



Proyecto RETAIN - Informe de buenas prácticas

*Se ruega citar como: Milos, Jelena &
Bergfeld, Mark (2022) UNI Europa
RETAIN Proyecto - Informe de las
buenas prácticas (VS/2019/0292)*

UNI
global
union
europa



Este proyecto está cofinanciado por la
Comisión Europea (VS/2019/0292 02))

Póngase en contacto con Mark Bergfeld
mark.bergfeld@uniglobalunion.org
para más información o visite
www.retainproject.eu

01

INTRODUCCIÓN · 3

03

**MEJORES PRÁCTICAS EN EL
SECTOR DE LA SEGURIDAD
PRIVADA · 12**

SALARIOS, CONDICIONES DE
TRABAJO Y NEGOCIACIÓN
COLECTIVA · 13

FORMACIÓN · 14

05

CONCLUSIÓN · 21

02

**MEJORES PRÁCTICAS EN
EL SECTOR DE LA LIMPIEZA
INDUSTRIAL · 7**

SALARIOS, CONDICIONES DE
TRABAJO Y NEGOCIACIÓN
COLECTIVA · 8

FORMACIÓN · 10

SALUD Y SEGURIDAD · 10

CONTRATACIÓN PÚBLICA · 11

04

**MEJORES PRÁCTICAS EN EL
SECTOR DE LOS CUIDADOS
DE LARGA DURACIÓN · 15**

SALARIOS, CONDICIONES DE
TRABAJO Y NEGOCIACIÓN
COLECTIVA · 16

FORMACIÓN · 19

SALUD Y SEGURIDAD · 20

Intro- ducción

01

El PROYECTO RETAIN de UNI Europa pretendía identificar y desarrollar estrategias sindicales y prácticas de vanguardia a nivel empresarial, sectorial, nacional y europeo para hacer frente a los altos niveles de rotación de personal y a la escasez de mano de obra en el sector de la asistencia de larga duración, la seguridad privada y la limpieza industrial.

La pandemia de Covid-19 también ha cambiado la forma en que los gobiernos y la sociedad en general consideran estos empleos. Se les ha denominado “trabajadores esenciales” o “trabajadores clave”, lo que otorga a los trabajadores un estatus legal especial en situaciones de confinamiento, pero también

ofrece la oportunidad de un mayor reconocimiento del sector y de abordar los problemas a largo plazo dentro del mismo. Durante los primeros meses de la pandemia, la gente se asomó a los balcones y a las ventanas para aplaudir a las enfermeras y a los médicos, especialistas en medicina. Sin embargo, no aplaudieron al trabajador de asistencia doméstica, al guardia de seguridad privada en la puerta del supermercado, y mucho menos a la limpiadora que limpiaba y desinfectaba el hospital, a menudo sin Equipo de Protección Personal.

En estos sectores persisten altos niveles de rotación de personal, lo que se asocia a la falta de personal, al aumento del estrés laboral y a la disminución de la calidad en la



prestación de servicios, lo que en última instancia socava el atractivo del sector. Además, esto debilita la afiliación sindical y la capacidad de los representantes de los trabajadores para representar adecuadamente a los trabajadores y empleados.

A nivel sectorial, los salarios en los tres sectores de servicios analizados (limpieza industrial, seguridad privada y cuidados de larga duración) siguen siendo bajos; la negociación colectiva sectorial está siendo atacada; y abundan los problemas de salud y seguridad. Los sindicatos del sector de los servicios con salarios bajos (limpieza industrial, seguridad privada y cuidados de larga duración) se enfrentan a múltiples retos: el envejecimiento de los afiliados; la disminución de afiliados y un comportamiento más agresivo por parte de las empresas, así como los contratos de trabajo a corto plazo o a tiempo parcial. Además, la posibilidad de que las personas cambien de trabajo en diferentes sectores se suma a un alto nivel de fluctuación. Otro problema sigue siendo la falta de profesionalidad y de formación de los supervisores y gerentes de las industrias con salarios bajos. A menudo, estos supervisores y gerentes son el primer punto de contacto de los trabajadores si surgen problemas, pero no son capaces de ayudar o remediar una situación.

Basándose en los proyectos “Garantizar el mejor valor”, “El mejor valor en el sector de la limpieza”, “Anticipación del cambio en los servicios de seguridad privada” y “¡Cuidado con la brecha! La influencia de los trabajadores en la transferencia

de los contratos de trabajo’ financiados por la UE, RETAIN se ha diseñado en cooperación y ha contado con el apoyo de los trabajadores participantes en los Comités de Diálogo Social en la Limpieza Industrial, la Seguridad Privada, los Comités de Empresa Europeos de ISS, G4S y Securitas, y los sindicatos de Hungría, Alemania, Suecia, Finlandia, Bélgica, Dinamarca y España.

Al reunir a los sindicatos de estos tres sectores, RETAIN pretendía establecer las prácticas empresariales, sectoriales y nacionales de los sindicatos, los empresarios y los clientes para retener y contratar personal para estas ocupaciones, teniendo en cuenta la dimensión de género del problema. El proyecto estableció un conocimiento sectorial profundo y creó foros de intercambio intersectorial sobre estrategias sindicales, fortalecimiento de alianzas sindicales, negociación colectiva y organización.

Se organizaron tres talleres sectoriales con el objetivo de formar a los representantes de los trabajadores para abordar estas cuestiones a dichos niveles, promover la participación equitativa de mujeres y hombres en los órganos de decisión de las organizaciones de trabajadores y fomentar la labor de UNI Europa en la creación de empleos y servicios de calidad.

Históricamente, los sindicatos han sido capaces de obtener aumentos salariales y mejorar las condiciones en situaciones de escasez de mano de obra. Este proyecto ha conseguido, entre otras cosas:

- RETAIN ya ha contribuido a que los sindicatos puedan dotar a los trabajadores de una identidad profesional, lo que puede contribuir al atractivo del sector y ayudar a contratar nuevo personal y retener a otros trabajadores.
- RETAIN contribuirá además a reforzar los acuerdos sectoriales y el diálogo social, ya que allí donde existen y la duración de los contratos es mayor, es más probable que los trabajadores permanezcan con el mismo empleador y en el mismo sector.
- A través de los convenios colectivos de nuestros afiliados y de las negociaciones colectivas recurrentes, UNI Europa podrá utilizar los resultados de RETAIN para reforzar la capacidad de los interlocutores sociales de negociar colectivamente estas cuestiones.
- Al cooperar con los comités de empresa europeos que tienen derechos específicos de información y consulta, RETAIN podrá aplicar los resultados del proyecto a nivel transnacional y ayudar a las empresas a identificar dónde y por qué la contratación y la retención siguen siendo un problema, y a reforzar el diálogo social y las organizaciones de trabajadores dentro de esas empresas multinacionales.
- En el sector de la seguridad privada, RETAIN también ha podido abordar la cuestión de la rotación y la retención del

personal en el contexto de la adquisición de G4S, y a través del “Proyecto North Star” liderado por la dirección en Securitas.

- Además, RETAIN ha contribuido al Acuerdo Global con Orpea establecido recientemente, que también prevé un grupo de trabajo sobre la escasez de personal y la rotación de la mano de obra como parte del desarrollo de este proyecto.

Para los representantes de los CEE, también se ha puesto de manifiesto que los derechos de información y consulta tropiezan con limitaciones, ya que algunas informaciones podrían afectar a la cotización de las acciones y la dirección suele aludir al hecho de que ciertas decisiones corresponden a los propietarios. Esto afecta especialmente a los trabajadores de Europa Central y Oriental y del Sudeste de Europa. Esto creó la necesidad de un cambio estratégico para orientar también las actividades del proyecto sobre la escasez de mano de obra y la alta rotación de personal a la comunidad de inversores. Este trabajo tendrá un seguimiento en los próximos años.

En las siguientes páginas se ofrece información sobre las mejores prácticas de los tres sectores analizados. Las mejores prácticas documentadas a lo largo de la ejecución del proyecto se describen con más detalle en los informes sectoriales, mientras que los informes intersectoriales ofrecen una lista resumida de estas prácticas.

**Mejores
prácticas en
el sector de
la limpieza
industrial**

02

Salarios, condiciones de trabajo y negociación colectiva

➤ La patronal alemana de la limpieza BIV y su interlocutor social IG BAU acordaron aumentar los salarios mínimos durante el Covid-19 porque consideraron que la planificación a largo plazo y los aumentos salariales constantes son importantes para la seguridad de las empresas y los clientes, especialmente debido al

futuro incierto provocado por el Covid-19. El BIV también lanzó una campaña nacional llamada #Rückendeckung” en las redes sociales. La campaña se inició con vídeos y pancartas para promover el atractivo y la relevancia de los sectores en el contexto de la pandemia del Covid-19, que incluían testimonios de trabajadores esenciales.

- Como respuesta al aumento de la carga de trabajo, los entrevistados de Noruega informaron de que habían estipulado en su convenio colectivo la posibilidad de realizar una limpieza de prueba para estimar el tiempo necesario para la limpieza de superficies, y así evitar una carga de trabajo excesiva.
- Aunque los turnos de mañana y tarde siguen siendo la modalidad de trabajo predominante en el sector de la limpieza, hay algunas excepciones: en Finlandia, la limpieza diurna es la modalidad dominante, mientras que la nocturna también se encarece por el convenio colectivo.
- Debido a que los limpiadores suelen desplazarse entre varios clientes diferentes, los entrevistados belgas señalaron que el tiempo de desplazamiento de los limpiadores es compensado, según establece su convenio colectivo, cuando el tiempo de desplazamiento de un lugar a otro no supera las 3 horas.
- En Bélgica, el convenio colectivo sectorial de limpieza industrial incluye una cláusula de transposición de la directiva TUPE: además de la protección automática del empleo de un año vinculada a la transferencia de los contratos de trabajo a un nuevo empleador, el convenio colectivo prevé una protección del empleo de 6 meses contra el despido por razones económicas.
- Nuestros afiliados mencionaron diferentes ejemplos de buenas prácticas para promover la retención a través de la promoción de salarios dignos, como la conocida campaña “Justicia para los limpiadores” en el Reino Unido, que consiguió que el alcalde de Londres estableciera las normas de salario digno para los limpiadores. Del mismo modo, en Finlandia, el sindicato calculó que, aunque hay escasez de limpiadores en la región de Helsinki, casi la mitad del salario bruto de los limpiadores se gasta en el alquiler, lo que indica la necesidad de aumentar los salarios. Nuestro entrevistado de Finlandia citó un ejemplo anecdótico interesante, al señalar que el problema de la escasez de mano de obra desaparece con salarios más altos: una empresa de Finlandia que ofrecía salarios más altos que sus competidores recibió más de mil solicitudes de empleo en un año. Nuestro entrevistado de Bélgica señaló las ventajas de los convenios colectivos sectoriales, ya que sirvieron para, al menos, nivelar los salarios en todo el sector y contribuyeron a la estabilización de la mano de obra. Durante el proyecto, los participantes mencionaron algunas ideas de seguimiento en relación con la promoción de los salarios dignos, como la creación de observatorios de salarios dignos para supervisar los niveles salariales en todo el sector.

Formación

- La Academia de ISS, sobre todo en los países nórdicos, ofrece diferentes tipos de formación en gestión de instalaciones, por lo que los trabajadores pueden recibir formación y cambiar de instalaciones en la empresa (por ejemplo, de la restauración a la limpieza), lo que va seguido de aumentos salariales.
- También están documentados algunos programas de formación dirigidos por los sindicatos; por ejemplo, Unite the Union ofrece a los trabajadores inmigrantes clases de inglés gratuitas, clases de informática, formación sobre derechos sindicales, etc. Estos programas también se utilizan para llegar a los trabajadores y afiliarlos.

Salud y seguridad

- Durante las reuniones del consejo consultivo de RETAIN, los empresarios han destacado la importancia de la salud y la seguridad para aumentar la retención. Por ejemplo, ISS mencionó la importancia de crear una cultura de la seguridad que incluye muchos elementos: las Normas de Seguridad de ISS que permiten uniformar las normas de salud y seguridad en todos los países, la formación no sólo en riesgos físicos sino también psicológicos, las Alertas de Salud que proporcionan orientación y formación a los empleados y comunican las últimas políticas y protocolos a través de su app HSE, el uso de la app para informar de los incidentes (incluidos los cuasi incidentes) y llevar a cabo acciones correctivas para enmendar las causas fundamentales, las campañas periódicas en torno a HSE (por ejemplo, carteles, charlas Toolbox, nombramiento de embajadores de seguridad encargados de promover HSE), la creación de diferentes perfiles personales de salud y seguridad en función de las actividades de los clientes, etc. De esta forma, la empresa afirma haber reducido la frecuencia de lesiones con pérdida de tiempo en un 80% en la última década.

Contratación pública

➤ Uni Europa ha estado haciendo campaña para cambiar las normas de contratación pública a nivel de la UE con una simple demanda: ninguna contratación pública sin convenio colectivo. La demanda ha sido apoyada hasta ahora por más de 100 eurodiputados y es una respuesta directa al hecho de que una fuerte competencia por los contratos de prestación de servicios basada en el precio está ejerciendo una presión a la baja sobre los salarios y las condiciones de trabajo en todas las industrias. A nivel municipal se pueden encontrar diferentes buenas prácticas en materia de contratación pública. Por ejemplo, la ciudad de Gante firmó una carta en la que garantiza que contratará servicios de limpieza con los contratistas que respeten la legislación y los acuerdos laborales en el sector de la limpieza y organicen la formación profesional de sus empleados. En 2017, el Ayuntamiento de Barcelona publicó un decreto

de alcaldía sobre la contratación pública sostenible del Ayuntamiento que incluye criterios sociales y de género. Del mismo modo, como se documentó en la guía “Making Socially Responsible Public Procurement work” publicada por la Comisión Europea, el Ayuntamiento de Helsingborg invitó a las empresas de limpieza candidatas a una consulta de mercado para debatir los posibles requisitos sociales que el Ayuntamiento pretendía utilizar en una contratación de servicios de limpieza, mientras que el gobierno catalán convocó en 2018 una licitación para los servicios de limpieza de sus instalaciones administrativas en 6 territorios que incluía criterios de adjudicación sociales (que abarcaban aspectos de salud y seguridad en el trabajo, medidas de igualdad de género, medidas para promover la conciliación de la vida laboral y familiar, formación para los trabajadores y otros).



**Mejores
prácticas en
el sector de
la seguridad
privada**

03

Al igual que en el sector de la limpieza industrial, los participantes en el proyecto en el sector de la seguridad privada presentaron diferentes prácticas para aumentar la retención mediante el aumento salarial, las condiciones de trabajo, la evolución de la negociación colectiva, la formación, la salud y la seguridad, o los criterios de contratación pública. A continuación, se presentan algunos de los ejemplos documentados.

Salarios, condiciones de trabajo y negociación colectiva

- En Dinamarca se consiguió un nuevo convenio colectivo sectorial para los trabajadores de la seguridad en plena crisis de Covid-19 en 2020, que incluía un aumento salarial, un ahorro especial que se puede utilizar para cuando se alcance la tercera edad, los días de atención, las vacaciones o la pensión, y también un recargo para las noches y los fines de semana calculado por encima del salario mínimo.
- En Noruega, la política a largo plazo de los sindicatos de conseguir salarios más altos en la industria condujo a la disminución de la rotación de personal, ya que el sindicato consiguió que los salarios en la industria no fueran inferiores al 95% de los salarios de los trabajadores industriales.
- Como respuesta al aumento de la carga de trabajo resultante de tareas que a

veces no pertenecen a la descripción del trabajo de los trabajadores de seguridad, nuestros entrevistados de Irlanda dijeron que habían estipulado con claridad la lista de tareas de los trabajadores de seguridad en su convenio colectivo. of task of security workers in their CBA.

- Securitas en el Reino Unido, por ejemplo, inscribió a jóvenes en el llamado plan

Kickstart financiado por el gobierno británico. Al mismo tiempo, la empresa ha puesto en marcha un grupo de inclusión y diversidad en el que los empleados de origen étnico negro y minoritario o los trabajadores LGTBQI 1) desarrollan y comparten conocimientos, 2) identifican la diversidad y la inclusión en la contratación y la retención.

Formación

- El sindicato OGB-L de Luxemburgo negoció en su convenio colectivo un centro de formación sectorial financiado por la patronal, cuyo objetivo es elevar el nivel general de la profesión y lograr una mayor proporción de mano de obra cualificada. El centro de formación será inaugurado por la patronal y los sindicatos en marzo de 2020. El SITC impartió 2.400 horas de formación en 2020 (la actividad estaba limitada por el COVID) y, para 2021, el balance debía alcanzar unas 30.000 horas.

- El centro de formación BYA de Suecia es propiedad de la organización patronal Säkerhetsföretagen y del

Sindicato de Trabajadores del Transporte de Suecia y es líder en la oferta de una amplia gama de formación básica, especializada y continua para las empresas de seguridad. La formación básica es gratuita y está financiada por el convenio colectivo (los sindicatos y las empresas tienen una cláusula para financiar la formación de la BYA a través de las cotizaciones salariales). La BYA proporciona formación a unas 300 empresas de seguridad, que poseen alrededor del 95% de la cuota de mercado, lo que significa que la formación de la BYA influye significativamente en los estándares de formación del sector.

**Mejores
prácticas en
el sector de
los cuidados
de larga
duración**

04

Además de centrarse en los salarios, la formación y la salud y la seguridad, los participantes en el proyecto en el sector de los cuidados de larga duración se han centrado en cuestiones específicas del sector, como los problemas candentes de falta de personal en el sector o la necesidad de trabajar con las comunidades de inversores para elevar las normas en la prestación privada de cuidados. Algunos de sus ejemplos documentados de buenas prácticas se recogen en el texto siguiente.

Salarios, condiciones de trabajo y negociación colectiva

 La iniciativa sindical austriaca de GPA y Vida “Más de nosotros. Mejor para todos.” ha desarrollado una campaña a gran escala para exigir una mejor dotación de personal y ha reclamado, entre otras cosas, un 20% más de personal en los hospitales y un cálculo uniforme de las

necesidades de personal para todos los centros hospitalarios y asistenciales, que debería definirse con la participación de los trabajadores y tener en cuenta ausencias como las vacaciones, las bajas por enfermedad, la formación, el embarazo y la maternidad. Para lograr sus objetivos,

los sindicatos han utilizado estrategias innovadoras, combinando propuestas políticas concretas (realización de encuestas para señalar las alarmantes condiciones de trabajo, uso de estudios académicos que determinan las necesidades de personal y modelos de cálculo de personal), actividades de promoción y divulgación (una amplia gama de materiales de promoción, uso de peticiones, movilizaciones y acciones efectivas como el uso de figuras de cartón para señalar simbólicamente la escasez de personal), así como la creación de coaliciones y acciones legislativas (unión de fuerzas con la Cámara de Trabajo y el Colegio de Médicos para llevar a cabo

una iniciativa ciudadana parlamentaria a favor de más personal).



UNI Europa consiguió atar un acuerdo global vinculante con el mayor proveedor de asistencia privada, Orpea, que cubre a 70.000 empleados en 23 países, el primer acuerdo global de este tipo en el sector de la asistencia sanitaria y las residencias de mayores privadas. El acuerdo global conlleva numerosos compromisos positivos, entre otros, sobre el ejercicio de la libertad de asociación (por ejemplo, ORPEA se comprometió a formar a los gerentes y supervisores sobre su obligación de permanecer neutrales en la cuestión de la sindicalización), el acceso a



los sindicatos (garantizando el libre acceso sin la presencia de la dirección local y ampliándolo a las reuniones de iniciación, la formación de los empleados, el acceso digital, etc.) y las normas de empleo (ORPEA se comprometió a evitar el empleo precario favoreciendo sistemáticamente el empleo a tiempo completo). Además, la empresa acordó crear un grupo de trabajo conjunto “para elevar la ratio personal/residente, abordar los altos niveles de rotación laboral en la empresa, promover la calidad de la asistencia y abordar la escasez de mano de obra en el sector de la asistencia”, que elaborará y supervisará conjuntamente un plan quinquenal sobre las cuestiones de retención y desarrollo profesional.

 UNI Global Union se coordinó con más de 100 inversores con 3,35 billones de dólares en activos gestionados y lanzó un conjunto de expectativas para el sector de las residencias de mayores que incluía el aumento de los salarios a niveles de salario digno, la garantía de niveles de personal suficientes, el abandono del uso de contratos precarios, el respeto del derecho de los trabajadores a la libertad de asociación y la

participación en un diálogo social constructivo. El número de inversores que firman la declaración sigue creciendo.

 En los dos últimos años, nuestros afiliados de toda Europa han ampliado la negociación colectiva y mejorado las condiciones de trabajo, y han incrementado especialmente su actividad en Europa Central, del Sureste y del Este, las regiones que suelen tener niveles más bajos de negociación colectiva. Por ejemplo, se han emprendido con éxito esfuerzos de organización en la República Checa, Polonia, Croacia y Eslovenia, entre otros países. En Eslovenia, tras más de 18 meses de organización durante una pandemia mundial, los trabajadores de diálisis de seis clínicas Nefrodial de Fresenius Medical Care en Eslovenia mejoraron las condiciones y el salario mediante su primer convenio específico de empresa: los empleados recibieron una media de entre un 20 y un 30 por ciento más de salario y negociaron un aumento salarial anual del 1,33 por ciento por cada año de empleo en la empresa para todos los empleados de las clínicas Nefrodial.

Formación

➤ Se han señalado diferentes buenas prácticas relacionadas con la inversión en formación. Nuestros afiliados de Bélgica describieron su programa federal de formación que ofrece a los empleados del sector asistencial (hospitales y residencias de mayores) la posibilidad de completar los estudios de enfermería manteniendo su salario (conocido como “proyecto 600” y “proyecto 360”). Los empleados disponen de horas libres para estudiar la carrera de enfermería durante un periodo de 3 a 4 años. Al mismo tiempo, el personal de sustitución está cubierto por el Estado a través del sistema llamado Maribel Social. El Maribel Social es una medida federal de empleo para crear nuevos puestos de trabajo en determinadas partes del sector público y no lucrativo mediante la reducción de las cotizaciones empresariales a la seguridad social. El objetivo del sistema es reducir la carga de trabajo del personal existente y satisfacer el aumento de la demanda en varios sectores, incluido el de los cuidados. El sistema

es el resultado de muchos años de negociaciones entre los sindicatos, los empresarios del sector no lucrativo y el gobierno federal, y se renegocia y mejora constantemente.

➤ Hay ejemplos positivos de organización transfronteriza de los trabajadores migrantes por parte de los sindicatos, como la cooperación entre el Sindicato Croata de Trabajadores Migrantes y el sindicato austriaco Vida, que cubre a los cuidadores autónomos a domicilio. Vida proporciona a los cuidadores autónomos inmigrantes (que se calcula que son unos 60.000) información y asesoramiento jurídico, ofrece un seguro de accidentes, cofinancia los cursos de alemán y los cursos de formación para la atención domiciliaria, mientras que su homólogo croata les ayuda con el asesoramiento fiscal.

Salud y seguridad

➤ Para contribuir a la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, UNI Europa ha publicado “Escudo contra el Covid”, un conjunto de directrices para que los sindicatos utilicen su poder de negociación y mejoren la salud y la seguridad en el lugar de trabajo durante la pandemia de Covid-19 y después, desde recomendaciones sobre el protocolo de enfermedades infecciosas hasta el reconocimiento del Covid-19 como enfermedad

profesional. Durante el proyecto RETAIN, algunos proveedores de servicios han informado de diversas buenas prácticas, como la prestación de asesoramiento y ayuda psicológica, ya que el trabajo se ha vuelto aún más exigente desde el punto de vista físico y emocional y tiene un gran impacto en la salud mental de los cuidadores. Estas iniciativas deben ampliarse en el futuro para incluir un conjunto completo de políticas de salud y seguridad en el trabajo.



Conclu- sión

05

Basándose en estas buenas prácticas, el proyecto RETAIN alcanzó los siguientes objetivos:

- Mejorar nuestra comprensión de los problemas de retención y contratación en sectores que son áreas clave de crecimiento del empleo en la Unión Europea.
- Identificar y desarrollar prácticas de vanguardia para contratar y retener al personal y minimizar la rotación de la mano de obra a nivel empresarial, sectorial y nacional en la seguridad privada, las actividades de limpieza y los servicios de atención residencial.
- Proporcionar a los sindicatos afiliados y a los empresarios asesoramiento político y conocimientos técnicos que pueden utilizarse en la negociación colectiva y el diálogo social.
- Avanzar en los programas de trabajo existentes en los diálogos sociales sectoriales de la UE en Limpieza Industrial y Seguridad Privada.
- Reforzar las actividades de UNI Europa y de los sindicatos afiliados en los comités de empresa europeos.
- Difundir el resultado del proyecto a las empresas multinacionales con el fin de organizar mesas redondas con ellas para debatir las prácticas de contratación y retención y desarrollar actividades conjuntas.
- Ampliar el ámbito de actuación estratégica de los sindicatos a nivel de empresa, entre los clientes, a nivel sectorial, de país y, sobre todo, a nivel europeo.