

Las nuevas fronteras de la negociación colectiva: una guía breve sobre cuestiones emergentes



Octubre de 2022

Producido por Séverine Picard



Cofinanciado por la
Unión Europea

CONFEDERATION
**SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION**

Introducción

La CES concede una importancia capital a la negociación colectiva en el marco de la recuperación posterior a la COVID-19. La transformación de las realidades económicas, la vuelta al trabajo y los cambios en las prácticas laborales se traducen en que los convenios colectivos tendrán que ofrecer soluciones adaptadas a estos nuevos contextos. En marzo de 2021, la CES puso en marcha el proyecto «Las nuevas fronteras de la negociación colectiva» con el fin de dotar a los sindicatos de herramientas prácticas para consolidar la negociación colectiva a todas las escalas, ampliar su ámbito de aplicación y desarrollar estrategias para integrar las cuestiones emergentes en las negociaciones. El proyecto indaga en estas cuestiones y este informe se centra en la reducción del tiempo de trabajo, la privacidad y el control de los trabajadores, así como en la lucha contra la extrema derecha.

Esta breve guía es fruto de este proyecto. Ofrece una lista de objetivos, obstáculos y buenas prácticas que deben tenerse en cuenta a la hora de negociar sobre estos tres asuntos.

Este documento se basa en gran medida en las encuestas rellenas por los sindicatos miembros de la CES. En caso de ser pertinentes, estas encuestas se han completado con investigación documental.

Para cada cuestión, esta guía examina inicialmente los objetivos sindicales. En vista de estos objetivos, y con base en la información facilitada por los afiliados de la CES, una segunda sección expone los principales obstáculos y los elementos correspondientes que deben tenerse en cuenta antes y durante las negociaciones para sortearlos. Por último, una tercera sección comparte ejemplos de buenas prácticas, en su mayoría extraídos del repositorio.





Reducción del tiempo de trabajo

El diálogo social desempeñó un papel fundamental para prevenir oleadas masivas de reducciones de plantilla durante los primeros confinamientos de la COVID-19. Los regímenes de jornada reducida se complementaron con acuerdos en el ámbito empresarial que disminuían el tiempo de trabajo —y, por tanto, las reivindicaciones salariales— con vistas a evitar el mayor número posible de despidos.

En el futuro, es posible que continúe la tendencia de negociar reducciones del tiempo de trabajo. Ahora que empezamos a afrontar la fase de recuperación, hay varios sectores con graves problemas de disponibilidad de personal. La reducción del tiempo de trabajo sin merma salarial puede convertirse en un polo de atracción del sector. Por norma general, está bien documentado el potencial efecto de la reducción del tiempo de trabajo sobre los niveles generales de empleo, teniendo en cuenta que no todos los puestos de trabajo son fácilmente redistribuibles.

1. Objetivos y tipos generales de reducción del tiempo de trabajo

Las negociaciones sobre la reducción del tiempo de trabajo suelen perseguir uno o varios de los siguientes objetivos:

- **Mantenimiento de los puestos de trabajo.** Las reducciones de jornada son negociables en empresas que atraviesan dificultades financieras, donde los empleados trabajarían algo menos a cambio de mantener el nivel general de empleo. Tales acuerdos implican contrapartidas en los rangos salariales. Son acuerdos temporales por naturaleza y, por consiguiente, sujetos a estrictas cláusulas de revisión.
- Reducción del tiempo de trabajo **en lugar de incremento salarial.** Se trata también de un régimen negociable en empresas con dificultades financieras, en las que los trabajadores aceptan restricciones salariales temporales o renuncian a derechos pecuniarios como la participación financiera o las primas.
- Contribuir a **mejorar la conciliación entre la vida laboral y personal.** Esto suele lograrse mediante la reducción del tiempo de trabajo y horarios laborables más flexibles. A diferencia de las negociaciones con vistas a evitar una reestructuración, la ausencia de contrapartidas en los derechos pecuniarios es un elemento importante a la hora de negociar una mejor conciliación entre la vida personal y la vida laboral, especialmente en el caso de los salarios más bajos.
- **Estimular una mayor contratación de mujeres.** En tanto las mujeres sigan siendo las principales dispensadoras de cuidados, la reducción del tiempo de trabajo favorecerá su participación en el mercado laboral. Una reducción del tiempo de trabajo de los hombres también podría suponer un reparto más equitativo de las tareas domésticas, lo que a su vez redundaría en una mayor contratación de mujeres. La ausencia de contrapartidas en los derechos pecuniarios es un elemento básico para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres.
- **Salud y seguridad.** Se puede negociar una reducción del tiempo de trabajo en caso de trabajos peligrosos o pesados, turnos nocturnos y trabajadores de edad avanzada.
- **Mejora de las competencias** de los trabajadores. Los interlocutores sociales pueden acordar una reducción del tiempo de trabajo con fines de formación profesional.

Según la encuesta de la CES, existen negociaciones sobre la reducción del tiempo de trabajo tanto en el ámbito sectorial como empresarial. Es posible combinar ambos ámbitos con acuerdos en el ámbito sectorial para establecer marcos e interlocutores sociales en el ámbito empresarial que negocien excepciones o disposiciones adicionales.

Existen grandes divergencias en la forma y el ámbito de aplicación de las reducciones del tiempo de trabajo.

El tipo de reducción más frecuente es la **reducción de los días y de las semanas laborables**. Hay ejemplos de reducciones tanto radicales como incrementales. Según un informe de 2017¹, las reducciones radicales se circunscriben principalmente a acuerdos a escala empresarial, mientras que las incrementales, a acuerdos a escala sectorial o nacional.

¹ De Spiegelaere, Piasna (noviembre d 2017), *The why and how of working reduction*, www.etui.org.

La **ampliación de las vacaciones anuales** parece ser el siguiente tipo de reducción del tiempo de trabajo más popular. Aumentar las vacaciones anuales no suele provocar grandes alteraciones en la organización del trabajo. Es previsible, por tanto, que esta vía se utilice más para mejorar la conciliación entre vida profesional y personal, y no tanto para reducir el desempleo o mantener los puestos de trabajo.

La encuesta de la CES muestra que los interlocutores sociales a escala empresarial también negocian otras formas de reducción del tiempo de trabajo a través de:

- **El acortamiento de la vida laboral** con jubilaciones a tiempo parcial y anticipadas;
- **Los permisos temáticos**, como el incremento de los permisos de maternidad y paternidad, los permisos especiales para el cuidado de los hijos o para las víctimas de violencia de género;
- **Los permisos sabáticos y educativos**;
- **La flexibilidad horaria**, que permite a los trabajadores adaptar su horario de trabajo, sujeto al cumplimiento de un número total de horas previamente acordado;
- **Las cuentas en los bancos de tiempo** donde los trabajadores obtienen créditos de tiempo por cada día/semana de trabajo. Ese crédito se ingresa en una cuenta de tiempo personal para utilizarlo a conveniencia más adelante.

2. Cómo sortear obstáculos

OBSTÁCULOS	LISTA INDICATIVA
Pérdida salarial	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Enumerar todos los derechos pecuniarios presentes y futuros que no puedan verse afectados por el acuerdo (incrementos salariales, primas, planes de pensiones adicionales, asignaciones, vales, etc.). <input type="checkbox"/> En caso de compensación (por ejemplo, para evitar despidos): <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> fecha de vencimiento adecuada y, en su caso, condiciones para renovar la compensación; <input type="checkbox"/> evaluar el riesgo de impacto desmesurado sobre los salarios bajos, las mujeres y los trabajadores a tiempo parcial.
La reducción del tiempo de trabajo no lleva aparejada la correspondiente reducción de la carga de trabajo El empresario espera una mayor productividad	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Comprobar los planes de contrataciones adicionales. <input type="checkbox"/> Negociar la reducción de la carga de trabajo junto con el ajuste de la organización del trabajo. <input type="checkbox"/> En caso de reducción incremental, asegurarse de que los cambios son lo suficientemente importantes como para justificar contrataciones adicionales y un ajuste de la organización del trabajo.
Los acuerdos afectan negativamente a las mujeres	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Evaluar el riesgo de impacto desmesurado en los trabajadores a tiempo parcial y con horario flexible. <input type="checkbox"/> Prever una mayor dependencia de las formas de trabajo atípicas y contratos de cero horas.
Falta de cumplimiento El empresario goza de un amplio margen de discrecionalidad para aplicar la reducción del tiempo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Abordar el riesgo de modificación o retractación unilateral por parte del empresario. <input type="checkbox"/> Implantar un seguimiento conjunto de las horas extraordinarias. <input type="checkbox"/> Derecho a regresar al trabajo a tiempo completo.

3. Ejemplos de buenas prácticas



Compartir el coste de la reducción del tiempo de trabajo en tiempos de crisis

En julio de 2020, una empresa alemana de piezas de automoción se comprometió a mantener abiertas todas sus fábricas en el país y a renunciar a la reestructuración laboral por un período superior a dos años a cambio de una reducción del tiempo de trabajo para implementar una jornada de hasta 30 horas semanales. Se acordó que el empresario compensaría el 20 % de la diferencia de la masa salarial mensual. El empresario también complementaría los ingresos de los trabajadores con jornada reducida hasta el 90 % del salario inicial. Se canceló la participación financiera en los resultados de la empresa para ese año.



Cuenta bancaria de tiempo

En un convenio colectivo sueco, se contempla que, por cada semana laboral completa, el tiempo debe registrarse en un banco de tiempo de la siguiente manera: 82 minutos para trabajo diurno, 202 minutos para turnos ininterrumpidos, 82 minutos para otros turnos de trabajo (por ejemplo, jornada nocturna continua).

El tiempo que el empleado tiene en el banco de tiempo puede utilizarse posteriormente como permiso retribuido, pago en metálico correspondiente al salario actual por hora o compensación en forma de prima de jubilación.



Trabajo inteligente/flexible

En un convenio colectivo italiano firmado en el sector energético, se define el «Smart Working» (trabajo inteligente) como la posibilidad de dotar al trabajo de mayor flexibilidad en cuanto a lugar y horario. El trabajo puede realizarse en un lugar libremente elegido por el empleado, siempre que satisfaga los requisitos de seguridad y confidencialidad.

En los días de Smart Working, los empleados pueden organizar de forma autónoma su calendario laboral, siempre que tengan disponibilidad de contacto, tomen el tiempo de descanso necesario y asistan a las reuniones en horario normal de oficina. Los empleados también pueden disfrutar de permisos retribuidos por horas durante los días de Smart Working. El acuerdo incluye recomendaciones, como utilizar la opción de entrega aplazada en el caso de que se envíen correos electrónicos fuera del horario de oficina.



Evitar la cada vez mayor dependencia de los contratos atípicos

Los convenios colectivos suizos del sector de la construcción establecen planes de jubilación anticipada parcialmente sufragados por los empresarios. Las disposiciones de este convenio se aplican a los propios empleados, así como a los subcontratistas, autónomos y trabajadores independientes que a su vez emplean a otros trabajadores.



Privacidad y vigilancia de los trabajadores

En un mundo laboral en constante cambio, cada vez se registran más intromisiones en la privacidad de los trabajadores. Los dispositivos de vigilancia, como las cámaras, no son una novedad, pero son cada vez más frecuentes. Fue durante la pandemia, con la generalización del trabajo a distancia, cuando los sindicatos evidenciaron una mayor utilización de otros dispositivos técnicos, como herramientas de geolocalización y programas espía, que se instalaban en muchos casos sin el conocimiento del trabajador. Por si fuera poco, la digitalización de los modelos de negocio ha provocado que la inteligencia artificial (IA) asuma tareas humanas. Cuando se utiliza la IA con fines de gestión, por ejemplo, a efectos de calificación o disciplinarios, los riesgos de uso indebido de los datos de los trabajadores son especialmente graves.

La privacidad y la protección de datos cuentan con marcos jurídicos para su regulación. El Reglamento General de Protección de Datos² (RGPD) es un punto de referencia esencial, pues su pretensión es mejorar el consentimiento y el control que tiene el individuo sobre los datos personales. Sin embargo, el RGPD no está pensado para regular las relaciones laborales. El Reglamento reconoce este hecho y abre la puerta a que los convenios colectivos garanticen una protección más específica en el contexto laboral³. Además, existen muchas diferencias entre empresas en cuanto al uso y la naturaleza de los dispositivos técnicos. Por todo ello, existe un amplio margen de negociación sobre la privacidad y la vigilancia de los trabajadores en su lugar de trabajo.

1. Objetivos

Por norma general, el tratamiento de los datos de los trabajadores sigue siendo un asunto novedoso para muchos de sus representantes. Según se desprende de la encuesta de la CES, aún hay bastantes sindicatos inmersos en una fase de «aprendizaje práctico».

Las negociaciones sobre la privacidad y la vigilancia de los trabajadores suelen iniciarse casi siempre por la decisión del empresario de instalar dispositivos técnicos con fines de control o gestión. Las principales preocupaciones de los empresarios son los robos, las violaciones de la seguridad de los datos y los comportamientos ilícitos o inadecuados en el lugar de trabajo. También les interesan los niveles de productividad de sus trabajadores y la eficiencia de los procesos de trabajo.

La negociación colectiva surge como respuesta a la especial dependencia de los dispositivos técnicos por parte de los empresarios. Estos son los objetivos que suelen perseguir los sindicatos en toda negociación:

- **Empoderamiento de los trabajadores.** La gran mayoría de los convenios colectivos integran la transparencia y los derechos de información y consulta sobre el uso de dispositivos técnicos que influyen en la organización del trabajo. Aunque los interlocutores sociales no parecen mostrar su acuerdo unánime sobre el consentimiento de los trabajadores, el derecho individual de acceso y de rectificación son elementos básicos para que los trabajadores ejerzan el debido control sobre sus datos. Las cláusulas de revisión y las evaluaciones conjuntas aún no son habituales en las negociaciones, aunque se hayan consolidado como elementos de control de los trabajadores.
- **Limitación del uso de dispositivos de vigilancia.** Con los convenios colectivos a menudo se pretende limitar la vigilancia y la recopilación de datos a lo estrictamente necesario y justificado. Esto puede conseguirse con una lista de objetivos predefinidos o de prohibiciones, como el uso permanente de cámaras.
- **Control de la gestión algorítmica.** En los materiales de que disponen los sindicatos se recomienda que el responsable último de la gestión de los trabajadores siga siendo humano. Esto se traduce en que, aunque la IA pueda utilizarse como apoyo a la gestión, los empresarios se comprometen a no sustituir a los gestores humanos y a garantizar en todo momento el derecho a recurrir a un humano para invalidar un algoritmo.
- **Principios para el trabajo a distancia.** El trabajo a distancia, que suele responder al deseo de los trabajadores de gozar de más flexibilidad, puede conllevar también un mayor grado de vigilancia. Entre otros principios negociados para el trabajo a distancia, los sindicatos procuran restringir el uso de estas herramientas de vigilancia.

² Reglamento 2016/679, de 27/4/2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.

³ Art 88.

2. Cómo sortear obstáculos

OBSTÁCULOS	LISTA
<p>Los sistemas de vigilancia hacen más de lo estipulado por el empresario</p> <p>El convenio colectivo va retrasado con respecto a la rápida evolución de la tecnología</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Transparencia: los trabajadores deben tener cumplida información de cualquier uso actual y futuro de dispositivos tecnológicos que repercuta en la privacidad y la organización laboral. <input type="checkbox"/> Información, consulta y negociación durante el ciclo de vida de los datos: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Las herramientas de recopilación de datos que utiliza o pretende utilizar la empresa, la posición y el tiempo de registro de los dispositivos de vigilancia; <input type="checkbox"/> La forma en que la empresa utiliza o pretende utilizar los datos recopilados y con qué fin; <input type="checkbox"/> Los métodos de almacenamiento de datos y la jurisdicción competente; <input type="checkbox"/> La duración del almacenamiento de los datos («derecho al olvido») y cualquier acceso de terceros. <input type="checkbox"/> Whenever possible, “technology independent” clauses. <input type="checkbox"/> Regular joint audits and joint evaluations.
<p>Diferentes puntos de vista sobre qué se considera intrusivo en cuestiones de privacidad:</p> <p>→ Se otorga el consentimiento demasiado rápido</p> <p>Se facilita información innecesaria a los empresarios</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Transparencia: los trabajadores deben tener acceso a una lista clara y exhaustiva de los fines de los dispositivos de control y la recopilación de datos. <input type="checkbox"/> Recopilación de datos estrictamente vinculada al empleo. ¿Se puede conseguir el mismo objetivo sin la recopilación de datos? <input type="checkbox"/> Línea de negociación conforme con el RGPD: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Consentimiento individual previo a la recopilación de datos personales (por ejemplo, para fines que no tengan vinculación directa con el empleo); <input type="checkbox"/> Acceso individual a los datos; <input type="checkbox"/> Derecho individual a la rectificación, supresión y derecho al olvido.
<p>Máquinas al mando</p> <p>Uso de inteligencia artificial para la contratación y los procedimientos disciplinarios</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Transparencia: especificar de forma clara y concisa la dependencia o la pretensión de dependencia de dispositivos que repercutan en la privacidad y la organización del trabajo. <input type="checkbox"/> Humanos al mando: no se toman decisiones sin una validación humana final. <input type="checkbox"/> Auditorías y evaluaciones conjuntas periódicas.
<p>La dirección se escuda en la privacidad para impedir el acceso de los sindicatos a los trabajadores</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Derechos sindicales como parte de los principios negociados del trabajo a distancia.

3. Ejemplos de prácticas



Información y consulta

En Bélgica, los convenios colectivos del sector privado contemplan que, cuando una nueva tecnología repercuta decisivamente en el empleo, la organización o las condiciones laborales, el empresario deba, por una parte, facilitar información escrita sobre la naturaleza de la nueva tecnología, las circunstancias que justifican su introducción y el tipo de consecuencias sociales que acarrea su implantación y, por otra, consultar a los representantes de los trabajadores sobre las consecuencias sociales de su implantación, como muy tarde tres meses antes del inicio de la aplicación de la nueva tecnología.

La información escrita ha de referirse a la naturaleza de la nueva tecnología, a las circunstancias económicas, financieras o técnicas que justifican su introducción, al tipo de consecuencias sociales que acarrea su implantación y, en última instancia, a los plazos de aplicación de la nueva tecnología.



Lista exhaustiva de finalidades

En Bélgica, los convenios colectivos del sector privado solo contemplan el uso de cámaras para fines de salud y seguridad, la protección de los activos de la empresa, el control del proceso productivo y la supervisión del trabajo del trabajador. La supervisión del trabajo precisa que los trabajadores sean informados previamente.

Las decisiones y evaluaciones del empresario no podrán fundamentarse exclusivamente en los datos recopilados a través de las cámaras de vigilancia.



Representación de los trabajadores y derechos sindicales

En un convenio colectivo de un banco español, se contempla que los teletrabajadores puedan comunicarse con los representantes de los trabajadores de forma efectiva y con pleno respeto de su privacidad. El empresario se compromete a que los teletrabajadores reciban cumplida información sindical y a garantizar su participación efectiva en las elecciones sindicales. El empresario deberá, asimismo, revelar al sindicato los nombres, cargos y correos electrónicos corporativos de los teletrabajadores, así como la distribución porcentual entre trabajo presencial y a distancia.



Acceso de los empleados a los datos

En los convenios colectivos búlgaros de los sectores de la energía y la sanidad, se estipula que los empresarios deben crear y mantener un expediente personal de cada trabajador, al que podrá acceder el interesado que lo solicite.



Colocación y tiempo de registro de los dispositivos de vigilancia

En un convenio colectivo suizo del sector de las gasolineras, se limita el uso de sistemas de vigilancia y control a garantizar la seguridad de los empleados, especialmente para evitar robos. Para cumplir este fin, las cámaras de vigilancia solo grabarán a los empleados en los casos en que sea estrictamente necesario. El contenido de las grabaciones solo podrá analizarse y utilizarse para obtener pruebas con vistas a la aplicación de la ley. Los empleados deberán ser informados por escrito sobre la colocación de cámaras de vigilancia, el objetivo de la vigilancia y el análisis de las grabaciones y el tratamiento de los datos personales recopilados por esta vía. Los empleados tendrán acceso a los datos personales que les conciernan siempre que lo soliciten.



Lucha contra la extrema derecha

El populismo de derechas no ha dejado de crecer en las últimas décadas. Los partidos políticos de extrema derecha están obteniendo ingentes porcentajes de votos en Europa y en todo el mundo. Consiguen entrar en gobiernos de coalición y, en algunos casos, son capaces incluso de conformar mayorías políticas.

La CES aprobó una [hoja de ruta denominada «Elaborar la respuesta sindical ante el auge de la extrema derecha»](#) en la que se hace especial hincapié en el antagonismo entre los sindicatos y la extrema derecha. No solo por la propia historia sindical y su orgullosa tradición de oposición a la extrema derecha, sino por las ideas que defienden los sindicatos hoy en día. Ante todo, los sindicatos creen en el principio de solidaridad y luchan para que todos los trabajadores gocen de mejores condiciones de vida, justicia social y oportunidades. Defienden la unidad frente a la división. Esta hoja de ruta establece un plan basado en 15 medidas básicas que deben emprender la CES y sus afiliados, y cuenta con el apoyo del departamento educativo del ETUI.

En otra [resolución sobre el Plan de acción sindical europeo para la democracia](#), la CES recuerda que el vínculo entre el sindicalismo y la democracia es indisoluble. Esta resolución destaca, entre otras cosas, la contribución decisiva del diálogo social, la negociación colectiva y la democratización del lugar de trabajo a la propia estabilidad democrática.

1. Objetivos

Son ya varias las organizaciones sindicales que están construyendo una narrativa para contrarrestar a la extrema derecha. Con base en esto, mantienen debates estratégicos para, por ejemplo, entender las motivaciones de los afiliados cuyo enfado o miedo podría condicionar su apoyo a partidos de extrema derecha. Sin embargo, la lucha contra la extrema derecha, por lo que respecta a la negociación colectiva, es un territorio básicamente inexplorado. La mayoría de los que respondieron a nuestra encuesta indicaron que no se entablan negociaciones sobre este tema o que estas son muy escuetas.

Los sindicatos que comunicaron negociaciones lo hicieron con los siguientes objetivos en mente:

- **Fomento de la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo.** Este es el objetivo más abordado con diferencia por los interlocutores sociales. Exige el compromiso del empresario de abstenerse de discriminar al trabajador por razón de sexo, origen racial y étnico, religión y credo, discapacidad, orientación sexual, edad, etc.
- **Acciones contra el racismo y cualquier forma de discriminación.** Habitualmente, estas acciones suponen la redacción de estatutos y códigos de conducta, pero también la organización de actividades formativas e iniciativas de sensibilización y, raras veces, la implantación de mecanismos de denuncia internos a la empresa.

La lucha contra la extrema derecha se fundamenta también en acciones sindicales más amplias, que se diferencian perfectamente de los esfuerzos de la negociación colectiva. Las comunicaciones públicas en el marco de elecciones políticas y sindicales y los sistemas de alerta sobre actividades de extrema derecha en entornos laborales son algunas de estas acciones. Este último punto puede abrir debates internos en las organizaciones sindicales por lo que respecta a la asunción de estrategias organizativas y disciplinarias.

2. Cómo sortear obstáculos

Aunque la solidaridad y la inclusión son valores sindicales compartidos, los conceptos de extrema derecha y populismo de derechas varían según los contextos históricos, culturales y políticos. Es más, algunos sindicatos consideran que hay que mantener una postura ecuánime entre luchar contra la extrema derecha y evitar discriminar a los trabajadores en función de sus convicciones políticas. Por último, también supone un gran reto la aplicación de los convenios.

Esto explica probablemente por qué la negociación colectiva suele centrarse más en el fomento de la igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación.

3. Prácticas



Igualdad de trato

En Bélgica, un convenio colectivo de ámbito nacional compele al empresario a garantizar la igualdad de trato mientras dure la relación laboral. La igualdad de trato se define como la ausencia de discriminación por motivos de edad, sexo u orientación sexual, estado civil, historial médico, raza, color, ascendencia u origen nacional o étnico, creencias políticas o filosóficas, discapacidad o afiliación a una organización sindical o de otro tipo.

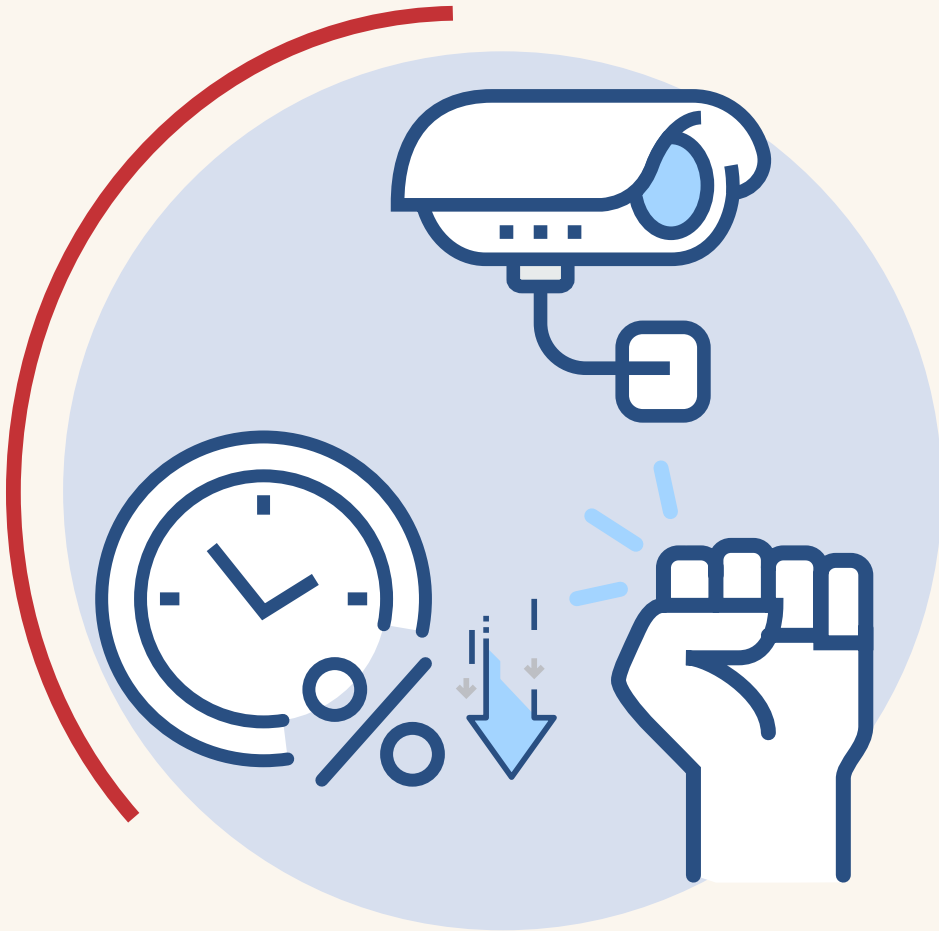
En un convenio colectivo negociado en una empresa italiana del sector del lujo, las partes ratificaron su compromiso con los valores compartidos, con especial mención a la igualdad de género, las uniones entre personas del mismo sexo y la identidad transgénero. Con respecto a esta última, las partes acuerdan implantar medidas para integrar a los trabajadores que se encuentren en procesos de transición de género. Con carácter general, la empresa se compromete al reconocimiento y la igualdad de derechos.



Código ético y formación

En el convenio colectivo de un fabricante italiano de automóviles, se recuerda la adhesión de las partes a un código deontológico en materia de igualdad de oportunidades y de trato. Con base en ello, el convenio colectivo dispone una serie de iniciativas encaminadas a sensibilizar sobre la diversidad. El diseño de estas iniciativas cuenta con una participación sindical activa y se centra en:

1. Formaciones dedicadas al fortalecimiento de la diversidad generacional;
2. Planes de integración y desarrollo para aumentar la cuota de plantilla femenina;
3. Garantizar la inclusión de las personas con discapacidad, por ejemplo, al brindar apoyo en labores de interpretación a los empleados con pérdida de audición.



CONFEDERATION **SYNDICAT**
EUROPEAEN
TRADE UNION

