

“Impacto del Covid-19 en la economía, las empresas y los trabajadores: participación de los trabajadores en el diseño e implementación de medidas para abordar el impacto de la crisis de Covid-19”

TEMAS TRATADOS EN EL GRUPO DE DISCUSIÓN CELEBRADO DURANTE LA REUNIÓN BILATERAL ESPAÑA-GRECIA

1.- Impacto del Covid-19 en las empresas y en el empleo en los diferentes sectores de actividad (hostelería, comercio, industria).

- **¿Sobre qué sectores económicos cree que tuvo mayor impacto la epidemia?**

Impacto en las empresas y en el empleo:

Como en todos los países en España la actividad empresarial se ha visto gravemente afectada por la crisis social y económica provocada por la Pandemia del Covid-19.

Pero la Pandemia no tuvo las mismas consecuencias en todos los sectores económicos, ya que algunos sectores paralizaron por completo su actividad mientras que otros, como los sectores declarados esenciales, no paralizaron su actividad en ningún momento de la Pandemia, algunos incluso incrementaron su actividad.

Aquellos sectores con mayores niveles de interacción social fueron los más afectados. Los sectores en los que el Covid ha tenido un impacto más negativo han sido: la hostelería, el turismo, el comercio (no alimentario), el transporte, las actividades culturales y de ocio y algunas actividades industriales, debido a la falta de materias primas (como la construcción, la automoción, el sector textil).

Es importante remarcar que durante las primeras fases de la Pandemia todas las medidas que fueron tomadas en las empresas tenían como máxima prioridad la salud de los trabajadores y el mantenimiento del empleo, por encima de la economía.

Una de las medidas más importantes que se pusieron en marcha para apoyar a las empresas y mantener el empleo fue la aprobación de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo-ERTES, regulados en el *Real Decreto Ley 8/2020 de 17 de marzo, de medidas urgentes y extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social generado por el Covid.*

La figura de los ERTES, se convirtieron en la principal medida de protección del empleo durante la Pandemia. En algunos casos suponían la suspensión total del empleo y en otros la reducción de la jornada laboral.

El importe de la prestación que cobraba el trabajador era del 70% del salario base y del 50% a partir del séptimo mes. Todos los trabajadores en situación de ERTE tenían derecho a esta prestación, aunque no hubieran cotizado el tiempo mínimo exigido para cobrar el desempleo (365 días).

Durante el periodo de duración de los ERTE el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social de los trabajadores afectados se mantiene y las asumió la Administración, por tratarse de un ERTE motivados por “fuerza mayor”

La obligación para las empresas acogidas a estos expedientes de regulación es que no podían despedir a los trabajadores/as durante 6 meses desde la incorporación al empleo.

Algunas empresas además complementaron el salario de los trabajadores hasta el 100%, especialmente las empresas grandes.

Algunos de los representantes empresariales y sindicales que participaron en el Grupo de discusión, prestan sus servicios en los sectores mencionados y aportan su visión particular:

- Hostelería: Prácticamente el 100% de las plantillas en este sector se acogió al ERTE. En sectores como la hostelería no se complementó la prestación de los trabajadores por parte de las empresas, pero algunos empleadores adelantaron salarios sin intereses a los trabajadores, ya que hubo mucho retraso en el pago de las prestaciones a los trabajadores acogidos a los ERTE.

- Industria: A diferencia de otros sectores, en el sector de la industria no hubo un cierre generalizado y en algunos sectores incluso se produjo un aumento de las ventas, como en el sector sanitario, farmacéutico, etc. En algunas empresas, se complementaba el porcentaje del ERTE, y aparte de eso, algunas empresas grandes que incrementaron su actividad entregaron bonificaciones extra a los trabajadores.

- Comercio: El comercio en general cesó su actividad, a excepción del comercio de alimentación, que, al encontrarse dentro de las actividades consideradas esenciales, mantuvieron su actividad durante la Pandemia, aunque no todas las empresas lograron mantenerse abiertas, dependiendo del tamaño, mientras las grandes superficies incrementaron su actividad, algunos pequeños comercios se vieron obligados a cerrar debido a la falta de personal por las bajas por contagio de sus empleados.

En relación con este sector señalan algunos representantes sindicales que la Pandemia ha supuesto un acelerador clave para el desarrollo del comercio electrónico, con todos los efectos y cambios que esto implica en la economía y en el empleo: el desarrollo de sectores afines como la logística y la distribución, pero también la pérdida de empleo en el sector del Comercio tradicional, de venta directa.

Impacto del Covid en el empleo más precario:

Los ERTES han sido una medida muy importante de contención del empleo durante la Pandemia, ya que lograron proteger a más de 3,6 millones de trabajadores en su

momento de mayor cobertura en 2020. No obstante, no han evitado el posterior incremento de los niveles de desempleo, especialmente de aquellos trabajadores con mayores niveles de precariedad laboral.

El impacto del Covid no ha afectado por igual a todos los trabajadores/as, los efectos de la pandemia han sido más negativos en los colectivos de trabajadores más vulnerables: mujeres, jóvenes, mayores de 50 años, trabajadores menos cualificados, con empleos más precarios, con contratos temporales y con rentas más bajas. Si no se acometen medidas de incentivación del empleo de estos colectivos su situación de desempleo tiende a cronificarse acentuándose el riesgo de exclusión sociolaboral.

- **¿Considera que el tamaño de las empresas, al margen del sector al que pertenecen, es un factor que ha influido en los problemas que han enfrentado las empresas durante la crisis del Covid?**

El Covid tampoco no ha afectado a todas las empresas por igual, todos los participantes tanto sindicales como empresariales coinciden en que el tamaño de las empresas es un factor clave que ha influido en el mayor o menor impacto sufrido por la crisis del Covid.

Las Pymes, especialmente las empresas de menor tamaño son las que se han visto mayormente afectadas por la situación de cese de la actividad, que ha llevado a muchas de ellas al cierre definitivo, especialmente en los sectores más afectados por la crisis.

El tejido empresarial español está compuesto en su mayoría por pymes, aproximadamente el 99,7%, porcentaje muy similar al que presentan otros países de nuestro entorno, de estas casi el 95% de las empresas son microempresas con menos de diez trabajadores. Por otro lado, cerca del 73% del empleo que existe en nuestro país es generado por las pymes, Los datos son algo menos positivos cuando hablamos en términos de producción, ya que solo el 63% del valor añadido total corresponde a estas empresas y en términos de productividad, la productividad media de las microempresas es aproximadamente la mitad que la de las grandes empresas. Esta menor productividad de las empresas de menor tamaño se explica en atención a distintos factores internos y externos, como la menor capacidad de inversión en recursos técnicos, tecnológicos, humanos y materiales de estas empresas.

Las pymes están por tanto en una situación de mayor vulnerabilidad para enfrentar situaciones de crisis económica como la vivida por la Pandemia.

- **Aparte de la Pandemia ¿cree que existen otros factores internos o externos que agravaron los problemas de las empresas?**

El Covid vino a agravar la situación de crisis en la que ya se encontraban muchas de empresas, especialmente las más pequeñas, debido a problemas estructurales como la falta de liquidez y el excesivo endeudamiento.

Este menor volumen de negocio, con la consiguiente caída de los ingresos, los costes fijos existentes a pesar del cese de actividades, se ha traducido en un incremento de las necesidades de liquidez de las empresas para asegurar su continuidad.

Muchas de las medidas adoptadas por las administraciones a nivel europeo, nacional, regional o local se han dirigido a paliar estos riesgos (moratorias de impuestos, los propios ERTES, programa de avales públicos a los préstamos, mejora del acceso de las empresas a financiación pública).

Entre los problemas internos están también la falta de recursos de las empresas más pequeñas para adaptarse a los cambios organizativos que se tuvieron que llevar a cabo en las empresas: adaptación a nuevos entornos de trabajo, a la digitalización de procesos, a las medidas para asegurar la protección de la salud y la seguridad de los empleados, etc..

Otros factores externos agravaron los problemas de las: el retraso o la interrupción en el suministro de materias primas; la insuficiencia de mano de obra en algunos sectores, dificultades relacionadas con el comercio digital y los cambios en la demanda de los clientes, etc..

Una vez pasada la fase más crítica de la Pandemia la recuperación de muchas empresas se ha visto afectada por nuevas amenazas externas: la guerra en Europa, la inestabilidad política y económica a nivel global, la crisis energética y el consiguiente incremento en el coste de los suministros, etc.

2.- Información, consulta y participación de los representantes de los trabajadores durante el cierre de empresas y cese de las actividades.

- **Suele ocurrir que, en periodos de crisis, debido a las circunstancias, la dirección de las empresas tiende a tomar decisiones de forma “unilateral” sin consulta previa con los trabajadores o sus representantes. ¿Crees que fue así durante la epidemia?**

De alguna manera fue así, debido a las circunstancias excepcionales producidas como consecuencia de la situación de emergencia que se estaba viviendo, la incertidumbre, tanto de las empresas como de los trabajadores, la celeridad en la toma de decisiones, etc., hizo que los representantes de los trabajadores flexibilizaran sus demandas teniendo en cuenta el objetivo fundamental de salvaguarda del empleo.

Los canales de información siguieron abiertos a través de los representantes sindicales, no obstante, los procesos de consulta a los trabajadores, aunque no fueron suspendidos por la normativa (*solo se acortaron los plazos), no se llevaron a efecto en muchos casos. Algunas medidas se acordaban sin esta consulta previa y los trabajadores que eran informados a posteriori.

* The Royal Decree-Law 8/2020 of 17 March on urgent extraordinary measures to address the economic and social impact of COVID-19 established a reduction in the deadlines for consultation and negotiation with workers on the measures agreed on employment, which were shortened from 15 to 7 days.

- **En caso de haber respondido negativamente a la pregunta anterior, ¿cuáles fueron los temas sobre los cuales la dirección solicitó la opinión de los empleados y su participación, a través de procedimientos de consulta?**

Solo aquellos requisitos exigidas por la normativa aprobada durante la crisis como los relacionados con la aprobación de los ERTES, que exigía la consulta previa a los representantes de los trabajadores, pasaban a consulta para prevenir anulaciones o imputaciones posteriores de los expedientes.

Otros aspectos que también se consultaron con los trabajadores era la forma de retomar la actividad de las empresas y la incorporación al empleo de los trabajadores que estaban en ERTE.

También fueron consensuadas con los trabajadores las medidas de seguridad y prevención de los riesgos para la salud de los trabajadores que se implantaban en las empresas.

- **Cree que la participación de los empleados y su contribución en el diseño de las medidas tomadas en los sectores/empresas fue efectiva?**

En general el dialogo social a nivel tripartito funcionó y se puede decir que la participación de los trabajadores en el diseño de las medidas tomadas en materia de empleo fue efectiva. Las principales medidas fueron aprobadas gracias al consenso de los agentes sociales y el Gobierno. También a nivel sectorial se acordaron importantes medidas, sobre todo en materia de prevención de riesgos y protección de la salud de los trabajadores. A nivel de las empresas la capacidad de participación de los trabajadores en los procesos de toma de decisiones fue más limitada, a excepción de los casos citados anteriormente.

- **¿Qué creé que puede contribuir a mejorar la participación de los trabajadores en los procesos de toma de decisiones de las empresas?**

Los participantes mencionan especialmente la posibilidad de formar parte de los órganos de decisión de las empresas. Solo así se tendrá capacidad de influencia en las decisiones empresariales.

Otras medidas señaladas por los representantes de los trabajadores en el grupo de discusión son:

- Mejora de los procesos de comunicación empresa- trabajador.
- Que los informes emitidos por los representantes de los trabajadores sean preceptivos.
- Que se cumplan los plazos de consulta.
- Que la información objeto de la consulta llegue a los trabajadores en tiempo y forma para que puedan manifestar su opinión antes de que estas tengan carácter definitivo.

Una mayor implicación de los trabajadores conlleva una mejora de los procesos de información y consulta.

Es importante no solo **recibir información**, sino que ésta se reciba **en tiempo** (antes de que la empresa haya tomado ninguna decisión) **en forma** (que sea comprensible y accesible para el trabajador) y que sea **oportuna, útil, eficiente y transparente**, para que el trabajador sea escuchado y tenga un rol participativo.

3.- Información, consulta y participación de los representantes de los trabajadores en el diseño del teletrabajo o de modalidades de trabajo híbrido

- **¿Participaron los trabajadores en el diseño de los procedimientos de organización del trabajo a distancia o teletrabajo durante la Pandemia? La decisión de implantar el teletrabajo ¿fue iniciativa de la empresa o de los trabajadores?**

Durante la Pandemia el teletrabajo se implantó en la mayoría de los casos como una medida preventiva que garantizaba la protección de la salud de los trabajadores y el mantenimiento del empleo. Desde marzo de 2020, el teletrabajo fue la manera más efectiva de seguir trabajando y minimizar el riesgo sanitario producido por la Pandemia.

En esta primera fase, con carácter general, la decisión de implantar el teletrabajo era propuesta a iniciativa de las empresas y los trabajadores participaban mínimamente en la organización del trabajo a distancia.

La mayor parte de las personas que teletrabajaron durante las primeras fases de la Pandemia no recibieron ningún tipo de compensación o ayuda por parte de las empresas por los gastos del teletrabajo, en muchos casos utilizaron incluso sus propios equipos informáticos.

Una vez pasada la fase más crítica de la Pandemia, la generalización de teletrabajo hizo necesario desarrollar una regulación que diera respuesta a las diversas cuestiones que planteaba esta nueva forma de organización del trabajo, con este motivo se aprobó, en el marco del dialogo social tripartito la **Ley 28/2020 de 22 de septiembre de trabajo a distancia**.

Esta Ley del Teletrabajo regula las condiciones mínimas del trabajo a distancia (basado en la voluntariedad y el acuerdo por escrito entre trabajadores y

empresarios). Los trabajadores deben contar con los equipos necesarios para desarrollar su trabajo. Se recoge una compensación mínima de 1,5 € por día de teletrabajo, cuando éste suponga más de un 30% de la jornada laboral.

A nivel de defensa de los derechos sindicales, se reconoce a los trabajadores remotos los mismos derechos que aquellos que desarrollan su actividad en las empresas.

- **En el caso de que los representantes de los trabajadores hayan participado en este proceso de organización del teletrabajo, ¿cómo se desarrolló esta participación y cómo la valora?**

La regulación de la Ley del Teletrabajo y su posterior desarrollo a través de la negociación colectiva o de acuerdos específicos con las empresas en general se valora muy positivamente por parte de los representantes de los trabajadores.

Algunos de estos representantes sindicales presentes en el grupo de discusión están participando en el marco de la negociación colectiva sectorial o de acuerdos con las empresas en este desarrollo de las medidas específicas sobre el teletrabajo que mejoran las condiciones mínimas recogidas en la Ley 28/2020 del Trabajo a Distancia.

Al margen del avance rápido que se ha producido en materia de teletrabajo los participantes reconocen aun importantes retos pendientes como: la consolidación del modelo de trabajo a distancia nacido a través de la Ley de teletrabajo, la gestión del estrés, la conciliación entre la vida personal y el trabajo, la mejora de las competencias tecnológicas y digitales para adaptarse a este nuevo entorno de trabajo, la prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales, garantizar el ejercicio de los derechos sociales de los trabajadores que prestan sus servicios en remoto etc..