

NOTICIAS INTERNACIONAL

Y DESARROLLO SOSTENIBLE

Noticias de Internacional, naturaleza, medioambiente y sostenibilidad

El movimiento sindical europeo apuesta por la renovación y su fortalecimiento



Un nuevo impulso para los sindicatos europeos: el Centro de Renovación Sindical



El sindicalismo europeo se enfrenta hoy a una profunda transformación: las nuevas formas de empleo, el trabajo en plataformas, la digitalización, el teletrabajo transnacional, los retos ecológicos y la desconexión creciente entre trabajadores y estructuras sindicales tradicionales nos obligan a repensar cómo nos organizamos y actuamos.

En este contexto, la **Confederación Europea de Sindicatos (CES/ETUC)** ha creado el **Centro de Renovación Sindical**, un espacio estratégico para reflexionar, intercambiar experiencias y, sobre todo, proponer herramientas concretas para adaptar el sindicalismo a los desafíos del siglo XXI.

La Secretaría de Internacional de USO, está participando activamente en este grupo de trabajo, convencidos de que solo renovándonos podremos seguir siendo útiles y relevantes para las trabajadoras y trabajadores de hoy. Este boletín extraordinario quiere precisamente presentaros esta iniciativa europea, sus objetivos y dinámicas de trabajo e invitaros a reflexionar sobre cómo vamos a trasladar su contenido a nuestra acción diaria.

El Centro de Renovación Sindical celebró su primer taller el pasado mes de junio, donde se abordaron experiencias de éxito en campañas de afiliación, nuevos formatos de participación sindical, uso de herramientas digitales para mejorar la comunicación con la afiliación, y estrategias para llegar a colectivos jóvenes o precarizados.

Se trata de un proceso vivo y colaborativo, en el que distintas organizaciones sindicales europeas ponemos en común aprendizajes y propuestas para construir un sindicalismo más inclusivo, eficaz y conectado con la realidad.

Este **boletín especial es solo el punto de partida**, a partir de ahora, en los boletines ordinarios de Internacional iremos compartiendo los avances del grupo, así como ideas, campañas, materiales y reflexiones que puedan ayudar a nuestros delegados y delegadas a reforzar su labor diaria. Nuestro objetivo es que este proceso de renovación no quede en un plano teórico, sino que se traduzca en **herramientas prácticas para fortalecer la acción sindical en todos los sectores y territorios**.

Desde **USO** reafirmamos nuestro compromiso con un sindicalismo vivo, útil y representativo, que mire al futuro sin perder de vista su esencia: mejorar la vida y el trabajo de la clase trabajadora.

Os animamos a seguir esta línea de renovación, aportar ideas y aprovechar cada herramienta que surja, porque construir el sindicalismo del siglo XXI es una tarea colectiva.

Equipo de Internacional – USO



Historia viva: cómo nació el sindicalismo y por qué hoy necesita reinventarse

El sindicalismo nació en la Europa de la **Revolución Industrial**, cuando las primeras asociaciones de oficio británicas de comienzos del siglo XIX se enfrentaron a **jornadas de hasta catorce horas, salarios miserables** y la **prohibición de organizarse**.

Entre 1824 y 1825 las "Combination Acts" que penalizaban la actividad sindical fueron derogadas en el Reino Unido, abriendo la puerta al "societarismo" y, poco después, al Trade Union Congress (1868), la primera central reconocida.

Pronto seguirían Francia, Alemania, Bélgica y España; en 1864 se fundó en Londres la Asociación Internacional de Trabajadores, señal de que las luchas obreras exigían coordinación supranacional. Tras dos guerras mundiales y la creación de la OIT (1919), **el modelo europeo de relaciones laborales se consolidó con la negociación colectiva**, los sistemas de seguridad social y la extensión de derechos democráticos.



Sin embargo, el sindicalismo nunca ha dejado de transformarse al ritmo de la economía y la tecnología.

La automatización de los años 70, las políticas de austeridad de los 90 y la deslocalización de cadenas productivas redujeron la densidad sindical: de casi un 40 % en 2000 a poco más del 27 % hoy en la UE-27.



La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se creó en 1919 como parte del Tratado de Versalles, impulsada por la convicción de que la justicia social y la mejora de las condiciones laborales eran indispensables para la paz mundial tras la Primera Guerra

A esta tendencia se suman fenómenos recientes: el trabajo en plataformas digitales, el teletrabajo y la subcontratación en cadena, que dispersan a las plantillas y fomentan la falsa idea de que los derechos conquistados están asegurados para siempre.

Además, **la ofensiva desreguladora**, que justifica sus acciones en la competitividad global, y el avance de populismos que cuestionan valores solidarios, colocan bajo presión derechos tan básicos como la libertad sindical o la negociación colectiva.



Del compromiso político en el Congreso de la CES a la acción estructurada: el camino hacia el Centro de Renovación Sindical de la CES

En un contexto de profundas transformaciones en el mundo del trabajo, marcado por la digitalización, el auge de nuevas formas de empleo y la amenaza del debilitamiento de los derechos laborales, la **Confederación Europea de Sindicatos (CES)** asumió el reto de liderar un proceso de renovación sindical a escala continental.

Esta prioridad estratégica quedó reflejada de forma contundente en su **15º Congreso, celebrado en mayo de 2023 en Berlín**, donde se aprobó el **Programa de Acción**, a partir de una resolución, que afirma la necesidad de una agenda europea para la renovación sindical.



Entre las **prioridades** señaladas en dicha resolución, que guían el trabajo y los objetivos a alcanzar, se destacan:

- el aumento de la densidad de afiliación,
- el respaldo a los sindicatos afiliados para reforzar los derechos laborales,
- la mejora de las condiciones de trabajo y
- el fortalecimiento de la voz de los trabajadores mediante la negociación y la acción colectivas, con especial atención a las nuevas formas de empleo.



Añadir Asimismo, el **Congreso** subrayó la necesidad de **apoyar a los afiliados** en el diseño y puesta en marcha de estrategias de renovación sindical, incorporando el desarrollo del sindicalismo digital y la coordinación de estrategias nacionales y sectoriales.

Como consecuencia directa de este mandato congresual, se creó a finales de 2023 el **Grupo de Trabajo de Alto Nivel sobre la Renovación Sindical**, cuyo objetivo fue elaborar, en un proceso participativo y basado en evidencias, una hoja de ruta común.

Durante dos años, este grupo ha venido desarrollando una intensa labor de recopilación de datos, mapeo de experiencias sindicales innovadoras en Europa, consultas a organizaciones miembros, talleres temáticos y cooperación estrecha con el **Instituto Sindical Europeo (ETUI)**, especialmente en el ámbito de la formación y el desarrollo de capacidades.

Finalmente, tras este proceso colectivo y estratégico, en la **Conferencia de mitad de mandato de la CES** celebrada en Belgrado en mayo de 2025, se ha lanzado oficialmente el **Centro de Renovación Sindical**, un espacio que actuará como catalizador de cambio para el movimiento sindical europeo.

Así, la CES da un paso decidido hacia la construcción de un sindicalismo más fuerte, inclusivo y adaptado a los desafíos del siglo XXI.

El Centro para la Renovación Sindical de la CES se hace realidad

Lanzamiento oficial en Belgrado en mayo de 2025

El nuevo **Centro para la Renovación Sindical de la CES** fue presentado oficialmente durante la **Conferencia de Mitad de Mandato** celebrada en Belgrado el pasado mes de junio, cumpliendo así con el **Plan de Acción 2023-2027** aprobado en el Congreso **15º Congreso** de la CES.

En ese marco, desde **USO** quisimos agradecer el trabajo colectivo que ha permitido poner en marcha esta iniciativa, fruto de casi dos años de recogida de datos, análisis de necesidades y reflexión compartida. En nuestra intervención, reconocimos que el modelo sindical actual necesita una transformación profunda, adaptada a los nuevos contextos laborales, y animamos a continuar con esta línea de trabajo.



El Centro nace como **un laboratorio destinado a investigar, formar y financiar** nuevas fórmulas de organización para un mercado de trabajo marcado por la digitalización, la transición verde y el auge de las plataformas. Además, este nuevo centro contará con una alianza estratégica con el **Instituto Sindical Europeo (ETUI)**, lo que permitirá nutrirse del conocimiento, los recursos técnicos y la experiencia acumulada dentro del entorno de la CES para fortalecer las capacidades del sindicalismo europeo.

Un Centro con visión de futuro y acción transformadora

El nuevo Centro nace con un doble mandato: **actuar como catalizador de cambio interno y proyectar una narrativa de futuro capaz de conectar con la generación de personas trabajadoras que se incorpora ahora al mercado laboral.** Por un lado, promoverá investigación aplicada, asesoramiento y “proyectos piloto” de organización en sectores de baja afiliación, plataformas, cuidados, empleos verdes, apoyándose en métodos digitales, representación en línea y campañas basadas en datos. Por otro, reunirá experiencias exitosas de sindicalización juvenil, participación de migrantes o negociación colectiva innovadora, para mostrarlas como hojas de ruta replicables.



La USO #DaElPaso a la revolución sindical europea

Para la Unión Sindical Obrera, la estrategia diseñada y ahora implementada por la Confederación Europea de Sindicatos, no es solo un hito para el movimiento sindical continental; supone un auténtico punto de inflexión. La CES ha concebido el Centro como **un espacio donde compartir estrategias, herramientas e iniciativas que refuercen la afiliación, la capacidad negociadora y la vitalidad interna de cada organización**, evitando duplicar tareas y poniendo el foco en la organización, la cobertura de la negociación colectiva y el sindicalismo digital.

USO quiere ser parte activa en la renovación del sindicalismo europeo

Esta iniciativa nos permitirá formarnos mejor en la organización de trabajadores en sectores como la economía verde y digital, cada vez más presentes en el mercado laboral. También nos dará acceso a experiencias sindicales innovadoras de toda Europa y nos permitirá compartir las nuestras.

Además, podremos mejorar nuestras estrategias con el **apoyo del nuevo Centro**, aprendiendo de lo que funciona en otros países y adaptándolo a nuestra realidad. Participar en sus grupos de trabajo demuestra **el compromiso de USO** con un sindicalismo más moderno, inclusivo y preparado para los retos del futuro.

Queremos liderar el cambio, no solo adaptarnos a él.



Una dimensión internacional para fortalecer la acción sindical de USO

Otro de los factores determinantes para nuestra participación lo constituye la dimensión internacional del **Centro**, que aporta un valor añadido decisivo: nos permitirá coordinar respuestas frente a multinacionales con presencia en España, fortaleciendo la negociación colectiva transfronteriza y ampliando la cobertura de los convenios. **El énfasis que la CES pone en el crecimiento de la afiliación y en la retención de miembros encaja con la estrategia de USO** de extender su presencia en sectores emergentes y en nuevas formas de empleo, pero también de revitalizar la democracia interna y la identidad sindical en tiempos de digitalización acelerada.

En definitiva, la creación del **Centro de Renovación Sindical de la CES** proporciona a la USO la **palanca necesaria para multiplicar su poder de negociación, ampliar su base afiliativa y proyectar, junto a sus homólogas europeas, un sindicalismo más fuerte, más innovador y plenamente adaptado a los desafíos del siglo XXI.**

Primeras iniciativas del Centro de Renovación Sindical

Taller conjunto ETUI/CES sobre Renovación Sindical



El Centro de Renovación Sindical de la CES reunió a una veintena de sindicalistas y especialistas europeos en formato híbrido, con veinte plazas presenciales y conexión en línea para el resto de participantes.

El encuentro se enmarca en los esfuerzos de la CES por coordinar a escala continental la adaptación de las organizaciones sindicales a las transiciones económica, digital, ecológica y demográfica.

El Centro de Renovación Sindical actúa como plataforma para compartir conocimiento, metodologías y herramientas digitales, además de identificar sectores emergentes con potencial de crecimiento y lanzar proyectos piloto.

Entre las próximas iniciativas figuran una serie de webinarios en otoño y un segundo taller presencial previsto para noviembre de 2025.

El programa del **primer día combinó presentaciones expertas y dinámicas participativas**. Tras la bienvenida institucional se detalló la misión del nuevo centro de la CES y se expuso el programa «Trade Unions in Transformation» de la OIT-ACTRAV, que aborda los desafíos sindicales derivados de la globalización y la digitalización. Investigadores de la ETUI analizaron estrategias para ampliar la afiliación entre jóvenes, migrantes, trabajadores de plataformas y mujeres, mientras que las sesiones interactivas facilitaron el intercambio de experiencias y la evaluación de herramientas de auto-diagnóstico que el Centro pone a disposición de sus miembros.



La segunda jornada se centró en la presentación de investigaciones recientes del Centro de Renovación, con ejemplos de innovación y experimentación sindical en ocho países. Se abordaron asimismo los vínculos entre negociación colectiva y transformación organizativa, antes de pasar a sendos bloques de lluvia de ideas dirigidos por los propios participantes sobre vías de actuación futura. El programa concluyó con la preparación de un taller de seguimiento en línea que evaluará los progresos de renovación sindical en febrero de 2026.

El carácter paneuropeo del foro quedó patente en la diversidad de procedencias: delegaciones de Italia, Lituania, Letonia, Estonia, Bulgaria, Hungría y Bélgica compartieron mesa con USO, además de representantes de las federaciones sectoriales UNI Europa, IndustriAll Europe, ETUCE y EPSU, y de los equipos técnicos de la ETUI y la CES. El objetivo común de todos ellos fue activar un “catalizador de cambio” capaz de reforzar la afiliación, el poder negociador y la capacidad de actuación de las organizaciones sindicales europeas ante los retos que se avecinan.

Informe de la ETUC sobre “Renovación Sindical, Transición Verde y Digital

La principal conclusión extraída del informe presentado es que la transición verde y digital exige un sindicalismo con más datos, más jóvenes y más tecnología”, según la ETUC.

En el taller conjunto del **Instituto Sindical Europeo (ETUI)** y la **Confederación Europea de Sindicatos (CES)**, la CES presentó el informe «Renovación Sindical, Transición Verde y Digital», un documento todavía en revisión final pero ya visto como hoja de ruta para las centrales europeas, entre ellas la USO.

Del informe se extrae una radiografía de un doble reto que deben de afrontar las organizaciones sindicales, la descarbonización y la automatización. Estos avances se caracterizan por destruir empleo en industrias intensivas en carbono y en puestos poco cualificados, mientras los nuevos trabajos verdes y digitales nacen en sectores con baja densidad sindical. Y esa brecha, advierte la ETUC, pone en riesgo la capacidad de negociación de los sindicatos si no logran reorganizarse a tiempo.



¿Dónde “reclutar” a la próxima generación?

El informe detecta **tres nichos prioritarios para ganar afiliación:**

- **Jóvenes trabajadores** (claves para renovar plantillas envejecidas),
- **Empleados precarios y de plataformas** (un segmento en expansión en España, Bélgica o Italia, donde ya surgen campañas específicas)
- **Profesionales de las nuevas economías verde y digital**, hoy casi ajenos al movimiento sindical.

En la radiografía, se presentan como posibles obstáculos, los originados en el propio interno de las organizaciones sindicales, señalando por ejemplo que,

solo uno de cada tres sindicatos aprovecha sus propias bases de datos para planificar campañas, resultando en una escasez de métricas sólidas, lo que impide medir el éxito de las iniciativas.

A ello se suma la escasez de delegados en centros con baja afiliación y la proliferación de culturas empresariales antisindicales que frenan la afiliación. En el terreno digital, las centrales siguen confiando las redes sociales a departamentos aislados, mientras que la extrema derecha domina la conversación en línea.

Recomendaciones clave para avanzar en la renovación sindical

1. **Mejorar la recogida y gestión de datos de afiliación**, por ejemplo, gestionando la información de afiliados para estrategias sindicales personalizadas
2. **Para afiliar más y mejor, necesitamos saber a quién nos dirigimos.** Se recomienda:
 - Crear o actualizar sistemas que registren no solo el nombre y el contacto del afiliado, sino también su edad, género y sector o tipo de empleo.
 - Estos datos permitirán diseñar campañas específicas para cada colectivo (por ejemplo, jóvenes, mujeres o trabajadores de plataformas).

Es clave que esta información esté actualizada y protegida.

3. **Anticiparse a los cambios del mercado laboral:** Diseñar respuestas sindicales frente a los cambios del empleo. Anticipar, adaptar, actuar.

4. **No podemos esperar a que el empleo cambie para actuar:**

- Hay que hacer análisis de futuro (prospectiva) para saber en qué sectores crecerán los empleos (por ejemplo, empleos verdes o digitales) y dónde van a desaparecer.

Esto nos permitirá enfocar nuestros recursos y presencia sindical hacia donde realmente haga falta.





5. Fijar metas y medir los resultados

6. No basta con querer crecer: hay que hacerlo con planificación.

- Se recomienda establecer objetivos numéricos concretos de afiliación o cobertura sindical (por ejemplo, aumentar un 10 % en 2 años).
- También se deben definir indicadores clave de rendimiento (KPI): cuánto hemos crecido, en qué sectores, con qué impacto, etc.
- La evaluación debe ser periódica y objetiva, para saber qué funciona y qué no.

7. Campañas de afiliación más personalizadas y modernas.

8. No todos los colectivos responden igual, ni usan los mismos canales:

- Usar mensajes y estrategias diferentes para cada grupo: jóvenes, mujeres, migrantes, trabajadores en plataformas, etc.
- Incorporar nuevas herramientas de comunicación como redes sociales, inteligencia artificial o mensajería instantánea (WhatsApp, Telegram) para llegar a plantillas más dispersas o precarias.

9. Unir la acción digital con la negociación colectiva, es decir, usar las herramientas digitales no solo para informar o movilizar, sino para reforzar directamente nuestras luchas sindicales y mejorar los resultados concretos para los trabajadores, por ejemplo:

- Realizando encuestas online para preguntar a los trabajadores qué quieren mejorar en el convenio,
- Informando en tiempo real por Telegram, redes sociales o mailings a la plantilla sobre los avances o bloqueos en la negociación
- Explicando los logros obtenidos gracias a la acción sindical para reclutar nuevos afiliados

10. Las campañas digitales por sí solas no bastan. Deben estar ligadas a la acción sindical real:

- Las campañas en redes o por correo electrónico deben reforzar las luchas por convenios, mejoras laborales o denuncias de abuso.
- Es importante evitar que se conviertan en acciones sueltas sin conexión con nuestra acción sindical organizada.

11. Invertir en tecnología y en formación digital

12. La renovación sindical también necesita medios:

- Se recomienda destinar parte de los presupuestos sindicales a mejorar las herramientas tecnológicas (plataformas de afiliación, gestión de datos, apps, etc.).
- También hay que formar a nuestros cuadros y delegados en competencias digitales básicas y avanzadas.
- Donde sea posible, se deben buscar alianzas estratégicas o financiación externa (como fondos europeos o acuerdos con fundaciones, universidades o el ETUI) para compartir recursos.

Innovar o estancarse: investigadores de la ETUI presentaron un estudio en el taller de renovación sindical en el que analizan las experiencias de varios sindicatos y confederaciones europeas

Los sindicatos europeos cuentan ahora con una nueva brújula para sortear la pérdida de afiliación y la fragmentación del mercado laboral. **Investigadores del Instituto Sindical Europeo (ETUI)** presentaron en el taller ETUI/CES **un estudio comparativo que radiografía cómo surgen y se difunden las innovaciones** en once experiencias protagonizadas por nueve organizaciones de ocho países, desde Dinamarca hasta Eslovenia, y qué distingue a las que logran revitalizar realmente a sus bases.





La investigación confirma que **la mayoría de las ideas nacen “de abajo arriba”**: activistas locales y redes horizontales de militantes, apodados por los autores “rebeldes sindicales”, **son el principal laboratorio de experimentación**, reforzado en algunos casos por contactos transnacionales. Solo una de las once innovaciones analizadas surgió por mandato de la dirección.

Los casos se clasifican en un cuadrante que combina éxito o fracaso de la transferencia con su contribución (o no) a la renovación sindical. La buena noticia: **en la mayoría de los ejemplos el éxito fue acompañado de mejoras visibles en afiliación, influencia o participación interna del sindicato.**

Innovar para optimizar recursos sindicales

Los autores identifican tres cualidades técnicas decisivas, posibilidad de prueba piloto, adaptabilidad y compatibilidad con la cultura y el entorno institucional, pero subrayan que **el motor real es el liderazgo de apoyo: sin aval (o al menos sin bloqueo) de la cúpula, las ideas rara vez pasan de ser proyectos piloto.** A ello se suman recursos humanos y financieros suficientes y la capacidad de tejer alianzas externas, sobre todo en Europa Central y del Este, donde las organizaciones juveniles o los think tanks suplen las carencias internas.



Cuando una innovación funciona, libera recursos, legitima nuevos experimentos y se extiende “hacia fuera” (otras secciones) y “hacia arriba” (niveles superiores de la estructura).

Esa dinámica solo se mantiene si el sindicato institucionaliza mecanismos de aprendizaje: visibilizar los casos exitosos, premiar a sus impulsores, crear roles de organizadores y actualizar los programas formativos para incorporar las nuevas prácticas.

Del estancamiento al cambio: la decisión está en nuestras manos

El informe concluye que innovar no es un fin en sí mismo, sino un proceso estratégico: **la revitalización depende de cultivar una “infraestructura de innovación” que combine liderazgo facilitador, redes vivas y presupuesto flexible.** Si esa infraestructura existe, incluso los contextos más adversos pueden convertirse en terreno fértil para el sindicalismo del siglo XXI.

Con estas pistas sobre la mesa, la pelota vuelve a estar del lado de las organizaciones: ¿apostarán por fortalecer a sus “rebeldes” internos o dejarán que la oportunidad se esfume? La decisión marcará la diferencia entre un futuro de renovación o uno de estancamiento.

La Confederación de Sindicatos Húngaros MaSZSZ presentó en el taller su proyecto “organización participativa” con el que ha logrado duplicar la afiliación en sus primeros seis meses

En el taller conjunto sobre Renovación Sindical organizado por el Instituto Sindical Europeo (ETUI) y la Confederación Europea de Sindicatos, **la confederación húngara MaSZSZ presentó un proyecto** que podría marcar un punto de inflexión para el sindicalismo de Europa Central.

Financiado por el Fondo Social Europeo Plus (FSE+) durante cinco años, con la singular condición de destinar el 70% de la subvención a salarios de nuevos cuadros.

El plan comenzó en enero con tres organizadores contratados y la incorporación de cuatro sindicatos más. Una campaña en redes y medios alternativos como Mirza y Partisan atrajo numerosas candidaturas.

El corazón del proyecto es la “**organización participativa**”, inspirada en la **metodología de la activista estadounidense Jane McElvey**: mapear a toda la plantilla, identificar líderes naturales y promover acciones colectivas, encuestas, huelgas, peticiones, que muestren la utilidad del sindicato y atraigan afiliación nueva. Quienes superan el proceso de selección reciben una semana intensiva de formación y un acompañamiento mensual para fijar objetivos y compartir tácticas.

Los primeros resultados son llamativos

- El pequeño sindicato de prensa elevó la tasa de sindicalización en una empresa del 10 % al 30-35 %.
- En la metalurgia, la afiliación pasó del 10 % al 20 % en apenas seis meses, con nuevos activistas identificados.
- El sindicato de impresión lanzó una campaña sectorial en línea que ya está creando nuevas estructuras de base.

Conclusiones clave

Método escalable: la organización participativa funciona en sectores muy distintos, siempre que se acompañe de formación y seguimiento.

Liderazgo y recursos: el respaldo político y presupuestario de la confederación es indispensable para superar la resistencia de estructuras tradicionales y delegados reticentes.

Potencial digital: las redes sociales amplían el horizonte de reclutamiento y acercan el sindicato a perfiles ajenos al movimiento sindical clásico.

Sostenibilidad en duda: la continuidad de los organizadores depende hoy del Fondo Social Europeo Plus (FSE+); se estudian nuevas vías de financiación europea y la reasignación interna de recursos, políticamente compleja.

Otro de los temas cubiertos a lo largo del taller práctico y que además figura como uno de los ejes fundamentales del Centro para la Renovación Sindical de la CES, fue la mejora y reforzamiento de la negociación colectiva y la acción sindical.

La jornada introdujo la **misión del Centro** y presentó el **programa «Sindicatos en transformación» de la OIT-ACTRAV**, subrayando que la ampliación de la base afiliativa, con especial atención a jóvenes, migrantes, trabajadoras de plataforma y mujeres, es condición previa para sostener el poder contractual en la mesa de negociación.

Dinámicas participativas permitieron familiarizarse con **herramientas de autodiagnóstico** y bancos de proyectos que **miden la salud organizativa y orientan campañas de sindicalización**, recordando que la densidad sindical no es un fin en sí mismo, sino el combustible que alimenta la negociación colectiva como instrumento de justicia social.



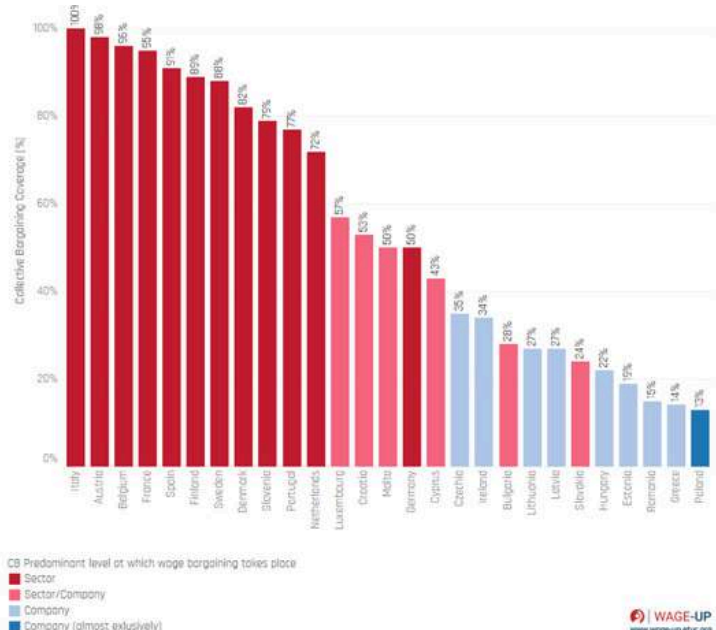
Bloque monográfico sobre «Negociación colectiva y transformación sindical»

Se analizaron cláusulas pioneras en materia de **reducción de jornada con salario íntegro, acuerdos verdes y disposiciones específicas para la juventud laboral**. En paralelo, el **El Toolbox** (Caja de herramientas) de la CES para reforzar la negociación colectiva» ofreció un marco de políticas que sitúa **la negociación colectiva en el corazón de la adaptación económica europea: motor de salarios dignos, resiliencia productiva y cohesión social**.

**RENEWAL =
TRADE UNION
VITALIT**

Incrementar la cobertura de trabajadores y trabajadoras a través de convenios colectivos en Europa, como prioridad de la estrategia de renovación sindical

El contenido del «toolbox» se organiza en tres frentes complementarios



- **Primero, reforzar a los sindicatos** mediante cuotas solidarias, acceso físico y digital a los centros de trabajo y estrategias de afiliación automática que conviertan la sindicación en la opción por defecto.
- **Segundo, consolidar organizaciones empresariales** dispuestas a negociar, incluso mediante consejos sectoriales o sistemas camerales de afiliación obligatoria
- **Y tercero, proveer soporte institucional** que amplíe la cobertura de los convenios, con mecanismos de extensión, condicionalidad en la contratación pública o salvaguardas de ultra-actividad, a fin de que todos los Estados miembros alcancen el umbral del 80 % que exige la Directiva sobre salarios mínimos adecuados (EU 2022/2041).
- La CES en su exposición, remarcó que sólo ocho países, entre ellos España, superan hoy ese listón y que el predominio de la negociación sectorial es rasgo común a todos ellos.

La exposición concluyó declarando que la negociación colectiva es la piedra angular de la renovación sindical europea y anunció una sesión de seguimiento en febrero de 2026 para evaluar los progresos y compartir nuevas buenas prácticas. Con ello, el **Centro de Renovación Sindical** refuerza un **mensaje** nítido: **sin diálogo social robusto, sin sindicatos con músculo para sentarse a negociar y sin marcos políticos que valoren el acuerdo colectivo, la transición verde y digital de Europa será tan precaria como desigual.**

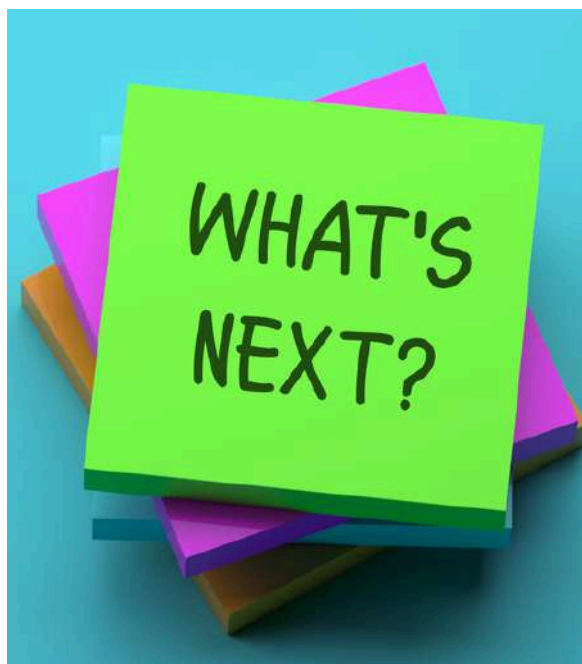
Plan De Trabajo Del Centro De Renovación Sindical: próximos pasos

El Centro de Renovación Sindical, ha publicado en su web:

- Un **calendario de trabajo** que incluye proyectos piloto paneuropeos,
- Una serie de **webinarios temáticos** este otoño,
- Un **nuevo taller presencial** en noviembre de 2025
- La ampliación de su **biblioteca de buenas prácticas y herramientas digitales.**

Todas estas actividades se articulan en torno a una plataforma abierta que reúne documentos, foros de intercambio y el cuestionario de autodiagnóstico que **USO empleará como punto de partida.**

Puede consultarse en: <https://www.etuc.org/en/RenewalCentre>



Nuestro objetivo: Trasladar las iniciativas y aprendizajes al conjunto de USO

La secretaría de Internacional y Desarrollo Sostenible de USO ha trazado una hoja de ruta para trasladar esta iniciativa de la CES al conjunto del sindicato USO.

Este mismo mes se pone en marcha con la publicación de este **Boletín Extraordinario**, que presenta la estrategia de la **CES** para la renovación sindical: desde su aprobación en el **Congreso de Berlín**, pasando por los trabajos del **Grupo de Alto Nivel**, hasta la creación del **Centro de Renovación Sindical** en la reciente **Conferencia de Mitad de Mandato** celebrada en Belgrado,



El equipo de la secretaría prevé **difundir y colaborar con uniones y federaciones** en el mejor aprovechamiento de esta iniciativa novedosa y pionera en el movimiento sindical mundial.

Como siguientes pasos, se estudiará la posibilidad, de **generar espacios de información, intercambio y apoyo**, para uniones y federaciones en materia de renovación sindical.

Otras posibilidades **a estudiar**, el **diseño e impartición de seminarios telemáticos breves**, en los que delegados de sectores punteros puedan compartir tácticas de captación y negociación para casos reales.

La fase siguiente, ya en la primavera de 2026, **podría contemplarse consolidar los aprendizajes en un manual interno de formación para el conjunto del sindicato y pudiendo plantarse un taller dirigido a cuadros de la organización.**

Esta Hoja de Ruta se llevará a cabo en coordinación con la secretaría de Acción Sindical de USO.

*Para cualquier consulta o
comentario no dudes en
contactarnos*



Síguenos en redes:

X: @USO_INTERNACION

INSTAGRAM: @USODESARROLLOSOSTENIBLE

internacional@uso.es

NOTICIAS INTERNACIONAL

Y DESARROLLO SOSTENIBLE

Noticias de Internacional, naturaleza, medioambiente y sostenibilidad

The European trade union movement is committed to renewal and strengthening.



A New Boost for European Trade Unions: the Trade Union Renewal Centre.

European trade unionism is facing a profound transformation today: new forms of employment, platform work, digitalization, transnational teleworking, ecological challenges, and the growing disconnect between workers and traditional union structures are forcing us to rethink how we organize and operate.

In this context, the **European Trade Union Confederation (ETUC)** has created the **Trade Union Renewal Centre**, a strategic space for reflection, exchange of experiences, and, above all, for proposing concrete tools to adapt trade unionism to the challenges of the 21st century.

The International Secretariat of USO, is actively participating in this working group, convinced that only through renewal can we remain useful and relevant to today's workers. This special bulletin aims precisely to introduce this European initiative, its objectives, and its working dynamics, and to invite you to reflect on how we can translate its content into our daily actions.

The Trade Union Renewal Centre held its first workshop last June, focusing on successful membership campaigns, new forms of trade union participation, the use of digital tools to improve communication with members, and strategies to reach young or precarious workers.

This is a living, collaborative process in which various European trade unions are sharing learnings and proposals to build a trade union movement that is more inclusive, effective, and connected to reality.

This special bulletin is just the starting point. From now on, in our regular International bulletins, we will share updates from the group, as well as ideas, campaigns, materials, and reflections that can support our union delegates in strengthening their day-to-day work. Our goal is to ensure that this renewal process goes beyond theory and becomes **a source of practical tools to strengthen trade union action across all sectors and territories**

At USO, we reaffirm our commitment to a vibrant, purposeful, and representative union movement that looks to the future without losing sight of its essence: improving the lives and work of the working class.

We encourage you to continue this path of renewal, contribute ideas, and take advantage of every tool that emerges, because building 21st-century unionism is a collective endeavor.

International Team - USO



Living history: how trade unionism was born and why it needs to reinvent itself today

Trade unionism was born in Europe during the **Industrial Revolution**, when the first British trade associations in the early 19th century faced **workdays of up to fourteen hours, miserable wages, and a ban on organizing**.

Between 1824 and 1825, the Combination Acts, which penalized union activity, were repealed in the United Kingdom, paving the way for socialism and, shortly after, for the Trade Union Congress (1868), the first recognized trade union center.

France, Germany, Belgium, and Spain would soon follow; in 1864, the International Workingmen's Association was founded in London, signaling that labor struggles demanded supranational coordination. After two world wars and the creation of the **ILO (1919)**, **the European model of labor relations was consolidated with collective bargaining**, social security systems, and the expansion of democratic rights.

However, trade unionism has never stopped changing in step with the economy and technology.



Automation in the 1970s, austerity policies in the 1990s, and the relocation of production chains reduced union membership: from almost 40% in 2000 to just over 27% today in the EU-27.



Adding to this trend are recent phenomena: digital platform work, remote work, and mass outsourcing, which disperse workforces and foster the false idea that hard-won rights are forever secured.

Furthermore, the **deregulation offensive** that justifies its actions based on global competitiveness, and the rise of populisms that question values of solidarity are putting such basic rights as freedom of association and collective bargaining under pressure.

The International Labour Organization (ILO) was created in 1919 as part of the Treaty of Versailles, driven by the conviction that social justice and improved working conditions were essential for world peace after the First World War.



From political commitment at the ETUC Congress to structured action: the path to the ETUC Trade Union Renewal Centre

In a context of profound transformations in the world of work, marked by digitalization, the rise of new forms of employment, and the threat of weakening labor rights, the **European Trade Union Confederation (ETUC)** has taken on the challenge of leading a process of union renewal on a continental scale.

This strategic priority was clearly reflected at its **15th Congress, held in May 2023 in Berlin**, where the **Action Program** was adopted, based on a resolution affirming the need for a European agenda for trade union renewal.



Among the **priorities** included in this resolution were:

- the increase in membership density,
- support for affiliated unions to strengthen labor rights,
- the improvement of working conditions and
- Strengthening the voice of workers through collective bargaining and action, with special attention to new forms of employment.

The **Congress** also emphasized the need **to support members** in designing and implementing union renewal strategies, incorporating the development of digital unionism and the coordination of national and sectoral strategies.

As a direct consequence of this congressional mandate, the **High-Level Working Group on Trade Union Renewal** was created at the end of 2023. Its objective was to develop a common roadmap through a participatory and evidence-based process.

For two years, this group has been conducting intensive data collection, mapping innovative trade union experiences in Europe, consulting member organizations, conducting thematic workshops, and working closely with the **European Trade Union Institute (ETUI)**, particularly in the area of training and capacity building.

Finally, following this collective and strategic process, **the Trade Union Renewal Hub** was officially launched at the **ETUC Mid-Term Conference** held in Belgrade in May 2025, a space that will act as a catalyst for change for the European trade union movement.

Thus, the ETUC takes a decisive step toward building a stronger, more inclusive trade union movement that is better suited to the challenges of the 21st century.

The ETUC Center for Trade Union Renewal becomes a reality

Official launch in Belgrade - May 2025

The new **ETUC Centre for Trade Union Renewal** was officially launched during the **Mid-Term Conference** held in Belgrade last June, thus fulfilling the **2023-2027 Action Plan** approved at the **15th ETUC Congress**.

In this context, we at **USO** wanted to express our gratitude for the collective work that has made it possible to launch this initiative, the result of nearly two years of data collection, needs analysis, and shared reflection. In our intervention, we recognized that the current union model requires a profound transformation, adapted to new work contexts, and we encourage continued efforts along these lines.



The Center was created as a **laboratory to research, train, and finance** new organizational approaches for a labor market marked by digitalization, the green transition, and the rise of platforms. Furthermore, this new center will have a strategic alliance with the **European Trade Union Institute (ETUI)**, which will allow it to draw on the knowledge, technical resources, and experience accumulated within the ETUC to strengthen the capacities of European trade unionism.

A Center with a vision for the future and transformative action

The new Center was created with a dual mandate: **to act as a catalyst for internal change and to project a forward-looking narrative capable of connecting with the generation of workers now entering the labor market.** On the one hand, it will promote applied research, consulting, and organizing "pilot projects" in low-membership sectors, platforms, care, and green jobs, relying on digital methods, online representation, and data-driven campaigns. On the other hand, it will gather successful experiences of youth unionization, migrant participation, and innovative collective bargaining to showcase them as replicable roadmaps.



USO #TakesTheStep to the European Trade Union Revolution

For the Union of Workers, the strategy designed and now implemented by the European Trade Union Confederation is not only a milestone for the continental trade union movement; it represents a true turning point. The ETUC has conceived the Center as **a space to share strategies, tools, and initiatives that strengthen membership, negotiating capacity, and the internal vitality of each organization**, avoiding duplication of work and focusing on organization, collective bargaining coverage, and digital unionism.

USO wants to be an active part in the renewal of European trade unionism

This initiative will allow us to better train ourselves in organizing workers in sectors such as the green and digital economies, which are increasingly present in the labor market. It will also give us access to innovative union experiences from across Europe and allow us to share our own.

Furthermore, we will be able to improve our strategies with **the support of the new Center**, learning from what works in other countries and adapting it to our reality. Participating in its working groups demonstrates **USO's commitment** to a more modern, inclusive unionism that is prepared for the challenges of the future.

We want to lead change, not just adapt to it.



An international dimension to strengthen USO's trade union action

Another determining factor for our participation is the Center's international dimension, which provides decisive added value: it will allow us to coordinate responses to multinationals with a presence in Spain, strengthening cross-border collective bargaining and expanding the coverage of agreements. The ETUC's emphasis on membership growth and member retention fits with USO's strategy of expanding its presence in emerging sectors and new forms of employment, as well as revitalizing internal democracy and union identity in times of accelerated digitalization.

In short, the creation of the ETUC Trade Union Renewal Center provides the USO with the necessary leverage to multiply its bargaining power, expand its membership base, and project, together with its European counterparts, a stronger, more innovative trade union movement fully adapted to the challenges of the 21st century.

First initiatives of the Trade Union Renewal Center

Joint ETUI/CES Workshop on Trade Union Renewal



ETUC Trade Union Renewal Center, bringing together around twenty European trade unionists and specialists in a hybrid format, with twenty in-person seats and an online connection for the rest of the participants.

The meeting is part of the ETUC's efforts to coordinate, at the continental level, the adaptation of trade union organizations to the economic, digital, ecological, and demographic transitions.

The Trade Union Renewal Center acts as a platform for sharing knowledge, methodologies and digital tools, in addition to identifying emerging sectors with growth potential and launching pilot projects.

Upcoming initiatives include a series of webinars in the fall and a second in-person workshop planned for November 2025.

The first **day's program combined expert presentations and participatory dynamics**. Following the institutional welcome, the mission of the new ETUC Centre was outlined, and the ILO-ACTRAV "Trade Unions in Transformation" program, which addresses trade union challenges arising from globalization and digitalization, was presented. ETUI researchers analyzed strategies for expanding membership among young people, migrants, platform workers, and women, while interactive sessions facilitated the exchange of experiences and the evaluation of self-diagnosis tools that the Centre makes available to its members.



The second day focused on the presentation of recent research from the Renewal Hub, featuring examples of union innovation and experimentation in eight countries. The links between collective bargaining and organizational transformation were also addressed, before moving on to separate brainstorming sessions led by participants on future avenues for action. The program concluded with the preparation of an online follow-up workshop to assess progress on union renewal in February 2026.

The pan-European nature of the forum was evident in the diverse backgrounds: delegations from Italy, Lithuania, Latvia, Estonia, Bulgaria, Hungary, and Belgium shared the table with USO, as well as representatives from the sectoral federations UNI Europa, IndustriAll Europe, ETUCE, and EPSU, and from the technical teams of the ETUI and the ETUC. Their shared objective was to activate a "catalyst for change" capable of strengthening the membership, negotiating power, and capacity of European trade union organizations to address the challenges ahead.

ETUC Report on “Trade Union Renewal, Green and Digital Transition”

The main conclusion drawn from the report presented is that the green and digital transition requires a trade union movement with more data, more young people, and more technology,” according to the ETUC.

At the joint **workshop** of the **European Trade Union Institute (ETUI)** and the **European Trade Union Confederation (ETUC)**, the ETUC presented the report “Trade Union Renewal, Green and Digital Transition,” a document still under final review but already seen as a roadmap for European trade unions, including the USO.

The report provides a snapshot of the dual challenges facing trade unions: decarbonization and automation. These developments are characterized by job losses in carbon-intensive industries and low-skilled positions, while new green and digital jobs are emerging in sectors with low union density. And this gap, the ETUC warns, jeopardizes unions' bargaining power if they fail to reorganize in time.



Where to “recruit” the next generation?

The report identifies **three priority niches for gaining affiliation:**

- **Young workers** (key to renewing aging workforces),
- **Precarious and platform workers** (a growing segment in Spain, Belgium, and Italy, where specific campaigns are already emerging)

Professionals from the new green and digital economies, today almost alien to the union movement.

In the X-ray, the obstacles that are presented as possible are those originated within the union organizations themselves, pointing out for example that,

only one in three unions leverages its own databases to plan campaigns, resulting in a lack of robust metrics that make it difficult to measure the success of initiatives.

Added to this is the shortage of delegates in centers with low membership and the proliferation of anti-union company cultures that hinder membership. In the digital realm, unions continue to rely on social media to isolated departments, while the far right dominates online conversations.

Key recommendations for advancing union renewal

1. Improve the collection and management of membership data, for example, by managing member information for customized union strategies

2. To recruit more and better, we need to know who we're targeting. It's recommended:

Create or update systems that record not only the member's name and contact information, but also their age, gender, and sector or type of employment.

This data will allow for the design of specific campaigns for each group (for example, young people, women, or platform workers).

It is key that this information is up to date and protected.

3. Anticipate labor market changes: Design union responses to employment changes. Anticipate, adapt, act.

4. We cannot wait for employment to change to act:

Future analysis (prospective) is needed to determine which sectors will see job growth (e.g., green or digital jobs) and where they will disappear.

This will allow us to focus our resources and union presence where they are truly needed.





5. Set goals and measure results

6. It is not enough to want to grow: you have to do it with planning.

- It is recommended to set specific numerical targets for union membership or coverage (e.g., increase by 10% over two years).
- Key performance indicators (KPIs) must also be defined: how much we have grown, in which sectors, with what impact, etc.
- Evaluation must be periodic and objective, to know what works and what doesn't.

7. More personalized and modern affiliate campaigns.

8. Not all groups respond the same way, nor do they use the same channels:

Use different messages and strategies for each group: youth, women, migrants, platform workers, etc.

Incorporate new communication tools such as social media, artificial intelligence, and instant messaging (WhatsApp, Telegram) to reach more dispersed or precarious workforces.

9. Combine digital action with collective bargaining, meaning using digital tools not only to inform or mobilize, but also to directly strengthen our union struggles and improve concrete outcomes for workers, for example:

- Conducting online surveys to ask workers what they want to improve in the agreement,
- Informing staff in real time via Telegram, social media, or emails about progress or blockages in the negotiation.
- Explaining the achievements obtained through union action to recruit new members

10. Digital campaigns alone are not enough.

They must be linked to real union action:

Social media and email campaigns should reinforce the fight for collective bargaining agreements, improved working conditions, or reporting abuse.

It is important to prevent them from becoming isolated actions unrelated to our organized union action.

11. Invest in technology and digital training

12. Union renewal also requires means:

It is recommended that part of the union's budget be allocated to improving technological tools (membership platforms, data management, apps, etc.).

We also need to train our managers and delegates in basic and advanced digital skills.

Where possible, strategic alliances or external funding (such as European funds or agreements with foundations, universities, or the ETUI) should be sought to share resources.

Innovate or stagnate: ETUI researchers presented a study at the trade union renewal workshop analyzing the experiences of several European unions and confederations.

European trade unions now have a new compass to navigate membership decline and labor market fragmentation. Researchers from the **European Trade Union Institute (ETUI)** presented a comparative study at the ETUI/ETUC workshop that **examines how innovations emerge and spread in eleven initiatives** led by nine organizations in eight countries, from Denmark to Slovenia, and what distinguishes those that truly manage to revitalize their membership.





The research confirms that **most ideas originate "bottom-up"**: local activists and horizontal networks of activists, dubbed "union rebels" by the authors, **are the main laboratory for experimentation**, reinforced in some cases by transnational contacts. Only one of the eleven innovations analyzed emerged at the direction of management.

The cases are classified into a quadrant that combines the success or failure of the transfer with its contribution (or lack thereof) to union renewal. The good news: **in most examples, success was accompanied by visible improvements in membership, influence, or internal participation within the union.**

Innovate to optimize union resources

The authors identify three decisive technical qualities: pilotability, adaptability, and compatibility with the institutional culture and environment. However, they emphasize that **the real driving force is supportive leadership: without endorsement (or at least blockage) from the top, ideas rarely move beyond pilot projects.** This is complemented by sufficient human and financial resources and the ability to forge external alliances, especially in Central and Eastern Europe, where youth organizations and think tanks fill internal gaps.



When an innovation works, it frees up resources, legitimizes new experiments, and spreads "outwards" (to other sections) and "upwards" (to higher levels of the structure).

This dynamic can only be maintained if the union institutionalizes learning mechanisms: highlighting successful cases, rewarding its initiators, creating organizing roles, and updating training programs to incorporate new practices.

From stagnation to change: the decision is in our hands

The report concludes that innovation is not an end in itself, but a strategic process: **revitalization depends on cultivating an "innovation infrastructure" that combines facilitative leadership, vibrant networks, and flexible budgeting.** If such an infrastructure exists, even the most adverse contexts can become fertile ground for 21st-century unionism.

With these clues on the table, the ball is back in the organizations' court: will they focus on strengthening their internal "rebels" or let the opportunity slip away? The decision will make the difference between a future of renewal or one of stagnation.

The Hungarian Trade Union Confederation MaSZSZ presented its "participatory organization" project at the workshop, which has doubled its membership in its first six months.

At the joint workshop on Trade Union Renewal organized by the European Trade Union Institute (ETUI) and the European Trade Union Confederation, **the Hungarian confederation MaSZSZ presented a project** that could mark a turning point for trade unionism in Central Europe.

Funded by the European Social Fund Plus (ESF+) for five years, with the unique condition of allocating 70% of the subsidy to salaries of new cadres

The plan began in January with three organizers hired and four more unions added. A campaign on social media and alternative media outlets such as Mirza and Partisan attracted numerous applications.

The heart of the project is "participatory organizing," inspired by the methodology of American activist Jane McElvey: mapping the entire workforce, identifying natural leaders, and promoting collective actions, surveys, strikes, and petitions to demonstrate the union's usefulness and attract new members. Those who pass the selection process receive a week of intensive training and monthly support to set goals and share tactics.

The first results are striking

- The small press union raised the unionization rate in one company from 10% to 30-35%.
- In the metalworking industry, membership rose from 10% to 20% in just six months, with new activists identified.
- The printing union launched an online sector-wide campaign that is already creating new grassroots structures.

Key findings

Scalable method: Participatory organization works in very different sectors, as long as it is accompanied by training and monitoring.

Leadership and resources: The confederation's political and budgetary support is essential to overcome the resistance of traditional structures and reluctant delegates.

Digital potential: Social media expands recruitment horizons and brings the union closer to profiles outside the traditional union movement.

Sustainability is in doubt: the organizers' continued existence now depends on the European Social Fund Plus (ESF+); new avenues for European funding and the politically complex internal reallocation of resources are being considered.

Another topic covered throughout the workshop, and one of the key pillars of the ETUC's Center for Trade Union Renewal, was the improvement and strengthening of collective bargaining and trade union action.

The event introduced the **Center's mission** and presented the **ILO-ACTRAV "Trade Unions in Transformation" program**, emphasizing that expanding the membership base, with special attention to youth, migrants, platform workers, and women, is a prerequisite for maintaining contractual power at the negotiating table.

Participatory dynamics provided opportunities to familiarize themselves with **self-diagnosis tools** and project databases that **measure organizational health and guide unionization campaigns**, emphasizing that union density is not an end in itself, but rather the fuel that fuels collective bargaining as an instrument of social justice.

Increasing coverage for workers through collective bargaining agreements in Europe is a priority for the union renewal strategy.

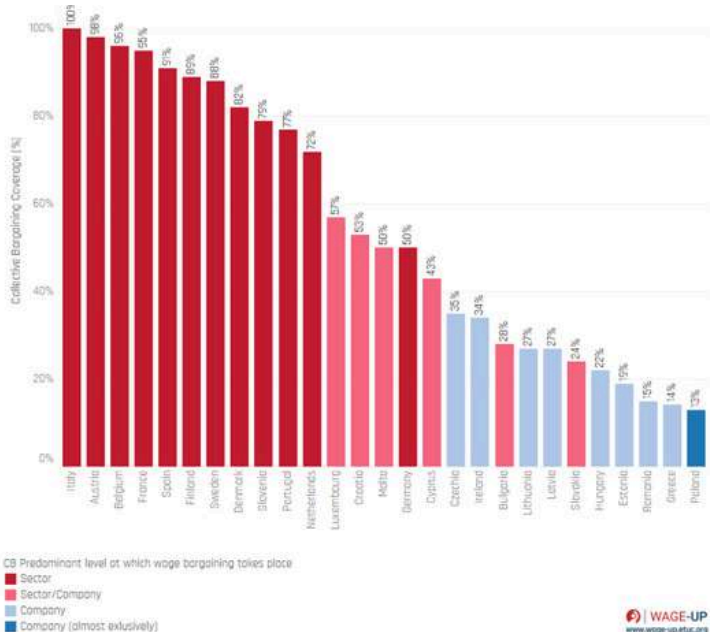


Specialized block on "Collective bargaining and union transformation"

Groundbreaking clauses on **reduced working hours with full pay, green agreements, and specific provisions for young workers were analyzed**. In parallel, the ETUC Toolbox for Strengthening Collective Bargaining offered a policy framework that places **collective bargaining at the heart of European economic adaptation: a driver of decent wages, productive resilience, and social cohesion**.

**RENEWAL =
TRADE UNION
VITALITY**

The content of the toolbox is organized into three complementary fronts



First, strengthen unions through solidarity dues, physical and digital access to workplaces, and automatic membership strategies that make unionization the default option.

Second, consolidate business organizations willing to negotiate, including through sectoral councils or chamber systems of compulsory membership

And third, provide institutional support to expand the coverage of agreements, with extension mechanisms, conditionality in public procurement, or safeguards against ultra-activity, so that all Member States reach the 80% threshold required by the Adequate Minimum Wage Directive (EU 2022/2041).

In its presentation, the ETUC emphasized that only eight countries, including Spain, currently exceed this threshold and that the predominance of sectoral bargaining is a common feature among them all.

The presentation concluded by declaring collective bargaining a cornerstone of European trade union renewal and announcing a follow-up session in February 2026 to assess progress and share new good practices. In doing so, the **Centre for Trade Union Renewal** reinforces a clear message: **“without robust social dialogue, without unions with the strength to negotiate, and without political frameworks that value collective bargaining, Europe's green and digital transition will be as precarious as it is uneven”.**



Union Renewal Center Work Plan: Next Steps

The Trade Union Renewal Center has published on its website:

- A **work schedule** that includes pan-European pilot projects,
- A series of **thematic webinars** this fall,
- A new **in-person workshop** in November 2025
- Expanding its **library of best practices and digital tools**.

All of these activities are organized around an open platform that brings together documents, exchange forums, and the self-assessment questionnaire that **USO will use as a starting point**.

It can be consulted at: <https://www.etuc.org/en/RenewalCentre>

Our goal: Transfer initiatives and learnings to the entire USO

The **USO International and Sustainable Development Secretariat** has drawn up a roadmap to transfer this **ETUC** initiative to the entire **USO** union,

This month sees the launch of this **Extraordinary Bulletin**, which presents the **ETUC's** strategy for trade union renewal: from its approval at the **Berlin Congress**, through the work of the **High Level Group**, to the creation of the **Centre for Trade Union Renewal** at the recent **Mid-Term Conference** held in Belgrade.



The secretariat team plans **to disseminate and collaborate with unions and federations** to make the most of this innovative and pioneering initiative in the global trade union movement.

As a next step, the possibility of **creating spaces for information, exchange, and support** for unions and federations regarding union renewal will be explored.

Other possibilities **to explore include the design and delivery of short online seminars**, in which representatives from leading sectors can share recruitment and negotiation tactics for real-life cases.

The next phase, in the spring of 2026, **could involve consolidating the learning process into an internal training manual for the entire union, and possibly even holding a workshop for the organization's cadres.**

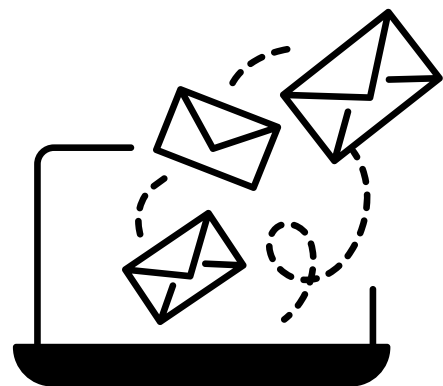
This Roadmap will be implemented in coordination with USO's Secretariat for Trade Union Action.

**For any questions or
comments, do not
hesitate to contact us**

Follow us on social media:

X: @USO_INTERNACION

INSTAGRAM: @USODESARROLLOSOSTENIBLE



internacional@uso.es