



INDICE

PRÓLOGO DEL DIRECTOR GENERAL DE ASSOLOMBARDA. MR .ALESSANDRO SCARABELLI 3

CEEMET 5

 Documento de posición de Ceemet-ECEG sobre la orientación profesional..... 5

 Los interlocutores sociales sectoriales europeos piden nuevas propuestas para garantizar un diálogo social sectorial sostenible 8

 Documento de posición de Ceemet sobre la propuesta de Recomendación del Consejo sobre el refuerzo del diálogo social en la Unión Europea..... 9

 Opinión de los empresarios del sector del Metal y Tecnológico (MET) sobre digitalización y productividad 13

OTRAS PATRONALES EUROPEAS 18

 Declaración conjunta de Bussinesseurope y Orgalime sobre la protección de los secretos comerciales..... 18

 Diligencia debida: declaración conjunta de las organizaciones empresariales 19

 BusinessEurope: mensajes empresariales al Consejo de competitividad 21

 BusinessEurope: plan de acción para aumentar la competitividad y dar un respiro regulatorio a las empresas 22

 Informe de BusinessEurope "Reform Barometer 2023" 22

PAISES..... 23

 FRANCIA 23

UIMM y Groupe Caisse des Dépôts unen fuerzas por primera vez para enfrentar el desafío de las habilidades en metalurgia	23
ALEMANIA	24
.....	24
Reforma de la legislación sobre el registro de jornada laboral.....	24
ITALIA	25
El Observatorio territorial del sector del Metal fundado por Assolombarda y los Sindicatos. Relaciones laborales conjuntas.....	25
ASUNTOS EUROPEOS	27
Prioridades de la presidencia sueca del Consejo de la Unión Europea. Primer semestre de 2023.....	27
Diálogo social: propuesta de la Comisión para fomentar la participación de los interlocutores sociales	30
Informe Eurofound sobre "El aumento del teletrabajo: impacto en las condiciones de trabajo y la normativa"	33
NOTICIAS DE LA UNIÓN EUROPEA	34
Plan Industrial del Pacto Verde para la Era Cero Emisiones Netas	34
La Comisión Europea adopta una evaluación preliminar positiva de la tercera solicitud de España de un pago por valor de 6.000 millones de € con cargo al Mecanismo de Recuperación y Resiliencia	35

PRÓLOGO DEL DIRECTOR GENERAL DE ASSOLOMBARDA. MR .ALESSANDRO SCARABELLI

Lombardía es la primera zona manufacturera nacional, responsable de más de una quinta parte del PIB italiano, de 500 millones de exportaciones diarias y de un tercio del total de las patentes. La ralentización actual es evidente, por lo que hay que actuar sin demora para revitalizar un territorio que es el motor del crecimiento nacional: Si Lombardía se ralentiza, todo el país se ralentiza.

También es necesario actuar para cerrar la brecha cada vez mayor entre la demanda de mano de obra y la oferta de empleo. El desajuste, con la dificultad de encontrar casi una de cada dos contrataciones, es ahora una seria preocupación. Ante un mercado laboral que cambia tan rápidamente, debemos ser igual de rápidos e invertir en la recualificación y la formación continua.



En un mercado cada vez más dinámico y disruptivo, las competencias no pueden transferirse únicamente a través de los agentes tradicionales: se necesitan más niveles de aprendizaje.

Las empresas deben ser un socio estratégico para el sistema educativo y colaborar con sus respectivas instituciones educativas, con el fin de diseñar itinerarios de estudio acordes con las competencias requeridas por las organizaciones, gracias también a una articulación más amplia de los modelos de alianzas educativas.

Es necesario aprovechar todas las modalidades que permiten combinar la formación teórica con la formación práctica (asociaciones pedagógicas, aprendizaje, prácticas, etc.).

Assolombarda pretende apoyar a las empresas en la mejora de los procesos de inserción laboral de los jóvenes que abandonan los itinerarios formativos y, mientras tanto, simplificar el diálogo con las instituciones de formación.

Hemos estructurado un servicio especial, denominado “Escritorio Competencias y Profesionalidad”, para ayudar a las empresas a: leer correctamente sus necesidades de competencias; identificar el itinerario de formación más adecuado que sea coherente

con las competencias que buscan; identificar las instituciones de formación (escuelas, universidades, ITS e instituciones de formación profesional) a las que pueden dirigirse.

También es importante estructurar una estrategia nacional de orientación que se aplique gracias al diálogo con las asociaciones patronales y las regiones italianas, con el propósito de fomentar la colaboración entre los sistemas de formación y las empresas, y así mejorar los procesos de adecuación y la conexión entre la oferta y la demanda de empleo.

Nuestro objetivo es doble: por un lado, hacer que el trabajo en nuestras empresas resulte más atractivo para los jóvenes y por otro lado permitir que nuestras empresas encuentren los perfiles adecuados. La oferta y la demanda deben volver a encontrarse.

El proyecto que estamos desarrollando pasa por la creación de la primera Mesa Nacional de "Trabajo 4.0" para apoyar a nuestras empresas en la transformación digital de los procesos organizativos, así como en las iniciativas de formación e implementación de las competencias que son necesarias.

En línea con lo firmado por Confindustria y las principales organizaciones sindicales en el "Acuerdo de Fábrica" ("Patto della Fabbrica"), es necesario también un sistema de relaciones laborales innovador, orientado a difundir nuevas formas de participación de carácter organizativo, especialmente en las cadenas de suministro más dinámicas e innovadoras.

Por lo tanto, es conveniente, respetando los distintos ámbitos sectoriales, fomentar la experimentación y difundir las iniciativas de participación.

La implicación de las organizaciones sindicales en proyectos dirigidos a la implicación y participación de los trabajadores en la digitalización de los procesos a través de cursos de formación conjunta, es una importante contribución a la competitividad de las empresas y a la valorización del trabajo.

El sistema empresarial ha demostrado su fortaleza y ha resistido pero el escenario en el que nos movemos ahora es ciertamente complejo.

Mirar al futuro significa, en primer lugar, un fuerte impulso a la innovación, el apoyo a la formación, el cambio de las infraestructuras y la agilización de los trámites burocráticos para las fuentes renovables. Estos son algunos de los factores que se convierten en elementos clave para que la industria manufacturera, pilar del desarrollo y el crecimiento, siga creciendo.

CEEMET



Documento de posición de Ceemet-ECEG sobre la orientación profesional

Tras la pandemia mundial de 2020, las empresas de los sectores del metal y químico europeo se enfrentan actualmente a un reto cada vez mayor a la hora de contratar y retener talentos. A ello se suman tendencias como el cambio demográfico, el envejecimiento de la población y la transformación en el lugar de trabajo. La necesidad de personal competente es más fuerte que nunca y la escasez de mano de obra se deja sentir en todos los sectores.

Las industrias química y metalúrgica son precursoras en la respuesta a los ambiciosos objetivos del Pacto Verde y, al mismo tiempo, están a la vanguardia de la tecnología. Paralelamente, cada vez más jóvenes quieren trabajar para empresas altamente digitalizadas y tecnológicas, así como para una industria más ecológica. Nuestras industrias disfrutan así de una ventaja competitiva, ya que los jóvenes prefieren trabajar en sectores más ecológicos y digitalizados. Sin embargo, según los últimos estudios llevados a cabo por los representantes de la industria química, existe una grave falta de interés por los estudios relacionados con las STEM¹ en la UE de los 27. Esto se une a la falta de formación de los jóvenes, una orientación profesional insuficiente y, en muchos casos, ineficaz, especialmente para los jóvenes en las fases de transición (entre la educación obligatoria y la educación secundaria, entre la educación secundaria y las opciones terciarias).

Esto supone un obstáculo importante para la industria europea y en concreto para los dos sectores (químico y metal), ya que las actuales transiciones ecológica y digital han acelerado la necesidad de competencias para satisfacer las necesidades de una economía del futuro más ecológica y digitalizada.

Para responder a estos retos, los sectores necesitan emprender actividades que aborden la recualificación y el perfeccionamiento de la mano de obra y la contratación de nuevos talentos procedentes tanto de los centros de educación y formación profesional (EFP) como del entorno académico.

Además, con el fin de atraer y asegurar futuros talentos en los sectores químico y metal, ECEG y Ceemet creen que debe maximizarse el potencial de una orientación profesional eficaz y, con este fin, ambas industrias han presentado propuestas concretas para remodelar la orientación profesional y convertirla en un mecanismo más explícito y

¹ El término STEM es el acrónimo de los términos en inglés Science, Technology, Engineering and Mathematics (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).

eficaz. De hecho, el objetivo final es animar a los jóvenes a que opten por una trayectoria académica relacionada con las STEM, la educación y la formación profesional y, como resultado final para que trabajen en estos dos sectores industriales.

Al adoptar este documento de posición, Ceemet y ECEG desean abordar especialmente la cuestión de la orientación profesional dirigida a los jóvenes de entre 14 y 18 años, siempre teniendo en cuenta que los sistemas de orientación profesional difieren significativamente entre los Estados Miembros (EEMM) de la UE. En algunos países (por ejemplo, Finlandia) los orientadores profesionales en la educación obligatoria y secundaria tienen un título universitario en orientación profesional, mientras que en otros Estados miembros la orientación profesional es responsabilidad del profesor y no se exige tener una formación o titulación específica relacionada.

Dicho esto, existe un reto común en prácticamente todos los EEMM que es la falta de cooperación estructurada entre la orientación profesional y la vida laboral. La industria suele ser un entorno poco familiar para los jóvenes, lo que dificulta explicar en la práctica su potencial de futuro. En parte tiene que ver con el hecho de que los menores de 18 años rara vez tienen la oportunidad de visitar los centros de producción.

ECEG y Ceemet creen firmemente que es necesaria una acción conjunta de orientación profesional para atender las necesidades siempre cambiantes del mercado laboral. De hecho, una orientación profesional bien diseñada y eficaz es el punto de partida hacia la mano de obra cualificada que necesitan ambas industrias, ya que es una herramienta indispensable para atraer a los jóvenes y a las mujeres hacia los estudios relacionados con las STEM y la FP, y para asesorarles sobre las oportunidades de empleo y las necesidades de cualificación. Así, Ceemet y ECEG proponen las siguientes recomendaciones dirigidas a los responsables de la toma de decisiones:

Los sectores del metal y químico deberían:

- Reforzar el vínculo entre las instituciones educativas, la industria y los profesionales de la orientación profesional. Debemos crear tanto oportunidades para que los orientadores profesionales conozcan los sectores como un marco para fijar mutuamente objetivos para la contratación de la futura mano de obra.
- Formar embajadores que colaboren con los centros educativos. Deberían promoverse los avances actuales y futuros de la industria en materia de sostenibilidad, para ampliar la comprensión de las especificidades del sector tanto entre los orientadores profesionales como entre los profesores. La cooperación entre todas las partes es clave.
- Organizar sesiones informativas y actos/campañas de sensibilización para promover las buenas condiciones de trabajo existentes en ambas industrias, las posibilidades de aprendizaje permanente y las oportunidades de contribuir a la transición energética y a los objetivos de sostenibilidad.

Las autoridades públicas deberían tener la responsabilidad de:

- evaluar si la orientación profesional se organiza de manera eficiente y fijar objetivos en consecuencia, atendiendo a las necesidades de las industrias.

- invertir en actividades de concienciación que capaciten a las mujeres para acceder a la educación y a las trayectorias profesionales STEM; por ejemplo utilizando medios sociales adecuados dirigidos a los jóvenes.
- invertir en una orientación profesional eficaz, práctica y flexible, libre de estereotipos de género, y en posibilidades de formación de orientadores profesionales que puedan adaptarse constantemente a las necesidades cambiantes del mercado laboral.
- promover un intercambio estructurado de buenas prácticas en materia de orientación profesional, tanto entre los orientadores como entre la industria, las instituciones educativas y los responsables de la orientación profesional.
- poner en marcha campañas de comunicación para promover la educación y la formación profesionales como una alternativa adecuada a las trayectorias académicas en la industria.

El sistema educativo debería:

- con el apoyo de las autoridades públicas, invertir en la formación y las posibilidades de aprendizaje permanente de los orientadores profesionales y los profesores de STEM.
- con el apoyo de las autoridades públicas, invertir en asesoramiento profesional personalizado dirigido a los jóvenes.
- evaluar, junto con las autoridades públicas, las industrias y los interlocutores sociales, cómo desarrollar la orientación profesional para que sea más eficaz y se vincule a las necesidades del mercado laboral y las oportunidades de empleo.
- reforzar el vínculo con los principales agentes del mercado laboral (industria, empresas, interlocutores sociales) para que la orientación profesional también sea relevante para las perspectivas laborales futuras y esté estrechamente vinculada a las oportunidades de empleo. Para ello es necesario llegar a una comprensión mutua de las necesidades de cualificación de las industrias.

Hay que animar a los padres a:

- cambiar su mentalidad respecto a la incorporación a nuestros sectores, la educación y formación profesionales y las trayectorias profesionales.
- orientar a sus hijos hacia los estudios STEM
- comunicar que las trayectorias profesionales alternativas y las oportunidades de aprendizaje permanente son opciones viables más adelante en la vida laboral.

Para aumentar el atractivo de los sectores, la industria debería animar a sus jóvenes trabajadores, estudiantes de STEM y otros grupos destinatarios similares a actuar como embajadores tanto en las redes sociales como en las instituciones educativas.

El documento íntegro de posición de ECEG y Ceemet se puede [consultar en este enlace](#).

Los interlocutores sociales sectoriales europeos piden nuevas propuestas para garantizar un diálogo social sostenible

El 8 de febrero de 2023, Ceemet junto con otras 33 organizaciones europeas de interlocutores sociales sectoriales instaron a la Comisión a encontrar una solución que garantice el necesario apoyo financiero y político a los Comités de Diálogo Social Sectorial (CDSS).

De hecho, a pesar de que la "Comunicación sobre el refuerzo del diálogo social en la Unión Europea: aprovechar todo su potencial para gestionar transiciones justas", publicada 25 de enero de 2023 tiene en cuenta algunas de las preocupaciones de las organizaciones, los firmantes continúan preocupados porque no se propone ninguna solución en cuanto a la futura organización y financiación de los Comités de Diálogo Social Sectorial (CDSS). También tienen serias dudas sobre los enfoques alternativos presentados por la Comisión.

Su principal preocupación es la idea de una financiación plurianual "basada en proyectos" que podría poner en peligro tanto la autonomía de los interlocutores sociales como su capacidad para obtener resultados significativos. En este contexto, instaron a la Comisión a encontrar una solución que garantice el necesario apoyo financiero y político a los Comités de Diálogo Social Sectorial.



Ceemet y sus socios no aceptarán ninguna propuesta basada en una financiación por proyectos puesto que:

- Representa, especialmente para las organizaciones más pequeñas, una enorme carga administrativa y, a largo plazo, el fin del diálogo social.
- Representa un marco extremadamente rígido e incierto que no permite a los interlocutores sociales adaptar sus iniciativas a un entorno en rápida evolución y definir una planificación eficaz de su programa de trabajo.
- Podría implicar una asignación de fondos basada en el resultado previsto del diálogo social, lo que llevaría a una menor autonomía de los interlocutores sociales.

Para los firmantes de la carta conjunta si el diálogo social es una prioridad política de la Comisión Europea, urge garantizar que se pone a disposición de los interlocutores sociales sectoriales el apoyo financiero y político necesario sin aumentar la carga que pesa sobre ellos.

El texto completo de la [Carta abierta de los interlocutores sociales sectoriales europeos se puede consultar en este enlace](#).

Documento de posición de Ceemet sobre la propuesta de Recomendación del Consejo sobre el refuerzo del diálogo social en la Unión Europea

Observaciones preliminares

Ceemet acoge con satisfacción la propuesta de la Comisión de una Recomendación del Consejo sobre el refuerzo del diálogo social en la Unión Europea, publicada el 25 de enero de 2023, ya que propone por primera vez una serie de medidas concretas sobre cómo los Estados miembros pueden, previa consulta y en estrecha cooperación con los interlocutores sociales, seguir reforzando el diálogo social y la negociación colectiva a nivel nacional, respetando plenamente la autonomía de los interlocutores sociales y su papel en la regulación del mercado laboral. Las medidas establecidas en la Recomendación son especialmente importantes para los Estados miembros con un diálogo social limitado o inexistente. Sin embargo, es igualmente importante que la Recomendación no se formule de tal manera que socave el buen funcionamiento del mercado laboral y los modelos de diálogo social.

Ceemet comparte el análisis de la Comisión sobre los retos a los que se enfrentan hoy en día los sistemas de diálogo social y negociación colectiva, entre los que se encuentran la rápida transformación del mundo laboral y la disminución del número de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva en algunos EEMM.

En este contexto, Ceemet desea recordar que, en muchas circunstancias, los interlocutores sociales sectoriales están más cerca de las necesidades de los trabajadores y los empresarios y, por lo tanto, están mejor situados para hacer frente a los nuevos retos, como la digitalización en curso del mundo laboral. Tienen la posibilidad de ofrecer soluciones innovadoras a medida que se adapten a la rápida evolución del mundo laboral, y negociar en torno a nuevos retos como la escasez de mano de obra.

Los empresarios de la industria y tecnología del metal en consonancia con las conclusiones de la Comisión y la OCDE, creen que los países con interlocutores sociales fuertes y una mayor prevalencia de la negociación colectiva tienden a tener mercados laborales más resistentes, con un menor número de trabajadores mal pagados y niveles más bajos de desempleo. Está sobradamente demostrado que un diálogo social que funcione correctamente contribuye a la competitividad y al empleo de calidad. Asimismo, también se puede subrayar el papel fundamental que desempeñan los interlocutores sociales sectoriales a escala nacional en la configuración del mundo laboral en el marco de la negociación colectiva.

De hecho, los convenios colectivos siguen siendo una herramienta importante para hacer frente a la rápida transformación que está experimentando el mundo laboral

debido a múltiples factores estructurales, como la doble transición, la escasez de mano de obra cualificada, el envejecimiento de la población activa, etc.

Ceemet y sus asociaciones miembros presentan las siguientes **observaciones generales**:

- Se considera que algunas de las recomendaciones hacen especial hincapié en la "intervención pública" con un enfoque descendente y, por tanto, van demasiado lejos. Hay que recordar que las relaciones laborales se caracterizan por muchos modelos diferentes en toda Europa. En varios de ellos, el diálogo social y los sistemas de negociación colectiva desempeñan un papel destacado en la determinación de las condiciones de trabajo y la regulación de la relación laboral. Por lo tanto, desde Ceemet se solicita al Consejo que insista en la necesidad de aplicar estas recomendaciones en consonancia con los mercados laborales y los sistemas de relaciones laborales nacionales.

- Ceemet también pide a los responsables políticos nacionales y de la UE que respeten plenamente la autonomía de los interlocutores sociales y se abstengan de interferir en una competencia fundamental de los interlocutores sociales nacionales representativos a la hora de determinar la organización, las partes y



el funcionamiento de los sistemas de negociación colectiva a nivel nacional en el marco de la legislación laboral. Esta creciente interferencia es otro obstáculo más para el buen funcionamiento de los sistemas de negociación colectiva.

- Desde la Comisión se subraya con razón que, mientras que la densidad patronal se ha mantenido relativamente estable, la densidad sindical ha disminuido (por término medio) en todos los EEMM de la UE a lo largo de los años. En opinión de la Comisión, el cambiante mundo del trabajo, incluida la aparición de nuevas formas de empleo (como el trabajo de plataforma) dificulta a los sindicatos la captación de nuevos miembros. Ceemet quiere insistir en el hecho de que corresponde a los interlocutores sociales representativos y autónomos a nivel nacional decidir cómo debatir y acordar la mejor manera de atraer y representar a los "nuevos actores de la economía de plataforma". La UE y los responsables políticos nacionales deben respetar la diversidad de los sistemas de relaciones laborales y de los mercados de trabajo nacionales, así como la autonomía de los interlocutores sociales. También se considera que los interlocutores sociales representativos y autónomos son los mejor situados para debatir y acordar cómo atraer y representar mejor a los nuevos actores de la economía de plataformas y las start-ups. Debe evitarse la intervención de la UE o los EEMM.

- Resulta fundamental que el diálogo social se apoye en organizaciones nacionales fuertes y representativas para garantizar su correcto funcionamiento. Los responsables políticos nacionales y de la UE deberían, por tanto, establecer las condiciones marco adecuadas para desarrollar y apoyar un partenariado social más fuerte a todos los niveles. Esto también debería incluir el desarrollo de capacidades de los interlocutores sociales, que debería impulsarse con el objetivo de mejorar su representatividad siempre en línea con las tradiciones nacionales, respetando al mismo tiempo la autonomía de los interlocutores sociales. En este sentido, Ceemet se compromete plenamente a desempeñar su papel cuando se trate de desarrollar las organizaciones de empresarios en países en los que la representación de los empresarios sea débil.

Puntos de vista del Ceemet sobre las recomendaciones concretas del Consejo

Diálogo social bipartito y tripartito:

- Apartado 1: Si bien Ceemet está de acuerdo con las propuestas de la Comisión a los EEMM para garantizar la creación de un entorno propicio para el diálogo social bipartito y tripartito, consideramos que la redacción debería matizarse añadiendo *"en consonancia con los mercados laborales y los sistemas de relaciones laborales nacionales"*.

Sistemas de negociación colectiva:

Los interlocutores sociales con mandato, representativos y autónomos desempeñan un papel fundamental a nivel nacional en la configuración del mundo laboral en el marco de la negociación colectiva. De hecho, la flexibilidad de la negociación colectiva, en comparación con la legislación, deja un mayor margen de maniobra a los interlocutores sociales a nivel nacional para negociar acuerdos personalizados que aporten soluciones flexibles a un mundo laboral en rápida evolución. Por esta razón, se considera que:

- Apartado 7: En este punto se hace demasiado hincapié en el papel de las autoridades públicas, ya que no siempre corresponderá al legislador decidir si fomenta o no la coordinación entre los distintos sistemas de negociación colectiva. De hecho, esto dependerá de los sistemas nacionales y del papel que desempeñen los interlocutores sociales en dichos sistemas. En muchos casos, la iniciativa para el buen funcionamiento de la negociación colectiva tiene lugar a nivel de base entre la empresa y los trabajadores, sin intervención del gobierno. Por esta razón, pedimos al Consejo que contextualice este apartado añadiendo: *fomentar la coordinación "cuando sea necesario y siempre en consonancia con los mercados laborales y los sistemas de relaciones laborales nacionales"*.
- Apartado 8 c) y apartado 4 del anexo: Por lo que se refiere a la derogación de los convenios colectivos, consideramos que el papel de las autoridades públicas, tal como se establece en el texto, va más allá de sus competencias, ya que en

muchos países los interlocutores sociales pueden apartarse de los convenios colectivos nacionales de la forma que consideren viable. El texto de la Comisión limita de manera inaceptable el margen de maniobra de los interlocutores sociales, así como su autonomía, al introducir un requisito de justificación cuando se permite una excepción. Por lo tanto, pedimos que se supriman las palabras "*limitadas en cuanto a las condiciones en que pueden aplicarse*" en el apartado 8 y "*cuando estén justificadas*" en el apartado 4 del anexo.

Refuerzo de las capacidades de los interlocutores sociales:

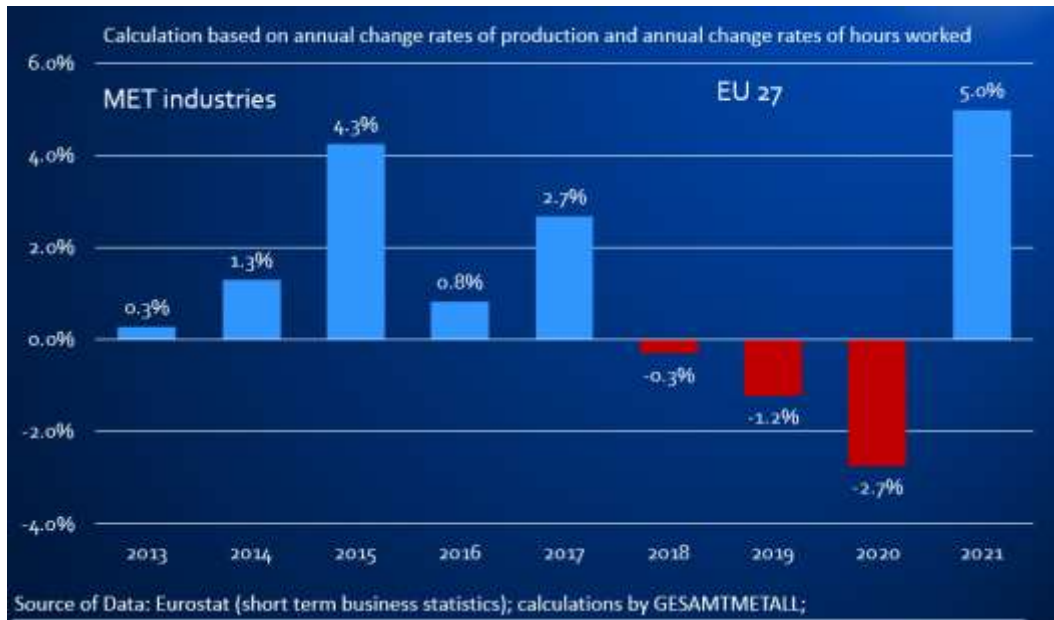
- Apartado 10: Las recomendaciones a los EEMM sobre cómo apoyar a los interlocutores sociales para que participen con éxito en el diálogo social, incluida la negociación colectiva, sin tener en cuenta las diferencias entre los mercados laborales nacionales y los sistemas de relaciones laborales, son demasiado detalladas. Asimismo, regular el desarrollo de capacidades de forma tan detallada puede ser contraproducente y dar lugar a una disminución de la capacidad de los interlocutores sociales en algunos sistemas. Por estas razones, Ceemet insiste ante el Consejo para que contextualice este apartado y sus apartados, añadiendo donde proceda la frase "*en consonancia con los mercados laborales y los sistemas de relaciones laborales nacionales*". Por lo que se refiere al refuerzo de las capacidades, Ceemet se remite a lo comentado el apartado de observaciones generales. No obstante, Ceemet está de acuerdo con las recomendaciones de la Comisión (punto i) de hacer el mejor uso posible de la financiación disponible a nivel nacional y de la UE. De hecho, como ya se mencionaba en la respuesta sobre la revisión del diálogo social sectorial de la UE, Ceemet lleva mucho tiempo pidiendo a la Comisión que asigne los fondos adecuados para impulsar el desarrollo de capacidades de los interlocutores sociales.



Seguimiento de la aplicación de la recomendación

- Apartado 13: El texto propone que la Comisión desarrolle indicadores acordados en común para supervisar la aplicación de la Recomendación conjuntamente con el Comité de Empleo y con los interlocutores sociales pertinentes (...). También en este caso, Ceemet considera que los indicadores acordados en común no son adecuados ni viables para tener en cuenta las peculiaridades de los numerosos y diferentes sistemas laborales nacionales y modelos de diálogo social en toda Europa. Por este motivo, solicita en este punto una redacción más flexible, por lo que pide una mayor clarificación del párrafo y propone añadir: indicadores acordados en común "*en la medida de lo posible y teniendo siempre en cuenta las diferencias entre los modelos nacionales de mercado laboral y los sistemas de relaciones laborales*".

Opinión de los empresarios del sector del Metal y Tecnológico (MET) sobre digitalización y productividad



Se cree que la digitalización, en su amplia definición, aumenta la productividad. Sin embargo, a pesar de un pequeño número de excepciones, el crecimiento de la productividad ha disminuido en la mayoría de los países desarrollados en las últimas décadas. Esto es cierto tanto si estos países tienen una industria digitalizada como si no.

La introducción de la digitalización y las nuevas tecnologías en las empresas se considera a menudo una posible forma de aumentar la productividad. Dada la digitalización de las industrias del Metal y la Tecnología (MET), y de la fabricación en general, durante la última década, este resurgimiento de la productividad parece estar tardando más de lo esperado en materializarse. Este documento investiga la relación entre estos dos fenómenos en el sector metal y tecnológico y cómo afecta la digitalización a las empresas, especialmente en relación con el empleo, los asuntos sociales y laborales.

La digitalización en las industrias del Metal

Como parte del proceso de digitalización, tecnologías como la impresión en 3D, el Internet de las cosas y la inteligencia artificial han venido transformando las industrias MET en los últimos años.

Sin embargo, hemos asistido a otro año de débil productividad para nuestro sector. Observamos nuevos descensos en 2020 que comenzaron en 2018. En 2020, la cifra de productividad fue tan baja que solo ha habido un año desde 2005 en el que la productividad fuese peor, en 2009. El descenso de 2020 se ha revertido en 2021, sin embargo, la productividad de 2021 se ha recuperado principalmente por el aumento de la producción. Desde 2012, la evolución de la productividad laboral en las industrias

europas del MET ha sido extremadamente baja en comparación con la época anterior a la crisis de 2008/2009.

Además, estos bajos aumentos de productividad dificultan aún más la aplicación de la transición ecológica. Y ello a pesar de los grandes avances que está realizando la industria europea en la ecologización de sus procesos de producción, lo que está dando lugar a una profunda transformación dentro de nuestro sector.

Debemos seguir siendo conscientes de que hay múltiples factores que afectan a la productividad. No podemos decir que simplemente porque la productividad no aumenta, la digitalización no aumenta. Lo que también es factible es que las ganancias agregadas obtenidas por la digitalización aún no hayan sido suficientes para invertir esta tendencia.

En el Reino Unido, según una encuesta realizada por Make UK (miembro nacional británico de Ceemet), en 2018 solo se consideraba que el 4 % de los fabricantes se encontraba en la fase revolucionaria de la digitalización, en la que los fabricantes están cambiando la forma en que obtienen valor e interactúan con clientes y proveedores. Sin embargo, en 2021, esa cifra había aumentado a un increíble 23%, casi una cuarta parte de los fabricantes del Reino Unido. Según el mismo estudio, el 56 % de los fabricantes británicos afirmó que la adopción de tecnologías digitales redujo los costes y mejoró de manera crucial la productividad.

El empleo sigue aumentando en muchos EEMM, lo que demuestra que, incluso en un mundo digitalizado, la mano de obra sigue siendo de suma importancia para las empresas. En Bélgica, entre 2016 y 2019, más de 220.000 personas se han incorporado al mercado laboral. Esta cifra indica que, incluso en un mundo digitalizado, su economía sigue necesitando más personas. Sin embargo, al mismo tiempo, la productividad solo aumentó un 0,1 % y se registró un aumento de las vacantes abiertas de 108.000 a 142.000. Todo ello a pesar de que el número de solicitantes de empleo ha disminuido de 596.000 a 487.000. Esta avalancha de vacantes no ha hecho más que aumentar desde entonces, se encuentra ahora también en todo nuestro sector y no muestra signos de remitir en 2022. Las vacantes existentes en nuestro sector simplemente no pueden ser cubiertas por las personas que ya están en el mercado laboral.

También es importante destacar que la digitalización de la industria debe considerarse como algo más que un mero cambio de los métodos de producción para ganar en eficiencia. A menudo vemos demasiada inversión en cambiar la producción en lugar de que la propuesta de valor provenga del producto. La digitalización también debería utilizarse de forma más eficaz para cambiar los modelos empresariales y crear más valor para los clientes.

A menudo se da el caso de que el trabajo se grava a un tipo más alto que el capital. Por lo tanto, a menudo se sugiere que es más fácil obtener beneficios sustituyendo la mano de obra por capital. Aunque esto puede ser cierto a corto plazo, a largo plazo es perjudicial para la productividad. La innovación es un claro ejemplo de una cuestión que se ve favorecida por la forma en que se despliega la mano de obra en las empresas.

Además, disponer de las competencias adecuadas contribuye a garantizar una buena calidad de la mano de obra y, por extensión, un aumento de la productividad.

Las nuevas formas de trabajo deben garantizar la competitividad de las industrias MET

Tenemos que garantizar la competitividad y una mayor productividad frente a nuestros competidores situados en otras regiones del mundo. Las nuevas formas de trabajar y aprender ayudarán a ganar cuota de mercado en un mundo cada vez más globalizado. El uso de tecnologías -como la nube- ha demostrado tener un impacto positivo en la productividad de muchos países. Las empresas que adoptan tecnologías en la nube también han visto aumentar su productividad.

También se ha demostrado que una buena conexión de banda ancha a Internet aumenta la productividad de las empresas. Según un estudio del Banco de Francia, "la expansión de Internet de banda ancha tuvo un impacto positivo en las importaciones en Francia a principios de la década de 2000, y sugiere que este fenómeno podría ser un factor impulsor del efecto beneficioso de la banda ancha sobre la productividad". El mismo estudio añade que "las empresas más jóvenes que adoptan la tecnología en nube tienen más probabilidades de beneficiarse de mayores ganancias de productividad". Este efecto es menos claro para las empresas ya establecidas, que sin embargo se reorganizan para aprovechar las tecnologías emergentes cuando utilizan la nube."

Además, la formación es importante para la competitividad de las empresas. Federmeccanica, el miembro nacional italiano de Ceemet, junto con otros actores, ha creado una plataforma para formar a los trabajadores en la era digital. Esta plataforma ofrece a las empresas apoyo operativo en la definición y aplicación de programas de formación. En Bélgica, Agoria, el miembro belga de Ceemet, tiene su proyecto "Be the Change" que se esfuerza por abordar el déficit de cualificaciones. Este proyecto investiga el valor añadido y el empleo. Muestra que la tasa de actividad y la tasa de empleo están aumentando. Sin embargo, debido a una serie de factores, es extremadamente difícil, si no imposible, que los nuevos trabajadores alcancen el mismo nivel de productividad.

El impacto de la pandemia

La pandemia de COVID-19 ha tenido un efecto desproporcionado en el mercado laboral europeo. Los diversos cierres nacionales, en mayor o menor medida, aceleraron el uso de las tecnologías digitales por parte de las empresas, lo que tendrá sus propios efectos en cadena.

Esto podría hacernos pensar que asistiríamos a un repunte de las cifras de productividad como consecuencia del mayor uso de la tecnología. Sin embargo, no parece que este sea el caso. La crisis del coronavirus en 2020 ha intensificado el declive de la productividad de las industrias MET, provocado, por un lado, por un bajo nivel -y en parte un declive- de la producción de MET y, por otro, por un aumento del empleo.

La inversión en digitalización no acaba con el empleo... ¡lo crea!

La digitalización aumenta las oportunidades del mercado laboral y ha creado mejores condiciones de trabajo en nuestro sector. La automatización ha creado muchos perfiles

laborales nuevos y aumenta la creación de empleo dentro de determinados perfiles laborales en las industrias del MET. La pérdida de puestos de trabajo, en los que los trabajadores son sustituidos por máquinas, ha sido ampliamente debatida. Sin embargo, lo que se aborda menos ampliamente es la creación de empleo que conllevan los nuevos perfiles profesionales dedicados a desarrollar y utilizar estas nuevas tecnologías.

Como han demostrado numerosos estudios, las nuevas tecnologías, como la Inteligencia Artificial, crean empleo y garantizan la futura competitividad global y, por tanto, la continuidad de la prosperidad y la autonomía estratégica de Europa. Según el Foro Económico Mundial, redactado para su Cumbre de Pioneros del Cambio en 2020, "la IA creará más puestos de trabajo de los que destruirá". Continúan diciendo que "Hace tan solo unas décadas, Internet generó preocupaciones similares a medida que crecía. A pesar del escepticismo, la tecnología creó millones de puestos de trabajo. "

Resultados y sugerencias políticas

Debemos garantizar un trabajo que busque la eficiencia; por tanto, es necesario aumentar el valor añadido del trabajo realizado en los centros de producción. Al igual que ocurre en las empresas del MET, garantizar que el trabajo se realiza en un entorno seguro y saludable es clave para contar con una mano de obra motivada que, a su vez, aumentará la productividad. Además, debemos trabajar de forma más inteligente, empleando las herramientas, habilidades y conocimientos adecuados desplegados de la manera correcta. Esto es especialmente cierto en vista de la desfavorable evolución demográfica a la que se enfrenta Europa.



La progresiva acumulación de burocracia es un lastre para la competitividad de las empresas europeas del MET. Un ejemplo destacado es la Directiva europea sobre la diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial, que sería casi imposible de aplicar para muchas empresas medianas.

Recomendaciones políticas:

- Adoptar medidas para aumentar la productividad, ya que es esencial para la competitividad del sector MET en los mercados mundiales. En las industrias MET, ya vemos retos de competitividad confirmados en la drástica disminución de las exportaciones fuera de la UE desde 2012.
- Hay que evitar nuevas regulaciones burocráticas. En vista de las múltiples crisis, la industria europea necesita una congelación de la burocracia. Además, es urgente modernizar los procesos burocráticos obsoletos y dismantelar selectivamente las regulaciones administrativas.
- Los EEMM y las instituciones públicas deben liderar el uso y la implantación de procesos y aplicaciones digitales para facilitar la ampliación de las soluciones europeas.
- Potenciar el crecimiento de la productividad aumentando las inversiones privadas y gubernamentales en la UE. Las industrias del MET están desempeñando su papel, ya que se prevé que la inversión en nuestro sector alcance los 141.000 millones de euros en 2023, superando su máximo de 2019. Deben tomarse nuevas medidas para aumentar y estimular las inversiones en Europa. Esto también incluye más programas IPCEI y un mayor desarrollo de la Ley de chips de la UE para garantizar la igualdad de condiciones con otros competidores mundiales.
- Garantizar la correcta disponibilidad de competencias técnicas: el acceso a las competencias técnicas es crucial para que las empresas prosperen en una economía digital. Esto se aplica tanto a la formación profesional como a las carreras universitarias. Las materias STEM deben ser el centro de atención.
- Garantizar que los fabricantes tengan acceso a internet de alta velocidad y al uso de la nube. Garantizar proyectos de infraestructura para mejorar la velocidad de internet y el acceso a la nube será de vital importancia para hacer realidad las potenciales ganancias de productividad de la digitalización de la industria.
- Reducir, en la medida de lo posible, las barreras financieras a la digitalización para las empresas de TEM. El Reglamento sobre fiscalidad de la UE es perjudicial para la financiación efectiva de las empresas europeas y, por tanto, también para el desarrollo de la productividad. Debe suspenderse.
- La investigación y el desarrollo deben recibir un apoyo holístico y más firme en Europa. Por un lado, mediante una mayor apertura tecnológica y, por otro, mediante un aumento significativo de Horizonte Europa para inversiones en tecnologías clave.



OTRAS PATRONALES EUROPEAS

Declaración conjunta de Bussinesseurope y Orgalime sobre la protección de los secretos comerciales



Con fecha 17 enero de 2023 Bussinesseurope y Orgalime firmaron una declaración conjunta en la que alertan del impacto, tal y como está enfocada, de la propuesta de Reglamento sobre normas armonizadas para un acceso justo a los datos (Data Act) sobre la protección de los secretos comerciales. El foco de la misma recae sobre la comisión parlamentaria de Asuntos Jurídicos, encargada de los capítulos II y III del texto.

Las dos asociaciones consideran que subestimar el impacto de la Ley de Datos en la protección de los secretos comerciales socavaría la competitividad industrial europea. De esta forma, la oportunidad de que los legisladores sitúen a Europa en la senda correcta para competir y liderar la economía de los datos puede no durar mucho.

BusinessEurope y Orgalime Europe's Technology Industries, se encuentran entre las mayores asociaciones industriales que representan a un gran número de empresas de toda Europa. Ambas asociaciones comparten el objetivo de apoyar la innovación y la competitividad de las empresas europeas, incluidas las pequeñas y medianas empresas (PYME).

A medida que se aproximan las votaciones sobre la Ley de Datos en el Parlamento Europeo, y concretamente en la Comisión de Asuntos Jurídicos, responsable exclusiva de las disposiciones sobre secretos comerciales de los capítulos II y III del texto, se destaca que algunas enmiendas no abordan suficientemente los retos que la propuesta de Ley de Datos plantea a los secretos comerciales de la base industrial europea y a su futura capacidad de innovación tanto en productos como en servicios.

A pesar de las intenciones positivas de reforzar la protección de los secretos comerciales mediante acuerdos de no divulgación u otras medidas técnicas, la base de este enfoque legislativo es débil.

¿Existen pruebas? El enfoque elegido por la Ley de Datos para regular la protección de los secretos comerciales y el intercambio de datos no está suficientemente basado en pruebas. La Comisión publicó un informe sobre la protección jurídica de los secretos comerciales en el contexto de la economía de los datos seis meses después de enviar la propuesta a los legisladores. Advertimos encarecidamente de que no se haga caso omiso de su conclusión, que reza así "*... la clarificación legislativa corre el riesgo de intervenir demasiado pronto, antes de que los mercados de la economía de datos hayan tomado forma. Por lo tanto, se recomienda que la Comisión de la UE considere la posibilidad de utilizar mecanismos interpretativos de Derecho indicativo sobre la aplicabilidad de la protección de los secretos comerciales en la economía de los datos, en particular en lo que respecta a los criterios de protección como secreto comercial.*"

"No hay vuelta atrás". Añadir una obligación de compartir datos protegidos por secretos comerciales y no evaluar cuál es el impacto de esta disposición hasta dos años después de la fecha de aplicación es un error. ¿Y si la evaluación demuestra que hubo un impacto

negativo en las empresas de la UE? ¿Cómo recuperará Europa los años perdidos? La Ley de Datos no es sandbox reglamentario, todas las evaluaciones de impacto necesarias deben hacerse antes de la intervención legislativa, no después.

Reconocer los conceptos erróneos de las propuestas demuestra responsabilidad hacia Europa y el objetivo común de crear un mercado único europeo de datos. Trabajar activamente para corregir errores en el curso del proceso legislativo es señal de una política fuerte y responsable.

En este sentido la industria ha presentado propuestas constructivas para evitar rebajar la protección concedida a los secretos comerciales, en consonancia con la Directiva 2016/943 sobre secretos comerciales. Las empresas de la UE están trabajando duro para hacer frente al reto que plantean las múltiples crisis, y los reguladores deben actuar con cautela para no causar retos adicionales innecesarios.

El documento íntegro de posición de Bussinesseurope y Orgalim se puede [consultar en este enlace](#).

Diligencia debida: declaración conjunta de las organizaciones empresariales



A principios del mes de enero de 2023 varias organizaciones empresariales europeas, entre ellas Ceemet, publicaron una declaración conjunta sobre la propuesta de Directiva relativa a la diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad, en la que llaman a aprobar un marco proporcional y viable. En concreto, la declaración propone realizar una armonización completa para evitar la fragmentación del mercado interior y utilizar un enfoque basado en el riesgo en lugar de aplicar las obligaciones a toda la cadena de valor.

Además, aboga por permitir que las empresas cumplan con sus obligaciones a nivel de grupo y limitar la lista de normas incluidas en el anexo, concretando qué obligaciones se aplicarían a las empresas. Asimismo, considera que no es necesario regular cuestiones relacionadas con los deberes de los administradores y que las disposiciones sobre la responsabilidad jurídica deben ser equilibradas y tener en cuenta que la diligencia

debida es una obligación de medios. Por último, pide que se ofrezcan orientaciones a las empresas y a las autoridades nacionales para implementar la propuesta.

A esta declaración intersectorial sobre diligencia debida, que refleja las posiciones de BusinessEurope, se han adherido 27 asociaciones empresariales europeas, desde asociaciones empresariales generales (SMEUnited, Eurochambres, ERT) hasta asociaciones sectoriales (textiles, metalúrgicas, químicas, minoristas, tecnológicas, de servicios financieros, incluidos los seguros), pasando por asociaciones de directivos de empresas (ecoDa).

La comunidad empresarial europea apoya un marco de diligencia debida de la UE. Sin embargo, pide realismo, proporcionalidad y viabilidad para que este marco realmente permita y guíe a las empresas a la hora de tomar las medidas necesarias para lograr cadenas de suministro más sostenibles. Esto incluye a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación, pero también a las PYME que se verán afectadas. En esta fase crucial del proceso legislativo, la comunidad empresarial desea presentar una serie de recomendaciones y preocupaciones para mejorar los beneficios de la propuesta de diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial (CS3D):

- El elemento más importante de la propuesta debería ser la plena armonización. Esto es necesario para evitar la fragmentación del mercado único de la UE y garantizar la igualdad de condiciones. Esto puede lograrse utilizando, por ejemplo, una "cláusula de mercado interior". Si la UE desea que su modelo sirva de referencia en el resto del mundo, no puede confiar en la armonización limitada que ofrece la directiva y que podría dar lugar a 27 marcos diferentes.
- Centrarse en todos los aspectos de la cadena de valor en su conjunto no es manejable ni realista. Las cadenas de suministro por sí solas pueden comprender múltiples niveles con cientos o miles de ubicaciones, líneas de productos y entidades. Las empresas deben ser capaces de priorizar los riesgos más destacados y tener la libertad de tomar las medidas adecuadas para poner fin, prevenir o mitigar los impactos adversos identificados de acuerdo con un enfoque basado en el riesgo. Sin esta capacidad de priorizar, las empresas no pueden aplicar de forma realista y eficiente los requisitos de diligencia debida. La ausencia de un enfoque basado en el riesgo también podría conducir a una desvinculación contraproducente de las cadenas de valor. La obligación de ejercer la diligencia debida debe ser proporcional al tamaño y los medios de la empresa en cuestión.
- Regular los deberes de los directivos es innecesario para alcanzar los objetivos de la propuesta y no tiene cabida en un marco de diligencia debida. Tendrá efectos secundarios negativos, como la interferencia con los sistemas nacionales de Derecho de sociedades y la creación de inseguridad jurídica, sin valor añadido para la capacidad de las empresas de aplicar eficazmente la diligencia debida.
- La lista de normas/convenios del anexo es demasiado amplia y genera inseguridad jurídica. La mayoría de las normas del anexo sólo son aplicables a

los Estados y no a entidades jurídicas privadas como las empresas. Para que sea viable, esta lista debe revisarse y acortarse, indicando claramente cuáles son los requisitos directamente aplicables a las empresas, y deben proporcionarse orientaciones sobre cómo debe aplicarse en la práctica.

- Las disposiciones sobre responsabilidad jurídica deben ser equilibradas e incorporar realmente el principio ampliamente aceptado de que la diligencia debida es, ante todo, una obligación de medios y que las empresas no pueden ser consideradas responsables de daños que no hayan causado o a los que no hayan contribuido directamente (intencionadamente o por negligencia).
- Es necesario adoptar y facilitar orientaciones claras antes de que las normas entren en vigor para ayudar a las empresas a cumplir la legislación y a las autoridades nacionales a hacerla cumplir. Sería útil disponer de orientaciones sectoriales para sectores específicos y materias primas como los minerales, basadas en las directrices y normas internacionales pertinentes aplicables. Habría que hacer más hincapié en las iniciativas de las múltiples partes interesadas y de la industria para apoyar los esfuerzos de diligencia debida de las empresas. Ejemplo: reconociendo las iniciativas pertinentes cuando proceda.
- La legislación debería reconocer la posibilidad de organizar la diligencia debida a nivel de grupo, incluidos los grupos de empresas que no tienen una estructura corporativa clásica formada por empresas matrices y filiales.

Las organizaciones instan al Parlamento Europeo y Consejo a que tengan en cuenta estas recomendaciones en las siguientes etapas del proceso legislativo.

BusinessEurope: mensajes empresariales al Consejo de competitividad



Con fecha 2 de marzo de 2023 BusinessEurope publicó una carta en la que defendió la necesidad urgente de dar un respiro regulatorio a las empresas y medidas para aumentar la competitividad, profundizar el mercado único y prevenir la desindustrialización europea. Sobre el Plan Industrial del Pacto Verde, BusinessEurope trasladó que es un instrumento oportuno y necesario, pero su alcance es demasiado limitado al referirse exclusivamente a sectores de tecnologías verdes.

En el ámbito de las ayudas de estado expuso que la adaptación del Marco Temporal de Crisis puede ser una medida efectiva a corto plazo para mitigar el debilitamiento de la industria europea, pero es necesario encontrar un equilibrio entre la relajación temporal de estas normas y la garantía de unas condiciones de competencia equitativas en el mercado único. Asimismo, consideró esencial avanzar en la integración del mercado único a través de la eliminación de las barreras existentes, en particular, en el ámbito de

los servicios. Por último, llama a que el examen de competitividad debería aplicarse cuanto antes, expandiendo así las herramientas disponibles bajo la política de mejora de la legislación. Además, debe tenerse en cuenta que varias propuestas legislativas en curso no superarían dicho examen y, por tanto, deben revisarse en diálogo con las empresas. [Enlace al texto completo de la carta](#)

BusinessEurope: plan de acción para aumentar la competitividad y dar un respiro regulatorio a las empresas



Con vistas a la Estrategia a largo plazo sobre competitividad de la Comisión Europea, BusinessEurope presentó en el marco del Diálogo Macroeconómico celebrado con la Comisión, el Banco Central Europeo, la Presidencia del Consejo y los interlocutores sociales europeos, un [Plan de acción](#) en el que pide respuestas comunes para abordar los obstáculos a los que se enfrenta la competitividad europea y brindar un respiro regulatorio a las empresas, con el fin de promover la inversión, el empleo y el crecimiento y apoyar la doble transición.

Entre las once acciones propuestas destacan la evaluación adecuada del impacto acumulativo de la legislación sobre la competitividad y la reducción de los costes de cumplimiento, el impulso de los acuerdos comerciales con terceros países, o la necesidad de reforzar el suministro y acceso a materias primas fundamentales.

Se incide también en que es preciso mitigar las cargas que sufren las empresas, como las excesivas obligaciones de presentación de información o los elevados costes de la energía y costes laborales no salariales. Asimismo, se pide ajustar los sistemas que hacen que las empresas, en especial las pymes, sean responsables por impactos que están fuera de su control, abogando por un marco europeo de diligencia debida armonizado y viable. [Más Información en este enlace](#)

Informe de BusinessEurope "Reform Barometer 2023"



A finales del mes de marzo de 2023, Business Europe hizo público el [Informe de "Reform Barometer 2023"](#) cuyos puntos claves pone de relieve tres aspectos cruciales:

- 1) El 90% de las federaciones miembros de BusinessEurope considera que, en comparación con nuestros competidores globales, el entorno para la inversión en Europa es menos atractivo que hace tres años.

- Los flujos de inversión extranjera directa en la UE cayeron un 66% en 2021 en comparación con 2019, contrastando con un incremento del 63% en el caso de los Estados Unidos en el mismo período.
- El número de proyectos de inversión nuevos en la UE disminuyó un 15% entre 2021 y 2022, comparado con un incremento del 18% en Estados Unidos durante el mismo período.

2) El 90% de los miembros de BusinessEurope considera que los precios de la energía son el mayor desafío para el entorno de inversiones en Europa y el principal factor del deterioro de la competitividad de la UE en los últimos tres años.

- Los precios mayoristas del gas natural aumentaron en la UE cerca de un 1.100% entre 2019 y el pico máximo de 2022, en comparación con el 200% en Estados Unidos y el 100% en Japón.

3) El entorno regulatorio es percibido como el segundo de los tres retos principales por al menos el 60% de los miembros de BusinessEurope.

- La mayoría de los miembros considera que las cargas regulatorias son más elevadas en la UE que en la mayor parte de las economías desarrolladas.
- Los miembros han percibido también un declive en la calidad de la aplicación de los instrumentos de la UE para una mejor regulación en los últimos años.

PAISES

FRANCIA

UIMM y Groupe Caisse des Dépôts unen fuerzas por primera vez para enfrentar el desafío de las habilidades en metalurgia

El sector de la Metalurgia debe contratar a 110.000 personas al año de aquí a 2025, está experimentando profundos cambios en sus oficios lo que requiere de nuevas competencias profesionales, por esta razón la Union des Industries et Métiers de la Métallurgie (UIMM) y la Caisse des Dépôts establecieron en enero de 2023 una colaboración para fomentar el empleo y la formación en la industria metalúrgica.



Con esta asociación, la UIMM (42.000 empresas, 1,6 millones de empleados) y la Caisse des Dépôts persiguen tres objetivos principales:

1. Promover la Cuenta Personal de Formación (CPF) dentro de la red UIMM: se trata de una herramienta de gestión prospectiva sobre empleos y trayectorias profesionales.
2. Aportar su contribución a los órganos conjuntos nacionales y regionales de la rama metalúrgica en el ámbito del diálogo social, el empleo y la formación profesional.

3. Contribuir al despliegue de nuevos servicios abiertos a las empresas, que serán propuestos por la Caisse des Dépôts en el marco de sus labores de gestión del saldo de la tasa de aprendizaje.

Desde la UIMM opinan que invertir en habilidades significa empoderar a la industria francesa para enfrentar los muchos desafíos con los que se enfrenta.

Enlace al [comunicado de prensa de la UIMM](#).

ALEMANIA

Reforma de la legislación sobre el registro de jornada laboral



Como consecuencia de las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de mayo de 2019 y del Tribunal Federal de Trabajo de 13 de septiembre de 2022 sobre el registro del tiempo de trabajo de la jornada laboral, la cuestión de una reforma de la legislación sobre el tiempo de trabajo está en la agenda política.

Por este motivo, Gesamtmetall solicitó a tres catedráticos de renombre que abordasen las cuestiones actuales de la legislación en materia de tiempo de trabajo, especialmente en el contexto de los avances del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas y, más recientemente, del Tribunal Federal de Trabajo para endurecer las obligaciones de registro de las horas de trabajo. Los informes periciales se presentaron al público en una rueda de prensa el pasado 7 de febrero de 2023, y son los siguientes.

- un dictamen de expertos en recursos humanos sobre el valor de los modelos de horario flexible y los peligros de las restricciones, bajo la dirección del Prof. Dr. Stowasser (Director del Instituto de Ciencias Laborales Aplicadas de Düsseldorf);
- un dictamen jurídico sobre los límites de las obligaciones europeas de ejecución para los legisladores alemanes, por el Prof. Dr. Thüsing (Director del Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn) y
- un peritaje jurídico sobre los requisitos mínimos de la legislación de la UE para el diseño de un sistema de registro del tiempo de trabajo, a cargo del Prof. Dr. Höpfner (Director Ejecutivo del Instituto de Derecho Laboral y Empresarial de la Universidad de Colonia).

Las opiniones de los tres expertos demuestran sorprendentemente que el registro exhaustivo del tiempo de trabajo para todos los empleados no es en absoluto obligatorio, ni siquiera después de las decisiones de Luxemburgo y Erfurt, sino que, por el contrario, es necesaria una flexibilización de la legislación sobre el tiempo de trabajo, que también sería legalmente posible.

Desde el punto de vista de los empresarios de la industria metalúrgica y eléctrica alemana, una reforma de la legislación sobre el tiempo de trabajo sólo puede llevarse a cabo como un paquete global que aproveche ampliamente el ámbito de aplicación de la Directiva europea sobre el tiempo de trabajo en lo que respecta al tiempo máximo de trabajo y al tiempo de descanso, sin perder de vista la necesaria protección de los trabajadores. Un mayor grado de autonomía debe ir acompañado de una mayor responsabilidad personal de los trabajadores sobre su tiempo de trabajo y su registro. Esto se aplica en particular a los modelos de trabajo flexible, como el tiempo de trabajo basado en la confianza y el trabajo móvil. Esta es la única manera de lograr un equilibrio entre una salud y seguridad en el trabajo y el mundo laboral moderno, sin nuevas cargas burocráticas ni mentalidad de reloj de fichar. En concreto, esto significa:

Que la normativa sobre la jornada laboral máxima debe modificarse para pasar de una jornada laboral máxima diaria a una jornada laboral máxima semanal, de conformidad con la Directiva europea sobre la ordenación del tiempo de trabajo. Nadie debería tener que trabajar más horas por ello, pero el trabajo debería distribuirse mejor en la semana. Como medida de acompañamiento, la actual regulación de los periodos de descanso debe dotarse de una cláusula de apertura del convenio colectivo sin restricciones.

Más información en [este enlace](#)

ITALIA

El Observatorio territorial del sector del Metal fundado por Assolombarda y los Sindicatos. Relaciones laborales conjuntas.



Durante esta fase crítica que está atravesando Italia y más concretamente el sector Metal, las relaciones entre los interlocutores sociales adquieren cada vez más importancia. Los interlocutores sociales tienen que ser protagonistas en los ecosistemas locales y nacionales de los que pueden surgir oportunidades para las empresas y los trabajadores.

Las Relaciones Laborales están llamadas a dar un nuevo salto de calidad para afrontar retos cada vez más difíciles. Por ello, es conveniente aprovechar todas las sinergias posibles que puede ofrecer el sistema de relaciones laborales para realizar un seguimiento de las tendencias, la evolución y el rendimiento del Sector del Metal, con el fin de formular propuestas encaminadas al desarrollo y el crecimiento del sector.

El Convenio Colectivo Nacional de los trabajadores del Metal ha introducido importantes innovaciones en las relaciones laborales en consonancia con la situación económica del país y los cambios repentinos que se están produciendo. Los objetivos de estas innovaciones son la competitividad de las empresas, la valorización de la industria manufacturera y la mejora del empleo y de las condiciones de trabajo.

En este contexto, Assolombarda y los secretariados sindicales FIM CISL, FIOM CGIL y UILM UIL del sector metalmeccánico del área de Milán y del área de Monza y Brianza firmaron acuerdos para la fundación del Observatorio conjunto territorial con el fin de crear una herramienta de gobierno y seguimiento de las cuestiones más relevantes del sector mecánico en los territorios afectados.

El Observatorio conjunto tiene la misión de analizar la situación económica y social de la industria metalúrgica mediante el tratamiento de datos relativos a los resultados del sector en términos de productividad, empleo, utilización de los fondos de garantía salarial, situaciones de crisis y negociación colectiva a nivel de empresa.

La creación del Observatorio es casi única en el territorio nacional. Tiene un valor añadido como herramienta compartida con los sindicatos, destinada a analizar la dinámica del sector y ofrecer elementos de reflexión.

Los acuerdos confirman las relaciones positivas y constructivas con los sindicatos, en línea con el enfoque consolidado. Además, el Observatorio conjunto recogerá información útil que se utilizará en el contexto de la negociación colectiva nacional.

Los interlocutores sociales están comprometidos con un sistema de relaciones laborales participativo a todos los niveles. En este sentido, el Convenio Colectivo Nacional promovió la creación de observatorios conjuntos del sector del Metal entre las asociaciones territoriales de empresarios y los sindicatos (FIM, FIOM, UILM, los tres principales sindicatos del sector del Metal) alrededor de las siguientes materias:

- Situación económica y social de la industria del Metal
- Evolución de la estructura organizativa y productiva de la industria del Metal
- Análisis y seguimiento de los acuerdos de empresa sobre primas de rendimiento
- Análisis y seguimiento de los acuerdos de empresa relativos al rendimiento laboral y las condiciones de trabajo.

Los acuerdos firmados por Assolombarda y los sindicatos recogen los contenidos del Convenio Colectivo Nacional relativos a la negociación a nivel de empresa y al seguimiento de las tendencias del sector del Metal a nivel territorial.

El objetivo de los interlocutores sociales es el relanzamiento y la difusión de la negociación colectiva a nivel de empresa para garantizar los derechos y las protecciones de los trabajadores y desarrollar y aplicar la productividad de las empresas sobre la base de los datos que se analizarán a través del Observatorio Conjunto.

Dar un papel primordial a la autonomía colectiva de las partes para la gestión de las relaciones laborales a través del desarrollo del método participativo, a diferentes niveles y con diferentes herramientas, se convierte en fundamental y crucial en la prevención de conflictos.

ASUNTOS EUROPEOS

Prioridades de la presidencia sueca del Consejo de la Unión Europea. Primer semestre de 2023

Seguridad, competitividad, transiciones verdes y energéticas, valores democráticos y Estado de Derecho. Estas son las prioridades de la Presidencia sueca del Consejo de la Unión Europea en el primer semestre de 2023.



Suecia asume la Presidencia del Consejo de la Unión Europea en un momento de retos históricos para los Estados miembros y la Unión en su conjunto. La invasión ilegal, inaceptable y no provocada de Ucrania por parte de Rusia es una amenaza para la seguridad europea, con consecuencias nefastas para la migración, así como para el suministro mundial de alimentos y energía. Ucrania lucha por su supervivencia como nación y por la seguridad y la vida de sus ciudadanos. La UE y sus Estados miembros han reunido un apoyo sin precedentes a Ucrania y permanecerán firmemente a su lado. Es necesario garantizar la cooperación continua con socios de confianza, incluido un fuerte vínculo transatlántico.

Las economías europeas se ven gravemente afectadas por la guerra de Rusia, así como por la actual manipulación del suministro energético. El aumento de los niveles de inflación, los tipos de interés y los precios de la energía han dejado a empresas y ciudadanos en apuros. Aunque se han tomado medidas decisivas, es imperativo que nos mantengamos firmes en nuestra transición a la economía verde y salvaguardemos la base de nuestro modelo económico para el crecimiento a largo plazo.

A Continuación se resumen de formas más detalladas las prioridades de la Presidencia Sueca en aquellas áreas que se consideran de mayor interés para el sector del metal:

Empleo y política social: Todos los trabajadores tienen derecho a un buen entorno laboral, independientemente del tamaño de la empresa o de la forma de empleo. La Presidencia sueca tiene intención de avanzar en la propuesta de revisión de la Directiva sobre el amianto y empezar a trabajar en la propuesta prevista de revisión de la Directiva sobre agentes químicos. También tiene intención de avanzar en la propuesta de Directiva relativa a la mejora de las condiciones de trabajo en las plataformas y está prevista una sesión informativa inicial sobre el Marco Estratégico de la UE para la Salud y la Seguridad en el Trabajo 2021-2027.

La Presidencia se propone reforzar el diálogo social abordando la propuesta anunciada por la Comisión de una recomendación del Consejo sobre un diálogo social reforzado.

La Presidencia sueca seguirá trabajando en pro de una mayor igualdad entre hombres y mujeres, en particular mediante el seguimiento del apartado 202 de la Plataforma de Acción de Pekín sobre la integración institucional de la perspectiva de género.

Los organismos de igualdad desempeñan un papel importante en esta labor, por lo que la Presidencia impulsará la propuesta de Directiva relativa a los organismos de igualdad. Por la misma razón, tiene intención de hacer avanzar los diálogos tripartitos sobre la propuesta de Directiva relativa a las medidas vinculantes en materia de transparencia en la fijación de salarios y las negociaciones en el Consejo sobre la propuesta de Directiva contra la discriminación.

Es esencial que las normas de coordinación de la seguridad social se modernicen y reflejen la realidad social y económica de los Estados miembros. Por ello, la Presidencia seguirá trabajando en la revisión de la normativa sobre coordinación de la seguridad social.

Mercado interior e industria: La Presidencia velará por que la importancia de la competencia se destaque en los trabajos de la UE sobre las transiciones ecológica y digital en el sector empresarial. La Presidencia trabajará en pro de normas previsibles y a largo plazo que promuevan la competencia efectiva y reduzcan la carga reguladora, permitiendo a la UE tomar la iniciativa en materia de innovación digital. Entre otras cosas, la Presidencia trabajará para promover evaluaciones y análisis de impacto exhaustivos en la Comisión, el Consejo y el Parlamento.

En el ámbito del mercado interior, proseguirán los esfuerzos para eliminar las barreras comerciales tanto para los bienes como para los servicios, así como para mejorar la aplicación y el cumplimiento de la normativa existente sobre el mercado interior. La Presidencia conmemorará el 30º aniversario de la puesta en marcha del mercado interior, con vistas a intentar establecer una senda que permita reforzar la competitividad de la UE en los próximos años.

La Presidencia sueca dará prioridad a los trabajos relativos a las negociaciones interconectadas sobre el nuevo Reglamento de diseño ecológico y el Reglamento de productos de construcción, ambos destinados a garantizar un mercado interior eficiente y eficaz que contribuya a una economía circular con un impacto medioambiental y climático reducido. Además también trabajará en las negociaciones sobre el proyecto legislativo del Instrumento de Emergencia del Mercado Único, destinado a ayudar a responder a las crisis.

Otras dos propuestas legislativas que se tratarán se refieren a la prohibición de comercializar productos fabricados con trabajo forzado y al alquiler de alojamientos de corta duración en el mercado interior. La Presidencia iniciará negociaciones sobre una próxima propuesta de directiva para ampliar y mejorar el uso de herramientas y procesos digitales en el derecho de sociedades.

En el ámbito de la industria, la Comisión ha anunciado una iniciativa sobre materias primas críticas que pretende ser un paso importante para reducir la vulnerabilidad y garantizar que la UE siga siendo líder mundial en la transición ecológica. La Presidencia también dará prioridad a la revisión de las normas Euro 7 sobre emisiones de los vehículos con motor de combustión, y tiene intención de iniciar negociaciones en el Consejo. La Ley Europea de Chips es un paso hacia el fortalecimiento del ecosistema

europeo de semiconductores y la creación de oportunidades de diversificación para una economía cada vez más digital. La Presidencia impulsará los trabajos al respecto.

En el ámbito de los derechos de propiedad intelectual, la Presidencia destacará la entrada en vigor del sistema de patente unitaria.

La Presidencia también se centrará en los diálogos tripartitos informales sobre la protección de las indicaciones geográficas de los productos artesanales e industriales. En cuanto a los derechos de autor, la Presidencia se centrará en la cuestión de la remuneración cuando se reproduce en la UE música procedente de terceros países. En el ámbito de la protección de los consumidores, la Presidencia hará avanzar en la medida de lo posible la Directiva sobre comercialización a distancia de servicios financieros y las negociaciones sobre la Directiva relativa a la capacitación de los consumidores para la transición ecológica.

Energía: La UE debe estar bien equipada para el próximo invierno y también para afrontar los retos de los años siguientes. La Presidencia está dispuesta a actuar con rapidez y determinación para hacer frente a los acuciantes retos que plantea la actual crisis energética. Las prioridades serán seguir de cerca la evolución de los mercados energéticos y la aplicación de las medidas, tramitar cualquier otra propuesta de emergencia y reformar el diseño del mercado eléctrico de la UE.

La aplicación del paquete "Fit for 55" es importante para que la UE pueda alcanzar su objetivo de neutralidad climática en 2050. La Presidencia seguirá impulsando los diálogos tripartitos informales con el Parlamento Europeo en relación con las propuestas de revisión de la Directiva sobre energías renovables y la Directiva sobre eficiencia energética. Es importante que la UE mantenga grandes ambiciones, teniendo en cuenta al mismo tiempo que los Estados miembros se encuentran en distintas posiciones para contribuir a alcanzar sus objetivos energéticos para 2030.

La Presidencia también hará avanzar los trabajos sobre la propuesta de revisión de la Directiva relativa a la eficiencia energética de los edificios. Mediante la revisión del marco normativo, la UE puede mejorar conjuntamente la eficiencia energética de los edificios, reducir las emisiones de los mismos y mejorar la disponibilidad de infraestructuras de recarga.

La Presidencia hará avanzar los trabajos sobre las propuestas del paquete de medidas sobre el hidrógeno y el mercado descarbonizado del gas. Es importante aumentar la proporción de gases renovables y bajos en carbono en el sistema energético, reduciendo al mismo tiempo el uso de gas natural.

La Presidencia también seguirá trabajando en la propuesta de Reglamento sobre la reducción de las emisiones de metano en el sector energético. La Presidencia también gestionará continuamente y, cuando sea necesario, coordinará la posición de la UE en las negociaciones internacionales sobre energía.

Educación: El Año Europeo de las Capacidades se celebrará en 2023, y la Presidencia tiene intención de enlazar con él y con uno de sus ámbitos de interés, la adecuación de las capacidades a las necesidades del mercado laboral. La Presidencia pondrá de relieve

el modo en que la educación puede contribuir a la transición y a la mejora de las cualificaciones e iniciará un debate sobre las condiciones necesarias para que tanto las personas como las empresas puedan obtener las cualificaciones que necesitan para la transición ecológica.

Además, la Presidencia hará avanzar los trabajos sobre el Espacio Europeo de la Educación, por ejemplo en lo que respecta al reconocimiento mutuo de las cualificaciones. La Presidencia también tiene previsto empezar a estudiar las dos recomendaciones del Consejo anunciadas por la Comisión sobre la digitalización en el ámbito de la educación. Se puede consultar el [programa completo de la Presidencia Sueca](https://swedish-presidency.consilium.europa.eu/media/ntkerqpw/the-swedish-presidency-programme.pdf): <https://swedish-presidency.consilium.europa.eu/media/ntkerqpw/the-swedish-presidency-programme.pdf>

[Más información en este enlace](#)

Diálogo social: propuesta de la Comisión para fomentar la participación de los interlocutores sociales



El pasado 25 de enero de 2023 la Comisión presentó una iniciativa para seguir reforzando y promoviendo el diálogo social con acciones concretas a nivel nacional y de la UE. Las negociaciones entre las organizaciones que representan a los empleadores y a los trabajadores (los interlocutores sociales) a través del diálogo social y la negociación colectiva contribuyen a mejorar las condiciones de vida y de trabajo, como el salario, la jornada laboral, las vacaciones anuales, los permisos parentales, la formación y las medidas de salud y seguridad.

Los interlocutores sociales también desempeñan un papel crucial en tiempos de crisis o de cambio. Asimismo, los interlocutores sociales ayudan a encontrar soluciones equilibradas para adaptar el mercado laboral a la era digital. La estrecha cooperación entre empleadores y trabajadores también es esencial para garantizar la organización eficiente de las actividades de producción industrial y para dotar a la mano de obra de capacidades ecológicas y digitales.

Sin embargo, el grado y la calidad de la participación de los interlocutores sociales varía considerablemente de un país a otro. Al mismo tiempo, la afiliación sindical y la proporción de trabajadores cubiertos por convenios colectivos a nivel nacional están disminuyendo (han pasado de una media de la UE de alrededor del 66 % en 2000 a alrededor del 56 % en 2019). Las nuevas formas de empleo, como el trabajo en plataformas digitales, y determinados grupos, como los jóvenes, también tienen menos

probabilidades de estar representados, y en algunos sectores, como el de los cuidados, se da una ausencia casi total de negociación colectiva.

En este contexto, la Comisión propone una [Recomendación del Consejo](#) que establece cómo los países de la UE pueden seguir afianzando el diálogo social y la negociación colectiva a nivel nacional. La Comisión también presenta una [Comunicación sobre el refuerzo y la promoción del diálogo social a nivel de la UE](#). Los interlocutores sociales participaron estrechamente en la preparación de estas iniciativas.

La propuesta de Recomendación del Consejo presentada por la Comisión recomienda a los Estados miembros que:

- Velen por que se consulte a los interlocutores sociales sobre el diseño y la aplicación de políticas sociales, económicas y de empleo, de acuerdo con las prácticas nacionales.
- Animen a los interlocutores sociales a abordar las nuevas formas de trabajo y el empleo atípico, y a dar una amplia proyección pública a las ventajas del diálogo social y los convenios colectivos establecidos.
- Hagan posible un aumento de la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, por ejemplo garantizando el acceso a la información pertinente y el apoyo de los Gobiernos nacionales.

Con el fin de seguir promoviendo el papel de los interlocutores sociales en la elaboración de las políticas de la UE y reforzar el diálogo social sectorial a nivel de la UE, la Comisión propone un conjunto de medidas para:

- Reforzar el diálogo social sectorial europeo modernizando su marco, en estrecha colaboración con los interlocutores sociales de la UE, mediante una posible revisión de las normas actuales.
- Seguir apoyando los acuerdos de los interlocutores sociales, en particular a través del apoyo administrativo y el asesoramiento jurídico.
- Reforzar la participación de los interlocutores sociales en la elaboración de las políticas de la UE, por ejemplo recabando los puntos de vista de los interlocutores sociales europeos intersectoriales sobre las prioridades políticas de la UE de cara al programa de trabajo de la Comisión.
- Aumentar la eficacia del apoyo técnico y financiero de la UE a los interlocutores sociales. Por ejemplo, la Comisión creará, en colaboración con los interlocutores sociales, una red de investigación para supervisar y promover el diálogo social de la UE.

Además, la Comisión pide a los interlocutores sociales que negocien y celebren más acuerdos entre ellos y mejoren la afiliación y representatividad tanto de los sindicatos como de las organizaciones patronales.

La Comisión también seguirá promoviendo el diálogo social a nivel internacional, cooperando regularmente con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos y otros. La Comisión anima a los

Estados miembros a seguir ratificando y aplicando efectivamente los convenios de la OIT.

Próximas etapas: La Comisión hará un seguimiento, en estrecha colaboración con los interlocutores sociales, de las acciones propuestas a nivel de la UE mencionadas en la Comunicación.

Los Estados miembros debatirán la propuesta de la Comisión de Recomendación del Consejo con vistas a su adopción por el Consejo. Una vez adoptada, la propuesta invita a los EEMM a presentar a la Comisión un conjunto de medidas, debatidas con los interlocutores sociales, para llevar a la práctica la Recomendación. La aplicación de las medidas será objeto de seguimiento en el contexto del Semestre Europeo. Para acceder a más información pinchad en [este enlace](#)

Seguridad en el trabajo: revisión de las normas sobre exposición a agentes carcinógenos y químicos

Con el fin de mejorar la protección de los trabajadores frente a los riesgos de exposición al plomo y a los diisocianatos, la Comisión Europea a mediados del mes de febrero presentó una propuesta de revisión de las Directivas relativas (i) a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición durante el trabajo a agentes carcinógenos, mutágenos o reprotóxicos y (ii) a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.



En concreto, la Comisión propone reducir el límite de exposición profesional al plomo de 0.15 mg/m³ a 0.03 mg/m³ y el de los diisocianatos a 6µg NCO/m³ en un periodo de referencia de 8 horas. Además de reducir los límites, la propuesta incluye una serie de indicaciones para alertar a los empleadores y trabajadores sobre una posible exposición por una vía distinta a la inhalación, como la vía cutánea, y sobre la necesidad de implementar medidas de protección.

Además de los valores límite, la Comisión propone las llamadas «observaciones». Se trata de indicaciones añadidas a los valores límite, que alertan a los empresarios y a los trabajadores de una posible exposición por vías distintas de la inhalación, por ejemplo, a través de la piel, y de la necesidad de aplicar medidas de protección.

Próximas etapas: La propuesta de la Comisión se debatirá ahora en el Parlamento Europeo y en el Consejo. Una vez que dicha Directiva haya sido adoptada, los Estados miembros dispondrán de un plazo de dos años para transponerla a su ordenamiento jurídico nacional.

[Para acceder a más información pinchad en este enlace](#)

Informe Eurofound sobre "El aumento del teletrabajo: impacto en las condiciones de trabajo y la normativa"



El informe presenta los estudios realizados por Eurofound sobre el teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 en 2020 y 2021. Analiza los cambios en la incidencia del teletrabajo, las condiciones de laborales experimentadas por quienes trabajan desde casa y los cambios en la normativa que aborda cuestiones relacionadas con este acuerdo de trabajo. Las conclusiones a las que se ha llegado muestran un rápido incremento del teletrabajo, desencadenado por la pandemia: en 2021, dos de cada diez empleados europeos teletrabajaron, una cifra que probablemente no se habría alcanzado antes de 2027 si no se hubiera producido la pandemia. La crisis sanitaria liberó el potencial social y tecnológico de flexibilidad en términos de tiempo y lugar de trabajo. En un principio, los efectos del teletrabajo en las condiciones de trabajo fueron difíciles de determinar porque resultaba complicado disociarlos de factores provocados por la pandemia, como los confinamientos y los cierres de centros escolares. Sin embargo, tanto los efectos positivos, p. ej. la contribución del teletrabajo a la mejora de la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, como los efectos negativos, como la reducción de la interacción social y el aumento de las horas extraordinarias trabajadas, se han hecho más evidentes. El aumento del teletrabajo y la toma de conciencia de sus implicaciones para las condiciones laborales han hecho que se vuelva a poner el foco en los marcos regulatorios, con la aprobación de nueva normativa sobre el teletrabajo en varios Estados miembros de la UE.

Conclusiones principales del Informe

- El teletrabajo ha venido para quedarse. Según los nuevos datos de que se dispone, 41,7 millones de empleados teletrabajaron en toda la UE en 2021, lo que confirma la duplicación del teletrabajo entre la población activa desde 2019. Aunque se produjo un pequeño descenso en 2022, esta tendencia al alza se reanudará a medida que los avances tecnológicos aumenten el número de puestos de trabajo que se pueden realizar a distancia; también los empleados y los empresarios se decantan cada vez más por el trabajo a distancia.
- La pandemia ha demostrado el enorme potencial del teletrabajo al mejorar las condiciones de vida y de trabajo de la población activa, permitiéndoles equilibrar su tiempo de trabajo en torno a su vida privada y familiar. El teletrabajo también conllevó la reducción del tiempo dedicado a los desplazamientos así como una mayor autonomía y flexibilidad en el trabajo, sin ningún impacto negativo en la productividad laboral.
- La prevalencia del teletrabajo no se ve necesariamente influida por el género, aunque el porcentaje de mujeres que teletrabajan es ligeramente superior al de hombres. Sin embargo, debido a la persistente división de los roles de género, existen diferencias en cuanto a la conciliación de la vida familiar y la vida

profesional, ya que las mujeres, especialmente durante la pandemia, fueron más proclives a realizar la mayor parte del trabajo adicional no remunerado y tuvieron más dificultades que los hombres para conciliar el teletrabajo con su vida privada.

- Varios países de la UE han actualizado su normativa sobre el teletrabajo, pero no existe un enfoque único, ya que los sectores y las empresas de los Estados miembros de la UE requieren diferentes combinaciones de regulación, prácticas y cultura laboral. Esto pone de relieve la manera en que cualquier futura legislación de la UE tendrá que tener en cuenta las diferencias existentes entre los países a la hora de facilitar el desarrollo de normativas adecuadas en materia de teletrabajo a nivel nacional. Los resultados confirman el papel fundamental del diálogo social en la aplicación de la normativa sobre teletrabajo que protege las condiciones de trabajo y genera resultados positivos, tanto para los empresarios como para los trabajadores.
- El aumento del teletrabajo desde la pandemia puede haber exacerbado aún más la brecha salarial y de empleo entre los trabajadores altamente cualificados y los trabajadores poco cualificados, ya que el teletrabajo se aplicó principalmente a ocupaciones mejor remuneradas y de nivel superior, creando desigualdades entre los trabajadores que tienen acceso al teletrabajo y los que no. Dado que los empleados con acceso al teletrabajo pueden disfrutar de una mayor seguridad laboral, mejores salarios y potencialmente más autonomía y una mayor conciliación entre la vida profesional y la vida privada, los responsables políticos tienen un papel importante que desempeñar a la hora de garantizar unas condiciones de competencia equitativas entre quienes pueden teletrabajar y quienes no. Para acceder al [Informe completo pinchad en este enlace](#)

NOTICIAS DE LA UNIÓN EUROPEA

Plan Industrial del Pacto Verde para la Era Cero Emisiones Netas

La Presidenta de la Comisión Europea presentó con fecha 1 de febrero una Comunicación en la que presenta un Plan Industrial del Pacto Verde para aumentar la competitividad de la industria europea en tecnologías limpias y apoyar una rápida transición hacia la neutralidad climática. Se basa en cuatro pilares.



El primer pilar se centra en la creación de un entorno normativo previsible y simplificado, que se apoyará en la publicación de tres propuestas clave: (i) una Ley de Industria Net-Zero que proporcione un marco regulador adecuado para su despliegue rápido, garantizando permisos simplificados y rápidos, promoviendo proyectos

estratégicos europeos y desarrollando normas para apoyar la ampliación de las tecnologías en todo el mercado único, (ii) una Ley de Materias Primas Críticas que garantice un acceso suficiente a aquellos materiales vitales para la fabricación de tecnologías clave (previsto el 8 de marzo) y (iii) la reforma del diseño del mercado de la electricidad de la UE para asegurar que los consumidores se benefician de menores costes de la energía (marzo). El segundo pilar está centrado en asegurar un acceso más rápido a financiación suficiente; previéndose la adaptación de las normas de ayudas de estado, como la adecuación del marco temporal (ver mayor información debajo) y la revisión del Reglamento general de exención por categorías. También se prevé la facilitación del uso de los fondos existentes (REPowerEU, InvestEU y el Innovation Fund), así como la creación de un Fondo Europeo de Soberanía, en el contexto de la revisión del Marco Financiero Plurianual (julio previsiblemente).

El tercer pilar del Plan Industrial pasa por mejorar las capacidades necesarias en tecnologías de transición para lo que la Comisión prevé, entre otros, la creación de “academias industriales cero emisiones netas” para poner en marcha programas de mejora y reciclaje profesional en industrias estratégicas. Por último, el cuarto pilar se centra en una política comercial abierta para unas cadenas de suministro resilientes, incidiendo en avanzar en el desarrollo de la red de acuerdos de libre comercio y otras formas de cooperación con socios de la Unión. En este sentido, la presidenta de la Comisión Europea, Ursula von der Leyen, hizo referencia al contexto actual como un momento decisivo en el que se decidirá si la Unión Europea tendrá éxito o no en la lucha contra el cambio climático. Como primera reacción al plan, BusinessEurope, instó a la UE a establecer un respiro regulatorio para reforzar la competitividad y responder eficazmente al Inflation Reduction Act (IRA) estadounidense. Además, señaló la importancia para las empresas europeas de contar con una respuesta global, evitando una carrera de subvenciones y de priorizar la concesión de permisos, volviéndolos más rápidos y sencillos. Como próximos pasos, el nuevo Plan Industrial será debatido en el Consejo Europeo extraordinario e informal de 9 y 10 de febrero. A continuación, con las aportaciones recibidas, la Comisión Europea dará forma a las propuestas jurídicas a mediados de marzo, para que se debatan durante el Consejo Europeo de Primavera de 23 y 24 de marzo. Más información en [este enlace](#).

La Comisión Europea adopta una evaluación preliminar positiva de la tercera solicitud de España de un pago por valor de 6.000 millones de € con cargo al Mecanismo de Recuperación y Resiliencia

Con fecha 17 de febrero la Comisión Europea aprobó una evaluación preliminar positiva de la solicitud de pago de España de 6.000 millones de euros (importe neto de la prefinanciación) en subvenciones con cargo al Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR), el instrumento central de NextGenerationEU.



El 11 de noviembre de 2022, España presentó a la Comisión una solicitud de pago basada en la consecución de los veinticuatro hitos y cinco objetivos establecidos en la Decisión de Ejecución del Consejo para el tercer tramo.

Entre las reformas se cuentan, por ejemplo: la entrada en vigor de la Ley de Telecomunicaciones para facilitar la creación de una infraestructura de red de alta capacidad; reformas para agilizar la instalación de infraestructuras de recarga eléctrica en los aparcamientos; la reforma de la Ley Concursal para mejorar la eficiencia de los procedimientos de insolvencia; una reforma para mejorar el sistema de formación profesional y fomentar su atractivo; la ley de lucha contra el fraude y la evasión fiscales; una reforma del sistema de cotizaciones a la seguridad social para los trabajadores por cuenta propia y la revisión del actual sistema de pensiones complementarias. Los hitos y objetivos también confirman los avances en las inversiones, especialmente en relación con la producción de energías renovables por parte de las comunidades locales; la digitalización y la promoción de los servicios culturales; el apoyo a la investigación, el desarrollo y las inversiones en proyectos destinados a hacer que la industria automovilística sea más sostenible.

En anexo a su solicitud, las autoridades españolas presentaron documentación que demuestra el cumplimiento de los veinticuatro hitos y los cinco objetivos. Antes de presentar su evaluación preliminar positiva de la solicitud de pago, la Comisión evaluó exhaustivamente esta información. Esto eleva el número total de hitos y objetivos alcanzados por España a 121 (de un total de 416).

Sobre la base de la documentación presentada por las autoridades españolas y de los controles realizados, la Comisión también ha llegado a la conclusión de que España ha seguido cumpliendo el hito 173. En el marco de la primera solicitud de pago, la Comisión y los Estados miembros consideraron que el hito 173 (creación de un sistema informático para supervisar y controlar el plan) se había cumplido satisfactoriamente. Para garantizar el cumplimiento continuado del hito 173 y sus obligaciones de auditoría y control contempladas en el convenio de financiación, España contrajo una serie de compromisos adicionales que ahora se consideran cumplidos satisfactoriamente.

El plan de recuperación y resiliencia de España abarca medidas muy amplias de inversión y reforma divididas en treinta apartados temáticos. El plan contará con el apoyo de 69 500 millones de euros en subvenciones, de los cuales el 13 % (9 000 millones de euros) ya se desembolsaron a España en concepto de prefinanciación en agosto de 2021. Además, el 27 de diciembre de 2021 se desembolsó a España un primer pago por valor de 10 000 millones de euros. El 27 de junio de 2022, se desembolsó a España un segundo pago por valor de 12 000 millones de euros.

Los pagos con cargo al MRR se basan en los resultados y dependen de que los Estados miembros efectúen las inversiones y reformas expuestas en sus planes de recuperación y resiliencia.

Próximas etapas: La Comisión ha remitido su evaluación preliminar positiva del cumplimiento por parte de España de los hitos y objetivos requeridos para este pago al Comité Económico y Financiero (CEF), pidiendo su dictamen. El dictamen del CEF, que

debe emitirse en un plazo máximo de cuatro semanas, debe tenerse en cuenta en la evaluación de la Comisión. Tras el dictamen del CEF, la Comisión adoptará la decisión final sobre el pago de la contribución financiera, de conformidad con el procedimiento de examen, mediante un procedimiento de comité de comitología. Tras la adopción de la Decisión por la Comisión, podrá pagarse la suma a España.

La Comisión evaluará futuras solicitudes de pago de España en función del cumplimiento satisfactorio de los hitos y objetivos indicados en la Decisión de Ejecución del Consejo, lo que reflejará los avances en la ejecución de las inversiones y las reformas.

Los importes pagados a los Estados miembros se publican en el [cuadro de indicadores de recuperación y resiliencia](#), que muestra los avances en la ejecución de los planes nacionales de recuperación y resiliencia.

La Comisión Europea adopta el nuevo Marco Temporal de Crisis y Transición relativo a las ayudas de Estado



La Comisión Europea adoptó el 9 de marzo de 2023 un nuevo [Marco Temporal de Crisis y Transición](#) relativo a las ayudas de Estado, tras consultar a los Estados miembros.

Este nuevo marco (en forma de Comunicación de la Comisión) revisa y extiende el Marco Temporal de Crisis adoptado en marzo de 2022 que permitía a los Estados miembros tomar medidas de apoyo a la economía en el contexto de la agresión rusa contra Ucrania, y que fue modificado en julio y octubre del mismo año. El objetivo del nuevo marco, en línea con el Plan Industrial del Pacto Verde presentado a principios de febrero, es fomentar las medidas de apoyo en sectores que son clave para la transición ecológica (en respuesta, además, al IRA estadounidense).

Bajo el nuevo marco, que será de aplicación hasta el 31 de diciembre de 2025, los Estados Miembros podrán:

- Tomar medidas de apoyo para el despliegue de energías renovables, almacenamiento energético o descarbonización de los procesos de producción industrial.
- Diseñar medidas de apoyo a la inversión privada para abordar el déficit de inversión en sectores estratégicos para la transición hacia una economía con cero emisiones netas con límites iguales a cierto porcentaje de los costes de inversión, dependiendo de la ubicación de la inversión y el tamaño de la empresa beneficiaria. En esta línea, las pymes y empresas ubicadas en regiones más desfavorecidas podrán obtener mayores ayudas.

- En casos excepcionales y con ciertas limitaciones, podrán aprobar mayores ayudas a empresas individuales cuando exista un riesgo real de que las inversiones se desvíen a países fuera de la UE. En tales situaciones, los Estados miembros podrán proporcionar:
 - la misma cantidad de ayuda que el beneficiario recibiría por una inversión equivalente en otra ubicación (“matching aid”), o
 - la cantidad necesaria para incentivar a la empresa a realizar la inversión en el Espacio Económico Europeo (“funding gap”); cualquiera inferior.

- Sin embargo, el nuevo marco no propone cambios a las normas para el Ebitda (beneficio antes de intereses, impuestos, depreciaciones y amortizaciones) que formaban parte ya del Marco Temporal de Crisis anterior y que eran excesivamente complejas. En concreto, se sigue manteniendo el requisito de que el beneficiario debe demostrar que tiene una reducción del Ebitda, excluyendo la ayuda, de al menos el 40% en el periodo subvencionable en comparación con el periodo de referencia, o bien un Ebitda negativo en el periodo subvencionable.

Para acompañar el nuevo marco temporal, la Comisión aprobó también el 9 de marzo una modificación del [Reglamento General de Exención por Categorías](#) (RGEC) para facilitar, simplificar y acelerar el apoyo a la doble transición, fomentando el apoyo a sectores clave. Tras esta revisión la aplicación del RGEC queda extendida hasta finales de 2026 para aportar mayor seguridad jurídica y estabilidad reglamentaria; y en concreto:

- Se facilita y simplifica la concesión de ayudas destinadas a los sectores de protección medioambiental y energía, para apoyar el despliegue de energías renovables, proyectos de descarbonización, movilidad verde, biodiversidad e hidrógeno renovable.
- Se favorece la implementación de proyectos con beneficiarios de más de un Estado miembro, incluyendo Proyectos Importantes de Interés Común Europeo (PIICE), en los ámbitos de investigación y desarrollo, aumentando los umbrales de notificación.
- Se amplían las posibilidades para formación y capacitación en todos los sectores a través de una excepción de notificación para todas las ayudas de formación inferiores a tres millones de euros.
- Se crea una exención por categoría para las medidas de ayuda de los Estados miembros que tengan el objetivo de regular los precios de la energía.
- Se aumentan los umbrales de notificación para las ayudas medioambientales y de investigación, desarrollo e innovación (I+D+i).
- Se aclara cuáles son las posibilidades de ayudas a la financiación de riesgo para las pymes y start-ups, y para productos financieros apoyados por el fondo InvestEU.