

Bruselas, 20 de
mayo de 2020

Sr. Nicolas Schmit
Comisario de Empleo y Derechos Sociales
Comisión Europea

Enviado por correo electrónico a:
CAB-SCHMIT-ARCHIVES@ec.europa.eu

Anticipar y gestionar el impacto de la crisis de COVID-19 en los empleos y lugares de trabajo: Es necesario actuar con rapidez para hacer valer los derechos a la participación de los trabajadores

Querido Comisario Schmit,

Dos meses después de que la crisis sanitaria de COVID-19 golpeará al mundo y miles de personas perdieran la vida, los trabajadores europeos deben enfrentarse ahora a las enormes consecuencias sociales y económicas de la pandemia. A pesar de las medidas sin precedentes adoptadas para amortiguar el efecto del bloqueo en los empleos y las empresas, el pronóstico económico muestra el panorama más preocupante. Según la Comisión Europea, el PIB de la UE se reduciría en un 7,4% este año. La tasa de desempleo aumentaría del 6,7% al 9%.

En términos absolutos, 5,2 millones de trabajadores perderían su trabajo este año, llevando el número de desempleados a 19,6 millones, un aumento del 36%. Las malas noticias sobre los dramáticos planes de reestructuración y los riesgos de más bancarrotas se multiplican en todos los sectores, con nuevos casos reportados diariamente. Las principales compañías aéreas anunciaron su intención de eliminar decenas de miles de puestos de trabajo: hasta 12.000 en British Airways; + 10.000 en Lufthansa, 5.000 en Scandinavian Airlines, 3.000 en Ryanair, etc. Como un efecto indirecto, el sector aeroespacial reaccionó con noticias sobre planes de despidos masivos: 13.000 puestos de trabajo en GE Aviation, y 8.000 en Rolls Royce, mientras que Airbus prevé recortar un tercio de su producción, lo que provocará una gran pérdida de puestos de trabajo. Antes de la crisis, el sector turístico-hospitalario

empleaba a 12 millones de trabajadores y representaba el 10% del PIB de la UE. Según el Consejo Mundial de Viajes y Turismo, se estima que se pueden perder 64 millones de puestos de trabajo. Aunque el impacto en los empleos de los sectores de la construcción y la madera todavía no puede estimarse completamente, ya se esperan reestructuraciones masivas. Los trabajadores de la administración pública, que han estado en la primera línea de la lucha contra la pandemia y han sufrido las consecuencias directas de la falta de información y consulta adecuadas, incluso en materia de salud y seguridad, no son inmunes a las repercusiones que la crisis tendrá en una amplia gama de actividades del sector público.

Como bien dijo, "sólo podemos superar la crisis si lo hacemos juntos". En nombre de los 45 millones de trabajadores europeos a los que representamos, le pedimos que garantice que el diálogo social en el lugar de trabajo, incluida la negociación colectiva y la participación de los trabajadores, que tan bien demostró su valor durante las primeras fases de la crisis, desempeñe plenamente su papel. La información y la consulta de los trabajadores sobre los planes que puedan afectar a su salud, a sus condiciones de trabajo y a sus puestos de trabajo deben tener lugar, antes de que se adopte cualquier decisión, mediante el diálogo con los representantes sindicales de toda Europa, desde la planta de producción hasta las salas de juntas de la dirección y de la empresa (si las hubiera). Esta es una condición necesaria para que las reestructuraciones relacionadas con COVID-19 se anticipen adecuadamente y se gestionen de forma socialmente responsable. Los derechos de los trabajadores a la información, consulta y participación derivados de la legislación de la UE y nacional deben, como mínimo, ser aplicados y cumplidos (1). La aplicación del acuerdo de los interlocutores sociales de la UE sobre los derechos de información y consulta de los trabajadores y los funcionarios de las administraciones del gobierno central mediante una directiva se ha hecho aún más urgente.

Lamentablemente, lo que vemos en la práctica es una participación muy limitada de los representantes de los trabajadores y los sindicatos en la toma de decisiones estratégicas, si es que hay alguna. Con la excusa de la prohibición de viajar y el distanciamiento social, así como la de la limitación de tiempo asociada a la crisis de COVID-19, algunos empleadores se limitan a suspender las reuniones y conversaciones sobre los planes relativos al futuro de los empleos y las condiciones de trabajo con los organismos nacionales de representación de los trabajadores y los comités de empresa de ámbito europeo, y a tomar decisiones unilaterales. Algunos representantes de la dirección pretenden que el impacto socioeconómico de la pandemia mundial en la empresa no es una cuestión de información y consulta de los comités de empresa europeos, ya sea porque las "consecuencias de una crisis sanitaria" no figuran en el acuerdo del comité de empresa europeo como tema de consulta, o porque no se considera de "carácter transnacional" debido a las distintas respuestas dadas por los Estados miembros a la crisis. Las reformas de la legislación laboral realizadas en algunos países antes de la crisis de COVID-19 ya han debilitado considerablemente la capacidad de los representantes de los trabajadores para entablar un verdadero diálogo con la dirección a fin de abordar los casos críticos.

Hemos advertido repetidamente a la Comisión Europea de que los derechos nacionales y europeos de información, consulta y participación de los trabajadores no se cumplen de conformidad con el espíritu y la letra de las directivas europeas, y de

que persisten los obstáculos jurídicos para que los trabajadores hagan valer sus derechos ante los tribunales. Nosotros, junto con el Parlamento Europeo (2), hemos subrayado repetidamente la falta de instrumentos jurídicos adecuados de la UE para anticipar y gestionar las reestructuraciones, tanto en el sector público como en el privado. Las evaluaciones realizadas por la propia Comisión Europea llegaron a la conclusión de que existen deficiencias en la forma en que las empresas cumplen su obligación de informar y consultar a los representantes de los trabajadores antes de adoptar una decisión (3), y de que los instrumentos existentes de la UE no dan una respuesta adecuada (4).

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 adopte cualquier decisión - tener:

- oportuno acceso a 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.

Creemos que ya no es hora de intercambiar buenas prácticas, sino de que la Comisión Europea adopte medidas concretas y rápidas para garantizar el cumplimiento efectivo de los derechos de los trabajadores de la UE a ser informados, consultados y a participar en la toma de decisiones antes de que se adopte cualquier decisión.

(1) Incluyendo, con respecto al marco europeo: Directiva 98/59/CE sobre despidos colectivos, Directiva 2001/23/CE sobre traspasos de empresas, Directiva 2002/14/CE sobre un marco general de información y consulta, Directiva 2004/25/CE sobre ofertas públicas de adquisición, Directiva 2009/38/CE sobre comités de empresa europeos, Directiva 2001/86/CE sobre la participación de los trabajadores en las empresas en virtud de un estatuto de empresa europea.

(2) 2013 Resolución del Parlamento Europeo sobre información y consulta de los trabajadores, anticipación y gestión de las reestructuraciones (conocido como el informe Cercas).

(3) Véase el estudio de evaluación de la aplicación de la Directiva sobre los comités de empresa europeos publicado en marzo de 2016, y la correspondiente Comunicación (COM (2018)292 final).

(4) Véase el estudio sobre la aplicación del marco de calidad de la UE para la anticipación del cambio y la reestructuración publicado en 2018.

Ciertamente esperamos con interés las iniciativas que la Comisión Europea emprenderá en breve para aplicar el correspondiente principio 8 del Pilar Europeo de Derechos Sociales. Sin embargo, es mucho más urgente que la Comisión Europea reafirme públicamente que las repercusiones socioeconómicas de la crisis de COVID-19 en los empleos, las condiciones de trabajo, las empresas y los servicios públicos hacen que la dirección tenga la obligación de poner en marcha procesos nacionales y transnacionales de información y consulta con los representantes de los trabajadores lo antes posible. El tiempo apremia e insistimos en la urgencia de la situación: los planes de reestructuración masiva relacionados con COVID-19 ya han comenzado. El diálogo social oportuno y de calidad en el lugar de trabajo sigue siendo la única forma de salir de la crisis de COVID-19 de manera socialmente responsable.

Nos gustaría tener la oportunidad de reunirnos con ustedes en las próximas dos semanas para discutir las iniciativas que podrían emprender rápidamente en este sentido.

Esperamos tener noticias tuyas.

Atentamente,

Isabelle Schömann, **CES**, Secretaria Confederal

Luc Triangle, **IndustriAll Europe**, Secretario General

Oliver Röthig, **UNI-Europa**, Secretario Regional

Kristjan Bragason, **EFFAT**, Secretario General

Jan Willem Goudriaan, **FSESP**, Secretario General

Livia Spera, **ETF**, Secretaria General Interina

Tom Deleu, **FETCM**, Secretario General