

INFORME NACIONAL DE ESPAÑA

de la Fase de Investigación del Proyecto

Effective Tackling of the Economic Crisis and the Role of workers and social partners in Public Sector

Elaborado por:
Ángel Lozano Hidalgo
Experto Coordinador del Proyecto

Introducción.-

La fase de investigación realizada, y analizada en este **Informe Nacional**, se refiere a la información obtenida tanto en la recogida de datos de las *Encuestas* (donde se ha recabado la opinión de los trabajadores) como en la recogida de datos en las *Entrevistas* (con opiniones de empleadores y sindicatos), además de complementarse con la recopilación de otros datos extraídos de la realización de análisis de escritorio, con la revisión de informaciones existentes en nuestro país sobre el tema objeto del Proyecto.

Para elaborar este Informe, hemos seguido los contenidos de la plantilla sugerida por el coordinador experto del proyecto, con el objetivo de homogeneizar la totalidad de informes realizados, y en la que se abordan diferentes aspectos de la investigación concentrados en tres "bloques temáticos", a los que me referiré a continuación.

Recogida de datos y perfil de las personas encuestadas.

La fase de investigación realizada por España, lo ha sido sobre un total de **212 encuestas**, recogidas online, durante los meses de abril y junio; y un total de **20 entrevistas**, obtenidas de empleadores y representantes de los sindicatos.

El perfil de los encuestados se concreta en los siguientes aspectos: **Mujer**, el 68% de los encuestados, con una **edad superior a los 44 años** (el 42% estaría en la franja entre 45 y 54 años y otro 40% entre la de más de 55 años); con un nivel de



formación universitaria, el 48,6%, **o técnica**, otro 37%; **y cuyo sector profesional de pertenencia es el sanitario**, de forma muy mayoritaria, el 51%, seguido del personal de administración y oficinas, el 20% y los servicios sociales, con un 10% del total de personas encuestadas.

Análisis de la fase de investigación.-

I.- Conocimiento y aplicación de la normativa europea y nacional sobre los procedimientos de participación de los trabajadores en el Sector Público y el papel de los Sindicatos

1. Conocimiento de las Directivas europeas sobre participación de los trabajadores y transposición a la legislación nacional.

El 65% de los encuestados dice no conocer la existencia de las Directivas europeas en materia de participación de los trabajadores.

Y, del 35% que sí conoce estas directivas:

- La mayoría, un 84%, cree que esa regulación no es suficiente para garantizar la participación de los trabajadores del sector público;
- el 79% (este porcentaje baja hasta el 60% en las respuestas de empleadores y sindicatos) considera que la normativa europea NO se aplica en el Sector Público en España;
- y el 51% dice conocer la existencia de normativa específica en materia de participación para los trabajadores del sector público español.

En cuanto a la normativa donde habrían sido transpuestas estas directivas, las personas entrevistadas ofrecen diferentes respuestas destacando, como las más repetidas: el *Estatuto de los Trabajadores*, el 55% del total; y, en cuanto a la normativa específica del sector público, la respuesta más contestada es el *Estatuto Básico del Empleado Público*, el 67% del total de entrevistas recibidas.

Tampoco hay una respuesta unánime a la hora de ofrecer soluciones ante estas situaciones negativas. La opción más repetida es la de los que no contestan o no saben, el 35%, destacando, además, la creación de comisiones de seguimiento, el 30%, e incrementar la capacidad de negociación de los sindicatos, un 20%.

Ambas respuestas nos demuestran que, efectivamente, hay un importante desconocimiento sobre la existencia de normas transnacionales y nacionales sobre la participación de los trabajadores.



2. Qué elementos concretos contienen los procedimientos de Información y Consulta en el Sector Público

Sobre la **Información** hay una mayoría muy cualificada, el 80%, que opina que se ha transpuesto correctamente este instrumento en la legislación española, tanto en el sector público como en el privado.

No obstante, a pesar de este reconocimiento en la transposición, la valoración de este instrumento es **inadecuada para el 41%** de los encuestados, estableciéndose que la misma es **sesgada e incompleta**. En cuando al lugar donde se produce el traslado de la información, se indica que se produciría tanto en las mesas de negociación, como a los órganos de representación de los trabajadores.

En cuanto al instrumento de participación de **Consultas**, el 75% cree que ha sido correctamente transpuesto en el sector privado y un 70% que lo ha sido en el ámbito público; si bien la valoración de este sistema también obtiene un alto porcentaje, el 31% de respuestas que piensan que **su aplicación es inadecuada**, aludiéndose al mismo motivo ya apuntado al hablar de la información: la consulta sobre informaciones segadas e incompletas; junto con otro: *la poca utilización del mismo y su poca efectividad*.

En definitiva, ambos sistemas de participación habrían sido bien transpuestos a la legislación nacional, en su ámbito público y privado, pero su aplicación y eficacia serían inadecuadas para las personas encuestadas.

3. Cómo se estructura la negociación colectiva y diferencias entre el sector público y el privado.

Las respuestas en este caso son obvias en cuanto a la estructura de la negociación: hay un 55% que responden que en *mesas de negociación* y un 20% que en los *convenios colectivos*; ambos instrumentos son los utilizados en función de si nos referimos al sector público o al privado.

Además, el 50% de empleadores y sindicatos, y el 74% de trabajadores, opinan que habría **limitaciones en la negociación del sector público debido a sus peculiaridades** respecto del sector privado.

En cuanto a la existencia de negociación colectiva, el 81% de personas encuestadas responden que existe en el ámbito público, y un 68% piensa que es el sistema más eficaz para establecer las condiciones laborales en este sector. Además, un 51% cree que la negociación colectiva es un instrumento que contribuye a aumentar la participación de los trabajadores en sus lugares de trabajo.



4. El papel y la imagen de los sindicatos en la negociación colectiva y en la aplicación de los sistemas de participación de los trabajadores

Las respuestas a esta cuestión se obtienen, en su totalidad, de las entrevistas realizadas a empleadores y representantes de los sindicatos.

La primera afirmación de la que partimos es que la participación de los trabajadores se realiza a través de los sindicatos, opinión del 65% de manera directa y del 100% de manera indirecta ya que las otras respuestas obtenidas son que sería a través de las mesas de negociación, el 10%; o a través de los órganos de representación de los trabajadores, formados por sindicatos, el 25% restante.

El 100% de encuestados afirma que existe un órgano de representación de los trabajadores en su centro de trabajo.

En cuanto a las dificultades de los sindicatos para informar a los trabajadores y participar con ellos en la solución de conflictos se señalan como las más importantes: el *exceso de burocracia*, el 30%; la *falta de voluntad del empleador* (gobierno) para negociar, el 30%; o *ninguna dificultad*, para el 25% de encuestados.

Imagen e influencia de los sindicatos

La imagen de los sindicatos es mala para el 75% de encuestados y, si nos referimos al sector público, también es mala para el 55% y *peor que en el sector privado* para el 25%.

Sobre la influencia de los sindicatos en las tomas de decisiones, el 30% cree que si la tienen, frente al 50% que piensa que es muy poca o está muy limitada; reconociéndose, por el 30%, que esa influencia es poco apreciable.

Por último, en cuanto a los porcentajes de afiliación, la mayoría, el 40%, la sitúa en torno al 15% en el conjunto de la sociedad; y hasta el 30% de encuestados opina que es mayor en el sector público, proponiendo una cifra del 25%. En cualquier caso son cantidades que muestran poco conocimiento y mucha discrepancia a la hora de establecer esos porcentajes por parte de las personas entrevistadas.

II. Participación, como empleado del sector público, en la formación profesional y la seguridad y la salud en su lugar de trabajo

En este segundo bloque monitorizamos, a través de las respuestas obtenidas en las encuestas a los trabajadores, la condiciones de seguridad y salud en el trabajo y la formación que reciben los trabajadores.



1. Cómo son las condiciones laborales en su lugar de trabajo y la participación de los trabajadores en su establecimiento: normativas específicas y vigilancia de la salud en el sector público.

Las condiciones de trabajo, en materia de seguridad y salud, son definidas como válidas por casi el 70% de trabajadores: Un 50% cree que son aceptables y un 18% que son buenas.

En cuanto a la participación de los trabajadores sobre esta materia, el porcentaje disminuye hasta el 50% que piensa que es buena o aceptable, frente al mismo número que opina que esta participación no es adecuada.

Tan solo el 51% dice recibir una vigilancia de la salud en su lugar de trabajo, mediante reconocimientos médicos periódicos; este porcentaje es muy extraño ya que la legislación española obliga al empleador a realizar a sus trabajadores una revisión de su salud, al menos con carácter anual.

Por último, la monitorización sobre la formación e información que recibirían los trabajadores sobre la prevención de su salud, arroja, como resultados, que el 60% no recibiría este tipo de formación; y, del 40% que si admiten recibirla, más del 50% piensa que es inadecuada en cuanto a la frecuencia con que se imparte (tan solo el 7% opina que esta frecuencia es buena).

2. La formación profesional es la adecuada en el sector público considerando la implantación de nuevas tecnologías, de la digitalización o de nuevas formas organizativas

En cuanto a la formación profesional, de reciclaje o de adaptación a nuevas tecnologías y formas de organización y empleo, el 60% de los trabajadores afirma no recibirla (porcentaje igual al que hemos visto al referirnos a la formación en materia de seguridad y salud).

De los que si dicen recibir este tipo de formación, un 55% cree que es una formación con una **calidad** aceptable (buena para el 13%), frente al 30% que opina que no es adecuada. Por último, en cuanto a la **frecuencia de recepción** de esta formación, algo más del 50% afirma que no es la adecuada.

Visión del tratamiento de la formación y la prevención de riesgos laborales por empleadores y representantes de los sindicatos:

Un 70% de personas entrevistadas cree que estos temas son objeto de atención en la negociación colectiva (el 50%) o en la legislación en materia de seguridad y salud (el 40%).



En cuanto a la participación de los trabajadores:

- el 70% afirma que si existe en materias relacionadas con la seguridad y la salud; y
- el 60% que existiría esa participación en la definición de las acciones formativas.

III.- Los efectos de los actuales desafíos que vive el Sector Público.-

1. Qué desarrollo tiene la digitalización en el sector público y cuál es el grado de participación de los empleados en su implantación

La implantación de la *digitalización* es conocida por el 57% de trabajadores del sector público; si bien, tan solo el 25% afirma que dichos procesos se estarían llevando a cabo con la participación de los trabajadores (un 40% cree que no participan los trabajadores y un 34%, lo desconoce). Por su parte, hasta el 65% de representantes sindicales y empleadores opinan que si se está produciendo con la participación de los trabajadores.

Se muestra, en este primer tema, una amplísima brecha entre la opinión de trabajadores, 25%, y empleadores/sindicatos, 65%, respecto de la participación en esta materia.

2. Cómo afectará la crisis económica que está produciendo la pandemia y qué riesgos para la estabilidad laboral de los trabajadores pueden derivarse de una eventual reestructuración del Sector Público.

Empleadores y representantes de los sindicatos opinan que la crisis económica post COVID-19, podría suponer peores condiciones de empleo (lo afirma el 54%); menor empleo público, más privatizaciones del sector, el 29%; y una sobrecarga laboral de los actuales trabajadores, el 17%. Y el 60% afirma que esas peores condiciones de empleo se producirían sobre todas las materias que afectan al trabajador; un 35% cree que las malas condiciones de empleo futuras se concretarían en la pérdida de efectivos.

En cuanto al riesgo de pérdida de empleo como uno de los que se pueden contemplar como consecuencia de la crisis económica o por la implantación de nuevas tecnologías, asistimos a unas respuestas contradictorias entre la opinión de trabajadores y empleadores/sindicatos. Así, los trabajadores del sector público encuestados, solo temen perder su puesto de trabajo en un porcentaje del 15% por la implantación de nuevas tecnologías o nuevas formas de empleo; frente al 90% de empleadores y representantes sindicales que sí creen que podrían producirse



despidos, externalización de servicios, aumento de la temporalidad o privatizaciones de determinados servicios públicos.

3. Cuál es la preparación de los trabajadores del Sector Público para adaptarse profesionalmente a la implantación de nuevos desafíos tecnológicos y/o de organización

Sobre ese tema, también vemos unas respuestas, al menos, sorprendentes: Mientras el 100% de empleadores y representantes sindicales piensa que los actuales sistemas de capacitación y formación profesional no son adecuados para que los trabajadores del sector público se adapten a las nuevas tecnologías, el 55% de los trabajadores encuestados sí se considera suficientemente preparado para adaptarse profesionalmente a los nuevos desafíos tecnológicos.

4. Qué instrumentos sería necesario implementar en los ámbitos profesionales del Sector Público ante una situación de reestructuración del sector.

Ante esta cuestión, las respuestas que obtenemos de ambos colectivos encuestados son similares:

- El 50% de empleadores y sindicalistas y el 70% de trabajadores apuestan por implementar más y mejor formación dirigida a la capacitación profesional.
- El 35% de empleadores y sindicalistas apuestan por innovar en nuevas tecnologías
- Mientras que los trabajadores, plantean otras opciones para implementar en el sector público ante una posible reestructuración del mismo por efectos de los nuevos desafíos tecnológicos o la crisis económica post COVID-19:
 - o El 27% propone implementar nuevas formas de empleo como el teletrabajo
 - o El 30% apuesta por implementar jubilaciones anticipadas
 - o Y un 43% opina que es necesaria la reestructuración organizativa del sector público.



Conclusiones de la Fase de Investigación.-

- 1) Existe un **alto grado de desconocimiento sobre la existencia de directivas europeas** (y de normativa española específica) en materia de participación de los trabajadores en la toma de decisiones de sus empresas; y más del 80% de los que sí la conocen creen que no garantiza la participación de los trabajadores o que no se aplica en España
- 2) Los instrumentos de Participación de los Trabajadores, a través de sus representantes, **información y consulta, se consideran inadecuados y poco efectivos** cuando se aplican, según los encuestados.
- 3) El otro gran instrumento de Participación de los Trabajadores, **la negociación colectiva**, es conocida por el 81% de los encuestados que consideran, en una amplio porcentaje, que es el sistema más eficaz para establecer las condiciones de trabajo.

No obstante, el 74% cree que las particularidades existentes en el sector público perjudican que la negociación colectiva sea más eficaz; y, tan solo, el 51% piensa que la negociación colectiva sea un instrumento que ayude a la participación de los trabajadores en sus centros de trabajo.

- 4) **Las condiciones laborales en materia de Seguridad y Salud y Prevención de Riesgos, tampoco parece ser una “asignatura aprobada”** por el sector público español: El 32% las consideran como **no adecuadas**; el 43% piensa que la participación que tienen los trabajadores en esta materia no es la adecuada; el 60% dice no recibir cursos de formación en materia de prevención de riesgos laborales y cuidados de la salud; y los que la reciben la consideran inadecuada en cuanto a su frecuencia de impartición; y, tan solo, el 51% de encuestados afirman recibir una revisión sobre su estado de salud, al menos una vez al año.
- 5) La Formación profesional para el empleo (adaptación y reciclaje profesional) no obtiene buena nota en nuestra investigación ya que el 59% de los trabajadores reconocen **no recibir este tipo de formación** en su lugar de trabajo.

Y, de los que sí reciben este tipo de formación, únicamente el 55%, la considera de una calidad aceptable, considerando que su frecuencia de impartición no es correcta por el 49%.



- 6) El 57% de personas encuestadas tienen información de la implantación de procesos de digitalización en sus lugares de trabajo; si bien, solo el 26% reconoce que la implantación de estos procesos se realiza con la participación de los trabajadores.

En cuanto a los efectos que pueden derivarse de la implantación de estos procesos, el 79% no se siente amenazado por ellos; y el 55% dice encontrarse preparado, profesionalmente, para asumir nuevos desafíos tecnológicos u organizativos. [Si bien hay que considerar que el 90% de empleadores/sindicatos reconocen riesgos de despidos o externalizaciones y el 100% creen que la oferta formativa para capacitar a los trabajadores no es la adecuada]

- 7) En cuanto a los instrumentos necesarios para abordar los desafíos que puedan producirse tanto por la implementación de cambios estructurales, como por la propia crisis económica; las opciones más valoradas son, en orden al porcentaje de respuestas obtenidas:
- una buena y adecuada **formación profesional**
 - una **reestructuración, en profundidad, del sector público**
 - la realización de **jubilaciones anticipadas** y
 - la implantación de nuevas formas de empleo, como el **teletrabajo**.

