

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

## Auf dem transnationalen Workshop in Rom diskutierte Themen

[DE]

**Q1: Information und Beratung im Zusammenhang mit Covid-19, Notwendigkeit der Reorganisation und Digitalisierung von Prozessen (Organisation von Sitzungen, Wahlen, Repräsentativität, Vertraulichkeit usw.). Bezüglich der Änderungen bei der Information und Konsultation aufgrund der Maßnahmen gegen Covid-19:**

**(1) Wie bleiben Sie über Änderungen der Gesetzgebung und der staatlichen Richtlinien informiert?**

Die Informationen wurden den Arbeitnehmern von den Unternehmen direkt oder über die Gewerkschaftsvertreter übermittelt.

Die Gewerkschaften hatten die wichtige Aufgabe, die auf Arbeitsebene ergriffenen Maßnahmen und deren Anwendung in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen und Unternehmen zu verbreiten und den Arbeitnehmern diese Informationen rechtzeitig, zugänglich und verständlich zur Verfügung zu stellen.

Um die Risikoprävention in den Unternehmen zu gewährleisten, wurde eine Reihe spezifischer Ausschüsse für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz eingerichtet, die die Aufgabe hatten, die Arbeitnehmer über die getroffenen Gesundheitsmaßnahmen zu informieren.

**(2) Sind Sie mit dem Umfang der Informationen zufrieden, die Ihnen von der Unternehmensleitung mitgeteilt wurden?**

Im Allgemeinen ja, unter Berücksichtigung der Situation und der Umstände, die Sie erlebt haben.

**Gibt es eine Veränderung in der Häufigkeit der Informationen?**

In Anbetracht der aktuellen Notsituation, die es erforderlich machte, dass die Unternehmen dringend Notmaßnahmen ergriffen, wurden die Arbeitnehmer häufig informiert.

**Wie läuft die Konsultation in Ihrem Unternehmen während der Pandemie ab?**

Mit dem königlichen Gesetzesdekret 8/2020 vom 17. März über dringende außerordentliche Maßnahmen zur Bewältigung der wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen von COVID-19 wurden die Fristen für die Anhörung und Verhandlung mit den Arbeitnehmern über die vereinbarten Beschäftigungsmaßnahmen von 15 auf 7 Tage verkürzt.

**(3) Sind Sie der Meinung, dass die während der Pandemie vom Staat aktivierte Online-Information und -Konsultation angemessen war?**

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

Im Allgemeinen haben die Informationsprozesse gut funktioniert. Die Beratung hat nicht so gut funktioniert, da in vielen Fällen die beschlossenen Maßnahmen mitgeteilt wurden, ohne dass die Möglichkeit bestand, eine Meinung zu diesen Maßnahmen zu äußern.

**Welche Art(en) der Information und Kommunikation haben Sie gewählt? Wie bewerten Sie diese?**

Alle direkten Informationen erfolgten über digitale Medien: hauptsächlich über E-Mail, E-Meetings und Online-Konferenzen.

Informationen wurden auch über die Webseiten übermittelt: Nachrichten und Berichte, Aktualisierungen von Rechtsvorschriften, die gerade verabschiedet werden, Newsletter usw.

In den Sektoren, die als vorrangig angesehen wurden, wie z. B. im Handel, wurden die Informationen auch persönlich an die Arbeitnehmer am Arbeitsplatz weitergegeben.

**Welche Formen der Kommunikation zwischen den Gewerkschaftsvertretern haben Sie gewählt? Halten Sie diese für effizient? Auf welche Probleme sind Sie gegebenenfalls gestoßen?**

Alle Informationen wurden online über digitale Medien bereitgestellt: hauptsächlich E-Mail, Sitzungen und Online-Konferenzen.

Die Hauptschwierigkeiten ergaben sich aus der Notwendigkeit, sich schnell auf diese digitalen Medien einzustellen, ohne dass man über die entsprechenden Vorkenntnisse oder Erfahrungen verfügte. Es gab auch keine technische Unterstützung, um Zweifel bezüglich der Nutzung von Telearbeit auszuräumen.

**(4) Gab es ein bestimmtes digitales Verfahren der Gewerkschafts- oder Arbeitnehmervertretung (z. B. Organisation von Sitzungen, Wahlen, Kommunikation mit Gewerkschaftsfunktionären, Unterrichtung der Arbeitnehmer über die Ergebnisse des Informations- und Konsultationsprozesses usw.), das Sie während der Covid 19-Krise eingesetzt haben? Glauben Sie, dass es derzeit funktioniert? Gab es irgendwelche Probleme im Zusammenhang mit der Vertraulichkeit, der Gewährleistung der Integrität der Abstimmung, der Beteiligung der Arbeitnehmer am Prozess im Zusammenhang mit ihrer jeweiligen Beteiligung vor der Covid-Krise usw.?**

Die digitalen Informations- und Kommunikationsmittel, die während der Pandemie bei Gewerkschaftsaktionen eingesetzt wurden, funktionieren derzeit und werden auch in Zukunft beibehalten, denn es heißt: "Sie sind gekommen, um zu bleiben".

Die Wahlen von Gewerkschaftsvertretern und -positionen wurden während der Pandemie ausgesetzt, und als sich die gesundheitliche Situation verbessert hatte, wurden die anstehenden Wahlen wieder aufgenommen. Derzeit wird mit einigen Online-Plattformen für Gewerkschaftswahlen experimentiert, obwohl es keine 100-prozentige Garantie für die Rechtssicherheit dieser Verfahren oder die Vertraulichkeit der Stimmabgabe gibt.

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

## **(5) Sind Sie bei der Nutzung dieser digitalen Möglichkeiten auf irgendwelche Probleme mit den bestehenden nationalen Rechtsvorschriften gestoßen?**

Die spanische Gesetzgebung regelt im Gesetz 3/2018 den Schutz personenbezogener Daten und die Gewährleistung der digitalen Rechte.

Während der Pandemie hat die Nutzung digitaler Medien in den Arbeitsbeziehungen exponentiell zugenommen, ebenso wie die generelle Einführung von Fernarbeit. Doch trotz der bestehenden gesetzlichen Regelung in Spanien gibt es noch viele Aspekte, die konkretisiert werden müssen, was den Schutz der digitalen Rechte der Arbeitnehmer betrifft:

- Das Recht auf Privatsphäre in Bezug auf die Nutzung der mobilen Geräte des Unternehmens.
- Das Recht auf Privatsphäre in Bezug auf den Einsatz von Videoüberwachungs- oder Aufzeichnungsgeräten am Arbeitsplatz.
- Das Recht der Arbeitnehmer auf Privatsphäre bei der Verwendung von Geolokalisierungsgeräten.
- Das Recht auf digitale Abschaltung von der Arbeit.
- Digitale Rechte bei Tarifverhandlungen.

## **Q2: Reaktion der Arbeitnehmer und Gewerkschaften auf die neue Landschaft der Information und Konsultation über die Informationen, die Sie erhalten haben, und die Möglichkeiten der Anhörung während der Pandemie:**

### **(1) Was waren nach Ihren zweijährigen Erfahrungen während der Pandemie die größten Schwierigkeiten, mit denen Sie konfrontiert waren, und die wichtigsten Erkenntnisse, die Sie als Arbeitnehmer und als Gewerkschaften gewonnen haben?**

Die größten Schwierigkeiten, denen wir als Arbeitnehmer und Gewerkschaftsvertreter begegneten, waren die Unsicherheit und die Besorgnis, die die Gesundheitskrise am Arbeitsplatz angesichts der Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes und den Folgen der Beschäftigungskrise hervorrief.

Weitere Schwierigkeiten ergaben sich aus den ständigen Gesetzesänderungen und den im Arbeitsbereich beschlossenen Maßnahmen, dem Mangel an Informationen und Schulungen für die Nutzung der digitalen Medien.

Der größte Lerneffekt war die Widerstandsfähigkeit und die Anpassung der Arbeitnehmer an die ständigen Veränderungen an den Arbeitsplätzen.

### **(2) Haben sich Ihrer Meinung nach die Pandemiezeit und die in diesem Zusammenhang ergriffenen Maßnahmen positiv, negativ oder gar nicht auf die Arbeitnehmer ausgewirkt?**

Das Ergebnis der vereinbarten Maßnahmen war im Allgemeinen positiv. Der soziale Dialog in Spanien hat gut funktioniert, wichtige Beschäftigungsvereinbarungen wurden im

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

Einvernehmen mit den Sozialpartnern angenommen. Die Beschäftigungsregulierungsdateien (ERTES) waren eine Schlüsselmaßnahme für mehr als 3,5 Millionen Arbeitnehmer, da sie es ermöglichten, den massiven Verlust von Arbeitsplätzen zu vermeiden, indem sie die Beschäftigung aussetzten und den Arbeitnehmern während des Zeitraums der Aussetzung Zugang zu Sozialversicherungsleistungen gewährten.

**Was kann in Anbetracht der Tatsache, dass die Pandemie noch nicht beendet ist, zur Verbesserung der Situation beitragen, die Sie in der vorherigen Frage erwähnten?**

Generell wäre es wünschenswert, die Kommunikationsprozesse zwischen Unternehmen und Arbeitnehmern zu verbessern, damit die Informationen rechtzeitig und in geeigneter Form ankommen. Ebenso das Arbeitnehmer in solchen Krisensituationen, auch an den Entscheidungsprozessen der Unternehmen beteiligt können.

Förderung von Tarifverhandlungen zu allen Fragen, die sich aus der Pandemie ergeben, was die Entwicklung und Konkretisierung grundlegender Rechtsvorschriften und die Entwicklung von Maßnahmen zu digitalen Rechten, Fernarbeit, Ausbildung in digitalen Kompetenzen, Nutzung digitaler Mittel in den Informations- und Konsultationsprozessen der Arbeitnehmer usw. ermöglichen wird.

Welche dieser Themen sollten Ihrer Meinung nach - unabhängig von der Pandemie - dauerhaft in die Information und Konsultation einbezogen werden und sogar in der Gesetzgebung vorgesehen werden?

- Fernarbeit
- Digitale Rechte der Arbeitnehmer
- Ausbildung in digitalen Fähigkeiten
- Analyse der beruflichen Risiken, die mit neuen Arbeitsformen wie der Telearbeit verbunden sind, insbesondere ergonomische und psychosoziale Risiken.
- Die Nutzung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien in industriellen Beziehungen, in Prozessen der Information und Konsultation von Arbeitnehmern, in Tarifverhandlungen und in Gewerkschaftsaktionen selbst.

## **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).**

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

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?

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.

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

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?

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

- 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.

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

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

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.