



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



GOOD PRACTICES IN SPAIN

DEFINICIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS

Se propone como definición de Buena Práctica la siguiente:

“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”.

DEFINITION OF GOOD PRACTICES

The following definition of Best Practice is proposed:

“Legislation, actions, methodologies or tools implemented during the Pandemic of the Covid-19 in the field of Employment, Labor Relations and Social Dialogue, which have demonstrated their capacity to introduce transformations with positive results”.

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 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. 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>Among the most important measures adopted during the Pandemic to protect employment was the approval of the Temporary Employment Regulation Files (ERTE), which have provided coverage to more than 3.6 million workers at the peak of the Pandemic. regulated in <i>Law 8/2020 of March 17, on urgent and extraordinary measures to face the economic and social impact generated by the Covid Pandemic</i>.</p> <p>In some sectors, such as hospitality, commerce (not food) and some industrial activities the 100% of the workforce were in ERTE.</p> <p>The ERTE in some cases involved the total suspension of employment and in others the reduction of the working time</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>The amount of the benefit received by the worker was 70% of the basic salary and 50% as from the seventh month. All workers in an ERTE situation were entitled to this benefit, even if they had not contributed for the minimum time required to receive unemployment benefits (365 days).</p> <p>During the period of the ERTE, the payment of the social security contributions of the affected workers is maintained and assumed by the State, as it was considered ERTEs motivated by "force majeure".</p> <p>The obligation for the companies that took advantage of these regulation proceedings is that they could not dismiss the workers for 6 months from the date of their incorporation to the job.</p> <p>Some companies also supplemented workers' salaries up to 100%, especially large companies.</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

The **Me Cuida Plan** is one of the measures approved by the Government in the context of the Pandemic to offer support to working people. Specifically, this Plan was designed to facilitate the conciliation of families in a really complicated moment. It is regulated in Article 6 of Royal Decree-Law 8/2020 of March 17.

It allows workers to make their working day more flexible in order to take care of their couples and family members up to the second degree of consanguinity. We are talking about fathers, mothers and grandparents in the ascending line, and children and grandchildren in the descending line. This flexibilization must be agreed with the company and does not entail loss of salary.

The **Me Cuida Plan** also contemplated the reduction of working hours, which must also be agreed with the company. The reduction implies a loss of salary proportional to the work time reduced, which can be up to 100%. The measure is only applicable to employees, and they had to justify the exceptional circumstances derived from Covid-19.

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...

THE LAW OF TELEWORKING

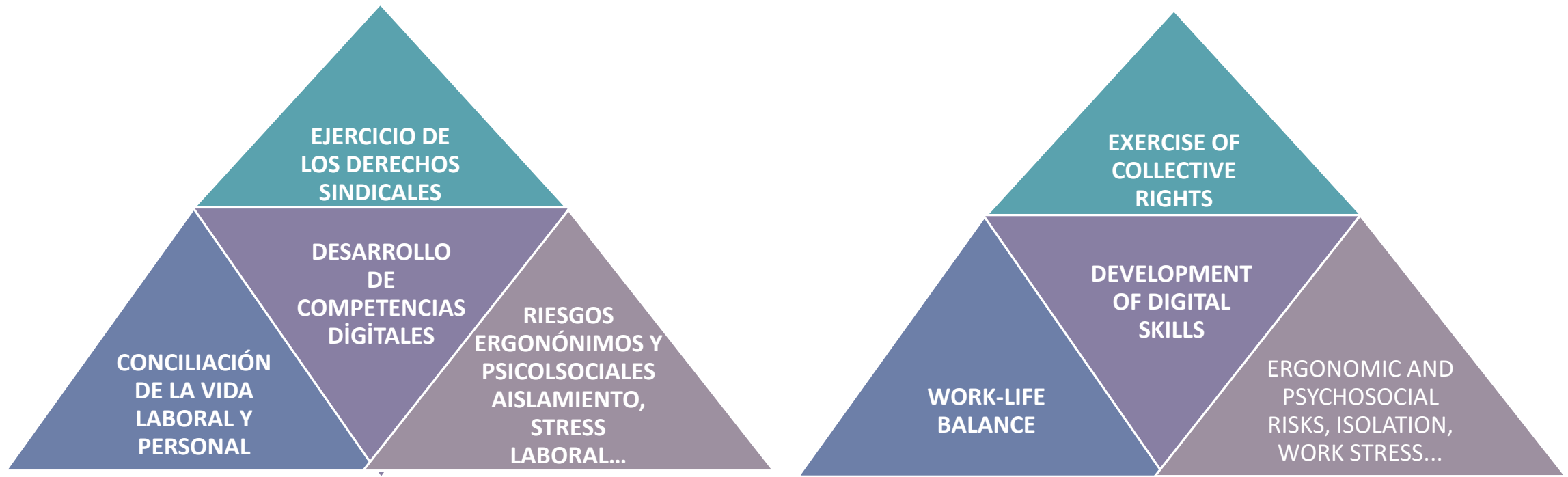
During the Pandemic, **teleworking** was implemented in most cases as a preventive measure that guaranteed the protection of workers' health and the maintenance of employment.

Once the most critical phase of the Pandemic had passed, the generalization of teleworking made it necessary to develop a regulation that would respond to the various issues raised by this new form of work organization. For this reason, within the framework of the tripartite social dialogue, the **Law 28/2020 on Teleworking** was approved, which regulates the minimum conditions for teleworking, which are being developed through collective bargaining or specific agreements with the companies.

Some of these minimum conditions: based on voluntariness and written agreement between workers and employers. reversible by decision of the worker or employer.

The right to payment and compensation of expenses is recognized. as well as the right to privacy and data protection, the right to digital disconnection, protection of collective rights...

LOS RETOS DEL TELETRABAJO /CHALLENGES OF REMOTE WORK



THANK YOU FOR THE ATTENTION

Project New Challenges+
Contract number: VS-2021-0059
Website: <https://newchallengesplus.obes.gr/>

