



INDICE

PRÓLOGO DEL PRESIDENTE DE CEEMET. MR RAINER LUDWIG 3

CEEMET 6

 Posición de Ceemet a la Consulta Pública sobre oportunidades de aprendizaje (movilidad educativa) en otros países europeos. 6

 Opinión de la patronal de la industria y tecnología del metal (Ceemet) sobre las propuestas de la Comisión Europea relativas al plomo y los diisocianatos..... 9

 Posición de Ceemet sobre la posible revisión de la Directiva sobre los Comités de Empresa Europeos (CEE) 12

 Informe de Economistas Jefe de CEEMET: Un sector resistente que se enfrenta a múltiples retos 17

OTRAS PATRONALES EUROPEAS 17

 Declaración conjunta de los empresarios europeos (BusinessEurope, SGI Europe y SMEunited) sobre los períodos de prácticas..... 17

 Declaración empresarial conjunta sobre la protección de los beneficios medioambientales y climáticos del Reglamento sobre diseño ecológico de productos sostenibles (ESPR) 21

 Declaración conjunta de la industria sobre propuesta de revisión de la Directiva de responsabilidad de los productos 23

Respuesta de BusinessEurope a la primera fase de consulta de los interlocutores sociales sobre revisión de la Directiva de Comités de Empresa Europeos	23
PAISES.....	24
FRANCIA	24
Negociaciones salariales en la rama metalúrgica: acuerdo para un aumento del 4,7% de los salarios mínimos pactados de los ingenieros y directivos	24
La UIMM ha firmado dos acuerdos de colaboración con Agefiph y Cheops Conseil Handicap et Emploi des Ops.....	24
ALEMANIA	25
Diligencia debida: costes y cargas burocráticas importantes para las empresas alemanas	25
ITALIA	26
El presidente de Assolombarda se reúne con el Ministro Calderone: la reforma del mercado laboral en el centro de la discusión	26
Acuerdo para el relanzamiento del gobierno metropolitano entre Assolombarda y los sindicatos locales	27
ASUNTOS EUROPEOS	28
Capacidades: la Comisión presenta dos propuestas sobre capacidades y educación digital.....	28
Año Europeo de las Competencias 2023: inauguración en el Parlamento Europeo	29
NOTICIAS DE LA UNIÓN EUROPEA	29
El Consejo de Ministros aprueba una adenda al plan de recuperación para movilizar la totalidad de los fondos europeos asignados a España.....	29
Ejes prioritarios del programa de trabajo de la próxima presidencia española	31

PRÓLOGO DEL PRESIDENTE DE CEEMET. MR RAINER LUDWIG

En 2023, la forma en que trabajamos y producimos ha cambiado para siempre como consecuencia de las secuelas de la pandemia COVID-19, la crisis energética, las realidades de la doble transición y los retos demográficos. Estas son algunas de las muchas razones por las que debemos ver una verdadera agenda de competitividad a nivel de la UE, junto con un plan industrial para Europa.

Cada primavera, Ceemet publica su Informe de Economistas Jefe, que ofrece una visión de los retos económicos a los que se enfrentan las industrias europeas de la industria y tecnología del Metal (MET) en el ámbito social. En este informe publicado el 11 de mayo de 2023, vemos que a pesar de la fuerte caída de la producción durante crisis del coronavirus, las industrias MET han conseguido mantener el número de empleados relativamente estable. En la actualidad, nuestro sector emplea directamente a 17,1 millones de trabajadores. No obstante, el cambio estructural dentro de nuestras industrias se refleja claramente en las tendencias del empleo a medio plazo.



Lo que probablemente no sorprenda es que los valores de producción de las industrias MET hayan atravesado recientemente un periodo difícil. Sin embargo, ahora por fin han superado su máximo de 2019. Hemos visto un aumento del 11,8% en 2021 y del 13,6% en 2022, tras el descenso del 12% que se produjo en 2020. Las exportaciones, que son el sustento de la industria, se han visto afectadas recientemente, ya que las exportaciones de Ceemet a la UE han disminuido un 6% en la última década. A pesar de esta situación, el gasto en I+D dentro de nuestro sector sigue siendo sólido, ya que nuestras industrias representan alrededor del 45% del gasto de toda la economía.

Para ilustrar la necesidad de un plan industrial para Europa se puede tomar como ejemplo a la industria automovilística, ya que durante varias décadas, el sector europeo de la automoción ha sido uno de los principales pilares de la economía y ha formado parte del tejido social de nuestras comunidades, sosteniendo empleos y familias en toda Europa. Sin embargo, en los últimos años la industria del automóvil ha experimentado algunos retos estructurales, por ejemplo en forma de electrificación de la industria. Por lo tanto, las industrias de automoción, junto con las industrias MET, necesitan una acción fuerte y coordinada a nivel de la UE para apoyar a nuestros sectores.

"Un plan industrial de la UE ya no es una necesidad, ¡es una emergencia! Hemos esperado demasiado tiempo y hemos pasado por demasiadas discusiones, ahora es el momento de actuar".

No cabe duda de que las medidas nacionales y las iniciativas de la UE de apoyo a las empresas en su transición ecológica estimularán la inversión en Europa. Sin embargo, los responsables políticos deben hacer más para garantizar la competitividad de las empresas europeas en este momento tan difícil. Es fundamental que la UE proporcione un entorno normativo que favorezca la continuidad y, sobre todo, el desarrollo de sus industrias. La UE y sus Estados Miembros deben acompañar a sus industrias para hacer frente a los retos actuales y fomentar las empresas innovadoras y de nueva creación, ya que estas empresas son las industrias del mañana y serán un motor clave de la futura competitividad de la UE.

Debemos mejorar la regulación del mercado único

Este año, Ceemet se complace en celebrar, junto con las instituciones europeas, el 30º aniversario del Mercado Único de la UE. Dicho esto, también nos gustaría recordar a los responsables políticos que esta maravilla moderna de la integración de la UE no puede darse por sentada, ya que las cuatro libertades del Mercado Único aún no se han realizado plenamente. Por lo tanto, es hora de garantizar plenamente la movilidad laboral en nuestro mercado interior, ofrecer las condiciones marco adecuadas para la inversión y acabar definitivamente con el "exceso de regulación". Estas son las acciones necesarias si la UE quiere mantener la competitividad de sus empresas y esforzarse por facilitar la mejora de su productividad. Ceemet está dispuesta a trabajar codo con codo con los responsables políticos para alcanzar estos objetivos y encontrar el equilibrio adecuado que garantice un mejor entorno normativo. Pero, del mismo modo, los responsables políticos deben confiar en las empresas y en su capacidad de adaptación y rendimiento para Europa.

Las empresas convierten los retos en oportunidades y se desarrollan en territorios que les ofrecen las condiciones adecuadas para invertir. La UE debe proporcionar estas condiciones, apoyando así a las empresas, en particular a nuestras PYME. La inversión en I+D, la doble transición y la innovación son vitales para garantizar que el futuro de la fabricación se haga en Europa.

Nuestras industrias no niegan la necesidad de regulación en determinados ámbitos. Sin embargo, debemos ser cautos para no regular en exceso las innovaciones técnicas y garantizar la consulta con todas las partes interesadas, en particular los interlocutores sociales. Sólo con la participación fiable de los interlocutores sociales podremos garantizar que las normativas propuestas se ajusten a los objetivos.

¿Está la Transición Gemela amplificando la escasez de mano de obra y de cualificaciones?

Muchas de las empresas que componen el sector del MET están a la vanguardia de la innovación y han aumentado su uso de tecnologías ecológicas y digitales en los últimos años. Sin embargo, lo que no siempre se entiende es que las transiciones digital y ecológica simplemente tardan en hacerse realidad. Esto se debe a varios factores: entre ellos, la falta de apoyo normativo y una carencia crónica de trabajadores cualificados.

Por tanto, mientras estas empresas innovan para ser más ecológicas, es contraproducente imponer normas que obstaculicen este objetivo. Además, estas normas se imponen a un sector que actualmente se enfrenta a enormes retos, tanto internos como con enormes presiones externas.

No cabe duda de que la transformación del trabajo, junto con la integración de herramientas tecnológicas y la aparición de productos ecológicos, han aumentado el déficit de cualificaciones. En consecuencia, las industrias del mercado de la UE se enfrentan a una importante escasez de cualificaciones y a posibles retos demográficos, factores ambos que impulsan la escasez de mano de obra. En este contexto, es crucial que todas las partes interesadas, en particular los proveedores de formación, los departamentos de investigación, las empresas y los trabajadores, colaboren para gestionar la transición ecológica y garantizar que sea un éxito para todos los europeos. Todos los agentes deben unirse para tratar de encontrar soluciones y garantizar un seguimiento eficaz de las necesidades de cualificación, la anticipación del cambio y el reciclaje y la formación continua de los trabajadores.

Las empresas son muy innovadoras cuando intentan atraer trabajadores al sector MET. Se implican en el mundo educativo ofreciendo diversas herramientas, plataformas y campañas de comunicación para contratar, incluso ofrecen programas para mejorar y reciclar la cualificación de los trabajadores. A pesar de todas estas iniciativas, las industrias MET siguen sufriendo un déficit de cualificaciones. Todas las partes interesadas deben unirse para encontrar soluciones a este eterno problema, antes de que este déficit de cualificaciones se convierta en un abismo.

La única manera de conseguir una verdadera reindustrialización de Europa es contar con una mano de obra debidamente cualificada y móvil, junto con una inversión adecuada en un entorno normativo apropiado.

CEEMET



Posición de Ceemet a la Consulta Pública sobre oportunidades de aprendizaje (movilidad educativa) en otros países europeos.

Observaciones generales

Ceemet está de acuerdo con el objetivo de la Comisión de abordar los niveles relativamente bajos de participación en la movilidad en la formación, en particular fuera de la enseñanza superior, abordando los obstáculos y los factores que la desincentivan. En este sentido, se acoge con satisfacción el objetivo final de esta iniciativa, que es aumentar las oportunidades de aprendizaje y enseñanza para todos, en Europa y fuera de ella: no sólo para los estudiantes de enseñanza superior y los alumnos de FP, sino en todos los sectores y a todos los niveles del aprendizaje formal, incluidos los profesores, los aprendices, los alumnos de centros escolares, los jóvenes y los trabajadores en el ámbito de la juventud, los alumnos adultos y el personal deportivo.

La convocatoria identifica una amplia gama de obstáculos que dificultan la movilidad en la formación, entre los que se encuentran:

- Falta de medios económicos;
- Falta de interés o falta de oportunidades que coincidan con los intereses;
- Percepción de falta de independencia para ir al extranjero durante un periodo más largo;
- Falta de apoyo a los estudiantes desfavorecidos;
- Conocimientos de lenguas extranjeras insuficientes;
- Barreras para el reconocimiento de los periodos de movilidad en el extranjero.

Los empresarios del sector del metal y de la tecnología coinciden en que los obstáculos mencionados desalientan en gran medida la movilidad en la formación.

Ceemet y sus asociaciones miembros están plenamente convencidas del valor añadido de la movilidad en la formación, ya que es más probable que los estudiantes móviles se conviertan en los trabajadores móviles del futuro. Además, la movilidad de los estudiantes contribuye al desarrollo de competencias interpersonales esenciales (idioma, cultura, etc.) que son cruciales para nuestras industrias en rápida evolución, así como para la transición al mercado laboral.

En lo que respecta a la movilidad de los aprendices, los empresarios del sector de la tecnología y la industria destacan que, si bien las empresas del Metal y la Tecnología consideran la movilidad como una inversión positiva, también son conscientes de los múltiples obstáculos que dificultan su aplicación práctica, como la falta de capacidad

administrativa, los trámites burocráticos y las limitaciones financieras, entre otros, especialmente en el caso de las PYME.

En este sentido, se comparte plenamente las conclusiones del CEDEFOP que subrayan que, independientemente de su duración, la movilidad de los aprendices constituye un reto mayor que la movilidad escolar de los alumnos, ya que tiene lugar en un marco más complejo. De hecho, los marcos legales que regulan la formación de los aprendices son muy diferentes en toda Europa y, en determinadas situaciones/países, los aprendices pueden formar parte de una relación laboral y, por tanto, estar sujetos a determinadas disposiciones relacionadas con la remuneración y la seguridad social. Este marco jurídico complejo y diverso obstaculiza su movilidad.

En este contexto, pedimos un apoyo eficaz a las PYME para que puedan organizar la movilidad de los aprendices de una manera más eficaz y superar, en la medida de lo posible, las limitaciones financieras y administrativas.

Las empresas también necesitan información y orientación sobre cómo tratar a los aprendices móviles desde el punto de vista jurídico. La concienciación sobre el valor añadido de la movilidad de los aprendices también es imprescindible.

Movilidad a corto y largo plazo



Ceemet subraya que las prácticas de corta duración (2-6 semanas) son más fáciles de gestionar que la movilidad de larga duración, que es una buena opción pero requiere más capacidad y recursos y no debería priorizarse a expensas de las oportunidades de movilidad más cortas.

De hecho, en las conclusiones del [Estudio del Cedefop¹ sobre la movilidad internacional de los aprendices](#) se pone de manifiesto que, mientras que la movilidad de corta duración de los aprendices (2-3 semanas) es una realidad en Europa, siendo aceptada por empresas, los propios aprendices y los interlocutores sociales; la movilidad de larga duración (MAD) de los aprendices (3-6 meses) sigue siendo poco frecuente en Europa.

Se comparte el análisis del Cedefop sobre los obstáculos a la movilidad de larga duración de los aprendices. Este estudio identifica, por ejemplo, los retos a los que se enfrentan los empleadores a la hora de comprometerse con la MAD de aprendices, como el riesgo de fuga de talento: las empresas pueden temer perder al aprendiz una vez finalizado el periodo de movilidad, la escasa evidencia sobre los beneficios, así como la pérdida de capacidad productiva, ya que la MAD de aprendices suele tener lugar más tarde en los estudios, cuando los aprendices ya están generando ganancias de productividad.

Además las empresas también pueden enfrentarse a la falta de capacidad administrativa y de conocimientos técnicos para recibir y realizar el seguimiento de un aprendiz móvil. La falta de capacidad administrativa y las limitaciones financieras, son sin duda un reto

¹ CEDEFOP: [Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional](#)

importante para participar en la movilidad de los aprendices, en particular para las Micropymes.

Futura recomendación sobre la movilidad en la formación: Un nuevo marco sobre la movilidad en la formación podría, por ejemplo, orientar sobre el tipo de cuestiones que deben debatirse en los países de origen y de acogida, en particular sobre el papel de los empleadores. Además, se debería recomendar a los Estados miembros que pongan en marcha un apoyo eficaz a las Micropymes para que se impliquen en la movilidad de los aprendices de forma activa. Junto con las microempresas, es fundamental ofrecer orientación e información a los estudiantes y aprendices que estén considerando la posibilidad de realizar prácticas en el extranjero.

También es importante facilitar información sobre la movilidad. Ceemet considera que en este punto podría jugar un papel importante la Autoridad Laboral Europea (ELA), con el objetivo de proporcionar información a los aprendices móviles a través de la creación de un servicio de asistencia.

Como señala la consulta pública, el conocimiento insuficiente de una lengua extranjera es otro obstáculo para la movilidad en la formación. Por lo que deberían intensificarse las oportunidades lingüísticas como parte de las primeras etapas de la Educación y Formación Profesional a fin de superar las barreras lingüísticas a la movilidad en la formación.

Aunque la imagen de la formación profesional ha mejorado sustancialmente en los últimos años, tenemos que seguir invirtiendo para aumentar la visibilidad y el atractivo de la Educación y Formación Profesional como opción de formación de primera clase que conduce a un empleo de calidad en las industrias del metal y la tecnología.

De hecho, la "mala imagen o el estigma" sobre los estudios de Educación y Formación Profesional y los sistemas de aprendizaje siguen siendo la norma habitual en algunos países y también entre determinados grupos de jóvenes y padres en todos los países de la UE. Por lo tanto, debemos seguir concienciando sobre el atractivo de la FP y ayudar a mejorar la imagen de los sistemas de aprendizaje como una forma de fomentar, también, la movilidad en el aprendizaje.

Por último, Ceemet apoya las recomendaciones del Cedefop, y considera que para que la formación continua de aprendices funcione, los responsables políticos podrían considerar, por ejemplo, eximir a los empresarios del pago de salarios o de la seguridad social mientras los aprendices estén en formación en el extranjero. Sería necesaria una financiación pública o sectorial para cubrir los costes relativos, protegiendo tanto a los empresarios como a los aprendices.



Opinión de la patronal de la industria y tecnología del metal (Ceemet) sobre las propuestas de la Comisión Europea relativas al plomo y los diisocianatos

Introducción: Las empresas de la Industria y Tecnología del Metal (MET) ya han dado pasos adelante para garantizar la protección de los trabajadores, habiendo ido más allá de lo que se ha propuesto a nivel nacional, incluso en lo relativo al plomo.

Sin embargo, en este contexto, la industria necesita una evolución, no una revolución. A la hora de reducir los valores límite, deberíamos hacerlo paso a paso, dando tiempo a las empresas para que lo comprendan y se adapten. En las industrias MET, los gravosos valores límite de exposición profesional (LEP) tienen un efecto más agudo. Esto se debe al hecho de que las empresas, incluidas las PYME, suelen trabajar con sistemas abiertos, lo que dificulta el cumplimiento de los valores límites propuestos. Los valores límite de exposición deben establecerse de forma que se reduzca la exposición de los trabajadores y, al mismo tiempo, las PYME puedan cumplirlos; y adoptarse previo respaldo de los preceptivos informes científicos correspondientes.



La posibilidad de medir la exposición a una sustancia es extremadamente importante para las empresas que trabajan con metal. Debemos asegurarnos de que cuando la UE establezca un límite de exposición profesional (LEP), también veamos métodos de medición equivalentes en toda la UE para ese LEP. Si no es así, el método utilizado para medir estos valores límite puede distorsionar a menudo la igualdad de condiciones.

Plomo y sus compuestos inorgánicos

Valores límite propuestos: Es importante recordar que el Comité Consultivo para la Seguridad y la Salud (CCSS) no fue unánime en su opinión sobre el nuevo LEP y el valor límite biológico (VLB) propuestos para el plomo y sus compuestos inorgánicos. Ceemet apoya la opinión presentada por la parte empresarial en el ACSH, 0,05 mg/m³. Se trata de la mitad del valor límite actual en algunos países, como Suecia. Lamentablemente, la propuesta de la Comisión de 0,03 mg/m³ va más allá.

Existe un amplio consenso en que las concentraciones en sangre son el mejor método para evaluar la exposición al plomo, y que existe una relación cuestionable entre el plomo en sangre de un empleado y las concentraciones en el aire del lugar de trabajo.

Por lo tanto, los empresarios del MET opinan que el LEP propuesto por la Comisión supondrá unos costes excesivos sus nuestras industrias sin lograr un aumento notable de la protección de los trabajadores. Este factor parece no haberse tenido en cuenta en la evaluación de impacto de la Comisión.

La propuesta de un VLB considerablemente más bajo, sin ningún periodo de transición, no reconoce la realidad industrial actual de que muchas empresas operan en Estados miembros que permiten valores límite mucho más altos y tendrían que tomar las medidas necesarias para cumplirlos. La propuesta de la Comisión de un nuevo VLB (150 ug/l) es aproximadamente la mitad del VLB vigente en algunos países, como Suecia. También es una reducción significativa del VLB europeo actual (700 ug/l). Nuestra opinión es que cuando los valores límite, OEL y BLV, se reducen a un nivel mucho más bajo, se requiere un tiempo de aplicación ampliado. Sin embargo, esto no ha sido propuesto por la Comisión.

También debe garantizarse que determinadas aplicaciones con plomo sigan siendo posibles y, en este contexto, un valor límite de exposición profesional (OEL) más estricto también debe evaluarse en relación con el proceso en curso sobre la inclusión del plomo en el anexo XIV de REACH (lista de autorización). También debe tenerse en cuenta que, para determinados grupos y actividades profesionales, la sustitución del plomo es sencillamente inviable. Otros materiales pueden simplemente no garantizar las mismas funciones y propiedades que el plomo.

Ausencia de período transitorio: Una reducción a los valores límite propuestos no es viable sin un período transitorio, ya que puede llevar a una situación en la que las empresas simplemente no puedan cumplir la normativa. Esto tendrá consecuencias para el empleo.



Esto se debe al hecho de que, sin un plazo de aplicación más largo y una reducción gradual de los valores límite, las empresas no disponen de condiciones o posibilidades razonables para cambiar sus operaciones. Los cambios implican, por ejemplo, la remodelación de los locales existentes o la inversión en nuevos locales y sistemas de ventilación, así como el desarrollo de nuevos procesos de fabricación y aleaciones. Para cumplir los nuevos requisitos, se necesitan grandes inversiones y tiempo. Inversiones que para muchas empresas, por ejemplo fundiciones, suponen sumas multimillonarias.

Con la reducción gradual de los valores límite, OEL y BLV, aumenta la posibilidad de que las empresas alcancen valores límites muy bajos. Los valores límite que no se pueden cumplir no sirven para nada. La consecuencia de un valor límite que no puede cumplirse puede ser que las empresas se vean obligadas a deslocalizar su actividad o a adquirir sus productos fuera de la UE, en países que podrían tener una menor protección contra las exposiciones profesionales. De este modo se exportan los riesgos en el entorno laboral.

Es importante comprender que un valor límite bajo no es la única solución para proteger a los trabajadores de la exposición. Resulta igual de importante que existan conocimientos y buenas rutinas sobre cómo debe realizarse el trabajo para minimizar la exposición y la contaminación en los locales de trabajo.

La higiene como factor clave en las empresas: Ceemet destaca que las empresas ya hacen mucho por alcanzar y, en algunos casos, superar los valores límite. En algunos países, como Bélgica, los límites que se utilizan actualmente como valor orientativo en el

sector se sitúan desde hace años en un nivel muy inferior. Hace tiempo que el sector dejó de tener en cuenta los valores legales belgas y empezó a introducir reducciones por iniciativa propia. Teniendo en cuenta las incertidumbres a la hora de estimar los niveles de plomo en el aire necesarios para alcanzar los límites de plomo en sangre fijados como objetivo, los empresarios del MET opinan que cualquier futuro VLA debería establecerse para reflejar las buenas prácticas de higiene y la viabilidad técnica.

Por otra parte, los VLA se consideran la mejor forma de garantizar la salud de los trabajadores; sin embargo, estos valores límite deben contar con medidas transitorias debido a la acumulación de plomo en el organismo. Por lo tanto, las medidas de higiene adoptadas son de tal importancia que deben estar respaldadas por un comportamiento adecuado. La higiene puede ser más importante que la cantidad de plomo presente en el aire. Las reducciones propuestas requieren ajustes en términos de comportamiento (higiene) e inversiones. Además, hay que tener en cuenta que los trabajadores que están expuestos al plomo durante muchos años acumulan este producto en su organismo.

Sin embargo, los trabajadores que son retirados de este entorno de exposición pueden seguir mostrando valores elevados años después. Por tanto, también se necesita tiempo para poder ver los efectos en la sangre de los empleados que han estado expuestos en el trabajo. Esta es otra razón por la que es necesario un periodo transitorio.

Diisocianatos

Ceemet puede apoyar la propuesta de la Comisión sobre los diisocianatos, ya que coincide con la opinión del ACSH. No obstante señala que ya se ha emitido una restricción REACH para los diisocianatos. Esto incluye, entre otras cosas, requisitos de formación para todas las empresas, que deben renovarse cada cinco años.

Un gran número de lugares de trabajo, por ejemplo en la industria de la piedra y la cerámica, se encuentran en gran parte al aire libre, por lo que no es conveniente establecer un valor límite en el lugar de trabajo para estas áreas. En este caso, la obligación de formación introducida recientemente sería totalmente suficiente para hacer frente a los posibles riesgos y peligros. Dado que ya existen estrictas medidas de gestión de riesgos como resultado de las restricciones de REACH, rechazamos firmemente cualquier medida y normativa adicional como las obligaciones de medición, notificación y registro.

Un complemento de los valores límite para los diisocianatos es la exigencia de otras medidas para reducir la exposición, como la formación obligatoria y los controles médicos. Estas medidas están en vigor en algunos países desde hace muchos años. Estas y otras medidas, junto con los valores límite, garantizan una manipulación segura y una baja exposición.

Posición de Ceemet sobre la posible revisión de la Directiva sobre los Comités de Empresa Europeos (CEE)

Tras el informe del Parlamento Europeo (PE) con recomendaciones a la Comisión sobre una revisión de la Directiva sobre los comités de empresa europeos, la Comisión Europea ha manifestado su intención de presentar una propuesta legislativa y ha iniciado una evaluación de la petición del PE. Paralelamente, la Comisión está realizando cabo una consulta en 2 fases con los interlocutores sociales. Ceemet cuestiona la necesidad de una revisión de la Directiva y tiene dudas sobre el informe del PE.

Mensajes clave

- Ceemet es un firme defensor del diálogo social y aprecia el valor añadido de unos comités de empresa europeos que funcionen correctamente. La Directiva sobre los CEE actualmente en vigor garantiza que los comités de empresa europeos constituyan un foro adecuado para el diálogo entre los empresarios y los representantes en asuntos transnacionales de todos los Estados Miembros en los que opera la empresa. Creemos que la Directiva de 2009 es pertinente para reforzar los CEE y, por lo tanto, actualmente no es necesaria una revisión de la Directiva sobre los CEE.
- Ceemet cree que hay otros medios para aumentar la adopción de los CEE, como la creación de directrices para la creación y el funcionamiento de los CEE, el intercambio de mejores prácticas y, como ha propuesto la Comisión, la financiación de los interlocutores sociales para apoyar la aplicación de los CEE y garantizar su correcta aplicación en toda la Unión Europea.
- En un momento en el que las empresas se enfrentan a consecuencias económicas imprevistas y sufren una enorme pérdida en términos comerciales y de competitividad internacional, una revisión de la Directiva sobre los CEE, supone de nuevo otro revés en la competitividad de las empresas europeas.
- En el caso no deseado de que la Comisión decida seguir adelante con la revisión de la Directiva, Ceemet insta a la Comisión a adoptar un enfoque equilibrado, proporcionado y realista y a proponer medidas específicas para aliviar a las empresas de la carga administrativa y financiera y adaptarse a la nueva realidad de las reuniones on-line. Un enfoque demasiado restrictivo podría ser contraproducente para promover el desarrollo de los CEE.
- Varias disposiciones del informe del PE son extremadamente problemáticas y no mejorarán el funcionamiento de los CEE, sino que serán incluso contraproducentes. Especialmente perjudiciales son las limitaciones a la protección de información sensible, la definición de asuntos transnacionales y las sanciones excesivas. Una transformación de los CEE en verdaderos órganos de cogestión es claramente rechazable y, además, no es posible con el

procedimiento legislativo ordinario según los Tratados europeos: las cuestiones de cogestión requieren unanimidad entre los Estados miembros de conformidad con el artículo 153§2 del TFUE. Por último, es fundamental para los CEE actualmente bien estructurados que se mantenga la denominada cláusula de derechos adquiridos en cualquier futura propuesta de revisión.

Observaciones sobre la próxima propuesta de la Comisión: Tras la consulta de las empresas miembros de Ceemet, se considera que la aplicación de la Directiva CEE y su puesta en práctica en la gran mayoría de los Estados miembros (EEMM) ha demostrado, en general, funcionar bien en la práctica. Dado que el número de problemas notificados es muy bajo, podemos hablar de un buen funcionamiento de la misma. Además, aunque a veces surjan algunas dificultades, los representantes de la dirección de las empresas consiguen encontrar soluciones a través del diálogo con los representantes de los trabajadores. Esto también lo demuestra el hecho de que los litigios relacionados con las disposiciones legales de los CEE son muy escasos.



En su informe de aplicación, la Comisión propuso llevar a cabo las siguientes medidas con el fin de abordar las "deficiencias" identificadas de la Directiva refundida: (i) crear y compartir un manual práctico para los profesionales de los CEE; (ii) proporcionar financiación a los interlocutores sociales para

apoyar la aplicación y la eficacia de los CEE; y (iii) garantizar la plena transposición de las disposiciones clave de la Directiva refundida en los EEMM.

Ceemet está plenamente comprometido a apoyar y facilitar la aplicación de la Directiva 2009/38 y ha participado en el Grupo de Trabajo de la Comisión sobre el manual práctico para los profesionales de los CEE que tenía como objetivo aumentar la adopción de los CEE en algunos EEMM y sectores y difundir buenas prácticas. Lamentablemente, la elaboración del manual se ha suspendido después de que la Confederación Europea de Sindicatos decidiera retirarse del proceso.

Los sindicatos han decidido bloquear la iniciativa de la Comisión de crear un manual práctico para los profesionales de los CEE y, en su lugar, han impulsado una iniciativa parlamentaria sobre la revisión de una Directiva. En caso de que la Comisión decida recompensar el bloqueo del trabajo sobre el manual proponiendo una revisión, enviará un mensaje que socavaría fuertemente el partenariado social de la UE. También observamos que los representantes de los trabajadores en los Órganos Especiales de Negociación apenas solicitan la revisión de la Directiva y que el impulso para una revisión no procede de los representantes que participan realmente en los CEE.

Ceemet considera que las instituciones políticas no están en condiciones de encontrar soluciones adecuadas para mejorar el funcionamiento de los CEE. El diálogo social, a

nivel nacional o, cuando sea necesario, a nivel de la UE, y en particular una mejor coordinación entre los representantes de los trabajadores a nivel de la UE, es la única opción posible para configurar adecuadamente el papel de los CEE.

En el caso no deseado de una revisión, puntos a considerar: Por las razones mencionadas, Ceemet insta a la Comisión a que se abstenga de revisar la Directiva sobre los CEE. Ceemet cree firmemente que existen otros medios para aumentar la adopción de los CEE, como la creación de directrices para su creación y el funcionamiento, el intercambio de las mejores prácticas y, como ha propuesto la Comisión, proporcionar financiación a los interlocutores sociales para apoyar la aplicación de los CEE y garantizar su correcta aplicación en toda la UE. La Comisión Europea debería proporcionar anualmente apoyo financiero a los interlocutores sociales para el diálogo social con el fin de financiar proyectos bipartitos sobre información y consulta en las empresas, también en relación con los CEE.

En orden secundario, en caso de que la Comisión decida seguir adelante con una revisión, Ceemet advierte a la Comisión de los riesgos de seguir el informe del PE para las empresas que mantienen instalaciones en la UE. En la actualidad, las empresas se enfrentan a consecuencias económicas imprevistas que van desde el aumento de los costes energéticos y la elevada inflación hasta los problemas de la cadena de suministro, pasando por los numerosos lastres para el crecimiento económico. Mientras las empresas hacen todo lo posible por manejar esta situación económica difícil y sin precedentes, también tienen que lidiar con la múltiple legislación adicional de la UE que les supone una gran carga administrativa y financiera. Esto tendrá inevitablemente un impacto crítico en las empresas con sede en Europa y en su competitividad global.

Por lo tanto, aunque no apoyamos la revisión de la Directiva refundida y en caso de que la Comisión tenga la intención de proceder a una revisión, Ceemet pide a la Comisión que adopte un enfoque más equilibrado, proporcionado y realista que el propuesto por el Parlamento Europeo. En ese caso, deberían tenerse en cuenta los siguientes puntos:

- El proceso de creación de un CEE conlleva una pesada carga administrativa para las empresas: Ceemet insta encarecidamente a la Comisión a que proponga una reducción de la carga administrativa para las empresas. Por ejemplo, evitando que el empresario sea responsable de organizar los servicios de interpretación. Podría proponerse que las reuniones puedan celebrarse en la lengua oficial del grupo de empresas.

- Además, la carga financiera que supone la creación de un CEE es muy elevada: Ceemet aboga por una reducción de la elevada carga financiera que soportan las empresas. Por ejemplo, la empresa debe reembolsar los viajes, el alojamiento, las vacaciones pagadas de los representantes de los trabajadores y, como se ha dicho, en muchos casos los intérpretes/traductores.

- Para adaptarse a la nueva realidad, debe tenerse en cuenta que los representantes pueden asistir a las reuniones del Comité de Empresa Europeo telemáticamente y adaptar resoluciones mediante videoconferencias y conferencias telefónicas.

- Debe rechazarse la introducción de reuniones adicionales obligatorias del CEE, ya que supondría costes adicionales considerables para la empresa (ej: costes de alojamiento, gastos de viaje, costes de intérpretes y de organización de reuniones), especialmente teniendo en cuenta el tamaño del órgano paneuropeo de información y consulta.
- Siempre que existan acuerdos de CEE en los grupos de empresas, éstos serán individuales y se adaptarán específicamente a las circunstancias imperantes. Por lo tanto, los acuerdos existentes se mantendrán hasta que las propias partes acuerden mutuamente considerar su modificación. Esto también debe aplicarse en caso de cambios en la estructura empresarial, que a menudo tienen sentido para reorganizar fuerzas y potenciales de innovación con vistas a la doble transición ecológica y digital.

Observaciones específicas sobre el contenido del informe del PE

1) Transformación del CEE: El Informe Radtke propone cambios en la actual Directiva sobre los CEE con el fin de convertirlos en órganos de información y consulta más sustanciales, ya que se sugiere cambiar la noción de "consulta", estableciendo que los representantes de los trabajadores deben expresar una opinión previa que la dirección debe tener en cuenta. Además, el Informe propone incluir el derecho a solicitar una medida cautelar ante los tribunales nacionales u otras autoridades competentes para que se suspenda temporalmente la aplicación de las decisiones de la dirección hasta que se haya llevado a cabo el procedimiento de información y consulta al CEE.

Ceemet teme que estas disposiciones tan alejadas de la realidad lleven a obstaculizar el proceso de toma de decisiones en las empresas.

En primer lugar, porque la disposición sobre el dictamen previo crea un plazo legal para la consulta y, por lo tanto, pone a los representantes de los trabajadores en situación de retrasar indefinidamente las decisiones importantes de la dirección central, mientras que las empresas necesitan mantener su agilidad en un mundo económico que cambia rápidamente.



En cuanto a la posibilidad de suspender la decisión de una empresa cuando el CEE impugne el procedimiento de información y consulta, una disposición de este tipo supondría una grave intrusión en la gobernanza empresarial e incluso limitaría los derechos de propiedad, ya que los representantes de los trabajadores adquieren un poder formalizado sobre las empresas. El marco jurídico no debe obstaculizar una acción empresarial adecuadamente flexible y responsable. Sin embargo, los retrasos y la inseguridad jurídica debidos a amenazas latentes de medidas cautelares ponen en peligro una acción empresarial exitosa y orientada al futuro.

En caso de que la Comisión retome la idea de transformar el CEE de un órgano de información y consulta en un verdadero órgano de cogestión, debe tenerse en cuenta que la base jurídica para tal empresa es el artículo 153, apartado 1, letra f), del TFUE, es decir, la representación y defensa colectiva de los intereses de los trabajadores y

empresarios, incluida la cogestión, que exige que el Consejo se pronuncie por unanimidad. Utilizar el artículo 153, apartado 1, letra e), es decir, la información y consulta de los trabajadores, como base jurídica no estaría en consonancia con el texto y el espíritu del TFUE. Tal transformación daría lugar a conflictos prácticamente irresolubles con la participación de los órganos nacionales de cogestión. En particular, el CEE y los órganos nacionales representan intereses diferentes, a veces contrapuestos.

2) Definición de "asuntos transnacionales": El informe del PE amplía la definición de "asuntos transnacionales" a los asuntos que puedan afectar no sólo directa sino también indirectamente a la empresa a escala de la Unión. Esta definición tan vaga y amplia conducirá inevitablemente a que se consideren transnacionales asuntos que en la práctica podrían no serlo y, en consecuencia, activar el derecho de consulta de los CEE. Existe un riesgo real de que los órganos de representación de los trabajadores pidan a los CEE que soliciten medidas cautelares en su nombre porque la cuestión sobre la que están en litigio podría ser "potencialmente" transnacional. Cuestiones que son puramente locales podrían convertirse artificialmente en "transnacionales". Esta definición amplia distorsionará la división de competencias, hasta ahora clara, entre los comités de empresa nacionales y sus homólogos europeos. Por lo tanto, el criterio clave para el término "transnacional" debería ser que la empresa se vea directamente afectada en dos EEMM.

3) Sanciones excesivas: El informe también propone sanciones excesivas para las empresas, a saber, 10.000.000 de euros o el 2% del volumen de negocios total anual a escala mundial de la empresa en caso de infracciones no intencionadas y 20.000.000 de euros o el 4% del volumen de negocios total anual a escala mundial de la empresa en caso de infracciones intencionadas. Estas multas propuestas no sólo son completamente irreales y desproporcionadas, sino que además no corresponde a la UE proponer importes específicos de sanciones, ya que se trata de una prerrogativa de los EEMM. La amenaza de sanciones excesivas pone en peligro decisiones de gestión acertadas y orientadas al futuro. Esto reduce la competitividad de las empresas europeas y debilita la posición de Europa como localización industrial y empresarial atractiva.

4) La "cláusula de los derechos adquiridos": Los convenios CEE existentes se adaptan individual y específicamente a las empresas afectadas. Varias empresas también utilizan el CEE para intercambiar puntos de vista con los representantes de los trabajadores sobre temas que van más allá de los previstos por la ley. Se han encontrado numerosos modelos en los acuerdos negociados, que deben protegerse en caso de una próxima revisión. Esto también debe aplicarse en caso de cambios en la estructura empresarial, que a menudo tienen sentido para reorganizar y aunar fuerzas y potenciales de innovación con vistas a la doble transición ecológica y digital. Cualquier cambio en la legislación debe prever la protección de los acuerdos existentes, hasta que las propias partes decidan mutuamente cambiarlos. No deben modificarse a petición de sindicatos que no son parte en ellos.

Informe de Economistas Jefe de CEEMET: Un sector resistente que se enfrenta a múltiples retos

El 11 de mayo de 2023, antes de la presentación del Paquete de Primavera del Semestre Europeo, Ceemet lanzó su [Informe de Economistas Jefe para 2023](#). Cada año, el Grupo de Economistas de Ceemet ofrece su visión general de la evolución económica del sector MET. El año 2023 demostró que, a pesar de la pandemia, la crisis energética y la desaceleración económica, las industrias de la industria y tecnología del Metal (MET) son resistentes y ágiles.



Las empresas de este sector superaron lo que cabía esperar en la coyuntura actual y, además, siguen aportando soluciones sociales para llevar a cabo las transiciones digital y ecológica. Sin embargo, a pesar de ello, las exportaciones del MET fuera de la UE siguen disminuyendo. Ceemet hace un llamamiento a los responsables políticos de la UE para que desarrollen una agenda de competitividad que apoye a las empresas en la consecución de una mayor productividad. Esto es esencial para la competitividad internacional de las industrias MET. [Enlace al Informe completo](#)

OTRAS PATRONALES EUROPEAS

Declaración conjunta de los empresarios europeos (BusinessEurope, SGI Europe y SMEunited) sobre los períodos de prácticas

Introducción y contexto: Los empresarios que operan en todos los sectores de la actividad económica están experimentando una importante escasez de mano de obra y de cualificaciones. Así lo ha reconocido la Comisión Europea en su propuesta de designar 2023 como el Año Europeo de las Competencias.

En este contexto de escasez de mano de obra y cualificaciones, esta [Declaración conjunta de las organizaciones patronales europeas organizaciones patronales interprofesionales europeas \(BusinessEurope, SGI Europe y SMEunited\)](#) expone los puntos de vista comunes

sobre los periodos de prácticas.

Las patronales creen que la Recomendación del Consejo relativa a un marco europeo de calidad para los periodos de prácticas aún puede desempeñar un papel importante en la mejora simultánea de la calidad de los períodos de prácticas y mejorar la empleabilidad y las perspectivas de empleo de los becarios.

El papel de los periodos de prácticas: Los empleadores consideran que todos los periodos de prácticas, ya formen parte de formación o cualificación profesional, o los que se ofrecen en el mercado abierto o en el marco de las políticas activas del mercado de trabajo (ALMP), tienen la responsabilidad primordial de desarrollar las competencias de experiencia laboral. Además, algunos de ellos son periodos de prácticas de observación para alumnos de enseñanza obligatoria que les permiten descubrir un oficio.

En la mayoría de los casos, los periodos de prácticas proporcionan una primera experiencia laboral. También pueden tener lugar como parte de una perspectiva de reciclaje profesional. No obstante, el objetivo de un periodo de prácticas es proporcionar las competencias que aumenten la empleabilidad de una persona y mejoren sus perspectivas de empleo. Como tal, todos los periodos de prácticas pueden considerarse parte de la experiencia de aprendizaje. Aunque la situación puede variar de un Estado miembro a otro, los becarios no suelen ser empleados.



En muchos casos, los periodos de prácticas también ayudan a orientar la carrera profesional y deben considerarse como una forma de que los jóvenes conozcan de primera mano cómo es un lugar de trabajo o un entorno específico. Sin acabar en un ciclo constante de periodos de prácticas, esta forma de experiencia laboral ofrece a los jóvenes la posibilidad de probar varias ocupaciones diferentes, lo que, a su vez, puede ayudarles a tomar decisiones informadas sobre su futura trayectoria profesional, al tiempo que mejora sus perspectivas de empleo. Este es especialmente el caso cuando los periodos de prácticas tienen lugar en el marco de la educación formal, por lo que deben fomentarse las posibilidades de este tipo de prácticas y la participación de las empresas.

Los empleadores consideran que los principios de los actuales períodos de prácticas siguen siendo pertinentes. En particular, es vital que los Estados miembros conserven la flexibilidad para aplicar la Recomendación en el contexto de su sistema nacional de relaciones laborales y de sus prácticas de educación y formación. La necesidad de flexibilidad nacional se subraya en los siguientes aspectos clave en torno a la oferta y la gobernanza de los periodos de prácticas:

Resultados del aprendizaje: El contenido y los resultados del aprendizaje de un período de prácticas, en términos de mejora de las capacidades y los conocimientos del aprendiz, en relación con la necesidad que tienen los empresarios de una mano de obra competente y cualificada, es el principal determinante de las oportunidades de los aprendices en el mercado laboral y de la rapidez con la que un aprendiz encuentra empleo. A este respecto, los empleadores apoyan firmemente el principio de una comprensión común de los resultados de aprendizaje que deben obtenerse, al tiempo que señalan que también debe haber flexibilidad para que éstos evolucionen durante un período de prácticas,

dependiendo de la naturaleza de las tareas y asignaciones que se lleven a cabo.

Alcance: Los periodos de prácticas que forman parte de los procesos de educación y formación formales ya están sujetos a sistemas de gobernanza estructurados y regulados con resultados de aprendizaje establecidos, supervisión y sistemas de garantía de calidad bien establecidos a nivel nacional. Estos periodos de prácticas obligatorios deberían excluirse claramente del ámbito de aplicación.

Compensación: Teniendo en cuenta que los trabajadores en prácticas a menudo no se definen como empleados y se encuentran en un proceso de adquisición de nueva experiencia laboral, los empresarios siguen considerando que es más apropiado hablar de compensación que de remuneración. Es el caso de Francia, donde los periodos de prácticas fuera de los planes de estudios académicos, la educación formal o los cursos de formación profesional están prohibidos desde 2010.

Paralelamente, cabe señalar que existen disposiciones en algunos Estados miembros, como Alemania, en virtud de las cuales las personas en prácticas voluntarias están sujetas predominantemente a las disposiciones legales aplicables a los trabajadores por cuenta ajena. No obstante, los becarios no son trabajadores por cuenta ajena que ejercen una actividad remunerada. Por lo tanto, están sujetos a una normativa independiente en virtud de la Ley de Formación Profesional, que incluye la protección social y el salario mínimo para los periodos de prácticas de más de tres meses.

En Bélgica, los periodos de prácticas en el mercado abierto están regulados por el Convenio de Inmersión Profesional ("convention d'immersion Professionnelle"). Entre 2013 y 2015, el convenio de inmersión no era un contrato de trabajo y, por tanto, la asignación no se calificaba como salario, pero los empleados estaban sujetos a la seguridad social. Se trataba de un estatuto jurídico determinado a nivel nacional y era un ejemplo de por qué la flexibilidad que ofrece una Recomendación del Consejo es el mejor enfoque. Sin embargo, desde el 1 de julio de 2015, el convenio de inmersión laboral ya no es competencia del Gobierno federal (2 de cada 3 regiones han asumido este régimen de prácticas para adultos no estudiantes). El subsidio corresponde al menos a la mitad del salario mínimo y se modula en función de la edad. Sólo se garantiza la cobertura de los accidentes de trabajo, pero ya no está sujeta a la seguridad social general, salvo si se cumplen los criterios de la formación dual. Esta es la consecuencia de un dictamen unánime de los interlocutores sociales.

En Dinamarca, la mayoría de los periodos de prácticas forman parte de diversos planes y programas educativos y se utilizan como instrumento para mejorar las perspectivas de empleo. Los periodos de prácticas en el mercado abierto no están muy extendidos y se limitan a muy pocos ámbitos empresariales.

En Polonia, cabe señalar que existen varias disposiciones destinadas a fomentar el empleo de los jóvenes. Entre ellas, una ley especial para los becarios que prevé que se les compense hasta la mitad del salario mínimo. La cuantía inferior tiene en cuenta que los becarios aún están aprendiendo. Los jóvenes, incluidos los becarios, de hasta 26 años también están exentos de pagar impuestos sobre sus ingresos.

El camino a seguir: Los empresarios europeos han revisado detenidamente el borrador del

informe de propia iniciativa del Parlamento Europeo sobre los periodos de prácticas y han tomado nota de la petición de un ámbito de aplicación ampliado y un enfoque más vinculante en forma de directiva, así como una remuneración y una protección social adecuadas para los becarios.

También han tomado nota de la evaluación de la Comisión Europea sobre la aplicación de los periodos de prácticas publicada en enero de 2023. La evaluación concluye que es necesario explorar si los periodos de prácticas podrían reforzarse añadiendo elementos de calidad sobre remuneración justa y protección social, así como disposiciones sobre teletrabajo/periodos de prácticas híbridos, abordando mejor las necesidades de los grupos vulnerables y reforzando el apoyo a los becarios durante y después del período de prácticas (por ejemplo, mediante tutorías y apoyo posterior a la colocación).

Un enfoque demasiado prescriptivo que cree más cargas administrativas y financieras para las empresas, especialmente las PYME, podría producir efectos adversos no deseados, como la desincentivación de la oferta de periodos de prácticas, así como la incapacidad de responder a las necesidades de flexibilidad de los aprendices. Desde el punto de vista de los empresarios, la formación en el puesto de trabajo de los jóvenes supone tanto una inversión como unos costes. Por un lado, es una inversión porque los periodos de prácticas permiten a las empresas formar a posibles nuevos trabajadores. Por otro, puede conllevar costes directos e indirectos. Como costes directos, si procede, una asignación o compensación debe mantenerse a un nivel razonable, de lo contrario podría impedir a las PYME, y a otras empresas, ofrecer periodos de prácticas.

Un ejemplo de coste indirecto para las PYME es el tiempo dedicado por uno de los empleados o el propio empresario a supervisar a un aprendiz. Parte de su tiempo de trabajo se dedica a la formación, lo que supone una pérdida de producción. Estos costes deben tenerse en cuenta a la hora de considerar la introducción de nuevas obligaciones para las empresas, ya que esto podría disuadirlas de ofrecer prácticas de formación.

Por todo lo anterior los empresarios europeos piden al Parlamento y a la Comisión que sigan reflexionando sobre los siguientes aspectos:

- Debería estudiarse con mayor detenimiento si una revisión de la Recomendación existente puede aportar un valor añadido. Esto incluye la consideración del impacto de las formas de aprendizaje y trabajo a distancia que se han introducido como resultado de COVID y cómo esto ha repercutido en la oferta de periodos de prácticas y en la participación en los mismos, así como el impacto de la transición ecológica. Consideramos que una Recomendación reforzada es una respuesta más adecuada que una directiva a las cuestiones presentadas en el estudio Ecorys y la evaluación de la Comisión Europea.
- Complementar la Recomendación existente con acciones de apoyo adicionales, en particular actividades de aprendizaje mutuo, podría contribuir simultáneamente a dar a conocer los periodos de prácticas y fomentar su aplicación mediante el intercambio de buenas prácticas. Esto podría lograrse mediante la creación de un grupo de Estados miembros y partes interesadas, pero sin crear una nueva estructura permanente.

- Para tratar de solucionar los problemas relacionados con la falta de datos, convendría seguir estudiando cómo incorporar los periodos de prácticas, especialmente los del mercado abierto, a los procesos de recopilación de datos a escala de la UE, es decir, a través de los datos recogidos en la encuesta de población activa y de Eurostat.
- Paralelamente a las reflexiones sobre los periodos de prácticas, también sería pertinente el papel más amplio de la orientación profesional y el asesoramiento que se ofrece a los jóvenes, con el fin de apoyarles mejor en la transición de la escuela al trabajo. Esto no se refiere únicamente a los becarios y al contexto de los periodos de prácticas, sino a todos los jóvenes y al apoyo que reciben a medida que avanzan por las distintas etapas educativas. Una orientación y asesoramiento profesional bien diseñado es un pilar indispensable para ayudar a los jóvenes a orientar su educación y formación, incluidas las oportunidades de experiencia laboral práctica, como un periodo de prácticas. Es crucial que dicha orientación y asesoramiento estén conectados con las realidades del mercado laboral y las necesidades de las empresas para evitar para evitar que sigan aumentando las carencias y los desajustes de cualificaciones. Esto puede ayudar mejor a los jóvenes a pasar de la educación al trabajo.

Declaración empresarial conjunta sobre la protección de los beneficios medioambientales y climáticos del Reglamento sobre diseño ecológico de productos sostenibles (ESPR)

El 28 de abril de 2023, Ceemet firmó la [declaración relativa a la "Salvaguarda de los beneficios medioambientales y climáticos del Reglamento sobre diseño ecológico de productos sostenibles \(ESPR\)"](#) junto con otras 14 asociaciones empresariales de la UE, entre ellas BusinessEurope. Los firmantes acogen con satisfacción los objetivos del nuevo ESPR propuesto para apoyar y mejorar la circularidad, el rendimiento energético



y otros aspectos de sostenibilidad medioambiental de los productos. Sin embargo, están preocupados por las consecuencias de la propuesta del Parlamento Europeo de incluir requisitos de "sostenibilidad social" de los productos en el ESPR.

La introducción de una capa adicional de requisitos de sostenibilidad social crearía solapamientos significativos y conflictos potenciales con la legislación dedicada a abordar la sostenibilidad social y la diligencia debida de las cadenas de valor, como la Directiva sobre la presentación de informes de sostenibilidad empresarial y la Directiva sobre la diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial.

El éxito demostrado del marco de diseño ecológico se debe en gran medida a su enfoque preciso en los requisitos para mejorar el diseño y el rendimiento de los productos desde el punto de vista de la reducción de las emisiones y la eficiencia energética y de los recursos. Hay que ser prudentes a la hora de ampliar este ámbito. La inclusión de la sostenibilidad social como parámetro de los requisitos de diseño ecológico socavaría este exitoso marco por varias razones.

A la hora de considerar el ciclo de vida de un determinado producto en relación con un conjunto más amplio de objetivos a nivel de empresa, el peso del objetivo individual se diluirá inevitablemente. Reducir la claridad de la finalidad del ESPR también socavaría sus principales objetivos de neutralidad climática y sostenibilidad medioambiental mediante el diseño de productos.

Los firmantes apoyan y se comprometen constructivamente con el desarrollo de marcos legislativos para mejorar la sostenibilidad social en toda la industria. Se podrían hacer verdaderos progresos de la UE, como la Directiva sobre la diligencia debida en materia de sostenibilidad (CS3D), el Reglamento por el que se prohíben los



productos fabricados con mano de obra forzada y la Directiva sobre informes de sostenibilidad corporativa (CSRD), complementando otras leyes existentes y emergentes como los reglamentos sobre minerales y baterías responsables. Si estas iniciativas proporcionan un buen nivel de seguridad jurídica, uniformidad y viabilidad, contribuirán a disponer de enfoques verificables, reproducibles, normalizados y armonizados para evaluar la sostenibilidad social en los distintos sectores.

Desde la perspectiva de productos manufacturados/tangibles en el ámbito del ESPR, los requisitos a nivel de empresa establecidos en el CS3D, CSRD, y la normativa sobre trabajo forzoso tendrán que aplicarse inevitablemente a nivel de la sostenibilidad social en todas las fases del ciclo de vida de un producto.

Por último, la mecánica actual de los requisitos previstos en materia de diseño ecológico no surte efecto hasta que no se evalúan primero sus repercusiones en un estudio preparatorio o de revisión antes de incluirlos en un reglamento vertical de aplicación del diseño ecológico específico de un producto. Teniendo en cuenta que las cuestiones de sostenibilidad social suelen abordarse en el ámbito de los procesos empresariales y las medidas de diligencia debida, y no en el del diseño de los productos, existe un claro riesgo de sobrecargar y retrasar el proceso normativo y de aplicación establecido con un elemento ajeno al diseño ecológico. Esto se ve agravado por la falta de enfoques verificables, reproducibles, normalizados y armonizados para evaluar la sostenibilidad social a nivel de producto.

Por todo lo anterior los firmantes de la declaración conjunta animan encarecidamente al Parlamento Europeo y al Consejo a salvaguardar la claridad de objetivos en el ESPR y a evitar la inclusión de requisitos de sostenibilidad social en el Reglamento

Declaración conjunta de la industria sobre propuesta de revisión de la Directiva de responsabilidad de los productos

BusinessEurope y otras 10 organizaciones empresariales publicaron una [declaración conjunta sobre la propuesta de revisión de la Directiva sobre responsabilidad de los productos](#), publicada por la Comisión Europea en



septiembre de 2022, en la que alertan de su potencial impacto sobre la competitividad de las empresas europeas. Entre los puntos que defienden, destacan: (i) ahondar en los efectos de ampliar el alcance a los sistemas de software, (ii) eliminar las facilidades a las reclamaciones masivas promovidas por terceras partes interesadas, (iii) aclarar y acotar definiciones como “daño” para evitar su desajuste con normativas actuales, (iv) asegurar que la divulgación de pruebas se dé únicamente cuando sea estrictamente necesario, (v) limitar la reducción de la carga de la prueba, y (vi) reintroducir los umbrales vigentes en la Directiva de 1985 al ser elementos fundamentales para proteger a las PYME frente a pequeñas reclamaciones. El comunicado lamenta igualmente la rapidez con la que está avanzando el proceso legislativo en detrimento de la calidad legislativa.

Respuesta de BusinessEurope a la primera fase de consulta de los interlocutores sociales sobre revisión de la Directiva de Comités de Empresa Europeos



El [texto de BusinessEurope](#) recoge de forma precisa y clara las preocupaciones del sector empresarial, además de insistir en la necesidad de abordar esta cuestión desde otros enfoques alternativos al del Parlamento, como serían una Recomendación y un código de buenas prácticas, que doten de mayor espacio a los interlocutores sociales a nivel de empresas para proponer sus propias soluciones y mejoren el funcionamiento de los comités de empresa europeos.

En relación con la posibilidad de iniciar un diálogo con la CES, se recoge la intención de BusinessEurope de ofrecer negociaciones a la CES con vistas a revisar la Directiva refundida sobre los CEE con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 155 del TFUE, siempre que la segunda fase de consulta de la Comisión a los interlocutores sociales (prevista para antes verano) proporcione una base equilibrada para que los interlocutores sociales negocien.

PAISES
FRANCIA



Negociaciones salariales en la rama metalúrgica: acuerdo para un aumento del 4,7% de los salarios mínimos pactados de los ingenieros y directivos

Las negociaciones sobre los salarios mínimos de los ingenieros y directivos en la rama de la metalurgia cristalizaron el pasado 11 de abril de 2023 en un acuerdo entre la UIMM y los tres sindicatos metalúrgicos más representativos (CFDT, CFE-CGC y FO), acordando aumentar los salarios mínimos convencionales de los ingenieros y directivos en un 4,7%.

El nivel de revalorización del 4,7% supone un cambio significativo con respecto al año pasado e incluye de facto el nivel de inflación de 2023 en consonancia con los acuerdos firmados en muchas empresas de la industria metalúrgica.

Los interlocutores sociales también han podido debatir los próximos pasos de la agenda social de la rama de actividad, en particular por lo que respecta a la negociación del salario mínimo de la escala única prevista en el nuevo convenio colectivo aplicable a partir del 1 de enero de 2024. Enlace al [comunicado de prensa de la UIMM](#).

La UIMM ha firmado dos acuerdos de colaboración con Agefiph y Cheops Conseil Handicap et Emploi des Ops².

La movilización a favor del desarrollo del acceso a las profesiones industriales para las personas con discapacidad debe acelerarse. Estos acuerdos se centran en 3 objetivos:



- Contribuir a la contratación de competencias en las empresas del sector, promoviendo el acceso al empleo, la formación profesional y la permanencia laboral de las personas con discapacidad.
- Consolidar y ampliar la estructuración de la red de referentes de la discapacidad dentro de la red territorial, y fortalecer el conocimiento de las profesiones industriales por parte de Agefiph³ y, en particular, de sus delegaciones regionales y de la red Cap emploi.
- Acelerar el apoyo de los solicitantes de empleo con discapacidad hacia las profesiones industriales, y facilitar su integración gracias, en particular, a la adaptación de las certificaciones profesionales en el sector.

² Cheops, el Consejo Nacional para la Discapacidad y el Empleo de las Organizaciones de Colocación Especializadas, <https://www.cheops-ops.org>

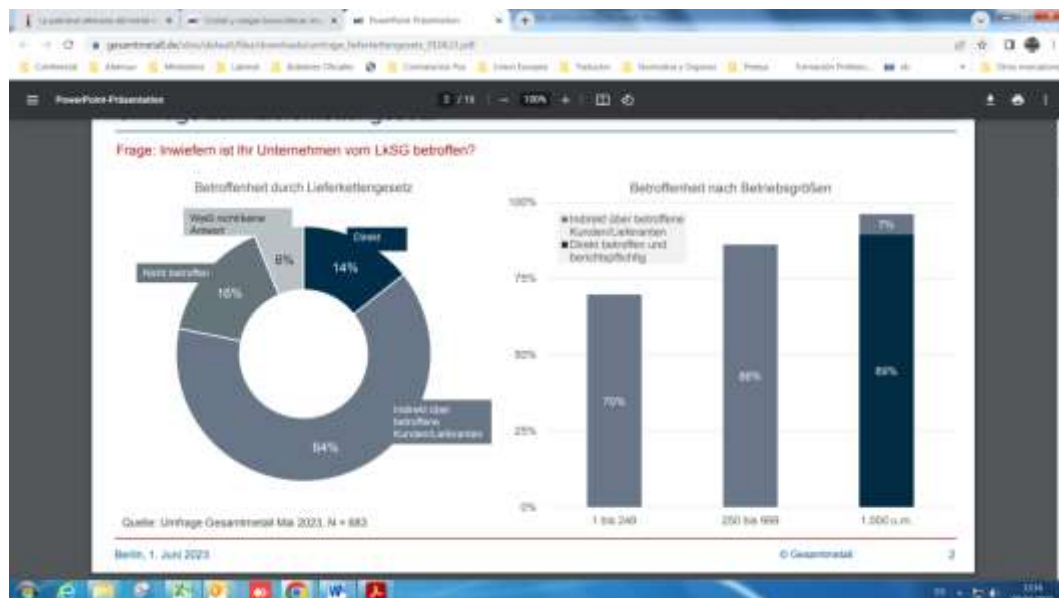
³Agefiph: <https://www.agefiph.fr/>

ALEMANIA

Diligencia debida: costes y cargas burocráticas importantes para las empresas alemanas

La Ley alemana de diligencia debida de la cadena de suministro, que entró en vigor en enero de 2023, ha superado todos los temores de las empresas afectadas en solo cinco meses. Este fue el resultado de una encuesta a nivel nacional realizada por Gesamtmetall entre las empresas miembros de las asociaciones de empleadores de la industria metalúrgica y eléctrica (industria M+E). Según esto, el 96% de las grandes empresas (más de 1.000 empleados) se ven afectadas directa o indirectamente por la ley, aunque la redacción de la ley actualmente solo se aplica a las empresas con 3.000 o más empleados. E incluso las empresas pequeñas (hasta 249 empleados) y medianas (250 a 999 empleados) son el 70 y el 86%, respectivamente, porque sus clientes exigen la prueba correspondiente, por ejemplo.

El esfuerzo necesario se considera extremadamente alto. Y además del esfuerzo burocrático, hay unos costes adicionales considerables: las medianas empresas esperan unos 69.000 euros al año e incluso las pequeñas empresas tienen unos costes de casi 30.000 euros al año. Estos costos se deben principalmente al hecho de que se tuvo que contratar personal adicional para la burocracia o se tuvo que gastar más dinero en proveedores de servicios externos y la mayor expansión del área de cumplimiento.



En opinión del presidente de Gesamtmetall (Dr. Esteban Lobo) esto contrasta notablemente con las garantías del gobierno federal, que no vio costos para las empresas en el proceso legislativo y que continúa afirmando que la ley solo afecta a 900 empresas en Alemania. Ahora se pueden ver casi todas las consecuencias de las que las

empresas y asociaciones habían advertido masivamente con anticipación. Quizás el gobierno federal ahora entiende que las empresas entienden más sobre la práctica operativa que las asociaciones de advertencia y los distribuidores de certificados. Esto también debería ser una advertencia para Bruselas, en particular, donde se está pasando por alto otra regulación de la cadena de suministro.

Casi dos tercios (64 %) de todas las empresas afectadas afirman que su competitividad se ha deteriorado como resultado de la ley. Alrededor del 13% ya se ha retirado de países individuales o planea hacerlo. Más de la mitad (54%) de las empresas afectadas ven un debilitamiento de la resiliencia/diversificación de sus cadenas de suministro y valor. Además, la ley contribuye a la inflación: una cuarta parte de todas las empresas han tenido que aumentar los precios de los productos.

Sobrecargar a la industria con burocracia y costos, redistribuir el personal de producción a formularios y aumentos de precios impulsados por el estado: si estas son las respuestas de Alemania y Europa a la guerra, el cambio climático y la competencia de ubicación, entonces buenas noches.

Entre el 10 y el 26 de mayo de 2023, 684 empresas de la industria M+E con 724.000 empleados participaron en la encuesta. Eso es alrededor del 10 por ciento de todas las empresas organizadas en las asociaciones miembro de Gesamtmetall con el 31% de todos los empleados en las empresas miembro o casi el 20 por ciento de todos los empleados en la industria M+E en su conjunto. Puede encontrar todos los resultados de la encuesta rápida en [este enlace](#).

ITALIA

El presidente de Assolombarda se reúne con el Ministro Calderone: la reforma del mercado laboral en el centro de la discusión

Una verdadera reforma del mercado laboral que ponga en el centro las políticas activas, aprovechando la oportunidad del Plan Nacional de Recuperación y Resiliencia: esta es la principal demanda del mundo empresarial de Milán, Monza Brianza, Lodi y Pavía, en materia de trabajo. Una necesidad que Alessandro Spada, Presidente de Assolombarda, junto con los empresarios de la zona, ha planteado al Gobierno en una reunión con Marina Calderone, Ministra de Trabajo y Políticas Sociales, que tuvo lugar el pasado 29 de mayo en la sede de la Asociación en Milán.



Una verdadera reforma del mercado laboral que pone las políticas activas en el centro. De hecho, hoy es más imprescindible que nunca activar procesos virtuosos tanto para los ocupados como para los desempleados: esta es la clave para potenciar las competencias y contrarrestar el fuerte desajuste entre oferta y demanda laboral, problema que complica la contratación planificada. Además, la cuestión de los costes

laborales, que en Italia equivalen al 46,5 % frente a una media del 34,6 % en los países de la OCDE.

En este sentido Assolombarda acoge con satisfacción la reducción de la cuña fiscal introducida en el Decreto Laboral, pero aún queda mucho por hacer: la medida debe hacerse de una manera estructural mediante la próxima Ley de Presupuestos. Por último, está el capítulo de la juventud, sobre el que se viene reclamando desde hace tiempo una acción decidida. La propuesta de Assolombarda es aplicar un impuesto a tanto alzado a los nuevos trabajadores contratados menores de 35 años, para someterlos a un gravamen del 5% durante los cinco primeros años de actividad. Si se quiere que el trabajo vuelva a ser una prioridad en nuestro país, estas intervenciones son estratégicas e inaplazables.

En opinión de la Ministra de Trabajo, desde Assolombarda se han proporcionado estímulos útiles para seguir mejorando las políticas laborales. Con el decreto del 1 de mayo se inició un proceso que debe conducir a que la formación sea cada vez más central y estratégica para la competitividad del sistema productivo. En una economía que busca empleados y no los encuentra, la oferta y la demanda deben poder encontrarse más rápidamente.

Acuerdo para el relanzamiento del gobierno metropolitano entre Assolombarda y los sindicatos locales

El pasado 9 de junio Assolombarda, CGIL Milán y Ticino-Olona, CISL Milano Metropolitana y UIL Milán alcanzaron un pacto para relanzar el gobierno metropolitano mediante la definición de áreas de intervención y el desarrollo de iniciativas encaminadas a lograr una auténtica reforma de las ciudades metropolitanas.



Con este pacto, Assolombarda y los sindicatos llevan la cuestión de la gobernanza, las funciones y los recursos de las ciudades metropolitanas, con especial referencia a la de Milán, a la atención del debate político y de las instituciones. Se comprometen a una confrontación constante con las demás organizaciones sociales y económicas territoriales, con las fuerzas políticas e institucionales para desarrollar juntos todas las iniciativas necesarias para una verdadera reforma de las ciudades metropolitanas.

El Presidente de Assolombarda considera que para hacer frente al reto de la competitividad, es esencial dotar a la ciudad metropolitana de Milán de herramientas y recursos adecuados para gobernar un área que ya está muy interconectada en términos de redes, movilidad y servicios, también en vista de la puesta en marcha del PNRR.

En opinión de los representantes de los sindicatos, resulta necesaria una nueva configuración institucional de las ciudades metropolitanas, con funciones administrativas renovadas y más específicas, capaz de conectar en red los servicios primarios y coordinar a los distintos operadores locales, planificando la movilidad de medio alcance

entre los distintos municipios- necesita una legitimación democrática que permita a todos los ciudadanos del área reconocerse en la institución de la ciudad metropolitana",

Al firmar el pacto, Assolombarda y los sindicatos coinciden en que es esencial asignar a las ciudades metropolitanas la función de coordinar los servicios de red. Como, por ejemplo, la red de agua y el ciclo de los residuos, tanto en el reciclaje para una economía circular como en la valorización energética. Así como las redes de movilidad pública y privada, de bienes y personas, que deben pensarse en una perspectiva metropolitana cada vez más interconectada, que no puede limitarse a los límites de la capital y debe aspirar a un impacto medioambiental cero. Pero también las redes telemáticas, que deben ser una oportunidad de crecimiento e integración para todos los territorios del área metropolitana, y la protección del medio ambiente, que debe abordarse con una visión y unas opciones de gran extensión. Y, por último, como la red de servicios de empleo y formación, que debe ofrecer a los trabajadores oportunidades adecuadas de reciclaje profesional. [Más información en este enlace](#)

ASUNTOS EUROPEOS

Capacidades: la Comisión presenta dos propuestas sobre capacidades y educación digital

En el marco del Año Europeo de las Competencias que dará comienzo el próximo 9 de mayo, la Comisión Europea presentó dos propuestas de [Recomendación sobre \(i\) los factores clave para una educación y formación digital exitosa](#) y (ii) [la mejora de la provisión de competencias digitales en la educación y formación](#). La primera de ellas llama a los Estados miembros a garantizar un acceso universal a una educación y formación digital de calidad e inclusiva a través de medidas como la formación adecuada del profesorado o un marco de inversiones coherente.

Por su parte, la relativa a capacidades digitales aboga por proporcionar Delegación de CEOE ante la UE / “La UE en Titulares” 3 habilidades digitales en todos los niveles educativos y por adoptar estrategias inclusivas para abordar la escasez de trabajadores en las profesiones relacionadas con las tecnologías de la información, entre otros. Para facilitar la implementación de ambas propuestas, la Comisión favorecerá el intercambio entre Estados miembros y otras partes interesadas. Además, prevé poner en marcha un programa piloto sobre un Certificado Europeo de Capacidades Digitales a finales de este año, con el objetivo de que la versión final esté operativa en 2024. [Más información en este enlace](#)



Año Europeo de las Competencias 2023: inauguración en el Parlamento Europeo

Coincidiendo con el Día de Europa, la Comisión Europea y el Consejo comparecieron ante el Pleno del Parlamento Europeo para celebrar el comienzo del Año Europeo de las Competencias. La presidencia sueca del Consejo subrayó la importancia de promover una cultura de formación permanente, en colaboración con las autoridades gubernamentales, interlocutores sociales, empresas, el mundo académico y la sociedad civil, enfatizando también la responsabilidad individual de los ciudadanos. El comisario europeo de Empleo y Derechos Sociales, Nicolas Schmit, indicó que las competencias son un factor capacitador para una doble transición exitosa y una economía de mercado competitiva y resiliente. Además, abogó por tomar medidas para el reconocimiento de competencias de personas procedentes de terceros países, pero también entre Estados miembros. El Grupo Renew incidió en que la inversión en competencias no debe limitarse a los siguientes doce meses y que será necesario trabajar para modernizar el mercado laboral y los sistemas educativos. El español Marcos Ros Sempere (S&D) declaró que la educación es uno de los pilares en los que se asienta la UE y que todos los ciudadanos deben tener acceso a una educación de calidad a través de sistemas educativos públicos, fuertes y resilientes. [Más información en este enlace](#)



NOTICIAS DE LA UNIÓN EUROPEA

El Consejo de Ministros aprueba una adenda al plan de recuperación para movilizar la totalidad de los fondos europeos asignados a España



La adenda al Plan de Recuperación es una actualización del documento aprobado en julio de 2021. El Gobierno presentó el documento a la Comisión Europea en el segundo semestre de 2022. El pasado 6 de junio se aprobó en Consejo de Ministros el documento final de la adenda de ampliación del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia para su remisión a la Comisión Europea. Esta actualización del documento incorpora tres importantes novedades:

1. Asignar las transferencias adicionales que corresponden a España. Esto supone unas subvenciones adicionales de 7.700 millones €.
2. Asignar los préstamos del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia. España podrá solicitar hasta un máximo de 84.000 millones € a la Comisión Europea.
3. Asignar los fondos del Plan REPowerEU, cuyo objetivo es ahorrar energía, incrementar la producción de energía limpia y diversificar las fuentes de energía de Europa. En la

distribución provisional del fondo, se ha asignado a España, de manera provisional, 2.586 millones € adicionales.

La adenda dará continuidad a las reformas e inversiones del Plan de Recuperación, en línea con los objetivos estratégicos (transición ecológica, transformación digital, cohesión social y territorial e igualdad de género) con el foco en la autonomía estratégica a través de los proyectos estratégicos, conocidos como PERTE.

De acuerdo al Reglamento del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia de la Unión Europea (UE), para que España pueda acceder a los 7.700 millones de euros de las transferencias adicionales y a los 84.000 de préstamos, es necesario redactar un nuevo documento que incluya las reformas e inversiones a las que se van a destinar los nuevos fondos.

El Gobierno de España presentará una adenda al Plan de Recuperación, con la información adicional necesaria para distribuir la nueva financiación. La Comisión Europea evaluará la propuesta, que posteriormente debe ser ratificada por el Consejo Europeo. La evaluación de la adenda se realizará de acuerdo a los mismos criterios que el Plan original y deberá cumplir con los mismos criterios: respetar el principio de no causar daño significativo al medio ambiente (DNSH) o el porcentaje de financiación dedicados a la transición verde (37%) y a la transformación digital (20%).

Las reformas y las inversiones darán continuidad a la estructura y objetivos estratégicos del actual Plan de Recuperación. Dado el actual contexto geopolítico, las inversiones deberán reforzar los PERTE en marcha y concentrar las inversiones en el refuerzo de la autonomía estratégica de España y Europa en cuanto a la seguridad energética, agroalimentaria, tecnológica y digital.

Para más información ver el [documento completo](#) y la [presentación del Ministerio](#).

Los empresarios europeos piden en la Declaración de Madrid situar la competitividad como eje de acción de la Presidencia española del Consejo de la UE

CEOE fue anfitriona del Consejo de Presidentes de BusinessEurope celebrado en Madrid el 1 y 2 de junio pasados. Durante los dos días, se presentaron al gobierno español las prioridades empresariales europeas de cara a la presidencia española del Consejo que dará comienzo en julio, recogidas en la ["Declaración de Madrid"](#). El eje de estas prioridades es



la competitividad como elemento clave para el progreso económico y social de la UE y reforzar su posición global. En esta línea, el presidente de CEOE, Antonio Garamendi, junto con el Presidente de BusinessEurope, Fredrik Persson, presentaron a la vicepresidenta primera del Gobierno, Nadia Calviño, la Declaración, durante un

intercambio sobre el programa de la presidencia en el que los representantes empresariales instaron a la presidencia española a continuar con los trabajos para poner en marcha una ambiciosa estrategia europea de competitividad y conseguir así empresas competitivas que ayuden a la consecución de los objetivos de la doble transición. La Declaración identifica cinco ejes clave para conseguir esos objetivos: (i) dar un respiro regulatorio a las empresas europeas, (ii) acometer un programa completo para profundizar la integración del mercado único, (iii) asegurar el suministro eléctrico a precios competitivos, (iv) abordar la brecha en competencias, facilitando la innovación y apoyando reformas para impulsar la productividad europea y (v) abrir más oportunidades de mercado a nivel internacional para empresas europeas. Además, durante el encuentro los representantes empresariales mantuvieron una audiencia con Su Majestad el Rey en el Palacio de la Zarzuela y debatieron con el vicepresidente de la Comisión Europea Margaritis Schinas, sobre la importancia de abordar la actual escasez de competencias para impulsar la innovación y sobre el papel de la política europea de inmigración y asilo en este reto.

[Más información en este enlace](#)

Ejes prioritarios del programa de trabajo de la próxima presidencia española



El pasado 15 de junio el Presidente del Gobierno de España llevó a cabo una comparecencia para presentar los ejes prioritarios que definirán el programa de trabajo de la presidencia española del Consejo y avanzó el calendario oficial de reuniones,. Los 4 ejes que estructurarán el programa de trabajo durante el próximo semestre son:

1. Reindustrializar la UE y garantizar su autonomía estratégica abierta. Dos frentes para lograrlo:

a) Promover expedientes que permitirán fomentar el desarrollo de industrias y tecnologías estratégicas en Europa, la ampliación y diversificación de las relaciones comerciales, y el reforzamiento de las cadenas de suministro, otorgándole especial importancia a la Cumbre UE-CELAC de 17 y 18 de julio en Bruselas.

b) Proponer una estrategia común para garantizar la seguridad económica y el liderazgo global de la UE de aquí a 2030, que permitirá dar continuidad y profundidad al trabajo de las instituciones europeas y la hoja de ruta acordada por los 27 Estados Miembros en la reunión informal de los jefes de Estado de Versalles en marzo 2022. El próximo 6 de octubre será el Consejo Europeo informal de Granada dedicado a este asunto.

2. Avanzar en la transición ecológica y la adaptación medioambiental: Se considera no sólo una obligación legal y moral sino una oportunidad inmensa para reducir dependencias en energía y materias primas, hacer más competitivas a las empresas y crear un millón de empleos verdes en la próxima década. Algunos expedientes

mencionados al respecto: reforma mercado eléctrico, culminar el paquete Fit for 55, reducción residuos y microplásticos, diseño de productos sostenibles y combustibles ecológicos.

3. Impulsar una mayor justicia social y económica: La economía debe ser más competitiva, justa y solidaria. Algunos expedientes mencionados prioritarios para la presidencia son: ampliación de los derechos de los trabajadores en varios ámbitos, establecimiento de estándares mínimos y comunes de tributación empresarial, lucha contra la evasión fiscal, revisión del Marco Financiero Plurianual (2021-2027), reforma de las reglas fiscales y financiación de la doble transición.

4. Reforzar la unidad europea: España abogará por: una mayor profundización del mercado interior, culminar la Unión Bancaria y la Unión de Mercado de Capitales, mejora de instrumentos comunes como los fondos NextGenerationEU, y avance en el Pacto de Migración y Asilo . En paralelo, apoyo decidido a Ucrania y resto de países en proceso de adhesión a la UE.

Se espera que el 3 de julio el Colegio de Comisarios visite Madrid y que el 4 de julio tenga lugar en Bruselas la presentación oficial de la presidencia española del Consejo. La página web de la presidencia, ya operativa, es: www.eu2023.es.