



**Bargaining
upfront** in the
digital age



The project is
co-funded by the EU

Representantes de los trabajadores 4.0 (Workers' Reps 4.0): Guía Actualizada y Digitalizada





Seguridad en el empleo

Se espera que las tecnologías digitales produzcan efectos positivos a largo plazo en el empleo; pero al mismo tiempo habrá pérdidas de empleos en los sectores manufactureros tradicionales, donde el declive comenzó ya en la década de 1970, cuando la demanda de productos manufacturados comenzó a disminuir, y los precios de la energía aumentaron. Frente a este reto, las principales reacciones de las empresas occidentales fueron la automatización y la subcontratación. La pandemia de COVID-19 ha acelerado aún más las prácticas de automatización y subcontratación con fuertes impactos, sobre todo en los trabajadores con un nivel educativo bajo. Para mitigar esta tendencia negativa (es más probable que no se revierta), se ha argumentado que la industria manufacturera europea debe enfocarse en las actividades y servicios de mayor valor añadido, que son intensivos en tecnología y requieren la recalificación y la mejora calificación de los trabajadores. Se

espera que estos estimulen la productividad de la mano de obra y, como consecuencia, provoquen un crecimiento en puestos de trabajo.

Para enfrentar este desafío/reto, los representantes de los trabajadores deben exigir una mayor transparencia en los procesos de información y consulta, que deben comenzar en el momento apropiado para permitirles participar junto con la dirección o gerencia en la toma de decisiones sobre planes industriales de gran alcance y que abarque la introducción de nuevas tecnologías y análisis de su impacto relacionado en el trabajo. Asimismo, a nivel local o intersectorial nacional, se requieren soluciones mejores y compartidas, con la implicación de las patronales y las autoridades, para garantizar una transición laboral sin problemas (mediante iniciativas de formación, preparación, e inserción laboral) para los trabajadores despedidos como resultado de cambios estructurales.

El Fondo de Transición de Empleo para Trabajadores de Cuello Azul en Suecia

En 2004, la Confederación de Sindicatos Suecos para los trabajadores de cuello azul (Landsorganisationen i Sverige - LO) y la Confederación de Empresas Suecas (Svenskt Näringsliv) firmaron un acuerdo para establecer medidas de apoyo en caso de despidos por falta de trabajo.

En esa ocasión, se constituyó el Fondo de Transición de Empleo (Trygghetsfonden - TSL) como un organismo conjunto encargado de la ejecución del acuerdo. TSL es uno de los 10 consejos asesores de seguridad laboral de Suecia, creado por los interlocutores sociales y financiado por empleadores con el objetivo de anticipar y gestionar los cambios estructurales. Las soluciones de TSL abarcan orientación para los trabajadores en la búsqueda de un nuevo

trabajo, la puesta en marcha de un nuevo negocio y la inscripción en nuevas perspectivas educativas o formativas. Cuando sea necesario, TSL también puede proporcionar cursos cortos de formación profesional y la validación de los conocimientos y habilidades profesionales para mantener la empleabilidad de las personas. Las soluciones de TSL se aplican a todos los lugares de trabajo que se afrontan a una reestructuración y están cubiertos por un acuerdo colectivo con una federación sindical afiliada a LO. En la actualidad, el presidente de TSL proviene de la Organización de Trabajadores Metalúrgicos de Suecia (IF Metall). Más información en <https://www.tsl.se>.

Nuevas Soluciones para las Transiciones Ocupacionales y la Carrera Profesional de los Trabajadores en Bélgica: el Fondo “Mtech+”

En mayo de 2021, como consecuencia de la demanda de habilidades técnicas y blandas (creatividad, flexibilidad, pensamiento crítico, etc.) debido a la digitalización y los avances tecnológicos, los sindicatos y patronales de la industria de la metalurgia en Bélgica concibieron y rediseñaron el fondo interprofesional sectorial, constituido originalmente en los años ochenta. De ese modo, el nuevo fondo “Mtech+” se estableció para apoyar a los trabajadores en la evaluación de su trayectoria profesional y en la participación de éstos en planes de desarrollo profesional, pudiéndose extender potencialmente más allá de sus trabajos actuales y evolucionando hacia sus talentos e intereses. Además, el fondo tiene como meta alentar a las empresas a adoptar políticas a largo plazo para sus empleados, con el objetivo de alcanzar la empleabilidad sostenible (tanto dentro como fuera de la empresa), un liderazgo comprometido y un trabajo decente. La financiación de “Mtech+” es negociada por interlocutores sociales sectoriales cada dos años. Actualmente asciende al 0,32% del salario

bruto de cada trabajador, al que se suman otras aportaciones acordadas normalmente a nivel local. Los recursos de “Mtech+” se destinan a financiar iniciativas de formación y orientación dirigidas a trabajadores individuales o grupos (tanto trabajadores manuales como no manuales), así como a demandantes de empleo y estudiantes, a fin de facilitar transiciones ocupacionales y trayectorias profesionales sostenibles y de calidad. Para ello, además de financiar proyectos a nivel corporativo, “Mtech+” ha construido algunas herramientas sectoriales globales entre las que se encuentran: la denominada ‘cuenta de carrera’ de 1.000 EUR por cada trabajador del sector, que se destinará al pago de cursos u otras iniciativas de formación o entrenamiento, que pueden ser seleccionadas libremente por los propios trabajadores y a las que pueden asistir fuera de su horario laboral; y un fondo totalmente dedicado a la reconversión de los trabajadores para prepararlos para los desafíos del futuro del trabajo.

Más información en <https://mtechplus.be/>.

Convenios Colectivos en Empresas Manufactureras Italianas que Facilitan la Transición de los Trabajadores de un Trabajo a otro fuera de las Empresas

El 8 de julio de 2021, la empresa farmacéutica Bayer y los representantes de los trabajadores firmaron un acuerdo sobre las implicaciones laborales del cierre de la planta de producción en Filago, en el área de Bérgamo. Cabe destacar que las partes acordaron una estrategia articulada para asegurar la continuidad laboral y salarial de los 46 trabajadores afectados. Conforme a lo establecido en el acuerdo a nivel de empresa, algunos empleados serían trasladados a otras unidades de producción o empresas del Grupo Bayer, mientras que a otros se les daría apoyo en la forma de recolocación (a otras empresas locales) y prejubilaciones. Para facilitar tanto la movilidad interna del grupo como las vías de recolocación, las partes acordaron un plan de actualización adaptado a las necesidades de las unidades y empresas receptoras. El plan de formación sería financiado por la propia Bayer y en caso de superar las 40 horas, los costes del

tiempo de formación correrían a cargo tanto de la empresa como de los trabajadores. Además, los profesionales de Bayer se encargarían de apoyar a los trabajadores en la búsqueda de nuevos trabajos (por ejemplo, ayudándoles en la redacción de sus currículos) y de realizar servicios de colocación laboral, estableciendo contactos con empresas locales y seleccionando puestos de trabajo relevantes, con la ayuda de la asociación de empresarios local. De forma similar, en diciembre de 2020, se firmó otro convenio entre la empresa metalúrgica Laika Caravans y representantes laborales, dejando constancia del compromiso de la empresa de contratar 60 trabajadores cesados temporalmente provenientes de otras empresas de la zona. Este acuerdo fue especialmente apoyado por la región de la Toscana, que otorgó incentivos de contratación y subvenciones para vías de mejora de competencias.



Desarrollo de habilidades

Si bien se espera que la mejora de habilidades en el empleo de manufactura se intensifique con el desarrollo de la Industria 4.0 y la creciente demanda para los expertos en diseño, científicos de datos industriales, estadísticos de big data y analistas de seguridad de datos, se calcula que habrá probablemente menos empleos relacionados directamente con la producción y las actividades administrativas rutinarias debido al largo proceso de automatización. Además, se exigirán habilidades de comunicación y de software, ya que el trabajo en equipo será cada vez más frecuente. De hecho, además de destruir algunos puestos de trabajo y de crear otros, se supone que la tecnología debe transformar el contenido del trabajo profundamente. En consecuencia, el análisis del problema de falta de información o de documentación en habilidades digitales en la población de la UE es solo una parte de la solución. Además, debe complementarse con otras medidas como el desarrollo de otras habilidades técnicas y de comportamiento

para garantizar que las personas y la tecnología sigan siendo interdependientes. La transición verde interactúa con un modelo de desarrollo digital disruptivo al cambiar la cara de la industria a escala global.

Para enfrentar este desafío/reto, los representantes de los trabajadores deben requerir programas de formación para los trabajadores cuando se vaya a introducir una nueva tecnología y realizar evaluaciones periódicas de las tareas y habilidades de los trabajadores para enfrentar su posible obsolescencia. Deben promover la rotación de puestos de trabajo para una mayor versatilidad y expansión de los roles de los trabajadores; también debe contribuir al desarrollo de sistemas destinados a evaluar y validar las competencias de los trabajadores para permitir una mejor movilidad entre empresas y sectores. Finalmente, deben cooperar con las empresas e instituciones educativas para planificar planes de estudio que satisfagan las necesidades futuras de la industria.

El 'derecho individual a la formación' para los trabajadores metalúrgicos en Italia

En Italia, en la renovación de 2016 del acuerdo colectivo a nivel nacional para el sector metalúrgico, la organización de trabajadores metalúrgicos italianos FIM-CISL y las otras federaciones sindicales, FIOM-CGIL y UILM-UIL, junto con las asociaciones de empleadores, Federmeccanica y Assisital, introdujeron un 'derecho individual a la formación' que se materializó en al menos 24 horas en 3 años dedicados a la formación, debido a cada trabajador metalúrgico empleado en las compañías cubiertas por el acuerdo. Si después de 2 años los trabajadores aún no han participado en los itinerarios formativos organizados por la empresa, tienen derecho a participar en cursos externos y la empresa tiene que cubrir los gastos relacionados hasta 300 euros. Con la renovación de 2021, el "derecho individual a la formación" se amplió y se articuló aún más a través del enfoque basado en un análisis adecuado de las necesidades de habilidades de los trabajadores y de las

empresas y el seguimiento de las actividades de formación, que serían realizadas por interlocutores sociales descentralizados. Además, para facilitar la planificación, la organización y el registro de actividades formativas para las empresas, los sindicatos del sector y las patronales acordaron la definición de un Protocolo que permitiera financiar la prestación nacional de servicios de formación mediante aportaciones empresariales de 1,5 EUR anuales por empleado. Dichos servicios, dirigidos particularmente a pequeñas y medianas empresas se referirían, entre otros, a la creación de una plataforma nacional donde la planificación y el registro de las horas de formación de los trabajadores se realizaría mediante la tecnología Blockchain, a la provisión de planes para la mejora de las habilidades digitales y el desarrollo de habilidades blandas para aprendices, y al apoyo al diseño de itinerarios formativos en alternancia.

El sistema de validación y certificación de conocimientos y habilidades en la industria metalúrgica sueca

‘CNC Technology 2017’ es un estándar para la validación y certificación de conocimientos y habilidades en tres niveles dentro de la industria metalúrgica en Suecia:

- Certificado Verde de Tecnología CNC;
- Certificado Azul de Tecnología CNC;
- Certificado Negro de la tecnología CNC.

Estos tres niveles corresponden a los niveles 4, 5 y 6 del Marco Europeo de Cualificaciones (EQF). Los Certificados Verde y Azul aseguran los requisitos de habilidades básicas; El Certificado Negro garantiza una experiencia de vanguardia en áreas específicas. El desarrollo del contenido de estos certificados comenzó en 1998 con un proyecto piloto en el Condado de Gävleborg, financiado por la Agencia Sueca para el Empleo (Arbetsförmedlingen) y la firma Lernia AB, e involucrando una red compuesta por IF Metall, compañías locales y universidades. Dentro de la red, la empresa Mapaz AB se comprometió con el diseño de la infraestructura de Internet para respaldar el proceso de aprendizaje a lo largo de toda la vida según ISO 9000. El proceso de desarrollo del sistema de validación y certificación en la industria del metal continuó a lo largo de los

años y hoy en día la empresa Skärteknikcentrum Sverige AB, propiedad de la Asociación Sueca de Componentes Mecanizados (Svenska Skärteknikföreningen), es responsable del desarrollo y de la garantía de calidad del contenido y la acreditación de los centros de pruebas para la certificación de conocimientos y habilidades. Actualmente hay 94 centros de prueba distribuidos en todo el país y organizados por universidades, escuelas secundarias superiores y empresas. La infraestructura de Internet que soporta todo el proceso es propiedad de la empresa Mapaz AB que garantiza también toda la gestión. Los grupos de interés de carácter privado en todo el sector proporcionan la financiación. Este sistema está destinado a ayudar a las empresas a reconocer y obtener una fuerza laboral calificada. Desde la perspectiva laboral, después del proceso de validación, los trabajadores reciben un certificado o un plan de desarrollo individual para adquirir las habilidades y el conocimiento que aún faltan. Al obtener un certificado, los trabajadores se benefician de una mayor movilidad en el mercado laboral. Más información en <https://sktc.se>.

La Promoción de Centros de Formación Sectoriales, Proyectos Conjuntos de Trabajadores y Dirección sobre Aprendizaje Permanente y Nuevos Perfiles Profesionales en los Sectores Manufactureros Búlgaros

En 2020, tras un análisis de la situación actual y las perspectivas evolutivas de las industrias involucradas, los sindicatos y las patronales que trabajan en los sectores del textil, la moda y el cuero redactaron un memorando conjunto para impulsar políticas sectoriales para una gestión compartida de las transiciones tecnológicas y verdes. Resulta interesante que, además de la definición de hojas de ruta para las transformaciones digitales y medioambientales, la inversión en la formación de los trabajadores y la implantación de centros de formación sectoriales que se han establecido entre las prioridades. Los interlocutores sociales que trabajan en la industria química prestaron especial atención al aprendizaje permanente con el Memorando firmado en 2020. En este último, se señala la necesidad de adaptar la formación y cualificación de los trabajadores a las necesidades reales de la empresa, para proporcionar a las empresas y los sindicatos buenas prácticas y ejemplos concretos sobre cómo mejorar la adaptabilidad de los trabajadores a los cambios tecnológicos mediante el aprendizaje permanente,

así como llevar a cabo proyectos conjuntos de trabajadores y dirección en el marco de los programas operativos nacionales “Desarrollo de recursos humanos” y “Competitividad” (2021-2027). Varios proyectos compartidos sobre la formación de trabajadores en base a las necesidades de los empleadores y de las personas se han llevado a cabo en la industria de la metalurgia.

Además, en el contexto de los programas operativos mencionados anteriormente, la confederación sindical búlgara, CITUB, ha puesto en marcha recientemente una iniciativa destinada a crear 450 nuevos perfiles profesionales dotados de habilidades digitales en 90 sectores económicos. Los perfiles se probarán en experimentos colectivos en diferentes sectores. Una vez que se definan las habilidades necesarias, se perfilarán los planes de estudio e itinerarios acordes a las profesiones identificadas. Después los centros de formación profesional autorizados por la agencia nacional dedicada, NAVET se dedicarán a poner en marcha dichos planes de estudios e itinerarios.

Trabajo a tiempo parcial para fines de formación en las empresas alemanas de metalurgia

En la reunión de 2018 de renovaciones de negociación colectiva, la Unión Industrial Alemana de Trabajadores Metalúrgicos (Industriegewerkschaft Metall – IG Metall) otorgó a los trabajadores el derecho de solicitar una ‘entrevista de calificación’ con sus empleadores, donde los trabajadores pueden expresar sus propias necesidades de formación. Esta entrevista deberá estar precedida por una discusión sobre el tema entre el trabajador individual y el comité de empresa, que generalmente analiza el panorama general y determina si es necesaria una mayor formación o al menos es apropiada para la empresa. Si la formación avanzada es considerada necesaria, el empleador debe asumir los costes y liberar al empleado del trabajo durante la duración del programa de formación; asimismo, si se considera que la formación adicional es apropiada, el empleador debe otorgarle al empleado el llamado ‘tiempo parcial educativo’

(hasta 7 años, antes de regresar al horario laboral normal). Esta medida se puede financiar a través de una cuenta de formación específica, donde el empleado recoge y ahorra horas extra, así como los subsidios pagados por trabajar los domingos o días festivos, o los permisos sabáticos proporcionados por el empleador. Por el contrario, si la capacitación especializada es simplemente un deseo personal, el trabajador debe gastar su propio tiempo y dinero. De manera interesante, además, después de la ‘entrevista de calificación’, se espera que el empleador y el trabajador individual lleguen a un acuerdo sobre la formación, que detallará la duración del proceso de formación, sus características principales (tiempo parcial o completo), su financiamiento y el regreso al horario normal de trabajo. Este acuerdo también se presentará al comité de empresa, que tiene derecho a asesorar a los trabajadores sobre estos temas.

La Estrategia Nacional Alemana de Competencias con la Participación de los Sindicatos

El 12 de junio de 2019, el Ministerio Federal del Trabajo y Asuntos Sociales (BMAS) y el Ministerio Federal de la Educación e Investigación (BMBF), junto con la Agencia Federal de Empleo (BA), los gobiernos regionales y los agentes económicos y sociales, lanzaron en Alemania la Estrategia Nacional de Habilidades (NWS). Entre los sindicatos que participaron en dicha estrategia, se encuentran la confederación DGB y sus principales organizaciones sectoriales, incluyendo IG Metall e IG BCE para la industria manufacturera. Los socios de la Estrategia persiguen el objetivo de agrupar sus actividades de formación y alinearlas con las necesidades tanto de empresarios como de trabajadores, en un esfuerzo por desarrollar una cultura de educación y formación continua (CET); lo cual es un requisito previo para la solidez económica y una garantía para los individuos y la sociedad en un mundo laboral cambiante. Hay que destacar también, todos los socios han acordado realizar actividades coherentes con diez objetivos, entre los que se encuentran: apoyar la transparencia de las oportunidades y programas de CET, en mayor medida a través de la expansión de estructuras de asesoramiento locales y el desarrollo de plataformas en línea y portales de información; cerrar las brechas para

el apoyo y para la creación de nuevos incentivos para la formación, principalmente mediante la provisión de permisos educativos subvencionados públicamente y permisos educativos a tiempo parcial para los empleados, la prórroga de sistemas de bonos de educación continua, o la implementación de proyectos focalizados; asegurar el asesoramiento permanente de CET en todo el país y reforzar el asesoramiento para el desarrollo de competencias, en particular para las pequeñas y medianas empresas; fortalecer la responsabilidad de los socios sociales, especialmente por medio de su participación en la identificación de itinerarios de transformación en los lugares de trabajo y sus efectos en las habilidades y el cierre de acuerdos sobre la formación de los trabajadores; aumentar la visibilidad y el reconocimiento de las competencias adquiridas por los trabajadores a través de la educación y la formación vocacional; desarrollar más cualificaciones de formación y programas CET; fortalecer la previsión estrategia y optimizar las estadísticas sobre CET.

Más información en https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/EN/Topics/Initial-and-Continuing-Training/national-skills-strategy.pdf?__blob=publicationFile&v=7,



Salud y seguridad en el trabajo

Si bien se espera que los robots asuman cada vez más los trabajos peligrosos que antes realizaban los trabajadores, es probable que las tecnologías de la información detecten los peligros con mayor eficacia; además es probable que puedan surgir nuevos riesgos. Por ejemplo, a partir de la interacción más estrecha entre humanos y equipos tecnológicos inteligentes con movimientos inesperados, la toxicidad de los materiales utilizados en las tecnologías de impresión 3D, la posición sedentaria asociada a la tecnología del Internet de las cosas (IoT) y los efectos psicológicos de la virtualización del trabajo y la posibilidad de trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar. Los síndromes como el tecnostress (que es el estrés derivado de los hábitos de trabajo y de colaboración alterados, debido a la introducción de nuevas tecnologías), el agotamiento ocupacional, el 'miedo a perderse' (FOMO, relacionado con la percepción de que otros pueden vivir maravillosamente experiencias de acuerdo a las publicaciones de redes sociales, mientras que usted no lo hace). Las instituciones nacionales y europeas ya han detectado 'nomofobia' (que es el miedo de estar sin el teléfono móvil) y 'phubbing' (que es el hábito de interactuar con el teléfono en lugar con seres humanos).

Además, se ha identificado el desarrollo de trastornos musculoesqueléticos en el puesto de trabajo como el resultado de la interacción entre factores de riesgo psicosociales y físicos.

Para enfrentar este desafío/reto, los representantes de los trabajadores deben insistir, también con el apoyo de los expertos de OHS (incluyendo psicólogos, ergonomistas, médicos del trabajo, etc.), en que los equipos inteligentes y los nuevos entornos de trabajo se configuren con un enfoque en los seres humanos, su seguridad y comodidad. Deberían adoptar estrategias de intervención holísticas e integrales, que reflejen la causalidad multifactorial (que surge tanto del individuo como del puesto de trabajo) de las enfermedades profesionales y accidentes laborales, y un enfoque participativo que incluya a todos los niveles de personal, para mejorar la identificación de riesgos relevantes y encontrar soluciones adecuadas. Al aumentar la conciencia de los trabajadores sobre un comportamiento más seguro y la colaboración con las nuevas tecnologías, los representantes de los trabajadores deben experimentar nuevas formas de prevenir las enfermedades psicológicas tras la virtualización del trabajo y la creciente interferencia entre el trabajo y la vida personal.

La Protección de la Salud de los Trabajadores a Distancia en Chiesi Farmaceutici en Italia

En julio de 2021, en Chiesi Farmaceutici, una empresa farmacéutica multinacional con sede en Parma (Italia), los representantes tanto de la empresa como de los trabajadores firmaron un acuerdo en el que se prestó especial atención a la conciliación de la vida familiar y personal, y a la integridad física y psicológica de los trabajadores que trabajan a distancia. En particular, ambas partes concretaron algunas normas de conducta, tales como: organizar reuniones entre las 9:00 y las 18:00 horas, conservando el horario del almuerzo;

evitar convocar videoconferencias una tras otra para dar tiempo a las personas para relajarse y prepararse para su siguiente cita; alentar a las personas a realizar estiramientos periódicamente para reducir dolores y presiones en el cuello; enviar correos electrónicos y comunicados preferentemente dentro del horario laboral habitual. Además, la empresa se comprometió a proporcionar a los trabajadores a distancia el apoyo psicológico necesario para evitar la aparición de sentimientos de aislamiento.

El Proyecto ‘Smart Safety’ de la Empresa Italiana ENI

En 2017, ENI Italia, parte del grupo multinacional homónimo que opera en el sector de la energía, seleccionó seis de sus establecimientos en los que implantaron tecnologías digitales innovadoras (como la Realidad Aumentada y el Internet de las Cosas), con el objetivo de mejorar la eficiencia en las actividades operativas y de toma de decisiones, así como en la salud y seguridad de los trabajadores. Con el fin de implementar el proyecto “Smart Safety” y cumplir con las obligaciones legales, especialmente en lo que respecta a la protección de datos de los trabajadores, ENI Italia emprendió un largo camino de negociaciones con los sindicatos sectoriales italianos, FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL y UILTEC-UIL, que implicó la firma de 22 convenios colectivos (7 de ellos referidos a toda la empresa, los demás a sitios

individuales). Tanto la negociación colectiva como la organización conjunta de programas de formación y sensibilización han permitido finalmente la introducción de EPI inteligentes y canales para compartir datos en tiempo real, destinados a informar de posibles situaciones inusuales o peligrosas, facilitando procesos de toma de decisiones más eficientes y proporcionando soporte remoto a los empleados en operaciones de campo. Cuatro años después del inicio del proyecto, cinco establecimientos han integrado completamente la innovación de “Smart Safety”. Sin embargo, existen algunos problemas persistentes en uno de los emplazamientos debido a la resistencia al cambio de algunos trabajadores y representantes laborales.

El ‘derecho a desconectarse’ en BMW en Alemania

Se ha introducido en muchas empresas a nivel europeo el ‘derecho a desconectarse’ del trabajo. Un ejemplo representativo es por ejemplo el acuerdo alcanzado en BMW en Alemania que entró en vigor en 2014, estipulando que todos los empleados pueden registrar el tiempo dedicado a trabajar fuera del establecimiento del empleador como tiempo de trabajo. Por ejemplo, si desean revisar su correo electrónico en casa, antes de ir a la oficina, se les permite hacerlo, pero tienen que informar el tiempo dedicado a la actividad fuera de la oficina a la empresa al final de la semana. Además, se les alienta a acordar ‘tiempos fijos de accesibilidad’ con sus supervisores; y fuera del horario de trabajo acordado, tienen derecho a desconectarse y no estar disponibles. Estas

disposiciones colectivas, complementadas con el lema de la compañía “Trabaje con flexibilidad, pero sepa también cómo desconectarse” (Flexible arbeiten, bewusst abschalten), están destinadas a contrastar el trabajo móvil informal y ayudar a las personas a conciliar el trabajo remunerado con la vida personal. Finalmente, se entrega una licencia para el trabajo a distancia a todos los empleados de BMW que finalizan una formación específica organizada por la empresa, compuesta por podcasts y módulos presenciales sobre la legislación en materia de la protección de datos, tiempos de trabajo, diseño del lugar de trabajo y salud y seguridad en el trabajo.



Procesamiento de datos de los empleados

El aumento de la personalización y la prestación de servicios de producción o de manufactura, así como la búsqueda de una mayor eficiencia en OHS y en la gestión de recursos humanos, puede tener como consecuencia la recopilación y el procesamiento de grandes cantidades de datos, incluidos datos sobre trabajadores individuales (por ejemplo, presencia y ausencia en el puesto de trabajo, la evaluación del nivel de finalización de la tarea, información física como frecuencia cardíaca y presión arterial, etc.). Estos datos también se pueden utilizar para automatizar y acelerar los procesos de toma de decisiones y la evaluación de los desempeños en el trabajo. Por lo tanto, surgen serias preocupaciones no solo sobre la privacidad y protección individual de los datos personales, sino también sobre la igualdad, la transparencia y la legalidad del procesamiento de datos, la toma de decisiones algorítmicas y la evaluación.

Para enfrentar este desafío/reto, los representantes de los trabajadores deben profundizar sus conocimientos sobre la regulación de la privacidad y la protección de datos, posiblemente también gracias al apoyo de expertos externos y solicitar una mayor participación en los procesos de toma de decisiones relacionados con la recopilación y análisis de datos. En este sentido, el enfoque de ‘negociar el algoritmo’ se está promoviendo a nivel internacional para alentar a los representantes de los trabajadores a negociar sobre la recopilación de datos, las formas de uso y los fines perseguidos. El objetivo de la negociación colectiva en este campo no debe ser simplemente preservar la privacidad de los trabajadores contra los intentos de monitorear el trabajo, sino también una mayor participación de los trabajadores en los procesos de toma de decisiones que son cada vez más afectados por los datos y su posible uso opaco.

Nuevos Derechos de los Representantes de los Trabajadores en España para Participar en los Procesos de Toma de Decisiones sobre el Uso y Protección de los Datos de los Trabajadores

En 2019, la confederación sindical española UGT inició una campaña destinada a sensibilizar a los representantes de los trabajadores sobre cuestiones relacionadas con la protección de los datos de los trabajadores y la salvaguardia de los derechos fundamentales a la luz de las nuevas tecnologías digitales en los lugares de trabajo. En julio de 2019, UGT publicó un manual sobre cómo negociar estos temas a nivel sectorial y a nivel de la empresa en su conjunto. En ese mismo año, la renovación del CCTN para la fabricación de metales, tecnologías y servicios introdujo algunas disposiciones importantes, incluido el establecimiento de un Observatorio nacional para la industria, encargado de analizar los procesos de transformación tecnológica, con el fin de permitir que los actores sociales sean proactivos y puedan adelantarse a las transformaciones actuales. Además, el acuerdo incluía un apartado expresamente dedicado a la protección de datos de los trabajadores y la salvaguardia de los derechos digitales. En relación con lo expresado en ese apartado, los empresarios

están obligados a informar a los representantes de los trabajadores a su debido tiempo sobre las decisiones relativas a la introducción de innovaciones digitales con posibles efectos en el entorno de trabajo y las condiciones laborales. Además de los principios expresados por la legislación europea sobre el tratamiento de datos (por ejemplo, proporcionalidad, minimización, legalidad, transparencia, integridad, privacidad), la CCTN obliga a los empresarios a definir, junto a los representantes de los trabajadores, los criterios para el uso de dispositivos digitales, mediante la elaboración de una serie de directrices internas que buscan regular, entre otros, las condiciones de uso y de acceso a los sistemas digitales, la configuración de programas y el almacenamiento de los datos. Finalmente, las partes negociadoras nacionales encomendaron a la negociación descentralizada la tarea de abordar las cuestiones relacionadas con el acceso y la modificación de datos, así como la limitación o la suspensión del procesamiento de los mismos.

La participación directa de los trabajadores italianos en la determinación y análisis de los datos que ellos mismos generan

En Nuovo Pignone, una empresa italiana del grupo General Electric Oil & Gas, cada estación o zona de trabajo está equipada con un panel donde cada trabajador tiene que insertar la información relacionada con una posible avería o mal funcionamiento. Cuando esto ocurre, el sistema genera una alerta con una orden de incidencia dirigida al equipo de trabajo que está a cargo de la resolución de posibles problemas. Es importante subrayar que antes de la instalación de este dispositivo, los trabajadores y sus representantes lograron entablar un diálogo con la administración y contribuyeron a la definición de la información específica que se insertará en el panel. Otro ejemplo relevante en este campo, es el caso del convenio colectivo de 2018 firmado en Partesa (una empresa que opera en el sector minorista), que contempla la instalación de

una aplicación de conducción segura en los teléfonos inteligentes que proporcionan a los trabajadores, con el objetivo de rastrear los datos y posteriormente mejorar los comportamientos de conducción de los empleados en el ejercicio de sus funciones. Como se indica en el acuerdo, la aplicación proporciona comentarios sobre los comportamientos de conducción individuales de los trabajadores. Sin embargo, solo se deben recopilar los comportamientos de conducción agregados (de un mínimo de 10 personas); luego se devuelven a los grupos de conductores y se analizan en las reuniones de 'seguridad' que se llevan a cabo en cada departamento, con el objetivo de resaltar los riesgos significativos al conducir un vehículo y adoptar estilos de conducción más conscientes y menos peligrosos.

Desde Alemania, un ejemplo de diseño participativo y compartido de herramientas de producción digital

En relación con el diseño participativo, IG Metall desempeña un papel muy proactivo (en lugar de meramente protector) en el campo de la transformación digital. Entre 2014 y 2016, destaca su contribución al diseño de 'APPSist', un sistema de asistencia inteligente utilizado en la producción y destinado a apoyar el taller en las actividades de trabajadores y permitiendo a los directivos disponer de manera flexible a sus empleados para la ejecución de diferentes tareas en beneficio de los estándares de eficiencia y calidad. La solución de software proporciona un sistema de conocimiento y asistencia sensible al contexto que se puede ampliar mediante la integración de tecnologías

de realidad virtual y aumentada. El desarrollo de 'APPSist' fue posible gracias a una asociación de múltiples partes interesadas, que involucró no solo a centros de investigación y universidades, sino también a sindicatos y asociaciones de empleadores, y fue financiada por el Ministerio Federal de Asuntos Económicos y Energía. La participación de IG Metall en el proyecto permitió al sindicato saber desde el principio, incluso antes de su aplicación en las empresas, el funcionamiento del sistema, los datos que necesita y cómo se procesan.

Más información en <https://edtec.dfki.de/en/projekt/appsist/>.



Jornada laboral y organización del trabajo

Los avances digitales ya están alterando los conceptos tradicionales del entorno de trabajo y la jornada laboral, al permitir a los trabajadores tener una mayor autonomía y flexibilidad tanto en tiempo como en localización. Estos desarrollos, que potencialmente satisfacen las orientaciones individuales, se relacionan con el incremento de los requisitos organizacionales para la flexibilidad del tiempo de trabajo, cambios debidos a las fluctuaciones en la demanda. Además, existe un consenso en la literatura sobre la complementariedad entre la industria eficiente (Lean Manufacturing) (a su vez, vinculado a la optimización y eficiencia del tiempo de trabajo) y la Industria 4.0. Al basarse en estudios sociotécnicos, varios autores sostienen la idea de que un entorno adecuado y eficiente (respaldado por una cultura de mejora continua, que hace que los trabajadores no solo acepten cambios, sino que también impulsen activamente los cambios de manera sostenible y eficiente) es un facilitador de la Industria 4.0, que, a su vez, proporciona la infraestructura tecnológica (en términos de mayor disponibilidad de datos, interconectividad, elaboración en tiempo real, etc.) para mejorar potencialmente la capacidad de

mejora/Six Sigma de una organización. Como consecuencia, se espera que crezcan las jerarquías más planas, se incrementen el compromiso activo y el empoderamiento de los trabajadores, así como los esfuerzos de los gerentes para recopilar y compartir el conocimiento de los trabajadores.

Para enfrentar este desafío/reto y buscar una innovación de 360 grados desde un punto de vista tecnológico, organizativo y social, no se puede excluir a los representantes de los trabajadores. De hecho, deberían participar y prestar su conocimiento para la configuración de nuevos entornos de trabajo y de medidas sobre la jornada laboral que aseguren la calidad del puesto de trabajo. Deben tener un rol, junto con la administración, en la definición y administración de los proyectos de mejora continua, a fin de garantizar que los trabajadores no sean simplemente empleados, sino que se beneficien de la creciente confianza de los gerentes en sus habilidades cognitivas y experiencia; al hacerlo, se espera que los representantes de los trabajadores permitan una participación concreta y una toma de decisiones compartida a partir del nivel operativo.

El Acuerdo sobre Seguridad y Flexibilidad Laboral en la Industria Metalúrgica Sueca

En la industria del acero en Suecia, el llamado “Acuerdo de Flexibilidad y Seguridad Laboral” está en vigor desde 2013. Su objetivo es manejar las fluctuaciones en la industria sin despedir empleados o contratar mano de obra temporal. El sistema funciona como una cuenta de horas de trabajo, donde cada año los empleados dejan de lado una parte de su salario correspondiente a 34 horas de trabajo, y los empleadores ponen la misma cantidad. El acuerdo permite a las empresas reducir la jornada laboral en periodos de desaceleración de la economía, sin que ello afecte a los ingresos de los trabajadores. Por

ejemplo, en tiempos de crisis, es posible reducir la jornada laboral en un 20% sin despidos ni reducciones salariales, mientras que en periodos de expansión económica cuando la empresa necesita que trabajen horas extras, el empresario puede apartar la remuneración de 2 horas de trabajo por cada hora extra trabajada, sin pagar bonificaciones. El sistema está limitado a 150 horas de flexibilidad y puede ser activado con una negociación colectiva simplificada. Por el contrario, cuando se necesitan cambios importantes, se requieren las negociaciones habituales.

El papel de un sindicato local en la promoción e implementación de proyectos de innovación organizativa en los lugares de trabajo en Italia

Desde 2016, una estructura regional de FIM-CISL con sede en Brescia ha promovido el desarrollo de una serie de proyectos de innovación organizativa en empresas locales. Para ello, han confiado en la experiencia de unos pocos consultores externos que, cuentan con una larga historial de colaboración con los sindicatos y son considerados como dignos de confianza. Los costes de la consultoría han sido asumidos por empresas, que a veces también han accedido a los recursos de fondos bilaterales. El lanzamiento de estos proyectos generalmente se menciona dentro de los convenios colectivos, pero su implementación se detalla más cuidadosamente en los planes de acción reales. Estos planes generalmente se articulan en diferentes fases correspondientes al análisis inicial del entorno empresarial (por ejemplo, a través de grupos focales y talleres con empleados, así como entrevistas con gerentes y representantes de los trabajadores): la identificación de las principales áreas de intervención y los problemas críticos y el establecimiento de grupos de mejora continua

(compuestos tanto por los trabajadores en el taller como por los supervisores); la evaluación del proyecto global y las posibilidades de su continuación. Generalmente, un comité directivo está formado por gerentes, representantes de los trabajadores, sindicalistas locales y consultores externos; se encarga de coordinar y supervisar las actividades, así como de proponer posibles cambios. A veces, los cursos de formación dirigidos a la fuerza laboral en general o solo a los miembros de los grupos de trabajo se organizan antes del inicio del proyecto. A través del desarrollo de estos proyectos, el sindicato italiano quiere desempeñar un papel proactivo en la innovación de la empresa y garantizar que las prácticas de participación directa de los empleados, cada vez más respaldadas por la administración local, puedan representar una oportunidad para la profesionalización y la auto-emancipación de los empleados en el trabajo.

Más información en <https://www.youtube.com/watch?v=nNhpASZceU4>.

Un programa de múltiples grupos de interés para el cambio organizacional en Suecia

En 2005, IF Metall y la Asociación de Industrias de Ingeniería Sueca (Teknikföretagen) contribuyeron al desarrollo de un programa nacional integral, llamado Productions Lyftet. El programa ahora está dirigido por un instituto de investigación, en colaboración con 7 universidades y otros actores industriales claves. Es financiado por Vinnova (la Agencia de Innovación de Suecia), por la Agencia Sueca para el Crecimiento Económico y Regional (Tillväxtverket) y por las empresas participantes. El objetivo del programa es promover el cambio y la renovación organizativa en las empresas suecas (principalmente PYME), aplicando los principios de producción ajustada. Aproximadamente 240 empresas ya han participado en el programa de cambio de 18 meses; algunos de ellos también

han participado en el programa avanzado de 9 meses. El éxito del programa se atribuye en parte a sus 7 principios rectores (Ayuda con la autoayuda; Enfoque a largo plazo; La diversidad es que un activo relevante; La apertura y el intercambio de experiencias; Una forma estándar de trabajar; Aprender haciendo; y Practicando lo que predicamos) y su perspectiva a largo plazo, orientada hacia un desarrollo duradero y sostenible. Más recientemente, el programa ha ampliado su alcance para acompañar a las empresas también en su transformación digital. Hoy, tanto IF Metall como Teknikföretagen forman parte de la junta del programa.

Más información en <https://www.prodaktionslyftet.se/>.

El “F.O.R. (Flexibilidad, Objetivos y Resultados) Working” en el Sector Químico y Farmacéutico en Italia

En julio de 2020, las patronales del sector químico y farmacéutico, Federchimica y Farmaindustria, y las organizaciones sindicales del sector, FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL y UILTEC-UIL, firmaron un acuerdo colectivo destinado a introducir una forma “adicional y más desarrollada” de trabajar a distancia, el “F.O.R. (Flexibilidad, Objetivos y Resultados) Working”. El objetivo que sustentaba el acuerdo era promover una relación laboral moderna, enfatizando la flexibilidad organizativa, la autonomía en el tiempo y lugar de trabajo y la definición y consecución de objetivos y resultados compartidos, respetando las disposiciones legales tradicionales. Tras este acuerdo, esta forma innovadora de trabajar ha sido regulada por la negociación colectiva en algunas empresas químicas y farmacéuticas. Por ejemplo, en enero de 2021, en Sasol Italia, la filial italiana del grupo químico sudafricano homónimo, los representantes de las empresas y los trabajadores acordaron que los trabajadores F.O.R. realizarían sus actividades sin restricciones del lugar de trabajo (no tendrían de una estación de trabajo asignada en la sede de la empresa, pero podrían acceder a dicha sede exclusivamente mediante notificación

previa o invitación de la propia dirección) ni en el cuándo (estarían en su derecho de determinar libremente la duración y el horario de su tiempo de trabajo diario). Por el contrario, las actividades a realizar por los trabajadores F.O.R. se organizarían de acuerdo con los objetivos acordados por los propios trabajadores y sus superiores directos, y notificados a los representantes laborales. Para facilitar el desarrollo de esta nueva forma de trabajar, las partes también acordaron la puesta en marcha de un itinerario formativo para trabajadores F.O.R. con el objetivo de proporcionarles todas las habilidades técnicas (relativas al uso de tecnología digital) y blandas (relacionadas con una eficaz gestión del horario de trabajo y la puesta en común de los objetivos de la empresa). Por último, para compensar la distancia física de los empleados, la compañía se ha comprometido a proporcionar no sólo plataformas en línea para realizar las reuniones corporativas y actividades del grupo, sino también salas de descanso virtuales dentro de la red interna de la empresa, donde los compañeros que no trabajan juntos puedan intercambiar sus ideas y hablar entre sí sobre cualquier tema.



Igualdad de oportunidades

Se supone que la Industria 4.0 automatiza muchas tareas repetitivas, principalmente las realizadas por mujeres, por lo tanto, aumenta el contenido cualitativo de su trabajo. Además, las nuevas tecnologías pueden compensar algunas de las capacidades físicas en declive de una fuerza laboral que envejece y crear nuevas oportunidades laborales para trabajadores discapacitados o con enfermedades crónicas. Sin embargo, la subrepresentación de las mujeres en áreas clave de crecimiento (es decir, trabajos que requieren habilidades STEM), su concentración en las relaciones laborales no estándar y las confusas fronteras entre el trabajo y la vida privada, así como las barreras culturales y organizacionales para la integración de trabajadores inmigrantes y discapacitados en el lugar de trabajo suscitan serias preocupaciones sobre la persistencia o incluso el empeoramiento de las desigualdades de género basadas en el género, edad y origen étnico. En términos generales, es difícil deshacerse de la vieja cultura 'machista', especialmente en entornos industriales tradicionalmente manuales, engorrosos y dominados por los hombres, donde incluso puede tomar la forma de un rechazo abierto a las medidas de seguridad, tecnologías digitales que asumen tareas peligrosas e igualdad de planes de género que podría incluso crear vías para la discriminación en contra de personas LGBTQ+. En una época de cambio demográfico, anular esta cultura y adaptar el entorno laboral a las necesidades de un personal en creciente diversidad es fundamental crear lugares de trabajo seguros, sostenibles y flexibles que se adapten mejor al trabajo de alta tecnología del futuro.

Para enfrentar estos desafíos/retos, los representantes de los trabajadores deben asegurarse de que los nuevos entornos de trabajo estén diseñados teniendo en cuenta la perspectiva demográfica; las evaluaciones periódicas de las tareas y habilidades individuales de los trabajadores pueden permitir planificar su desarrollo profesional de acuerdo con sus necesidades específicas, al beneficiarse también de la introducción de nuevas tecnologías. Los representantes de los trabajadores también deberían promover medidas de prevención contra el riesgo de enfermedades crónicas en el trabajo y así como los cursos de formación y las actividades de información sobre cuestiones de género. Deberían sensibilizar a los trabajadores sobre el tema y contrastar posibles conductas discriminatorias en función de género, orientación sexual, edad u origen étnico o social, mediante la firma de convenios colectivos sobre este ámbito y la elaboración de planes de actuación conjuntos con la dirección. En el marco de estos planes, los representantes de los trabajadores deben asegurarse de que las mujeres estén adecuadamente representadas en los lugares de trabajo en todos los niveles de la estructura jerárquica; también deberían negociar la introducción de iniciativas de conciliación de la vida laboral y familiar para mantener el trabajo de las mujeres, las personas con discapacidad y las personas con enfermedades crónicas. En general, los representantes de los trabajadores deben contribuir de manera proactiva a la creación de organizaciones equitativas y una cultura en el lugar de trabajo que apoye a todos.

Planes de igualdad de género en las empresas españolas

De acuerdo con la Ley núm. 3/2007, las empresas españolas con más de 250 empleados negociarán con los representantes de los trabajadores un plan de igualdad de género. Un ejemplo de ello es el Plan de igualdad entre mujeres y hombres (Plan de igualdad entre mujeres y hombres) firmado el 27 de septiembre de 2018 en Siemens Rail Automation. El Plan comprende 62 medidas de intervención en 10 áreas más amplias:

- Acceso
- Contratación
- Formación
- Promoción
- Retribución
- Salud Laboral
- Acoso Sexual y por razón de sexo
- Violencia de Género
- Comunicación y sensibilización
- Conciliación

El plan también especifica los departamentos de la empresa responsables de llevar a cabo las actividades y su tiempo específico. La Comisión de seguimiento se constituirá por entre los miembros de la Comisión de Igualdad; pudiendo celebrarse reuniones con asistencia de al menos 2 miembros por parte de la empresa y 2 por parte de la representación de los trabajadores.

El Proyecto ‘Stop Macho Culture’ en la Industria de la Construcción Sueca

En Suecia, las asociaciones que representan a los trabajadores de la construcción (Byggnads) y los gerentes (Byggcheferna) están llevando a cabo un proyecto conjunto, denominado ‘Stop macho culture’, que tiene como objetivo fomentar la diversidad y la igualdad en el sector. El objetivo es crear una industria en la que todos sean igualmente bienvenidos, independientemente de su género, edad, orientación sexual, origen étnico o discapacidad. “Stop macho culture” comenzó como una campaña mediática nacional en 2015, como respuesta a la amenaza de una escasez de mano de obra en el sector de la construcción. En ese momento, el 99% de los trabajadores en el sector eran hombres, siendo el número de mujeres gerentes por debajo del 10%. La campaña cuestionó la mala práctica, las normas sociales y los comportamientos de exclusión. Gracias a la publicidad en el metro, los videos en las redes

sociales, los artículos de debate o talleres, entre otros, tuvo un fuerte impacto en la industria. ‘Stop macho culture’ es llevado a cabo hoy en día como un proyecto sin límite de tiempo. Es una plataforma en la lucha común por una industria justa e igualitaria. Mientras que la industria de la construcción sueca continúa teniendo problemas con la desigualdad de género, la heteronormatividad y la diversidad débil, el proyecto ‘Stop macho culture’ ha facilitado el desarrollo de nuevas iniciativas para una mayor igualdad y diversidad. Todas las grandes empresas están trabajando activamente en estos asuntos. La iniciativa ‘Stop macho culture’ seguirá difundiendo este mensaje de igualdad hasta que la industria de la construcción en Suecia sea un lugar donde todas las personas disfruten de las mismas oportunidades.

Más información en <https://stoppamachokulturen.nu>.

La Participación de la Empresa Italiana Merck Serono en Proyectos con Múltiples Partes Interesadas para la Integración de Personas con Discapacidad

En marzo de 2017, se firmó un convenio colectivo en la empresa farmacéutica Merck Serono con el objetivo de adherirse al 'Proyecto experimental de apoyo a la inclusión de personas con discapacidad en los lugares de trabajo' nacional y establecer un Observatorio conjunto de trabajadores y dirección, dedicado a la integración de las personas con discapacidad. De acuerdo con la legislación italiana, en efecto, los costes soportados por las empresas para la introducción de nuevas tecnologías y la eliminación de barreras arquitectónicas pueden ser parcialmente reembolsados por el Fondo regional para el empleo de personas con discapacidad. Además, el acuerdo de Merck Serono especifica que el Observatorio estará compuesto por representantes de la empresa, incluido un "gerente de discapacidad" y sindicalistas, así como con el apoyo del médico laboral y el jefe del servicio de prevención y protección de la empresa.

Menos de un año después de la firma del acuerdo, en 2018, Merck Serono firmó un acuerdo de asociación territorial con AISM (Sociedad Italiana de Esclerosis Múltiple), la asociación de empleadores Unindustria de Roma, la Fundación ASPHI (que promueve la inclusión de personas con discapacidad en la escuela y en el trabajo a través de tecnologías digitales) y representantes

sindicales locales de FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL y UILTEC-UIL, con el objetivo de facilitar la contratación de trabajadores afectados por esclerosis múltiple en la sede de la empresa en Roma. En el marco del convenio, se organizó un laboratorio experiencial con el apoyo de la AISM y el despliegue de tecnologías digitales, con el objetivo de que los trabajadores y directivos puedan experimentar de manera real el impacto de una determinada enfermedad en sus capacidades físicas y fomentando en ellos la solidaridad con compañeros afectados por la condición crónica. Finalmente, el 8 de enero de 2020, la dirección regional de INAIL (Instituto Nacional de Seguro contra Accidentes de Trabajo), los sindicatos locales y las confederaciones de empresarios y algunas asociaciones de personas con discapacidad firmaron un Memorando de Entendimiento, en las instalaciones de Merck Serono en la región de Lazio. El memorando se refería a la utilización de los fondos del INAIL para la realización, con el apoyo del centro público de empleo, de proyectos de (re)integración laboral de personas con discapacidad, que pueden implicar la eliminación de barreras arquitectónicas, la adecuación de los puestos de trabajo y la organización de actividades de formación.



Sostenibilidad del medio ambiente

La Industria 4.0 tiene que hacer frente a la necesidad de producir dentro de las limitaciones ambientales para enfrentar el desafío de la sostenibilidad del medio ambiente. Por un lado, se ha sostenido que las nuevas tecnologías (por ejemplo: la Robótica avanzada, el Internet de las cosas, o la Fabricación aditiva) pueden producir un aumento en la eficiencia de los recursos (por ejemplo, al reducir los errores) y mejorar la precisión de las operaciones de producción (lo que permite un mantenimiento predictivo) y reduciendo los residuos de fabricación, de acuerdo con el paradigma de la economía circular. Por otro lado, a pesar de las posibilidades de optimización energética que ofrecen los algoritmos y el análisis de datos, el consumo de energía representa un desafío concreto, especialmente en relación con la fabricación aditiva; además, se espera que crezcan las demandas de materias primas y elementos de tierras raras (por ejemplo, litio, disprosio/terbio y renio) para la producción de drones, sensores y otros dispositivos. Sin mencionar las crecientes preocupaciones por el vertido de desechos electrónicos en el hemisferio sur, donde no existen protocolos ni regulaciones.

Para enfrentar este desafío/reto, los representantes de los trabajadores deben profundizar su conocimiento sobre el impacto ambiental de las tecnologías relacionadas

con la Industria 4.0 y aumentar la conciencia de los trabajadores sobre el papel que pueden desempeñar en la adaptación de la producción moderna hacia la sostenibilidad. Sobre todo, se debe crear en los lugares de trabajo una fuerte cultura de sostenibilidad (que supere al supuesto compromiso entre trabajo, producción y medio ambiente), y los representantes de los trabajadores deben adaptar las actividades de formación a este objetivo. También se necesitan más derechos de participación en todos los niveles de las relaciones laborales para permitir que los trabajadores y sus representantes se informen a su debido tiempo sobre las estrategias de desarrollo y desempeñen un papel concreto en la convergencia de la Industria 4.0 y la sostenibilidad ambiental. Esto puede implicar, por ejemplo, la revisión de los planes de estudios escolares y los cursos de formación ocupacional de la empresa y la provisión de programas de transición laboral que ayuden a los trabajadores potencialmente afectados por la reestructuración radical de la empresa. Los sindicatos deben adoptar una perspectiva de sostenibilidad del medio ambiente orientada hacia el futuro. Esto conlleva asociaciones y alianzas con agentes de la sociedad civil y otros grupos de interés claves, tanto públicas como privadas, para diseñar y construir industrias y economías verdes.

El 'delegado de Medio Ambiente' de la Empresa Española de Transportes, Ara Vinc

El convenio colectivo de la empresa española de transportes Ara Vinc ha introducido el denominado 'delegado medioambiental', que será seleccionado entre los miembros del comité de empresa. Sus funciones incluyen: colaborar con la dirección de la empresa para mejorar las acciones que promuevan la protección del medio ambiente; promover y estimular la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental; realizar labores de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa medioambiental, así como de las políticas y objetivos medioambientales

establecidos por la empresa; recibir información sobre la implantación de nuevas tecnologías de las que pudieran derivarse riesgos medioambientales, así como sobre el desarrollo de sistemas de gestión medioambiental; proponer la adopción de medidas encaminadas a reducir los riesgos medioambientales y mejorar la gestión medioambiental; colaborar en el desarrollo de acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa; recibir información sobre el medio ambiente que se facilite a los representantes de los trabajadores.

Las ‘Cláusulas Verdes’ en el Convenio Colectivo de Trabajo Nacional para la Industria del Metal en Bulgaria

En 2020 en Bulgaria, se incluyeron por primera vez algunas ‘cláusulas verdes’ en la renovación del CCTN para la industria del metal, en un esfuerzo por identificar los derechos y deberes de los trabajadores y empleadores en temas medioambientales y convertirlos en un tema de diálogo social. En particular, los interlocutores sociales sectoriales avisaron a los empresarios de la obligación de informar a los trabajadores y sus representantes sobre posibles planes de reducción de emisiones contaminantes, de acuerdo con los plazos previstos por la Comisión Europea. Además, según el CCTN, los empleadores deben realizar evaluaciones preventivas tanto sobre los posibles riesgos para la salud y la seguridad relacionados con la creación de “empleos verdes” como sobre las acciones a realizar para minimizar estas contingencias. Los empleadores y los sindicatos

también deben participar en la organización de rutas anuales de capacitación de los trabajadores sobre temas de salud y seguridad y sobre los impactos medioambientales y económicos de las transiciones verdes. Finalmente, se espera que los interlocutores sociales a nivel de empresa desarrollen planes para el ahorro de energía en los procesos de producción. Además, el CCTN introdujo algunas recomendaciones relativas a la promoción de la “negociación colectiva verde” a nivel de empresa. En particular, los convenios colectivos a nivel de empresa deben abordar cuestiones como la introducción de fuentes de energía sostenibles, así como sistemas de reutilización, reciclaje y ahorro de recursos, la organización de iniciativas de información y sensibilización sobre cuestiones medioambientales, el despliegue de planes de movilidad más sostenibles, etc.

El ‘Green Pay’ en la Empresa Siderúrgica TenarisDalmine en Italia

Desde 2016, el convenio colectivo de TenarisDalmine, el gigante multinacional del acero con sede en el área de Bérgamo, introdujo el Bono de Prevención Medioambiental (Premio Prevenzione Aziendale - PPA), con el objetivo de promover la mejora medioambiental en las áreas operativas en la forma de una gestión adecuada de los recursos como residuos, agua o sustancias químicas. El PPA está vinculado a tres indicadores que miden la calidad de la gestión preventiva en cada planta o servicio operativo: el informe de Origen de Anomalías (R.O.A.); inspecciones, formación sobre el medio ambiente. En cuanto al primer indicador, los supervisores directos y equipos operativos están llamados a informar sobre las anomalías medioambientales que suceden en su área de responsabilidad para garantizar un análisis adecuado que pueda inspirar acciones correctivas y preventivas e integrar, si fuera necesario, en las prácticas operativas. Los informes sobre las anomalías pueden resultar de la observación diaria de los trabajadores y sus supervisores directos y respectivamente, de sus prealertas o alertas; o de la denominada “hora verde”, que es la actividad realizada una vez al mes por los jefes de unidad y técnicos de mantenimiento, dedicada expresamente a la identificación de oportunidades de mejora y capacitación de los trabajadores en temas medioambientales. El indicador se mide como el Ratio de los Orígenes de Anomalías: $R.O.A. = (a/b) \times 100$. Se fija un porcentaje de

la meta para cada presupuesto anual. El segundo indicador se basa en un sistema de inspecciones semestrales realizadas en cada área por una comisión integrada por un técnico medioambiental de la empresa, un jefe de planta y un representante de seguridad de los trabajadores. Este parámetro, más que ningún otro, mide la eficacia del sistema de prevención y el nivel de cultura medioambiental alcanzado. Las inspecciones semestrales se realizan sobre la base de un formulario de evaluación compuesto por tres apartados (el consumo de agua, la gestión de residuos, y la gestión de las sustancias químicas) y 15 preguntas, a las que la comisión está llamada a responder sí o no según se respeten o no las normas/procedimientos ambientales. Para cada presupuesto anual se establece un número máximo de respuestas negativas (más allá del cual no se proporciona la cuota respectiva de la bonificación). El tercer indicador está vinculado a la formación en medio ambiente, considerada por las partes como una actividad preventiva fundamental, englobando tanto la formación presencial como la formación en el puesto de trabajo, y la participación de los trabajadores en la ‘hora verde’. Las metas anuales se refieren a ratios de formación en prevención medioambiental que de media se impartirán a los trabajadores, así como índices mínimos de la plantilla que durante el año participarán en al menos una actividad formativa en materia medioambiental.



Enfoque de Asociación

Aunque la adopción de las tecnologías digitales está avanzando en Europa a ritmos distintos a pesar del aumento del número de personas que trabajan o aprenden a distancia desde el comienzo de la pandemia de COVID-19, existen varias estimaciones e incluso algunos indicios sobre su impacto en el mundo del trabajo. Por un lado, hay estudios esclareciendo que una proporción considerable de puestos de trabajo están amenazados de desaparición por la digitalización, una polarización de las competencias en los mercados laborales; por lo que una porción creciente de actividades de alta cualificación se acompañan de tareas fáciles y no automatizables persistentes, y la combinación paradójica de la descentralización y los roles multifuncionales con tareas de estandarización y de control en los modelos modernos de organización del trabajo. Por otro lado, los análisis enfatizan la creación de empleos a largo plazo como resultado de las tecnologías digitales, una mejora de las calificaciones y habilidades debido a la creciente complejidad del trabajo industrial digitalizado y los sistemas de organización del trabajo autoorganizados y altamente flexibles. La situación es compleja y después de todo, como señala la resolución de la ETUC (2016), “Nadie tiene una bola de cristal para mirar el futuro digital y no existe el determinismo tecnológico relacionado con la digitalización”.

Para complicar aún más la situación, están los desafíos del cambio climático y el envejecimiento de la población, que requieren reformas estructurales en la economía y la sociedad.

Para enfrentar este desafío/reto, los representantes de los trabajadores deben crear, junto con otros actores políticos y sociales, las condiciones de infraestructura necesarias para aprovechar las oportunidades que surgen de la digitalización y la sostenibilidad medioambiental, al tiempo que evitan la exacerbación de problemas habituales (por ejemplo, desigualdad salarial y de ingresos, pobreza, desempleo, disparidades de género, etc.) debido a la presión de los nuevos problemas. Deben adoptar un enfoque anticipatorio y proactivo de las transformaciones a nivel nacional, internacional, local y empresarial. Por lo tanto, los representantes de los trabajadores deberían comprometerse con los empleadores en planes de innovación por etapas, comenzando con análisis y evaluaciones conjuntos de las situaciones existentes, también en colaboración con expertos e institutos externos, para obtener información detallada a su debido tiempo; después deberían preparar el terreno para la innovación proporcionando conjuntamente las habilidades necesarias a los trabajadores y gerentes; esbozar planes de desarrollo compartidos con fases de prueba, establecimiento de prioridades, fases con límites de tiempo y herramientas de apoyo; y monitorear y evaluar colectivamente los procesos, implementando así los ajustes y seguimientos necesarios. Finalmente, los representantes de los trabajadores deben asegurarse de que los beneficios de la productividad se distribuyan equitativamente entre los trabajadores que los habilitan.

Formación e Implicación de los Trabajadores para Acompañar los Cambios Tecnológicos en Renault España

En el convenio colectivo de 2021 de Renault España, las partes negociadoras se comprometieron a abordar los cambios relacionados con las nuevas tecnologías, tanto a través de la formación de los trabajadores como de procedimientos de información y consulta. En primer lugar, las partes acordaron que la empresa ha de implantar itinerarios formativos personalizados para dar respuesta a las necesidades de adaptabilidad frente a los cambios tecnológicos y organizativos y a la evolución de los perfiles profesionales. Además, en un contexto caracterizado por las

demandas de la empresa de optimización, de digitalización y de automatización de los procesos productivos, las partes previeron la constitución de un comité mixto de trabajadores y patronal sobre nuevas tecnologías, donde los representantes de los trabajadores recibirán información previa y exhaustiva sobre posibles iniciativas de innovación tecnológica y sus implicaciones en el entorno laboral. Asimismo, el comité tiene la función de emitir sugerencias o propuestas a la dirección de la empresa en temas relacionados con las transformaciones tecnológicas.

La “Casa de los Mundos del Trabajo” que Guía el Futuro del Trabajo en la Empresa Farmacéutica Alemana Merck

Hace unos años, el comité de empresa de la farmacéutica alemana Merck estableció un grupo de trabajo sobre Industria 4.0, con el objetivo de analizar los impactos de la digitalización en el trabajo y las oportunidades para los representantes de los trabajadores. Este estudio preliminar llevó al grupo a dibujar la imagen de una “Casa de los Mundos del Trabajo”, que contiene todos los temas, principios y herramientas que respaldan el papel del comité de empresa en la cogestión del futuro del trabajo. Los cimientos de la Casa son de hecho la cogestión, y su planta baja se compone de cuatro prioridades temáticas: educación y formación; protección de datos de los empleados, salud y seguridad en el trabajo y desarrollo de recursos humanos. Todas estas áreas son fundamentales siempre que se implemente un proyecto de digitalización. Por eso, en Merck se creó un comité conjunto de la dirección y de los trabajadores para cada área prioritaria y se le encomendó la firma de un acuerdo de trabajo ad hoc, que describe, con referencia al tema específico, todos los aspectos de procedimiento y requisitos técnicos que cada proyecto de digitalización ha de cumplir antes de su plena implementación. Por ejemplo, en lo que respecta al procesamiento de datos de los empleados, el acuerdo ad hoc especifica que, en la etapa inicial de un proyecto de digitalización, se debe enviar un cuestionario al gerente de la empresa, con el objetivo de evaluar qué tipo de datos se recopilarán. Además, en la “Casa de los Mundos del Trabajo”, cada área prioritaria debe ser abordada por el comité de empresa con una caja de herramientas que permita a los representantes de los trabajadores, por ejemplo, realizar talleres con los empleados, obtener formación específica,

solicitar a la gerencia soluciones a las preguntas; y en caso de respuestas no satisfactorias, confiar en una persona de referencia encargada de proporcionar las aclaraciones necesarias. Las dos paredes de la “Casa de los Mundos del Trabajo” se componen de dos principios de apoyo para la introducción de cualquier tecnología: a saber, la comunicación y la consultoría externa, que de hecho deberían empoderar a los comités de empresa para llevar a cabo una cogestión efectiva. Un enfoque centrado en el ser humano se encuentra en el centro de la imagen, rodeado por las muchas formas que la digitalización está tomando en Merck, como el trabajo remoto, la inteligencia artificial, los equipos virtuales, etc. Finalmente, el techo de la Casa se caracteriza por las normas, valores y cultura de la empresa, con los que todo proyecto de digitalización debe ser coherente. En general, el proceso de cogestión se fortalece con la conceptualización de la “Casa de los Mundos del Trabajo”, ya que cada acuerdo de trabajo sobre digitalización debe encajar teóricamente en la imagen y sus pilares principales. Además, el comité de empresa ya no es el encargado de firmar los convenios de trabajo sobre cada herramienta digital específica, ya que los cuatro comités mixtos temáticos tienen la tarea de hacerlo, beneficiándose también del saber hacer de otros trabajadores cuando sea necesario. Finalmente, los representantes locales del sindicato químico IG BCE también juegan un papel importante en la empresa, supervisando todo el proceso y asegurándose de que la ‘Casa de los Mundos del Trabajo’ y sus principios se apliquen de manera concreta.

Más información en https://www.boeckler.de/pdf/mbf_bvd_portrait_haus_der_arbeitswelten.pdf.

Gobernanza Colectiva de la Innovación y Redistribución de los Resultados Económicos Relacionados en la Empresa Italiana Rold

En Italia, los cambios tecnológicos propiciaron la negociación colectiva descentralizada para encontrar nuevas soluciones para la competitividad y la participación. En octubre de 2019, en Rold, una mediana empresa productora de componentes, soluciones y plataformas innovadoras para electrodomésticos profesionales e industriales se diseñó conjuntamente un 'Plan de Innovación' entre la empresa y los representantes de los trabajadores. El objetivo principal era potenciar la participación de todos los empleados, con el fin de mejorar el desempeño en la empresa y las relaciones laborales. Se ha planteado una estrategia amplia proporcionando, además de la digitalización de las líneas productivas, itinerarios formativos para los trabajadores orientados a potenciar las competencias digitales especializadas y a mejorar las habilidades blandas que permitan el valor añadido de una adecuada relación y comunicación. Además, la empresa se comprometió a organizar talleres y seminarios para sensibilizar a los trabajadores sobre temas compartidos, así como a implementar un sistema

de recogida de sugerencias de los trabajadores, con el fin de plantear posibles soluciones a los problemas que surgen "desde abajo". Por último, en el Plan se estableció una comisión paritaria obrero-patronal, dotada de facultades para el seguimiento y realización de propuestas de iniciativas de innovación organizativa, así como para la determinación de programas específicos de sensibilización. El Plan de Innovación fue seguido por un convenio colectivo, firmado en noviembre de 2019 por la empresa y los representantes de los trabajadores, apoyado por el sindicato metalúrgico italiano FIM-CISL, y con el objetivo central de establecer un nuevo esquema de pago relacionado con el desempeño. Se han identificado cuatro campos para la determinación del importe de la retribución variable: rentabilidad de la empresa, eficacia productiva, calidad de los resultados e innovación. Curiosamente, en referencia al parámetro de innovación, el objetivo fijado para 2020 era la digitalización de al menos 20 líneas de producción, de acuerdo con lo previsto en el Plan de Innovación.

Un Acuerdo Marco que Habilite la Participación Directa y Representativa de los Trabajadores en la Innovación Tecnológica en Bélgica

En Bélgica, el acuerdo marco a nivel nacional sobre la delegación sindical en los lugares de trabajo (conocido como CCT/CAO No. 5) le asigna el derecho de actuar en cuestiones relacionadas con el trabajo. Además, el convenio sectorial para la industria del metal incluye las nuevas tecnologías entre las áreas de competencia de la delegación sindical. Dentro de este marco institucional, en la sede de Adient en Assenede (líder mundial en asientos para automóviles), los trabajadores manuales son consultados y formados individualmente por la empresa cada vez que se va a introducir una nueva tecnología. Esta práctica es respaldada y monitoreada por la delegación sindical. Del mismo modo, en la planta de CNH Industrial en Zedelgem (centro de

excelencia para el desarrollo de cosechadoras), cada vez que es necesario renovar una línea de producción, se consulta a los trabajadores manuales y se les anima a que aporten su contribución directa a la adaptación de su puesto de trabajo específico. Además, en la planta de Pilas Duracell en Aarshot, está en vigor una comisión conjunta de directivos y trabajadores para discutir los problemas operativos cotidianos, así como los problemas más cruciales y excepcionales. En particular, cuando están a punto de introducirse nuevas tecnologías que pueden afectar al empleo, los miembros de la comisión se involucran en el desarrollo de soluciones para favorecer, a través de una formación específica, vías de movilidad profesional dentro de la sede.

Facilitando que los representantes de los trabajadores negocien sobre la digitalización: el caso de Arbeit 2020

Arbeit 2020 es un proyecto iniciado en 2015 en Renania del NorteWestfalia (Alemania) por las estructuras regionales de IG Metall, IG BCE (un sindicato alemán en las industrias minera, química y energética) y NGG (un sindicato alemán en industria de alimentos de bebidas y catering). Su objetivo principal es permitir que los miembros de los comités de empresa negocien la digitalización en los lugares de trabajo. Para ello, depende de la financiación parcial del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales regional y del Fondo Social Europeo, así como del apoyo técnico de 2 firmas de consultoría orientadas a la mano de obra. Más específicamente, el proyecto comienza cuando la compañía declara su voluntad, posiblemente dentro de un acuerdo preliminar y después de las reuniones con sindicalistas y consultores de IG Metall, para perseguir una estrategia de desarrollo conjunta. En el siguiente paso, se realizan talleres con miembros de los comités de trabajo y entrevistas con gerentes y expertos en TI de la compañía para arrojar luz sobre la estrategia de la compañía hacia la innovación. Luego, los talleres organizan talleres con empleados para recopilar información sobre el estado actual de la empresa y sus desarrollos futuros más probables. En particular, se abordan 3 temas:

- la organización del trabajo (con especial atención a la cadena de mando);
- la tecnología (con especial énfasis en el nivel de conexión digital y el nivel de autocontrol de las máquinas);
- las tendencias de empleo, habilidades y medidas de calificación y condiciones de trabajo (a este respecto, se consideran cuidadosamente aspectos como el estrés y la carga de trabajo).

Después de recopilar toda la información relevante, los sindicalistas y consultores de IG Metall delinean un ‘Mapa de digitalización’ en la empresa, que destaca los problemas relevantes en juego y los aspectos críticos que deben abordarse. Luego, el mapa se presenta al comité de la empresa y a la dirección, con el objetivo de reducir temas fundamentales (generalmente relacionados con el desarrollo de habilidades, la organización del trabajo, la protección de datos de los trabajadores, etc.) y permitir que el comité de empresa negocie con la gerencia sobre ellos. A través de la firma de un acuerdo a nivel de planta, el comité de empresa comienza a influir en los planes de desarrollo de la empresa. El proyecto entró en su segunda fase en 2017 con 30 empresas metalúrgicas involucradas y desde 2016 se encuentra bajo la evaluación científica del Instituto de Trabajo, Capacidades y Capacitación de la Universidad de Duisburg-Essen, en el marco de un trabajo de investigación adicional financiado por el Fundación Hans Böckler (el instituto de investigación de la confederación sindical alemana DGB). Este trabajo científico condujo a la identificación de los llamados ‘Acuerdos para el Futuro’ (Zukunftsvereinbarungen), firmados entre comités de empresa y representantes de la empresa para la creación del ‘Mapa de la digitalización’ y la selección de áreas prioritarias para en algunos lugares de trabajo. Dichos acuerdos tienden a ser de naturaleza procesal, previendo el establecimiento de órganos de trabajo conjuntos para tratar temas prioritarios (es decir, capacitación de los trabajadores, tiempo de trabajo, seguridad de los datos) y perfeccionándolos hasta que sea posible acordar acciones específicas. En este sentido, dichos acuerdos han sido descritos como el inicio y no el final de los procesos de innovación.

Más información en <https://www.arbeit2020.de>.



Digitalización dentro del movimiento sindical

Las tecnologías digitales tienen el potencial de respaldar las acciones de las organizaciones sindicales y los representantes de los trabajadores. Las aplicaciones digitales y las redes sociales pueden permitir una mejor organización de protestas y manifestaciones, los procesos de toma de decisiones más eficientes e inclusivos y las formas adicionales de mantenerse en contacto y comunicarse con varios trabajadores. Sin embargo, se culpa a los algoritmos de agrietar la relación entre los trabajadores y una organización, tanto al hacerse cargo de las funciones de recursos humanos, tradicionalmente realizadas por los gerentes en persona, como al facilitar que las empresas obtengan mano de obra de cualquier parte del mundo. Por lo tanto, se considera que la digitalización crea una fuerza de trabajo cada vez más dispersa desde el punto de vista organizativo y geográfico, que es bastante difícil de reunir, organizar

y representar por parte de los sindicatos tradicionales. Estos últimos también pueden verse seriamente socavados en su papel de negociación por herramientas tecnológicas que fragmentan los procesos de producción y dispersan los centros de poder.

Para enfrentar este desafío/reto, los representantes de los trabajadores deberían hacer uso de los avances en las tecnologías digitales para respaldar sus acciones en lo que respecta a la contratación y organización laboral, así como en la negociación y el compromiso con los empleadores y otros actores sociales y políticos. Deben considerar los dispositivos digitales como facilitadores de su papel, en combinación con instrumentos y prácticas más tradicionales y fuera de línea. La conexión digital debe mejorarse particularmente para construir y desarrollar redes de trabajadores a escala nacional e internacional.

La ‘Suscripción Digital Certificada’ para Sindicalistas en Italia

El sindicato italiano FEMCA-CISL (que representa a los trabajadores de los sectores de energía, indumentaria, química y afines) ha iniciado un proyecto sobre la ‘Suscripción digital certificada’, con el objetivo de proporcionar una forma nueva y eficaz de recopilar y realizar un seguimiento de las afiliaciones de trabajadores individuales. Este proyecto, destinado a dar respuesta a problemas prácticos ocasionados por la pandemia del COVID-19, se experimentó en las sucursales locales de FEMCA-CISL desde junio de 2020 hasta febrero de 2021. La ‘Suscripción Digital Certificada’ (pensada como una alternativa y no un reemplazo de la tradicional suscripción en papel) ha sido diseñado para ser un documento unívoco y original. La suscripción se produce en una aplicación web, que se puede descargar también en dispositivos

móviles. La identificación y la verificación de nuevos miembros están aseguradas por varios elementos tales como la firma digital a través de un sistema OTP. Todo el proceso de certificación digital, así como la conservación de los datos, cumplen con la normativa vigente en materia de privacidad y protección de datos. Las suscripciones digitales ingresan automáticamente en una base de datos propiedad de la confederación sindical CISL. Además, los empleados y las empresas reciben confirmaciones de suscripciones a través de correos electrónicos certificados. Para implementar técnicamente este proyecto, FEMCA-CISL estableció una asociación con una empresa acreditada por la agencia pública italiana responsable para proporcionar los certificados digitales.

Organizar trabajadores digitales: la experiencia de IG Metall

En 2015, IG Metall promovió el lanzamiento de la plataforma 'FairCrowdWork', destinada a reunir a los trabajadores de todo el mundo y permitirles intercambiar sus opiniones y valorar las condiciones de trabajo en las plataformas de trabajo en línea. Algunos investigadores crearon un prototipo del sistema de calificación. La plataforma ahora es administrada y financiada conjuntamente por IG Metall, la Cámara de Trabajo de Austria (Arbeiterkammer), la Federación de Sindicatos de Austria (Österreichischer Gewerkschaftsbund - ÖGB) y el sindicato sueco de cuello blanco, Unionen, en asociación con socios de investigación y desarrollo. Este proyecto puede atribuirse a una estrategia más amplia del sindicato alemán, que apunta a ampliar su alcance de representación tradicional mediante la inclusión de nuevas formas de trabajo. En 2016, en efecto, IG Metall

se abrió a los trabajadores por cuenta propia y firmó el Documento de Frankfurt sobre el trabajo basado en plataformas, una declaración conjunta de varios actores sociales en Europa y América del Norte que piden la cooperación transnacional de diferentes grupos de interés para garantizar condiciones de trabajo justas en Plataformas de trabajo digital. En 2017, el sindicato alemán, junto con 8 plataformas europeas de crowdsourcing y la Asociación Alemana de Crowdsourcing (Deutscher Crowdsourcing Verband), establecieron una oficina de ombudsman (defensor del Pueblo o del ciudadano) para resolver posibles conflictos entre trabajadores, clientes y plataformas. Esta oficina también está destinada a hacer cumplir el 'Código de conducta de Crowdsourcing' firmado por las mismas 8 plataformas digitales. Más información en <http://faircrowd.work>.

Un Juego Urbano Digital Para Reclutar Nuevos Miembros y Militantes entre los Trabajadores Jóvenes en Bélgica

Durante la ronda electoral de 2019 en las empresas belgas, las federaciones sindicales ACV-CSC Metea, ACV-CSC BIE y AC-CSC Voeding & Diensten desarrollaron, en cooperación con los representantes de los trabajadores jóvenes, un juego grupal interactivo llamado "Union Match" para ser jugado a través de tabletas. El objetivo del juego era "encender la mecha del sindicalismo", es decir, sensibilizar a los jóvenes trabajadores sobre el papel y las actividades de los sindicatos, así como alentarlos a desempeñar un papel activo como

miembros, militantes y futuros representantes de la juventud en los lugares de trabajo. El juego se desarrolla en un mundo urbano virtual donde los jugadores experimentan situaciones de la vida real con desafíos laborales comunes y tienen la oportunidad de enfrentarlos colectivamente, e incluso negociar, con otros participantes. A través del juego, las organizaciones sindicales belgas lograron convencer a 30 jóvenes trabajadores para que se presentaran a las elecciones laborales en los lugares de trabajo.

This position paper has been realised within the framework of the BargainUp (Bargaining Upfront in the Digital Age) project, which has received the financial support of the European Union's EaSI programme under grant agreement No. VS/2019/0280.

COLABORADORES

FIM-CISL (Italy) *Coordinador*
ACV-CSC Metea (Belgium) *Colaborador*
ADAPT (Italy) *Colaborador*
Catholic University of Leuven (Belgium) *Colaborador*
IF Metall (Sweden) *Colaborador*
Luleå University of Technology (Sweden) *Partner* Ruhr University of Bochum (Germany) *Colaborador*
Technic University of Cartagena (Spain) *Partner* UGT-FICA (Spain) *Colaborador*
Workers' Education and Training College (WETCO) (Bulgaria) *Colaborador*