(1) ¿Cómo se mantiene informado de los cambios en la legislación y las directrices estatales?

- Los trabajadores/empleadores fueron informados principalmente por el empresario/dirección. El sindicato Verdi creó un equipo de crisis que consultó en reuniones semanales e informó a los trabajadores/empresarios.

Otras fuentes de información fueron/son:

- Comité de empresa interno - GF/empresa
- Normas legislativas, como el reglamento de seguridad y salud laboral SARS-CoV-2 del Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales
- Ley de Protección de la Infancia
- Departamento de Salud Pública
- Instituto Robert Koch
- Seguro Social Alemán de Accidentes
- Ministerio Federal de Asuntos Exteriores
- Departamento de Educación, Juventud y Familia del Senado

(2) ¿Está satisfecho con el nivel de información que le comunica la dirección de la empresa?

El intercambio de información ha funcionado bien.

El impacto de Covid-19 en la información y la consulta: la necesidad de adaptaciones organizativas y tecnológicas

¿Hay un cambio en la frecuencia de la información?

ZBB: Se celebraron otras reuniones y sesiones informativas para aplicar ajustes en los procesos de trabajo internos.

Verdi: El equipo de crisis de la zona de vuelo fue nombrado equipo de crisis para la pandemia. El equipo de crisis se reunía una vez a la semana para intercambiar información y decidir los pasos a seguir.

¿Cómo se lleva a cabo la consulta en su empresa durante la pandemia?

ZBB: La consulta se realizó en línea. En primer lugar, hubo que crear la infraestructura técnica. El consiguiente intercambio posterior entre los socios y las empresas hizo que se redujera el volumen de negocio y se perdiera información.

Verdi: Los centros de asesoramiento siguen cerrados.

Las lagunas en la legislación laboral (palabra clave: reunión del comité de empresa digital) se hicieron evidentes.

El trabajo a jornada reducida era un obstáculo para la eficacia del trabajo de los comités de empresa.

(3) ¿Cree que la información y la consulta en línea activadas durante la pandemia por el Estado fueron adecuadas?

En general, el Estado difundió la información esencial (en línea) con rapidez y eficacia. Las consultas individuales sólo podían ser respondidas con gran retraso por los organismos designados (por ejemplo, las autoridades sanitarias).

(4) ¿Qué medios de información y comunicación ha adoptado? ¿Cómo lo evalúa?

Toda la información directa se realizó a través de medios digitales: principalmente por correo electrónico, reuniones/conferencias por Skype / Webex/ Zoom.

También se informó a través de la página web (boletines, redes sociales, etc.).

En los sectores considerados prioritarios, como el comercio minorista, también se informó a los trabajadores en persona en el lugar de trabajo.

El impacto de Covid-19 en la información y la consulta: la necesidad de adaptaciones organizativas y tecnológicas

Al principio, el ZBB, como empleador, tuvo muchos costes no planificados para llegar a ser operativo. La compra e instalación de nuevo hardware y software, así como la formación de los empleados, se llevaron a cabo rápidamente. Después, la comunicación funcionó bien. La creación de redes fue difícil durante este tiempo.

En Verdi se dio un nuevo enfoque a la organización digital como herramienta importante para el futuro "sindicato móvil". Se desarrollaron procesos de digitalización rápidos pero muy importantes dentro del sindicato.

(ES)

¿Qué medios de comunicación han adoptado los representantes sindicales? ¿Los considera eficaces? ¿Qué problemas, si los hay, ha encontrado?

Los trabajadores se vieron sorprendidos por la situación. Muchos comités de empresa se enfrentaron a esta situación por primera vez. Hubo que dar un "salto cualitativo" en la digitalización sin contar con los trabajadores (muchas cancelaciones de reuniones de comités de empresa). Había lagunas en la legislación laboral (palabra clave: reunión del comité de empresa digital). La jornada reducida era un obstáculo para la eficacia del trabajo del comité de empresa. La formación de los trabajadores era escasa o nula. Sin embargo, hay que garantizar la codeterminación. El cambio de la interacción social de los trabajadores a los medios sociales fue un reto.

Muchos miembros del sindicato ya no podían permitirse la afiliación. Muchos trabajadores a tiempo completo y voluntarios tuvieron que formarse en el mundo digital del trabajo y se enfrentaron a desafíos. La aplicación de las huelgas tuvo que replantearse debido a la prohibición de reunirse.

(4) ¿Existe alguna forma digital específica de proceso de representación sindical o de los empleados (por ejemplo, organización de reuniones, elecciones, comunicación con los responsables sindicales, información a los empleados sobre el resultado del proceso de información y consulta, etc., que haya aplicado durante la crisis covid 19 a)? ¿Cree que funciona actualmente? ¿Hubo algún problema relacionado con la confidencialidad, la

El impacto de Covid-19 en la información y la consulta: la necesidad de adaptaciones organizativas y tecnológicas

garantía de la integridad del voto, la participación de los empleados en el proceso relacionado con su respectiva participación antes de la crisis covid, etc.?

Asamblea General y elecciones:

ZBB: La asamblea general tuvo que realizarse en línea. Esto requirió una adaptación de los estatutos de ZBB, en el apartado 10. Después, la convocatoria y la aprobación de los acuerdos de la asamblea general de ZBB pudieron realizarse a través de la comunicación electrónica. Para ello se utilizó la plataforma Zoom.

Verdi: Creación del "laboratorio de digitalización" NPO 4.0 (ejemplo: voluntariado digital, organización digital, administración digital de los miembros, o también reuniones digitales, etc.). Esto ha tenido éxito en los sectores con conocimientos digitales. Hubo que hacer cambios legislativos en la Ley de Constitución de Obras.

(5) Al utilizar estas vías digitales, ¿ha encontrado algún problema con la legislación nacional vigente?

Hay lagunas en la legislación laboral (palabra clave: reunión del comité de empresa digital). Se está buscando una solución. Más ofertas para los comités de empresa en los ámbitos de la digitalización y la agilización del trabajo, el trabajo móvil. Más experiencia externa para garantizar la protección de datos de los empleados, la codeterminación, las consecuencias de la mala conducta y la codeterminación (adaptación de la regulación del uso de datos).

Q2: Respuesta de los trabajadores y los sindicatos al nuevo panorama de la información y la consulta

[ES]

Sobre la información que recibió y las posibilidades de consulta durante la pandemia:

(1) De sus dos años de experiencia durante la pandemia, ¿cuáles fueron las mayores dificultades a las que se enfrentaron y sus mayores conclusiones, como trabajadores y como sindicatos?

El impacto de Covid-19 en la información y la consulta: la necesidad de adaptaciones organizativas y tecnológicas

Costes no planificados para ser operativos. (Compra/instalación de nuevos equipos y programas informáticos; formación del personal).

Se ha hecho necesario un cambio en la comunicación. (Comunicación no presencial, interna y externa).

Como resultado, el trabajo en red se hizo más difícil y un intercambio demasiado tardío entre los socios, con las empresas a través de plataformas en línea llevó a una caída en el volumen de negocios; pérdida de información.

Elevado gasto de tiempo para el seguimiento de los requisitos legales. (Normativa sobre pandemia e higiene)

La contratación/introducción de nuevo personal utilizando las opciones de home office se hizo difícil al principio.

Compatibilidad de la familia y el trabajo. (Problemática para el personal con hijos).

Perspectiva de Verdi: La formación del personal fue escasa o nula. La codeterminación se vio perjudicada. Hubo problemas con el hardware y el software. Desplazamiento de la interacción social de los trabajadores a los medios sociales. Esto va de la mano de la eliminación de la codeterminación. Gestión de los recursos humanos en Facebook & Co.

Positivo: Hubo un nuevo enfoque en la organización digital como una herramienta importante para el futuro.

Aceleración de la transformación digital en la empresa.

(2) En su opinión, ¿el periodo de la pandemia y las medidas tomadas en relación con ella tuvieron una diferencia positiva, negativa o nula en cuanto a los trabajadores?

El uso de los nuevos medios de comunicación tuvo un efecto positivo en el desarrollo y la adquisición de competencias digitales por parte de los empleados. Otro efecto positivo fue la introducción de la oficina en casa. Se implantó parcialmente un modelo de horario laboral flexible para los empleados. Los procesos de trabajo se han vuelto más eficaces en algunos casos, ya que no se ahorra tiempo en los desplazamientos hacia y desde el lugar del evento.

El impacto de Covid-19 en la información y la consulta: la necesidad de adaptaciones organizativas y tecnológicas

En ZBB y Verdi, el uso de los nuevos medios tuvo un efecto positivo en el desarrollo y la adquisición de competencias digitales por parte del personal. Del mismo modo, en el sindicato Verdi se desarrollaron procesos de digitalización rápidos pero muy importantes. Hubo un nuevo enfoque en la organización digital como una herramienta importante para el futuro.

Desde el punto de vista de Verdi, era problemático que hubiera poca o ninguna formación para los empleados. La codeterminación se vio en parte socavada.

Otros puntos mencionados por ZBB fueron la formación de los nuevos empleados en la sede central, ya que el intercambio social entre los empleados era más difícil. Necesitaban un periodo de inducción más largo y tenían que obtener información en plataformas online, también en conversaciones en Zoom. El reto era no perder información.

La conciliación de la vida laboral y familiar de los empleados con hijos también fue un reto.

Dado que la pandemia no ha terminado, ¿qué puede ayudar en particular a mejorar la situación que ha mencionado en la pregunta anterior?

Desde el punto de vista de Verdi: más ofertas para los comités de empresa en las áreas de digitalización y agilización del trabajo, trabajo móvil. Más conocimientos externos para garantizar la protección de los datos de los empleados, la codeterminación, las consecuencias de la mala conducta y la codeterminación.

Amplias ofertas de formación continua para los trabajadores de más edad que no pueden adaptarse tan rápidamente a los procesos digitalizados. Deben celebrarse acuerdos de trabajo o convenios colectivos en todas las empresas. Esto requiere recursos financieros de la Unión Europea y del Estado nacional. Se propone un sistema de financiación europeo.

En su opinión, ¿cuáles de ellas deberían incorporarse de forma permanente - independientemente de la pandemia- a la información y la consulta, e incluso preverlas en la legislación?

El impacto de Covid-19 en la información y la consulta: la necesidad de adaptaciones organizativas y tecnológicas

Ofertas de formación continua en toda la zona para que todos los empleados puedan adaptarse rápidamente a los procesos digitalizados. Las normas legales para proteger a los empleados del control del rendimiento y del comportamiento parecen tener sentido.

Deberían ofrecerse más ofertas para los comités de empresa en los ámbitos de la digitalización y la agilización del trabajo (trabajo móvil). Se sugirió más experiencia externa para garantizar la protección de los datos de los empleados, la codeterminación, las consecuencias de la mala conducta y la codeterminación.

El proyecto NewChallenges+ está cofinanciado por la DG de Empleo y Asuntos Sociales de la CE.