



TRANSNATIONAL CONFERENCE

Monday 4 July 2022

FAI CILS conference room, 1st floor - Via Tevere 20, 00198 Roma

**NEW CHALLENGES+ THE IMPACT OF COVID IN INFORMATION AND CONSULTATION
-THE NEED FOR ORGANIZATIONAL AND TECHNOLOGICAL ADAPTATIONS**



Co-funded by
the European Union

The transnational conference is co-financed by the EC, DG Employment in the framework of the project New Challenges+ [Agreement number VS-2021-0059] - <https://newchallengesplus.obes.gr/>

Presentation of new challenges in Spain.

- EMPLOYEES' PERSPECTIVE

ANDRES PARRA INDIANO
Lawyer. Expert in collective bargaining



INTRODUCCIÓN/INTRODUCTION

DIALOGO SOCIAL EN ESPAÑA DURANTE LA PANDEMIA

El diálogo social ha funcionado razonablemente bien en España durante la Pandemia del Covid-19. Ha habido una participación activa de los interlocutores sociales en la adopción de medidas de consenso en materia de empleo que han tratado de paliar las consecuencias más negativas de la crisis, poniendo la salud de los trabajadores en primer plano (*Ley 8/2020 de medidas urgentes y extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19*)

Entre las medidas más importantes adoptadas para proteger el empleo está la aprobación de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), que han dado cobertura a más de 3,6 millones de trabajadores en el punto más alto de la Pandemia.

Los derechos de los trabajadores a la información, consulta y participación, en su caso, no se suspendieron durante la emergencia del COVID-19, así se recoge en la normativa nacional, aunque se redujeron los plazos de consulta de 15 a 7 días. No obstante la realidad es que el ejercicio de estos derechos laborales se limitó mucho debido a las medidas de aislamiento.

SOCIAL DIALOGUE IN SPAIN DURING THE PANDEMIC

Social dialogue has played a fundamental role in Spain during the Covid-19 Pandemic. There was an active involvement of social partners in consensus-building for the adoption of employment measures that have tried to mitigate the most negative consequences of the crisis, by placing the health of the workers at the forefront of the matter (*Law 8/2020 on urgent and extraordinary measures to face the economic and social impact of COVID-19*).

Among the most important measures adopted to protect employment is the approval of the Temporary Employment Regulation Files (ERTE), which have covered more than 3.6 million workers at the highest point of the Pandemic.

The rights of workers to information, consultation and participation, were not suspended during the COVID-19 emergency, as reflected in the national regulations, although the consultation periods were reduced from 15 to 7 days. However, the reality is that the exercise of these labor rights was greatly limited due to the isolation measures.

NUEVOS RETOS /NEW CHALLENGES

FUNDAMENTACIÓN DE LAS PROPUESTAS PLANTEADAS

A parte de nuestra experiencia directa como una de las organizaciones sindicales más representativas en España, las opiniones manifestadas en esta presentación están basadas también en los resultados de los Estudios desarrollado por Fetico en 2021 en el marco del proyecto “**Participación de los trabajadores en la toma de decisiones empresariales en tiempos de crisis**” financiado por la DG de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea.

BASIS OF THE PROPOSED PROPOSALS

Apart from our direct experience as one of the most representative trade union in Spain, the opinions collected in this presentation are also based on the results of the Study carried out by Fetico in 2021 within the framework of the project «**Employee involvement in decision-making in times of crisis**», funded by the DG of Employment, Social Affairs and Inclusion of the European Commission

NUEVOS RETOS /NEW CHALLENGES

TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Como consecuencia de la Pandemia se han acelerado los procesos de transformación digital en todas las esferas sociales: en la economía, la educación, en las relaciones sociales y también en las relaciones del mundo del trabajo.

En materia laboral la digitalización ha cambiado los procesos de trabajo, de comunicación en las empresas, el ejercicio de los derechos sociales y de representación sindical de los trabajadores, etc..

En un corto periodo de tiempo se ha generalizado el uso de las reuniones en línea, las videoconferencias, conferencias telefónicas, mensajería instantánea, espacios web para el intercambio/almacenamiento de información etc.

La digitalización, tiene muchas ventajas pero también plantea también importantes retos a futuro en el mundo del empleo y en la actividad sindical, que será necesario ir afrontando para asegurar que nadie se queda atrás y para dotar a los procesos de la seguridad necesaria.

DIGITAL TRANSFORMATION

As a result of the Pandemic, digital transformation processes have accelerated in all social spheres: in the economy, education, social relations and in the employment.

In labor scene digitization has changed the processes of work, of communication in companies, the exercise of social rights by workers and the processes that occur in the development of trade union activity, etc.

In a short period of time had become widespread the use of online meetings, videoconferences, telephone conferences, instant messaging, web spaces for the exchange/storage of information etc..

Digitalization has many advantages but also faces significant future challenges in the world of work and in trade union activity, which will be necessary to face to ensure that no one is left behind in this process, to guarantee the respect of social rights of workers and to provide the necessary security to these processes.

NUEVOS RETOS /NEW CHALLENGES

RETOS DE LA DIGITALIZACIÓN EN LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES Y EN LA ACTIVIDAD SINDICAL

La **digitalización crea una fuerza de trabajo cada vez más dispersa y variada** a nivel organizativo y geográfico que dificulta el ejercicio de los derechos sindicales de aquellos trabajadores que prestan sus servicios “en remoto”

La acción sindical también se tiene que adaptar a esta nueva realidad digital, ya que **la dispersión de la plantilla dificulta la capacidad de reunión, organización, representación y negociación de los sindicatos,**

Esta dispersión puede solventarse con la digitalización de algunos procesos sindicales como la elección de representantes y cargos sindicales, aunque estas convocatorias aun presentan aspectos que deben ser solucionados como la confidencialidad del voto, la protección de datos personales, la seguridad jurídica, la igualdad en el acceso a los recursos informáticos, etc..

Los sindicatos deben adaptarse a la digitalización de los procesos sindicales

CHALLENGES OF DIGITAL TRANSFORMATION IN LABOUR RIGHTS OF WORKERS AND TRADE UNIONS ACTIVITY

Digitization creates an increasingly dispersed and varied workforce at an organizational and geographical level that makes it difficult for those workers who provide their services “in remote” to exercise their labor rights.

Union action has to be adapted to this new reality, since **the dispersion of the workforce makes more difficult for them to meet, organize, represent and negotiate.**

NUEVOS RETOS /NEW CHALLENGES

**RETOS DE LA DIGITALIZACIÓN EN LOS DERECHOS
LABORALES DE LOS TRABAJADORES Y EN LAS
ACTIVIDADES SINDICALES**

**CHALLENGES OF DIGITAL TRANSFORMATION
IN LABOUR RIGHTS OF WORKERS AND TRADE
UNIONS ACTIVITY**

**NUEVO MARCO PARA LAS
RELACIONES LABORALES**

**NEW FRAMEWORK OF
LABOUR RELATIONS**

**EL ISLAMIENTO
DIFICULTA EL EJERCICIO
DE LOS DERECHOS
SINDICALES**

**LA DISPERSION DE LAS
PLANTILLAS HACE MÁS
DIFÍCIL LA ACCIÓN
SINDICAL**

**ISOLATION MAKES MORE
DIFFICULT THE EXERCISE
OF LABOUR RIGHTS**

**LABOUR FORCE
DISPERSION MAKES
UNION ACTION MORE
DIFFICULT**

**FORMACIÓN PARA LA
ADAPTACIÓN A LOS CAMBIOS
DESARROLLO DE
COMPETENCIAS DIGITALES**

**MEJORA DE LOS
MECANISMOS DE
COMUNICACIÓN EMPRESA-
SINDICATOS-TRABAJADOR**

**TRAINING FOR ADAPTATION
DEVELOPMENT OF DIGITAL
COMPETENCES**

**IMPROVEMENT OF
COMMUNICATION
COMPANY-UNIONS-
WORKERS**

NUEVOS RETOS /NEW CHALLENGES

EL DESARROLLO DEL TELETRABAJO

A pesar de las ventajas de esta nueva forma de organización del trabajo, que permite una mayor flexibilidad en tiempo y espacio, el teletrabajo plantea también importantes retos: la falta de competencias para adaptarse a este nuevo entorno de trabajo, la falta de medios físicos adecuados en el domicilio, las dificultades en aquellos lugares donde no existen buenas conexiones de acceso a Internet.

España aprobó en el año 2020, con el consenso de los agentes sociales la **Ley 28/2020 que regula condiciones mínimas del trabajo a distancia** (basado en la voluntariedad y el acuerdo por escrito entre trabajadores y empresarios). 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.

Los aspectos específicos del teletrabajo se están regulando en la negociación colectiva o acuerdos con las empresas.

DEVELOPMENT OF REMOTE WORK

Despite the advantages of this new way of organizing work, which allows greater flexibility in time and space, remote work has also led to problems, especially for those people who do not have enough digital skills, or for those who do not have not adequate spaces at home for teleworking, or for those who live in areas with not good Internet connections.

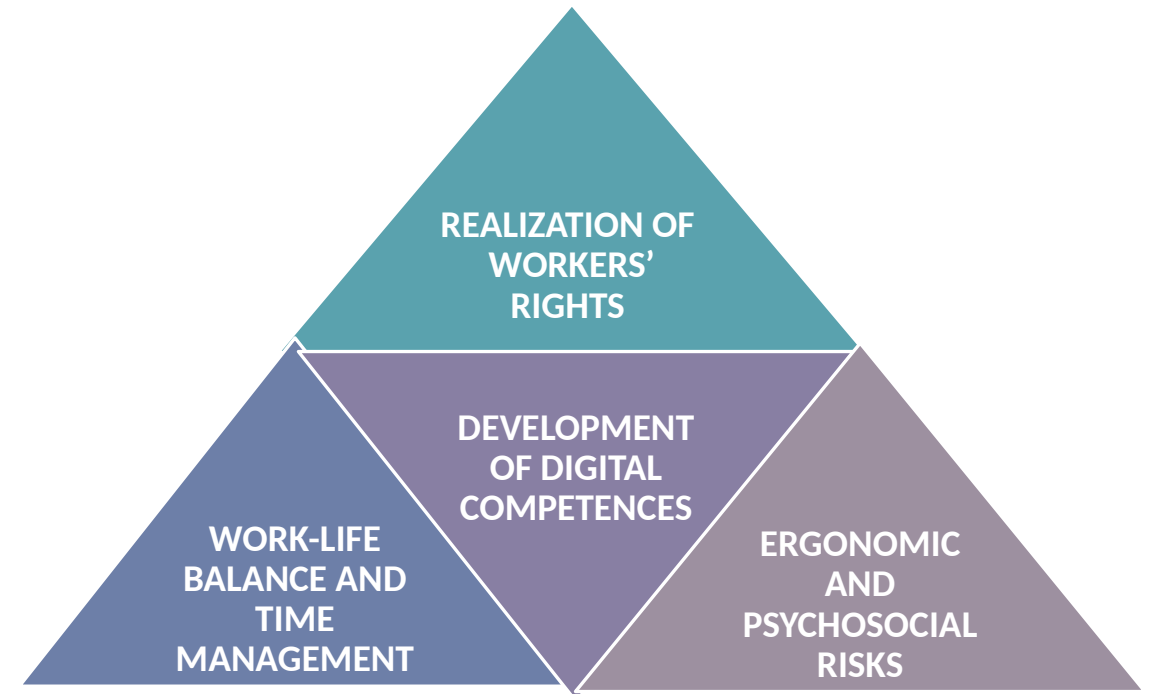
In 2020 Spain approved with the consensus of the social agents, the **Law 28/2020 that regulates the remote work**. (based on voluntariness and written agreement between workers and employers. Remote workers are recognized the same rights as those who carry out their activities in the company's facilities.

The specific aspects of remote work are being regulated in the framework of the collective bargaining or specific agreements with companies.

NUEVOS RETOS /NEW CHALLENGES

RETOS DEL TELETRABAJO

CHALLENGES OF REMOTE WORK



NUEVOS RETOS /NEW CHALLENGES

MEJORAR LOS PROCESOS DE INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPATION DE TRABAJADORES

La Pandemia nos ha dejado una lección importante, **la necesidad de implicar a la plantilla en los procesos de cambios organizativos que se introducen en las empresas ante situaciones de emergencia.**

Un mayor implicación de los trabajadores conlleva un mejora de los procesos de información y consulta.

Las empresas deben comprender las necesidades de información de los trabajadores en situaciones de crisis

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.

IMPROVEMENT OF WORKERS' INFORMATION, CONSULTATION AND PARTICIPATION RIGHTS

The Pandemic has left us with an important lesson, **the need to involve the workforce in the organizational change processes that are introduced in companies in emergency situations.**

A greater implication of the workers entails an improvement of the processes of information and consultation. Companies must understand the need of information that have the workers in crisis situations.

It is important not only company provide information, but also receive it on time (previously the company has taken any decision) in form (understandable and accessible to the worker) and that it is meaningful, efficient and transparent, so that workers or their representatives can have the opportunity to voice their opinions,

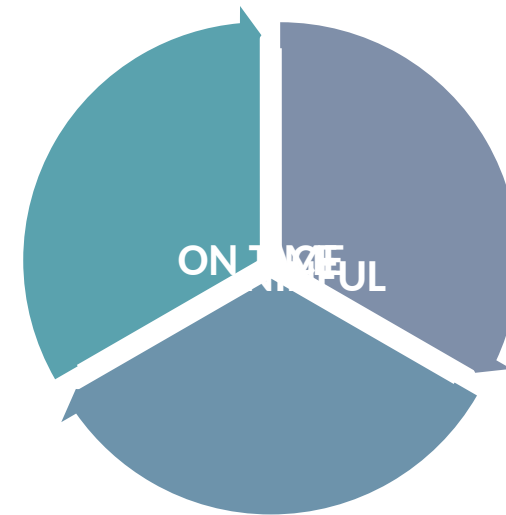
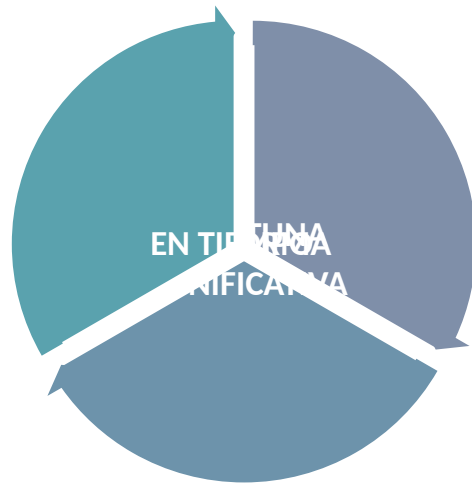
NUEVOS RETOS /NEW CHALLENGES

**INFORMACIÓN/CONSULTA y PARTICIPACIÓN DE
LOS TRABAJADORES**

**INFORMATION/CONSULTATION AND PARTICIPATION
OF WORKERS**

Es importante no solo recibir información de la empresa, sino que ésta se reciba **“en tiempo y forma y que sea oportuna para que el trabajador participe en la toma de decisiones ”**

Timely access to meaningful and comprehensive up-to date information before any decisión is taken .



NUEVOS RETOS /NEW CHALLENGES

FORMACIÓN - PARA ENFRENTAR LOS NUEVOS RETOS DEL ENTORNO DIGITAL

Una de las herramientas más necesarias para afrontar los retos de la digitalización en el ámbito laboral es la formación:

- **A los trabajadores**, para que sean capaces de adaptarse a los cambios que se produzcan en las empresas como consecuencia de la incorporación de nuevas tecnologías .
- **A los representantes sindicales**, para que adquieran nuevos conocimientos y habilidades, con el fin de estar preparados para responder a los retos que se plantean en las empresas y en la propia actividad sindical como consecuencia de la digitalización y tener un papel más proactivo ante estos retos.

TRAINING - TO FACE THE NEW CHALLENGES OF DIGITAL WORK ENVIRONMENT

One of the most necessary tools to face the challenges of digitization in the work environment is training:

- **To the workers**, so that they can adapt to the changes that occur in companies as a result of the incorporation of new technologies.
- **To trade union representatives**, so that they acquire new knowledge and skills, in order to be prepared to respond to the challenges that arise in companies and in trade union activity itself as a result of digitization and to have a more proactive role in the face of these challenges .

NUEVOS RETOS /NEW CHALLENGES

CONVENIENCIA DE CONTAR CON PLANES DE CONTINGENCIA ANTE POSIBLES CRISIS FUTURAS

Aunque crisis excepcionales como la vivida con la Pandemia de Covid-19 son difíciles de prever, **es recomendable que las empresas cuenten con planes de contingencia ante posibles crisis futuras**, consensuado, acordado y actualizada periódicamente entre la empresa y los trabajadores, o sus representantes.

Estos planes deberían abordar las acciones a desarrollar ante potenciales desafíos, teniendo en cuenta las lecciones aprendidas como consecuencia de la crisis vivida durante la Pandemia.

Objetivo: prestar atención a los cambios y tratar de anticiparse a éstos

CONVENIENCE OF HAVING CONTINGENCY PLANS FOR POSSIBLE FUTURE CRISES

Whilst exceptional crisis such as the Covid-19 Pandemic are hard to be foreseen, it is recommended that **companies have contingency plans** designed, agreed and periodically updated with the collaboration of social partners that addresses the main issues to face in such challenges.

These plans should address the actions to be taken in the case of potential challenges, taking into account the lessons learned during the crisis of the Covid Pandemic.

Objective: paying attention to changes and trying to anticipate them

CONCLUSIONES/CONCLUSIONS

RETOS A FUTURO IN MATERIA DE DIALOGO SOCIAL

- ✓ La digitalización puede tener un impacto muy positivo en el entorno laboral, y en la propia actividad sindical pero es **necesario adaptarse a los requisitos que plantea**: técnicos, de formación, de seguridad, etc..
- ✓ **Las organizaciones sindicales deben adoptar un enfoque proactivo y participativo** en los procesos de transformación de las empresas para evitar los efectos negativos de la innovación tecnológica en el empleo, especialmente en aquellos trabajadores menos cualificados.
- ✓ Necesidad de una **comunicación más efectiva entre empresa y trabajadores, más espacio para el entendimiento, para generar confianza**. Estos aspectos son claves para mejorar la implicación de los empleados en Los procesos de toma de decisiones de las empresas.
- ✓ Es necesario **reforzar la negociación colectiva** para regular los cambios organizativos que se están produciendo en el mercado laboral.

FUTURE CHALLENGES IN SOCIAL DIALOGUE

- ✓ Digitization can have a very positive impact on the work environment, even on trade unions activity, but it is necessary to adapt to the requirements that involve: technical, training, safety, etc.
- ✓ **Unions must adopt a proactive and participatory approach** in the transformation processes of companies to avoid the negative effects of technological innovation on employment specially of those workers less qualified .
- ✓ Need for **more effective communication between company and workers**, more room for understanding, to build trust. These aspects are key to improving the involvement of employees in the decision-making processes of companies.
- ✓ It is necessary **to reinforce collective bargaining** to regulate the organizational changes that are taking place in employment.

Project New Challenges+

Contract number: VS-2021-0059

Website: <https://newchallengesplus.obes.gr/>

