



## FINAL CONFERENCE

Athens, 4 November 2022

---

**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 Good Practices and Cases detected during the COVID-19 Pandemic in Spain

Präsentation bewährter Praktiken und der  
während der COVID-19-Pandemie in Spanien  
festgestellten Fälle



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/>

# GOOD PRACTICES IN SPAIN

DEFINICIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS	DEFINITION von Best Practice
<p>Se propone como definición de Buena Práctica la siguiente:</p> <p><i>"Normativa, actuaciones, metodologías o herramientas puestas en marcha en el ámbito del empleo, las relaciones laborales y el dialogo social durante la Pandemia del Covid-19, que han demostrado su capacidad para introducir transformaciones con resultados positivos".</i></p>	<p><i>Die folgende Definition von Best Practice wird vorgeschlagen:</i></p> <p><i>"Rechtsvorschriften, Maßnahmen, Methoden oder Instrumente, die während der Covid-19-Pandemie in den Bereichen Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen und sozialer Dialog eingeführt wurden und ihre Fähigkeit unter Beweis gestellt haben, Veränderungen mit positiven Ergebnissen einzuleiten".</i></p>

# Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTEs)

ERTEs	ERTEs
<p>Entre las medidas más importantes adoptadas durante la Pandemia para proteger el empleo está la aprobación de los <b>Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE)</b>, que han dado cobertura a más de 3,6 millones de trabajadores en el punto más alto de la Pandemia. Regulados en la <i>Ley 8/2020 de 17 de marzo, de medidas urgentes y extraordinarias para hacer frente al impacto generado por el Covid.</i></p> <p>Algunos sectores, como la hostelería, el comercio no alimentario y algunas actividades industriales se acogieron a esta medida el 100% plantilla.</p> <p>Los ERTES en algunos casos suponían la suspensión total del empleo y en otros la reducción de la jornada laboral.</p>	<p>Zu den wichtigsten Maßnahmen, die während der Pandemie zum Schutz der Beschäftigung ergriffen wurden, gehörte die Genehmigung von Zeitarbeitsregelungen (<b>ERTE</b>), die auf dem Höhepunkt der Pandemie mehr als 3,6 Millionen Arbeitnehmern Schutz boten. Geregelt im Gesetz 8/2020 vom 17. März über dringende und außerordentliche Maßnahmen zur Bewältigung der wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen der Covid-Pandemie.</p> <p>In einigen Sektoren wie dem Hotel- und Gaststättengewerbe, dem Handel (nicht im Lebensmittelbereich) und einigen Industriezweigen befanden sich 100 % der Arbeitskräfte in der ERTE.</p> <p>Die ERTE beinhaltete in einigen Fällen die vollständige Aussetzung der Beschäftigung und in anderen die Verkürzung der Arbeitszeit.</p>

# Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTEs)

ERTEs	ERTEs
<p>El importe de la prestación que cobraba el trabajador era el 70% del salario base y el 50% a partir del séptimo mes. Todos los trabajadores tenían derecho a esta prestación, aunque no hubieran cotizado el tiempo mínimo exigido para cobrar el desempleo (365 días).</p> <p>Durante el periodo de duración de los ERTE el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social de los trabajadores afectados se mantuvo y las asumió el Estado, por tratarse de ERTEs motivados por "fuerza mayor"</p> <p>La obligación para las empresas acogidas a estos expedientes de regulación es que no podían despedir a los trabajadores/as durante 6 meses desde la incorporación al empleo.</p> <p>Algunas empresas además complementaron el salario de los trabajadores hasta el 100%, especialmente las empresas grandes.</p>	<p>Die Höhe der Leistung, die der Arbeitnehmer erhielt, betrug 70 % des Grundgehalts und 50 % ab dem siebten Monat. Alle Arbeitnehmer, die sich in einer ERTE-Situation befanden, hatten Anspruch auf diese Leistung, auch wenn sie nicht die für den Bezug von Arbeitslosengeld erforderliche Mindestzeit (365 Tage) eingezahlt hatten.</p> <p>Während der Dauer der ERTE wurde die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge der betroffenen Arbeitnehmer beibehalten und vom Staat übernommen, da es durch "höhere Gewalt" begründet war.</p> <p>Die Unternehmen, die diese Regelung in Anspruch genommen haben, waren verpflichtet, die Arbeitnehmer innerhalb von sechs Monaten ab dem Zeitpunkt ihrer Einstellung nicht zu entlassen.</p> <p>Einige Unternehmen, vor allem Großunternehmen, stockten die Gehälter der Arbeitnehmer um bis zu 100 % auf.</p>

# Measures to help reconcile work and family demands

## PLAN “ME CUIDA”

El **Plan Me Cuida** es una de las medidas que aprobó el Gobierno de forma extraordinaria en el contexto de la Pandemia para ofrecer cobertura a las personas trabajadoras. Concretamente, este Plan fue diseñado para facilitar la conciliación de las familias en un momento realmente complicado. Se encuentra regulado en el artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

Permitía a la persona trabajadora flexibilizar su jornada laboral para cuidar al cónyuge o pareja de hecho y de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad. Hablamos de padres, madres y abuelos/as en línea ascendente, y los hijos/as y nietos/as en línea descendente. Dicha flexibilización debía ser acordada con la empresa y no suponía la pérdida de salario.

El **Plan Me Cuida** también contemplaba la reducción de jornada, que debe acordarse igualmente con la empresa. La reducción supone una pérdida de salario proporcional al tiempo de trabajo que se reduce, pudiendo llegar al 100%. La medida solo es aplicable a personas trabajadoras por cuenta ajena, que debían justificar las circunstancias excepcionales derivadas del Covid-19.

## “ME CUIDA” PLAN

Der Plan Me Cuida war eine der Maßnahmen, die von der Regierung im Zusammenhang mit der Pandemie beschlossen wurden, um den Arbeitnehmern zu unterstützen. Dieser Plan wurde entwickelt, um die Unterhaltszahlungen von Familien in einer wirklich komplizierten Situation zu erleichtern. Er ist in Artikel 6 des Königlichen Gesetzesdecrets 8/2020 vom 17. März geregelt.

Es ermöglicht den Arbeitnehmern, ihre Arbeitszeit flexibler zu gestalten, um sich um ihre Ehepartner und Familienmitglieder bis zum zweiten Grad der Blutsverwandtschaft zu kümmern. Wir sprechen von Vätern, Müttern und Großeltern in aufsteigender Linie und Kindern und Enkeln in absteigender Linie. Diese Flexibilisierung musste mit dem Unternehmen vereinbart werden und hatte keine Gehaltseinbußen zur Folge.

Der Plan Me Cuida sieht auch eine Verringerung der Arbeitszeit vor, die ebenfalls mit dem Unternehmen vereinbart werden musste. Die Verringerung der Arbeitszeit hat einen Gehaltsverlust zur Folge, der proportional zur verringerten Arbeitszeit ist und bis zu 100 % betragen kann. Die Maßnahme gilt nur für Arbeitnehmer, die die außergewöhnlichen Umstände, die sich aus Covid-19 ergeben, begründen müssen.

# Remote Work Regulation

## LA LEY DEL TELETRABAJO

Durante la Pandemia el **teletrabajo** se implantó en la mayoría de los casos como una medida preventiva que garantizaba la protección de la salud de los trabajadores y el mantenimiento del empleo.

Una vez pasada la fase más crítica de la Pandemia, la generalización de teletrabajo hizo necesario desarrollar una regulación que diera respuesta a las diversas cuestiones que planteaba esta nueva forma de organización del trabajo, con este motivo se aprobó, en el marco del dialogo social tripartito la **Ley 28/2020 del trabajo a distancia**, que regula las condiciones mínimas del teletrabajo, que están siendo desarrolladas a través de la negociación colectiva o de acuerdos específicos con las empresas.

Algunas de estas condiciones mínimas: basado en la voluntariedad y el acuerdo por escrito entre trabajadores y empresarios, reversible por decisión del trabajador o de la empresa. Se reconoce el derecho al abono y compensación de gastos, el derecho a la intimidad y a la protección de datos, derecho a la desconexión digital, protección de los derechos colectivos...

## DAS GESETZ ZUR TELEARBEIT

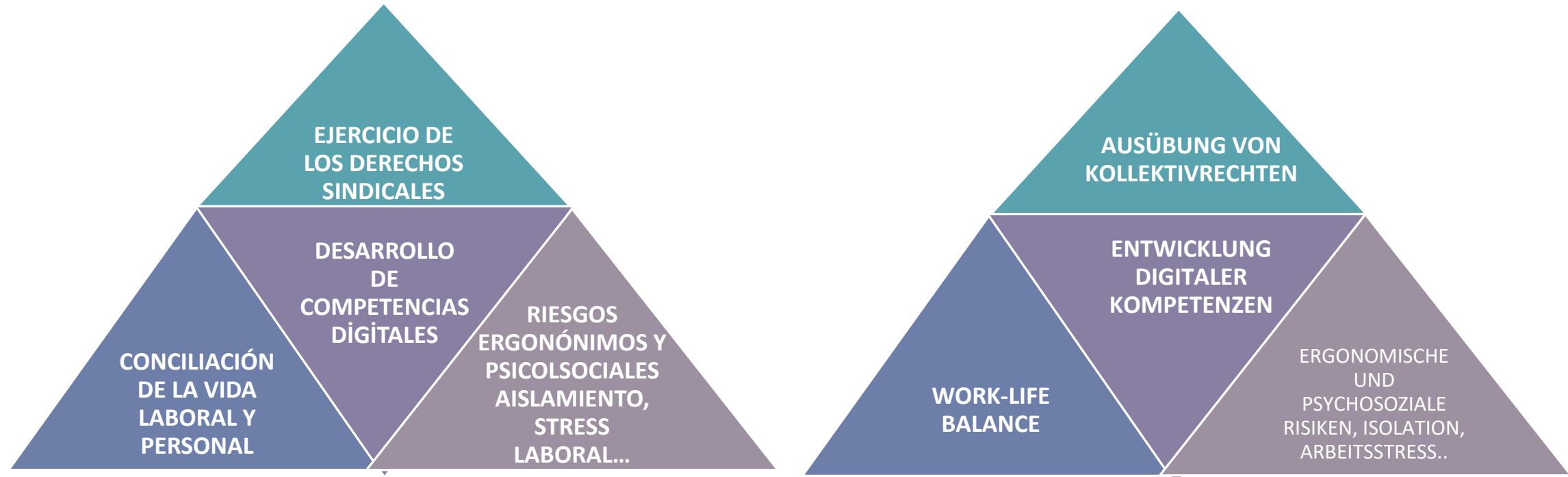
Während der Pandemie wurde die Telearbeit in den meisten Fällen als vorbeugende Maßnahme zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer und zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung eingesetzt. Nachdem die kritischste Phase der Pandemie überwunden war, machte die allgemeine Verbreitung der Telearbeit die Ausarbeitung einer Regelung erforderlich. Aus diesem Grund wurde im Rahmen des dreiseitigen sozialen Dialogs das Gesetz 28/2020 über Telearbeit verabschiedet. Das Gesetz regelt die Mindestbedingungen für Telearbeit, die in Tarifverhandlungen oder spezifische Vereinbarungen mit den Unternehmen ausgearbeitet wurden.

Einige dieser Mindestbedingungen: Sie beruhen auf Freiwilligkeit und einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern und können durch Entscheidung des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers rückgängig gemacht werden.

Das Recht auf Bezahlung und Aufwandsentschädigung wird anerkannt, ebenso wie das Recht auf Privatsphäre und Datenschutz, das Recht auf digitale Abschaltung, der Schutz kollektiver Rechte...

# LOS RETOS DEL TELETRABAJO / HERAUSFORDERUNGEN DER FERNARBEIT

---



# THANK YOU FOR THE ATTENTION

---

Project New Challenges+

Contract number: VS-2021-0059

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

