

“Impacto de Covid-19 en la economía, las empresas y los trabajadores- participación de los trabajadores en el diseño y la aplicación de medidas para hacer frente al impacto de la crisis de Covid-19”

Resultados del equipo de trabajo griego en el taller bilateral de Madrid

Temas:

Impacto de Covid-19 en las empresas y el empleo en diferentes sectores (hostelería, comercio, industria)

- ¿En qué sectores económicos cree que la pandemia ha tenido mayor impacto? Por ejemplo, en Grecia el sector de la construcción, que en realidad se está recuperando, sufre de escasez de personal, porque en el período de la pandemia, los empleados/trabajadores del sector en Grecia buscaron empleo en el extranjero y no han vuelto. Lo mismo ocurre con el sector de la restauración/hostelería
- ¿Considera que, además del sector de la empresa, su tamaño ha influido en los problemas a los que se ha enfrentado durante la crisis del Covid?

El sector, el tamaño de las empresas y la estacionalidad jugaron un papel importante. Hubo ejemplos de empresas que se adaptaron bien, es decir, empresas que modificaron su ámbito de negocio, por ejemplo, las empresas farmacéuticas que producían caramelos empezaron a producir antisépticos.

En las empresas en las que se intentó emplear a subcontratistas y sustituir al personal fijo, se tomó la decisión, a causa de la pandemia, de dejar de trabajar con subcontratistas. Esta fue una razón por la que no fue necesaria la información y consulta con el sindicato de trabajadores.

Durante la pandemia se registró un crecimiento exponencial en los servicios de reparto y mensajería. Se crearon sindicatos de trabajadores para estos sectores.

En la industria peletera, y en particular en las etapas de procesamiento, tanto en los talleres como en la venta, así como en el proceso de cría, todos los negocios se paralizaron y todos los empleados fueron suspendidos, 2.500 trabajadores en total.

- Aparte de la pandemia, ¿cree que hay otras razones que han agravado los problemas anteriores?

La crisis económica (que dura en Grecia desde hace 10 años), la crisis energética, la guerra entre Ucrania y Rusia y las sanciones económicas impuestas a Rusia

Información, consulta y participación de los representantes de los trabajadores durante los cierres de empresas y el cese de actividades

- Suele ocurrir que en periodos de crisis, la dirección de las empresas tiene la tendencia a tomar decisiones de forma "autocrática" sin consultar previamente a los empleados. ¿Cree que este fue el caso durante la pandemia?

La información y la consulta no existían en las empresas más pequeñas.

- En el caso de que haya dado una respuesta negativa a la pregunta anterior, ¿cuáles han sido los temas sobre los que la dirección ha pedido la opinión de los trabajadores y su participación en el procedimiento de consulta?

Con el fin de reducir la plantilla, una gran empresa, previa información y consulta, puso en marcha 2 planes de bajas voluntarias, en los que todo aquel que quisiera marcharse podía hacerlo en condiciones favorables.

¿En qué medida fue eficaz la participación de los empleados y su contribución al establecimiento de soluciones?

En los casos en que hay una cultura de diálogo y consulta previa a los trabajadores de buena fe, el resultado fue también muy positivo durante la pandemia.

Se considera muy importante que el sindicato de trabajadores no esté influenciado por los partidos políticos.

- En caso de que la participación de los empleados haya tenido resultados positivos, ¿por qué cree que ha ocurrido?

Debe haber unidad y coordinación entre los trabajadores. El sindicato debe haberse ganado la confianza y empatía de los trabajadores. Este es un requisito previo para el éxito de la consulta.

Información, consulta y participación de los representantes de los trabajadores en el diseño de las modalidades de teletrabajo o trabajo híbrido

- En particular, ¿cuál fue el procedimiento de información y consulta y la participación de los representantes de los trabajadores en lo que respecta al teletrabajo? ¿La dirección tomó la iniciativa o se produjo bajo la presión de los empleados?

Durante la pandemia se activaron varias herramientas de comunicación digital como los equipos, por ejemplo, en una gran empresa multinacional (con instalaciones en tres grandes ciudades) y los sindicatos/asociaciones de trabajadores de cada ciudad por separado, hubo durante muchos años reuniones de las Juntas Directivas de los sindicatos y tomaron decisiones sobre cómo priorizar sus demandas y cómo iban a gestionar su consecución. Durante la pandemia, las reuniones eran exclusivamente online y sus resultados eran más "pobres" y débiles, por lo que la patronal intentó aislar a cada sindicato y romper su unidad.

En los casos de teletrabajo, la consulta se llevó a cabo bajo la presión de los empleados en cuestiones de salario, desconexión digital, modificación del contrato, evaluación de los empleados, etc.

En el caso de que los representantes de los trabajadores hayan participado en este proceso, ¿cómo valora esta participación?

El proceso no se ha completado, por lo que no puede haber una evaluación del mismo.

- ¿De qué manera se produjo la participación? ¿Participaron los empleados activamente expresando sus opiniones o fue un asunto que los representantes manejaron por sí mismos?

Los representantes son informados primero por los trabajadores del departamento específico en el que trabajan, sobre los problemas y las cuestiones y luego planifican la reunión con el empresario. Esto, por supuesto, es posible en los casos en que el teletrabajo es posible por el ámbito del trabajo.

El proyecto New Challenges+ está cofinanciado por la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea