

The impact of Covid-19 in Information and Consultation - the need for organisational and technological adaptations

Themes discussed during the transnational workshop in Rome

[EN]

Q1: Information and consultation, in relation to Covid-19, needs for reorganisation and digitalisation of processes (organisation of meetings, elections, representativeness, confidentiality, etc).

Regarding changes in information and consultation due to measures against Covid-19:

(1) How do you stay informed of changes in legislation and state guidelines?

The information reached the workers from the companies, directly or through the union representatives.

The trade unions carried out an important task of disseminating the measures that were being taken at the working level and their application in the different sectors of activity and companies, making this information available to workers in a timely, accessible and understandable manner.

A number of specific occupational safety and health committees were set up to ensure risk prevention in enterprises, which were responsible for providing workers with information on the health measures taken.

(2) Are you satisfied with the level of information communicated to you by the company management?

In general if, taking into account the situation and circumstances that were being experienced.

Is there a change in the frequency of information?

Given the current emergency situation, which required the adoption of emergency measures by companies as a matter of urgency, information was frequently provided to workers.

How does consultation take place in your company during the pandemic?

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.

(3) Do you think the online information and consultation activated during the pandemic by the state proved adequate?

The impact of Covid-19 in Information and Consultation - the need for organisational and technological adaptations

In general, the information processes did, the consultation did not work so well since in many cases the measures adopted were communicated without possibility of expressing an opinion regarding these measures.

What way(s) of information and communication have you adopted? How do you assess it?

All direct information was through digital media: through email, e-meetings and online conferences mainly.

Information was also transferred through the website: news and reports, updates on legislation that was being adopted, newsletters, etc.

In those sectors considered as priorities, such as the trade sector, information was also provided in person to workers in the workplace.

What ways of communicating between trade union representatives have you adopted? Do you find them efficient? What problems, if any, have you encountered?

All information was produced online through digital media: e-mail, meetings and online conferences mainly.

The main difficulties occurred due to the need to adapt quickly to these digital media without previous knowledge or experience about them. There was also no technical assistance to resolve doubts regarding the use of teleworking.

(4) Is there a specific digital way of trade union or employees' representation process (e.g. organizing meetings, elections, communicating with trade union officials, informing employees about the output of information and consultation process etc. that you have applied during the covid 19 crisis?) Do you think it currently works? Were there any problems related to confidentiality, assurance of the integrity of the vote, participation of employees in the process related to their respective participation before the covid crisis etc.?

The digital means of information and communication used during the pandemic in trade union action are currently working and will remain in the future as it is said "*They have come to stay*"

The processes of election of union representatives and positions were suspended during the pandemic and afterwards, when the health situation has improved, the pending election processes have begun to celebrate again. Currently, some on-line platforms are being experimented in trade union election processes, although there is no 100 % guarantee of the legal security of these processes or the confidentiality of the vote.

(5) When using these digital ways did you encounter any problems with the existing national legislation?

The impact of Covid-19 in Information and Consultation - the need for organisational and technological adaptations

Spanish national legislation regulates in Law 3/2018 the protection of personal data and the guarantee of digital rights.

During the Pandemic, the use of digital media in working relations increased exponentially, as the general implementation of remote work, however, despite the existing legal regulation in Spain there are still many aspects to be concretized, as regards the protection of the digital rights of workers:

- The right to privacy in relation to the use of company mobile devices.
- The right to privacy against the use of video surveillance or recording devices in workplaces.
- The right of workers to privacy when using geolocation devices.
- The right to digital work disconnection.
- Digital rights in collective bargaining.

Q2: Response of employees and trade unions to the new landscape of information and consultation

About the information you received and the possibilities for consultation during the pandemic:

(1) From your two years of experience during the pandemic, what were the biggest difficulties you faced and your biggest take-aways, as workers and as unions?

The greatest difficulties encountered as workers and as trade union representatives were facing the uncertainty and concern generated by the health crisis at work, in the face of fear of job loss and the consequences of the employment crisis.

Other difficulties came because of the continuous legislative changes and the measures agreed in the labor area, the lack of information and training for the use of digital media...

The greatest learning obtained was the resilience and adaptation of workers to the continuous changes that occurred in the workplaces.

(2) In your opinion, did the pandemic period and the measures taken in relation to it have a positive, negative or no difference in terms of workers?

The result of the measures agreed was generally positive, the social dialogue in Spain worked well, important employment agreements were adopted with the consensus of the social partners. The Employment Regulation Files- ERTES was a key measure for more than 3.5 million workers since they allowed to avoid the massive loss of jobs, by suspending employment and allowing workers access to social security payments during the period of suspension.

The impact of Covid-19 in Information and Consultation - the need for organisational and technological adaptations

Given that the pandemic has not ended, what in particular can help towards improving the situation you mentioned in the previous question?

In general, it would be desirable to improve the communication processes between companies and workers so that the information is received in a timely and appropriate form to allow the participation of workers in the decision-making processes of companies in situations of crises directly affecting employment.

To promote collective bargaining on all issues arising as a result of the pandemic, which will allow the development and concretization of basic legislation and the development of measures on digital rights, remote work, training in digital competences, the use of digital means in workers information and consultation processes, etc.

What of these in your opinion should be permanently incorporated - irrespective of the pandemic - into information and consultation and even to be previewed by legislation?

- Remote work
- Digital rights of workers
- Training on digital skills
- Analysis of occupational risks associated with new forms of work such as remote work mainly ergonomie and psychosocial risks.
- The use of new information and communication technologies in industrial relations, in processes of information and consultation of workers, in collective bargaining and in trade union action itself.

The impact of Covid-19 in Information and Consultation - the need for organisational and technological adaptations

[ES]

Q1: Información y consulta, en relación con el Covid-19, necesidades de reorganización y digitalización de procesos (organización de reuniones, elecciones, representatividad, confidencialidad, etc).

Respecto a los cambios en la información y consulta a los trabajadores sobre las medidas adoptadas frente al Covid-19:

(1) ¿Cómo se mantiene informados a los trabajadores sobre los cambios en la legislación y sobre las medidas adoptadas por los organismos públicos?

La información llegaba a los trabajadores desde las empresas, directamente o a través de los representantes sindicales.

Los sindicatos realizaron una importante labor de difusión de las medidas que se iban adoptando a nivel laboral y su aplicación en los distintos sectores de actividad y empresas, haciendo llegar esta información a los trabajadores de forma puntual, accesible y comprensible.

Se crearon algunos comités específicos de seguridad y salud laboral para asegurar la prevención de riesgos en las empresas, que se encargaron de facilitar información a los trabajadores sobre las medidas sanitarias que se adoptaban.

(2) ¿Está satisfecho con el nivel de información que le ha comunicado la dirección de la empresa?

En general sí, teniendo en cuenta la situación y circunstancias que se estaban viviendo.

¿Hay algún cambio en la frecuencia de la información?

Dada la situación de emergencia que se estaba viviendo, que requería la adopción de medidas de emergencia con carácter de urgencia por parte de las empresas la información era facilitada a los trabajadores de forma frecuente.

¿Cómo se lleva a cabo la consulta en su empresa durante la pandemia?

El Real Decreto-Ley 8/2020 del 17 de marzo sobre las medidas extraordinarias urgentes para hacer frente al impacto económico y social de COVID-19 estableció una reducción en los plazos de consulta y negociación con los trabajadores sobre las medidas acordadas en materia de empleo, que se acortaron de 15 a 7 días.

(3) ¿Cree que la información y consulta online activada durante la pandemia por el Estado resultó adecuada?

The impact of Covid-19 in Information and Consultation - the need for organisational and technological adaptations

En general los procesos de información si, los procesos de consulta no funcionaron tan bien ya que se comunicaba en muchos casos las medidas adoptadas sin mucha posibilidad de manifestar opinion al respecto de estas medidas.

¿Qué forma(s) de información y comunicación ha adoptado? ¿Cómo lo evalúa?

Toda la información directa fue a través de medios digitales: a través de correo electrónico, reuniones y conferencias on-line principalmente.

Se trasladó también mucha información a través de la página web: noticias e informes, actualizaciones en materia de legislación que se iba aprobando, boletines informativos, etc.

En aquellos sectores considerados prioritarios, como el sector del comercio, la información también se facilitaba de forma presencial a los trabajadores.

¿Qué formas de comunicación entre los representantes sindicales ha adoptado? ¿Le parecen eficientes? ¿Qué problemas, si los hubo, ha encontrado?

Toda la información se produjo on-line a través de medios digitales: correo electrónico, reuniones y conferencias on-line principalmente.

Las principales dificultades se produjeron por la necesidad de adaptación rápida a estos medios digitales sin conocimiento ni experiencia previa sobre los mismos. Cuando se estaba en teletrabajo tampoco se contaba con asistencia técnica para solventar dudas en la utilización de estos medios.

(4) ¿Existe una forma digital específica de proceso de representación sindical o de los empleados (por ejemplo, organización de reuniones, elecciones, comunicación con cargos o representantes sindicales, informar a los empleados sobre el resultado del proceso de información y consulta, etc.) que haya aplicado durante la pandemia el Covid 19? ¿Cree que actualmente funciona? ¿Hubo algún problema relacionado con la confidencialidad de la información, con la garantía de la integridad del voto, con la participación de los empleados en el proceso comparado con su participación antes la crisis del Covid, etc.?

Los medios digitales de información y comunicación utilizados durante la pandemia en la acción sindical siguen utilizándose actualmente.

Los procesos de elección de representantes y cargos sindicales se suspendieron durante la Pandemia y a posteriori, cuando la situación sanitaria ha mejorado se han retomado. Actualmente se están experimentando algunas plataformas para la realización de elecciones sindicales on-line, aunque ninguna garantiza al 100% la seguridad jurídica de estos procesos ni la confidencialidad del voto.

(5) Al utilizar estos medios digitales, ¿ha encontrado algún problema con la legislación nacional existente?

The impact of Covid-19 in Information and Consultation - the need for organisational and technological adaptations

La legislación nacional española, regula en la Ley 3/2018 la protección de datos personales y la garantía de los derechos digitales.

Durante la Pandemia se incrementó exponencialmente el uso de medios digitales en las relaciones de trabajo, e incluso la prestación del trabajo a distancia, no obstante, a pesar de la regulación legal existente aún hay muchos aspectos a concretar, en lo que se refiere a la protección de los derechos digitales de los trabajadores como son:

- El derecho a la intimidad en relación con el uso de dispositivos móviles de empresa.
- El derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia o de grabación en los lugares de trabajo.
- El derecho a la intimidad de los trabajadores frente al uso de dispositivos de geolocalización.
- El derecho a la desconexión laboral digital.
- Los derechos digitales en la negociación colectiva.

Q2: Respuesta de empleados y sindicatos al nuevo panorama de información y consulta

Sobre la información que recibió y las posibilidades de consulta durante la pandemia:

(1) En los dos años de experiencia vividos durante la pandemia, ¿cuáles fueron las mayores dificultades que encontró y sus principales aprendizajes, como trabajador y como representante sindical?

Las mayores dificultades encontradas como trabajadores y como representantes sindicales fue enfrentarse a la incertidumbre y la preocupación que generó la crisis sanitaria a nivel laboral, ante el miedo a la pérdida del puesto de trabajo y a las consecuencias de la crisis en el empleo.

Otras dificultades vinieron por los continuos cambios legislativos y de las medidas acordadas en el ámbito laboral, la falta de información y formación para el uso de medios digitales.

El mayor aprendizaje obtenido fue comprobar la capacidad de resiliencia y adaptación de los trabajadores a los continuos cambios que se dieron en el ámbito laboral.

(2) En su opinión, ¿el período de la pandemia y las medidas tomadas en relación con ella tuvieron un resultado positivo, negativo o nulo en relación con los trabajadores?

El resultado de las medidas acordadas fue en general positivo, el dialogo social en España funcionó bien, se adoptaron importantes acuerdos en materia de empleo con el consenso de los agentes sociales. Los Expedientes de Regulación de Empleo- ERTES fueron una medida clave para más de 3,5 millones de trabajadores ya que permitieron evitar la pérdida masiva de puestos de trabajo, al suspenderse el empleo y permitir a los trabajadores el acceso a prestaciones económicas durante el periodo de suspensión.

The impact of Covid-19 in Information and Consultation - the need for organisational and technological adaptations

Dado que la pandemia no ha terminado, ¿qué puede ayudar en particular a mejorar la situación que se trata en la pregunta anterior?

En general sería conveniente mejorar los procesos de comunicación entre empresa y trabajadores para que la información se reciba en tiempo y forma adecuados para permitir la participación de los trabajadores en los procesos de toma de decisiones de las empresas ante situaciones de crisis que afectan directamente al empleo.

Impulsar la negociación colectiva en todos aquellos temas surgidos como consecuencia de la Pandemia, que permita desarrollar y concretar la legislación básica y desarrollar medidas sobre derechos digitales, teletrabajo, formación en competencias tecnológicas, el uso de medios digitales en la información y consulta a los trabajadores, etc.

¿Cuáles de sus propuestas a la pregunta anterior, a su juicio, deberían incorporarse permanentemente - independientemente de la pandemia - en la información y consulta e incluso debieran ser regulados por la legislación?

- Teletrabajo
- Derechos digitales de los trabajadores
- Formación continua sobre competencias digitales
- Análisis de los riesgos laborales asociados a las nuevas formas de trabajo como el trabajo a distancia: riesgos ergonómicos y psicosociales.
- La utilización de las nuevas tecnologías de la información y comunicación en las relaciones laborales, en los procesos de información y consulta a los trabajadores, en la negociación colectiva y en la propia acción sindical.

The project NewChallenges+ is co-funded by the DG Employment and Social Affairs of the EC.