



INDICE

PRÓLOGO DEL PRESIDENTE DE CONFEMETAL Y DE LA COMISIÓN DE FORMACIÓN DE
 CEOE. D.JOSÉ MIGUEL GUERRERO 3

CEEMET 6

 Respuesta de Ceemet a la consulta a los interlocutores sociales sobre la reserva de
 talentos de la UE 6

 41ª Asamblea General de Ceemet celebrada en Londres..... 9

 Respuesta de Ceemet a la primera fase de consulta de los interlocutores sociales
 sobre una posible acción para seguir mejorando la calidad de los periodos de prácticas..... 9

 Respuesta de Ceemet a la segunda fase de la consulta a los interlocutores sociales
 sobre una posible revisión de la Directiva sobre los comités de empresa europeos
 (Directiva 2009/38/CE)..... 16

OTRAS PATRONALES EUROPEAS 18

 Posición y recomendaciones de Orgalim sobre la propuesta de restricción de PFAS.
 Transición Verde 18

 Comités de Empresa Europeos: consulta a los interlocutores sociales sobre la revisión
 de la Directiva..... 19

PAISES..... 20

 FRANCIA 20

 La UIMM acoge con satisfacción los excelentes resultados obtenidos por el equipo
 francés de profesiones en el concurso europeo EuroSkills..... 20

ALEMANIA	21
Gesamtmetall reclama volver al límite del 40% para las cotizaciones a la Seguridad Social	21
La industria metalúrgica y eléctrica invierte cada año en Alemania alrededor de 70.000 millones de euros en investigación e innovación.....	21
ITALIA	23
Fondo de apoyo a la transición industrial	23
ASUNTOS EUROPEOS	24
Estudio para explorar tendencias y barreras en el uso de la gestión algorítmica en el lugar de trabajo y cómo afecta a trabajadores y empresarios	24
Informe relativo a la evaluación de la Recomendación del Consejo de 19 de diciembre de 2016 sobre "Itinerarios de mejora de las competencias: Nuevas oportunidades para los adultos".	25
Propuestas Comité Económico y Social Europeo (CESE) para la competitividad de la industria europea.....	27
Empleo: Audiencia parlamentaria sobre las competencias y los empleos del futuro	28
PYME: nuevo paquete legislativo para fomentar su competitividad y resiliencia: Reglamento sobre morosidad.....	28
Fondos NextGenerationEU: quinto informe de seguimiento de CEOE.....	29
NOTICIAS DE LA UNIÓN EUROPEA	30
Empleo: Informe sobre Empleo y Avances Sociales 2023.....	30
América Latina y el Caribe: síntesis de la III Cumbre UE-CELAC.....	31
Presidencia española del Consejo de la UE: CEOE acoge el foro "Resilient EU2030: Una visión estratégica para fortalecer la seguridad y el liderazgo global de Europa en esta década"	31

PRÓLOGO DEL PRESIDENTE DE CONFEMETAL Y DE LA COMISIÓN DE FORMACIÓN DE CEOE. D.JOSÉ MIGUEL GUERRERO

Nadie pone en duda que en el mundo globalizado en el que vivimos, el éxito de una economía se mide en términos de progreso y bienestar social, y pasa indefectiblemente por la innovación que sean capaces de generar sus empresas, y por la productividad y la competitividad que de ella se deriven.



En el marco de la actual revolución tecnológica y digital, el futuro de las sociedades depende del desarrollo de productos y servicios innovadores, y del grado en que la investigación se traslade al mercado y sea capaz de responder a las necesidades de una amplísima gama de empresas, muchas de ellas Pymes, para llevar al mercado sus hallazgos y desarrollos.

Mucho se habla de modelos de investigación sencillos y atractivos, de recursos económicos y humanos orientados a la investigación, de ejes tecnológicos esenciales para la competitividad y la sostenibilidad, y de innovación enfocada al producto.

Pero los que vemos ese proceso desde el punto de vista de la empresa, sin poner en duda ninguna de esas condiciones marco, sabemos que, para todo ello, es imprescindible un personal técnico y una mano de obra bien formados, sin los que la inversión en investigación, desarrollo e innovación se convierte en estéril.

El conjunto de nuestra economía y especialmente la Industria y los Servicios a ella asociados, están en un proceso continuo de incorporación de un mayor componente tecnológico y afrontando más exigencias de eficiencia, sostenibilidad y calidad en sus productos y servicios. Y todo ello plantea exigencias crecientes de Formación y Cualificación.

Una economía competitiva debe construirse sobre un sólido sistema de Formación en todos sus escalones y, en ese punto, la Formación Profesional es un factor decisivo, como demuestra la pujanza económica de los países que mejor han sabido regular y estructurar su sistema de Formación Profesional.

En 2023, año Europeo de las Competencias, iniciativa que tiene como objetivo promover y mejorar las competencias y habilidades profesionales de los ciudadanos europeos, es obligado resaltar las dificultades que las empresas encuentran para contratar trabajadores cualificados.

En España, el modelo de formación para el empleo que se sustenta en la cuota de formación profesional del 0,7 por ciento de la masa salarial que aportan empresas y trabajadores (0,6 y 0,1 por ciento respectivamente), ha dejado de ser eficaz y no sólo no favorece que las empresas cuenten con trabajadores cualificados, sino que lastra su competitividad con un coste sin retorno real.

En los últimos siete años, esa cuota finalista que debería dedicarse a financiar el sistema de formación, ha generado un remanente de 5.971 millones de euros no gastados y, en el mismo periodo, más de 125.000 empresas ha dejado de bonificarse 909 millones de sus créditos disponibles. Mientras tanto, la tasa de desempleados formados por el sistema no supera el 8 por ciento. Es evidente que el modelo ha dejado de responder a los objetivos para los que se creó.

Las razones son múltiples, desde la contradicción entre sus planteamientos y su puesta en práctica real, hasta la inseguridad jurídica que sufre, pasando por la burocratización del sistema, su rigidez, la progresiva exclusión de la formación obligatoria de las bonificaciones, o la ruptura de hecho de la caja única y del principio finalista de la cuota, que responde más a cuestiones políticas que las técnicas o prácticas.

Lamentablemente, la Formación Profesional no es hoy el instrumento de recuperación y transformación económica que debería ser y sus posibilidades de contribuir a mejorar la productividad de las empresas y la cualificación de los trabajadores son mínimas, como demuestra el hecho de que miles de vacantes quedan cada año sin cubrir por falta de personal cualificado.

El sistema de Formación y Cualificación necesita en España un enfoque que integre de forma real y efectiva los subsistemas de Formación Profesional Reglada, Ocupacional y Continua y que tenga como principal objetivo ajustar la oferta formativa a las verdaderas necesidades de las empresas, superar los conflictos de competencias entre Administraciones y mejorar su coordinación.

Pero, sobre todo, la Formación Profesional debe prestigiarse socialmente al mismo nivel que la Universitaria, a partir de una correcta orientación temprana que haga más atractivo ese tipo de empleos, rompiendo estereotipos anticuados.

Desde la Formación Secundaria a la Universidad, es necesario establecer sistemas que permitan mejorar el diseño curricular y la oferta formativa. Escuchar a los distintos sectores para ajustar la oferta formativa a las especificidades y necesidades de las empresas en cada segmento de actividad daría, sin duda, frutos en términos de empleo y actividad, y permitiría superar el desfase existente entre los contenidos de los sistemas educativos y las necesidades reales de las empresas, que aleja la Formación de la evolución real de la economía productiva y de las nuevas tecnologías.

La Formación Profesional de calidad debe convertirse en un objetivo político y en una exigencia social, para que empresas y trabajadores puedan adaptarse a entornos competitivos y laborales cada vez más cambiantes y exigentes.

Pero la Formación Profesional, no es solo un instrumento para aprovechar el cambio económico y tecnológico y la globalización en curso, es también un factor de promoción social y personal, de fomento de la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de aquellos que pertenecen a los grupos específicos menos favorecidos, de integración y de cohesión social.

Las empresas y sus organizaciones representativas conocen bien las necesidades reales de formación y tienen claro como el sistema podría cubrirlas utilizando adecuadamente los fondos recaudados para la formación.

El papel protagonista de los interlocutores sociales en la imprescindible y urgente reforma que necesita el sistema, permitirá identificar mejor las necesidades formativas de las empresas y hará más eficiente la gestión de los planes formativos.

La alternativa sería suprimir una cuota de formación que actualmente no responde a las necesidades reales y que está abocando a las empresas a no poder formar a sus trabajadores o a pagar doblemente por hacerlo.



CEEMET

Respuesta de Ceemet a la consulta a los interlocutores sociales sobre la reserva de talentos de la UE

Observaciones preliminares: La transición de la UE hacia una economía verde y digital exige competencias específicas, así como una mano de obra adecuadamente cualificada para garantizar una doble transición fluida y satisfactoria. Sin embargo, hoy en día, todos los sectores de la economía se enfrentan al doble y cada vez más agravado reto de la escasez de mano de obra y de cualificaciones. Nuestras industrias no escapan a esta realidad y, en la actualidad, todos nuestros miembros de toda la UE nos informan que la escasez de mano de obra y de cualificaciones es el principal obstáculo que dificulta su competitividad y su capacidad para innovar y, por tanto, para ofrecer puestos de trabajo de calidad.

Mientras que la escasez de cualificaciones existe desde hace años y sigue siendo un problema persistente y sin resolver para las empresas, la escasez de mano de obra es más bien un fenómeno reciente que se debe a la situación demográfica, con menos personas activas, el envejecimiento de la población europea y, en consecuencia, un gran grupo de trabajadores activos próximos a la jubilación o trabajadores que se benefician de planes de jubilación anticipada. Todos estos elementos reducen considerablemente la reserva disponible de trabajadores.

En este contexto, la patronal tecnológica e industrial considera que la puesta en marcha de políticas de inmigración legal bien diseñadas es sin duda una herramienta clave para hacer frente a la escasez de mano de obra. Por este motivo, se acogió con satisfacción el paquete de cualificaciones y talento publicado por la Comisión Europea en abril de 2022.

Tanto las medidas operativas como las legislativas contenidas en el paquete representan una manera eficaz de hacer frente a la escasez de mano de obra, abordar el reto demográfico y mejorar la gestión de la migración como forma de aumentar también las oportunidades de empleo para los nacionales de terceros países (NPT).

Mientras que el pilar legislativo pretende establecer un marco legislativo eficiente, simplificado y menos burocrático para mejorar la migración legal a la UE, las medidas operativas, como la reserva de talentos de la UE, pretenden abordar los retos de la adecuación internacional de los NPT y las oportunidades de empleo en las empresas de la UE. La patronal industrial y tecnológica considera que esta reserva, si se diseña de forma sencilla y fácil de usar, facilitará sin duda la contratación de los trabajadores cualificados que buscan nuestras empresas.

No obstante, Ceemet considera que las políticas de migración legal no son la única solución a la escasez de mano de obra. De hecho, junto a las políticas migratorias, los

responsables políticos deberían seguir invirtiendo, por ejemplo, en políticas activas del mercado laboral, con el fin de reincorporar urgentemente al mercado laboral a aquellas personas que no tienen empleo ni están recibiendo formación. Promover la movilidad intracomunitaria o incentivar a los trabajadores para que permanezcan más tiempo en el trabajo son también medidas pertinentes para hacer frente a la escasez de mano de obra.

Dado que no existe una única solución a la escasez de mano de obra, sino una variedad de ellas, Ceemet pide a los responsables políticos europeos y nacionales que desarrollen y apliquen una estrategia bien planificada y coordinada con una combinación de medidas europeas y nacionales que aborden las cuestiones de la migración, las cualificaciones, el empleo y el mercado laboral.

Opiniones de Ceemet sobre el EU Talent Pool: Ceemet desea subrayar que las industrias MET están muy necesitadas de trabajadores altamente cualificados, pero también de trabajadores de cualificación media y baja. Necesitamos tanto obreros como empleados.



Nuestras empresas necesitan trabajadores altamente cualificados para prosperar y seguir siendo competitivas, tales como: analistas de datos, ingenieros, especialistas en ciberseguridad y TIC, diseñadores mecánicos y del metal, ingenieros de software y mano de obra cualificada para avanzar en la robótica y la automatización en la fabricación. Los trabajadores con las capacidades analíticas y de diseño de sistemas adecuadas, así como los trabajadores con la formación STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics) adecuada, son cruciales para la sostenibilidad de las industrias del MET.

No sólo eso, también tenemos una importante demanda de trabajadores de cualificación media y baja, como mecánicos, técnicos eléctricos y electrónicos, caldereros, soldadores, electricistas, etc. En general, nuestras empresas están experimentando una fuerte necesidad de trabajadores con formación profesional.

Por esta razón, apoyamos plenamente el despliegue de la herramienta de talento de la UE y queremos contribuir a su desarrollo. De hecho, la patronal tecnológica e industrial respalda firmemente el objetivo general de la reserva, que pretende proporcionar a los Estados Miembros una herramienta a escala de la UE para facilitar la contratación internacional y crear oportunidades para que nacionales cualificados de terceros países trabajen en sectores de interés dentro de la UE.

Ceemet considera que una verdadera reserva de talentos abierta a todos los Estados miembros y que garantice una amplia participación de los países de la UE será más eficaz, ya que los nacionales de terceros países tendrán la posibilidad de acceder a más oportunidades de empleo en toda la UE, y los empleadores de la UE podrán acceder a una reserva de talentos más amplia.

La reserva debería empezar por abordar carencias específicas de mano de obra y desarrollarse gradualmente para incluir progresivamente otras cualificaciones y perfiles profesionales, ampliando al mismo tiempo su alcance a más Estados miembros.

En cuanto a los aspectos organizativos de la reserva de talentos de la UE, Ceemet opina que debería basarse en ciertos elementos de EURES¹, especialmente la interoperabilidad con los portales nacionales de contratación y otros portales privados y sectoriales: como LinkedIn u otros. Para garantizar su éxito, la reserva debe facilitar el emparejamiento automático.



Los componentes adicionales que facilitan la contratación internacional, como la prestación de servicios específicos de apoyo a los empleadores (después de la entrada) y a los nacionales de terceros países (antes o después de la entrada) que proporcionan información sobre las condiciones de entrada y las condiciones de trabajo en la UE (Estados miembros), son sin duda de valor añadido. Ceemet reconoce las ventajas de incorporar medidas y funcionalidades dentro del fondo común que aborden la validación de competencias y el reconocimiento de cualificaciones. Esto es especialmente relevante teniendo en cuenta la próxima iniciativa sobre el reconocimiento de las

cualificaciones de los nacionales de terceros países, que acompañará a la propuesta del fondo común de talentos de la UE. Creemos que estas medidas deben debatirse a fondo con los interlocutores sociales.

El fondo común sólo tendrá éxito si las PYME y los nacionales de terceros países pueden acceder fácilmente a él y si se diseña de forma que sea fácil de usar y de navegar. Es de suma importancia que la Comisión lance campañas de comunicación específicas para promover esta "reserva de talentos" entre las PYME una vez que se ponga en marcha.

Aunque creemos que la reserva tendrá un mayor impacto positivo si la mayoría de los Estados miembros de la UE forman parte de ella, Ceemet considera que la reserva debería seguir siendo un sistema voluntario para los Estados miembros. Como ya se ha dicho, el fondo común debería desarrollarse gradualmente y evitar en la medida de lo posible la fuga de talentos.

Por último, por lo que respecta al argumento esgrimido a menudo sobre la discriminación de los nacionales de terceros países, Ceemet quiere destacar que las industrias del MET ofrecen buenos salarios y buenas condiciones de trabajo. Nos oponemos firmemente y condenamos los procedimientos de contratación injustos o las condiciones de trabajo ilegales. Los nacionales de terceros países deben tener derecho a unas condiciones de trabajo que se ajusten a la legislación laboral nacional y de la UE.

Observaciones finales: Dado que el instrumento político necesario para el desarrollo de la reserva de talentos de la UE es jurídicamente vinculante y, por tanto, requeriría largos debates entre los Estados miembros antes de que pueda adoptarse el acto legislativo, Ceemet pide a los responsables políticos que den un impulso a las herramientas de la UE ya existentes para empezar a atraer el talento que la UE necesita.

¹ [EURES \(EUROpean Employment Services\)](#), es una red de cooperación para el empleo y para la libre circulación de trabajadores.

Por ejemplo, la posibilidad de actualizar y modernizar el portal de inmigración de la UE con el fin de proporcionar información accesible, interactiva y fácil de usar a los NPT interesados en trasladarse y trabajar en la UE, podría ponerse en marcha rápidamente. Este portal podría actuar a futuro, como herramienta de apoyo de la reserva de talentos.

Ceemet, junto con el portal de inmigración de la UE, aboga por el despliegue de eventos de búsqueda de empleo específicos en determinados sectores y ocupaciones como medio para facilitar la conexión entre los empleadores de la UE y los nacionales de terceros países en esos sectores. Aunque el impacto de tales eventos puede ser modesto, apoyamos su promoción debido a sus costes logísticos y organizativos relativamente bajos, lo que permite su aplicación inmediata.

41ª Asamblea General de Ceemet celebrada en Londres

Los días 29 y 30 de junio de 2023 la Asamblea General de Ceemet se reunió en Londres para intercambiar puntos de vista sobre los principales expedientes sociales europeos y preparar su contribución para las próximas elecciones al Parlamento Europeo. Durante esta reunión, también proporcionaron información sobre sus situaciones socio-laborales nacionales y los últimos avances en materia de negociación colectiva sectorial. Además, en un debate auspiciado por Make-UK², también hubo ocasión de discutir los últimos acontecimientos en la relación UE-Reino Unido.



Respuesta de Ceemet a la primera fase de consulta de los interlocutores sociales sobre una posible acción para seguir mejorando la calidad de los periodos de prácticas

La Recomendación del Consejo de 2014 sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas (QFT³) tiene como objetivo ayudar a los jóvenes a pasar de la educación y el desempleo al empleo a través de periodos de prácticas de calidad que mejoren sus competencias, les permitan adquirir experiencia laboral y aumenten así su empleabilidad.

² Make UK: The Manufacturers' Organisation. <https://www.makeuk.org/>

³ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_23_71

Para las empresas industriales y tecnológicas, los periodos de prácticas son, sin lugar a dudas, un importante punto de entrada en el mercado laboral, ya que facilitan la transición al empleo y ayudan a los becarios a obtener lo que a menudo es su primera experiencia laboral. De hecho, los periodos de prácticas de calidad, que ofrecen valiosos resultados de aprendizaje y experiencia práctica, son una situación beneficiosa tanto para los empleadores como para los futuros trabajadores y, por tanto, para la economía y la sociedad en su conjunto.

Para los jóvenes, los periodos de prácticas les permiten adquirir competencias técnicas y sociales y, lo que es más importante, constituyen su primer contacto con el mundo laboral y, más concretamente, con el "entorno empresarial". Para una empresa, los becarios pueden ser eficaces a la hora de abordar determinadas tareas concretas y pueden ser una buena solución para encontrar trabajadores bien formados en el futuro. Además, los becarios aportan sus propias "competencias" (por ejemplo, digitales) que suponen un importante valor añadido para los trabajadores y las empresas en las que se integran.

Sin duda, para Ceemet, el contenido de las prácticas es uno de los elementos clave que contribuyen al éxito de unas prácticas de calidad. Cuanta más experiencia práctica y empresarial adquiera un becario y mejor formado esté en determinadas tareas, mejores serán los resultados del aprendizaje y, por tanto, mayores las posibilidades de facilitar su transición al mercado laboral. Por lo tanto, a los becarios se les debe asignar una tarea que les ayude a adquirir experiencia práctica y habilidades y oportunidades de empleabilidad que puedan utilizar profesionalmente en una fase posterior. No es aceptable limitarse a asignar a los becarios tareas triviales y repetitivas sin ningún contenido real de aprendizaje.

En este sentido, la patronal industrial y tecnológica está en contra de las prácticas abusivas y de la utilización de becarios como "mano de obra barata". Los becarios no deben utilizarse para sustituir a trabajadores fijos.

Además, Ceemet considera que los periodos de prácticas de calidad son un instrumento crucial para apoyar a la población NEET (NINI: Ni estudia Ni trabaja), en su integración en el mercado laboral. Aunque la tasa de jóvenes (15-19 años) sin empleo, educación o formación (NINI) ha ido disminuyendo a lo largo de los años, sigue siendo bastante alta: 11,7% en 2022, lo que representa más de 8,3 millones de personas en la UE. A este respecto, los periodos de prácticas representan uno de los medios para facilitar la transición de la población NINI al mercado laboral.

Por tanto, no podemos permitirnos poner trabas a que las empresas ofrezcan periodos



de prácticas de calidad. Por ello, opinamos que un enfoque demasiado prescriptivo en esta materia podría producir efectos adversos y convertirse en un desincentivo, en particular para las PYME (que son la gran mayoría de las empresas en Europa), a la hora de ofrecer periodos de prácticas de calidad.

Esta situación también irá en detrimento de la población joven y desempleada y, por tanto, de la población NINI.

A este respecto, Ceemet considera que la actual QFT ya ofrece un marco eficaz para determinar la calidad de los periodos de prácticas. En este sentido, una actualización de la Recomendación del Consejo sobre la QFT, con el fin de adaptarla a los cambios que se han producido en el mundo laboral desde 2014, así como una aplicación práctica reforzada de los principios de la QFT sobre el terreno, serán suficientes para apoyar el desarrollo y aumentar la calidad de los periodos de prácticas en Europa. Además de una Recomendación del Consejo actualizada, hay muchas otras iniciativas complementarias (no vinculantes) que pueden ponerse en marcha para apoyar la expansión de los periodos de prácticas de calidad.

En consecuencia, Ceemet se opone a una iniciativa vinculante en el ámbito de los periodos de prácticas. De hecho, para Ceemet, las normas que rigen los programas de prácticas deben abordarse y determinarse a nivel nacional y deben tener en cuenta las prácticas establecidas y la naturaleza de los sistemas de relaciones laborales.

I- ¿Considera que la Comisión Europea ha identificado correcta y suficientemente los problemas y los posibles ámbitos de actuación de la UE?

Ceemet acoge favorablemente la evaluación de la Comisión, así como el tono general - más bien prudente- del documento de consulta. La Comisión señala acertadamente que existen estrictas limitaciones legales en esta materia.

Además, la patronal de la industria y la tecnología está de acuerdo con las cuestiones señaladas en el documento de consulta. De hecho, el análisis de la Comisión ofrece una sólida visión general de los objetivos de los periodos de prácticas de calidad, así como de los principales retos que plantea la aplicación práctica de los principios de la QFT sobre el terreno, teniendo en cuenta su carácter no vinculante. Además, hay que señalar que la falta de recogida sistemática de datos a nivel de la UE sobre los periodos de prácticas dificulta un análisis adecuado de la situación.

Tipos de periodos de prácticas: Es importante que la Comisión haya emprendido la tarea de definir y distinguir los diferentes tipos de periodos de prácticas (más comunes) que existen en Europa, incluyendo: periodos de prácticas en el mercado (laboral) abierto, periodos de prácticas que forman parte de las **políticas activas del mercado laboral** (PAML), periodos de prácticas que forman parte de los planes de estudios de la educación formal o de la educación y formación profesional, así como periodos de prácticas que están regulados por la legislación nacional y cuya realización es un requisito obligatorio para acceder a una profesión específica.

Ceemet está de acuerdo con el análisis de la Comisión sobre los periodos de prácticas que forman parte de los programas formales de educación y formación. En efecto, la base jurídica para actuar sobre estos periodos de prácticas son los artículos 165 y 166 del TFUE (que sólo otorgan a la UE una competencia de apoyo, ya que nos referimos al ámbito de la educación). Por lo tanto, la Comisión tiene razón al afirmar que no puede proponer una decisión (instrumento vinculante) para regular estos periodos de prácticas, tal como solicita el Parlamento Europeo.

En la misma línea, está de acuerdo con la Comisión cuando especifica que, dado que estos periodos de prácticas entran en el ámbito de aplicación de los artículos 165 y 166 del TFUE, la Comisión no está obligada a consultar a los interlocutores sociales de la UE de conformidad con las disposiciones del Tratado.

En resumen, el documento de consulta es claro sobre los diferentes tipos de periodos de prácticas (los más comunes) que existen en Europa y, lo que es muy importante, sobre el hecho de que los periodos de prácticas deben distinguirse de los de aprendizaje. Todas estas aclaraciones eran muy necesarias para arrojar luz sobre el debate en torno a los periodos de prácticas de calidad que está teniendo lugar a nivel de la UE.

Estatuto jurídico de los becarios: Además de las diferentes categorías de becarios, es importante determinar si el becario es considerado un trabajador según la legislación nacional y/o la jurisprudencia del TJCE. Si se considera que el becario es un trabajador, estará protegido por los derechos de los trabajadores establecidos en la legislación nacional y de la UE.



A este respecto, la patronal de la industria y la tecnología también comparte las conclusiones de la Comisión que subrayan que la legislación de la UE vigente es relevante para mejorar la calidad de los periodos de prácticas si los becarios son considerados trabajadores según la legislación nacional y/o la jurisprudencia del TJCE.

Remuneración y seguridad social: El documento de consulta también señala la diversidad de los sistemas nacionales en lo que respecta a la clasificación de los distintos tipos de becarios y el correspondiente acceso a los derechos sociales de estas distintas categorías establecidos en la legislación nacional y en los convenios colectivos o en la práctica, incluida la remuneración y el acceso a la protección social.

Por lo que se refiere a la cuestión de la remuneración, la Comisión señala acertadamente que la situación de los becarios en la UE varía en función de su clasificación en el Derecho (laboral) nacional y de las diferentes políticas de remuneración/compensación de los distintos tipos de periodos de prácticas en los Estados miembros.

Del mismo modo, en el caso del acceso a la protección social, la situación de los becarios en la UE varía en función de su clasificación en el Derecho (laboral) nacional y de las normativas nacionales que regulan los distintos tipos de periodos de prácticas.



Este análisis es de gran importancia, ya que existe la tendencia a afirmar que la remuneración determina la calidad de los periodos de prácticas. Sin embargo, en este punto los empresarios del sector tecnológico y de la industria coinciden con la Comisión cuando señala que el valor de los periodos de prácticas para facilitar la transición al empleo depende en gran medida del contenido del aprendizaje.

II- ¿Considera que es necesaria una actuación de la UE para abordar eficazmente los problemas identificados y alcanzar los objetivos fijados?

Posibles ámbitos de actuación de la UE:

El ámbito de aplicación de la QFT: Ceemet no está a favor de ampliar el ámbito de aplicación de la QFT para incluir los periodos de prácticas que forman parte obligatoria de la formación profesional para acceder a determinadas profesiones. Como señala el documento de consulta, estos trabajadores en prácticas suelen ser trabajadores ya cubiertos por la legislación laboral nacional y de la UE. Además, el contenido de estos periodos de prácticas está regulado por la legislación nacional y, como su realización es un requisito obligatorio para acceder a una profesión específica, a menudo se organizan con las asociaciones profesionales pertinentes. No es necesario ampliar el ámbito de aplicación de este tipo de períodos de prácticas.

Por lo tanto, consideramos que el ámbito de aplicación de la QFT debe seguir siendo el mismo y cubrir únicamente los periodos de prácticas que forman parte de las PAML y los periodos de prácticas en el mercado abierto.

Duración de las prácticas: Ceemet considera que la reducción de la duración máxima de los periodos de prácticas es una forma de establecer un límite temporal y, en consecuencia, de eliminar las prácticas abusivas. La renovación de un período de prácticas después de un determinado período debería ser posible bajo ciertas condiciones y siempre teniendo en cuenta que en muchas ocasiones tanto el empresario como el aprendiz pueden considerar que una prolongación del período de prácticas redundaría en interés de ambos. De hecho, los periodos de prácticas de mayor duración sólo son aceptables cuando pueden justificarse en términos de contenido de aprendizaje.

En este contexto, Ceemet considera que la actual QFT es suficientemente pertinente para abordar la duración de un período de prácticas, así como las condiciones en las que puede renovarse un convenio de prácticas. Del mismo modo, considera que fomentar la aplicación práctica de los principios de la QFT sobre el terreno, servirá para garantizar una duración razonable del período de prácticas y también para poner fin a la sucesión de períodos de prácticas.

Remuneración justa y acceso a la protección social: Para los empresarios del sector tecnológico e industrial, estas cuestiones deben abordarse a nivel nacional y deben tener en cuenta las prácticas establecidas y la naturaleza de los sistemas de relaciones laborales. Estamos de acuerdo con la Comisión en que no existe base jurídica para regular la remuneración y la protección social de los becarios a escala de la UE.

Además, los empresarios del sector tecnológico e industrial quieren insistir en que, a la hora de abordar las cuestiones de la remuneración y la protección social, es importante determinar si el trabajador en prácticas se considera o no un trabajador en virtud de la legislación nacional y/o de la UE.

Como bien señala la Comisión, si el becario es considerado un trabajador en virtud de la legislación nacional y/o la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la UE, está cubierto por la legislación pertinente (nacional y de la UE) en este ámbito, como por ejemplo la Recomendación del Consejo sobre el acceso a la protección social de los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia, la Directiva sobre salarios mínimos adecuados, etc. Así pues, los Estados miembros son responsables de garantizar el cumplimiento de la ley a nivel nacional.

En cambio, si nos referimos a los becarios, Ceemet considera que la QFT ya ofrece un marco adecuado para garantizar unas buenas condiciones de trabajo. Por ejemplo, el artículo 8 de la QFT establece que el convenio de prácticas debe aclarar si es aplicable una asignación o compensación y, en su caso, su cuantía. Hay que seguir en esta línea y evitar el término remuneración y utilizar en su lugar indemnización, ya que la remuneración se aplica a los trabajadores y la legislación aplicable a los trabajadores es diferente.

En cuanto a la protección social, la complejidad y la diversidad de los sistemas de protección social de los Estados miembros exigen un firme respeto del principio de subsidiariedad. Así pues, la Comisión debería abstenerse de regular este tema a escala europea.

Como Ceemet considera que la QFT es un marco adecuado para abordar las necesidades de los aprendices, también abogamos por una aplicación práctica reforzada sobre el terreno de los principios de la QFT.

Además, y como en el caso de la legislación, también debemos centrarnos en abordar los retos de la aplicación práctica de los principios de la QFT a nivel nacional. De hecho, el documento de consulta destaca que en 2023 hasta 14 Estados miembros habían introducido o adaptado la legislación existente para aplicar la QFT en sus marcos jurídicos. Sin embargo, la evaluación de la QFT para 2023 también reveló que la aplicación práctica de los principios de la QFT sobre el terreno iba a la zaga de la adaptación normativa en la mayoría de los Estados miembros. Por lo tanto, la atención debe centrarse también en la aplicación de los principios de la QFT a nivel nacional.

Medidas de apoyo: Los empresarios de la industria y la tecnología acogen con satisfacción las medidas de apoyo como el desarrollo de programas y campañas de sensibilización sobre los principios de la QFT. Estas iniciativas deberían dirigirse especialmente a los empleadores, en particular a las pequeñas empresas y microempresas y a los proveedores de prácticas. Las PYME deberían recibir un apoyo específico para tener más posibilidades de ofrecer períodos de prácticas de calidad. Es crucial implicar a los interlocutores sociales en el desarrollo y despliegue de estas medidas.

Posibles instrumentos

Instrumentos no legislativos: Como ya se ha mencionado, los empleadores de la tecnología y la industria acogerían con satisfacción una actualización de la actual Recomendación del Consejo sobre QFT para adaptarla a los cambios que se han producido en el mundo laboral desde 2014.

Por ejemplo, los empresarios de la tecnología y la industria apoyan plenamente que se facilite el acceso a los periodos de prácticas a las personas con discapacidad. En algunos casos, las pymes necesitarían apoyo (por ejemplo, para adaptar el lugar de trabajo u otros) para tener la posibilidad de ofrecer estos periodos de prácticas. También se pide a los responsables políticos que desplieguen un apoyo específico para estas situaciones. Por lo tanto, Ceemet apoya una QFT actualizada que amplíe su cobertura para apoyar un acceso más fácil a los periodos de prácticas para las personas con discapacidad.

En resumen, Ceemet considera que una Recomendación del Consejo actualizada sobre la QFT (que cubra únicamente los periodos de prácticas que forman parte de las ALMP y los periodos de prácticas en el mercado abierto) combinada con iniciativas de concienciación sobre los principios de la QFT, así como con el intercambio de buenas prácticas y el aprendizaje mutuo entre los Estados miembros son formas efectivas de mejorar el desarrollo y la extensión de los periodos de prácticas de calidad.

Además, como ya se ha dicho, es importante reforzar la aplicación práctica de los principios de la QFT sobre el terreno. Vemos aquí un papel clave para los interlocutores sociales. De hecho, como se señala en el propio Marco de Calidad para las Prácticas de 2014: los interlocutores sociales pueden desempeñar un papel para facilitar la aplicación del Marco de Calidad para las Prácticas, en particular mediante la elaboración y puesta a disposición de modelos de convenios de prácticas sencillos y concisos, en particular para su uso por las microempresas y adaptados a sus fines específicos.

Del mismo modo, y como se ha explicado anteriormente, deberíamos abordar los retos de aplicación en torno a la puesta en práctica de los principios de un Marco de calidad de los Periodos de Prácticas a nivel nacional.

Instrumentos legislativos: Ceemet no apoya una directiva para los periodos de prácticas en el mercado laboral abierto, los periodos de prácticas en el contexto de las PAMLy los periodos de prácticas que son una parte obligatoria de la formación profesional, dada la diversidad de las situaciones nacionales. Las normas que rigen los programas de prácticas deben abordarse y determinarse a nivel nacional y deben tener en cuenta las prácticas establecidas y la naturaleza de los sistemas de relaciones laborales.

Además, como se menciona en las observaciones preliminares, los empleadores del sector tecnológico y de la industria consideran que un enfoque demasiado prescriptivo en esta materia podría producir efectos adversos y convertirse en un desincentivo, en particular para las PYME, a la hora de ofrecer periodos de prácticas de calidad.

Para Ceemet, una Recomendación del Consejo actualizada sobre QFT es suficiente para responder a las necesidades de los aprendices sin disuadir a las empresas de ofrecer periodos de prácticas de calidad.

Prácticas que forman parte de programas de educación y formación formales: Ceemet opina que no es necesario que la Comisión presente una Recomendación sobre este tipo de periodos de prácticas. Estos periodos de prácticas forman parte de los programas de educación y formación formales y, por lo tanto, están vinculados a las políticas educativas de los Estados miembros y deben tratarse a nivel nacional.



Además, consideramos que estos periodos de prácticas son una oportunidad para que los estudiantes completen su programa educativo y desarrollen competencias relacionadas con el mercado laboral. Una regulación excesiva en este ámbito podría desincentivar la contratación de becarios por parte de las empresas. Además, es habitual que las empresas ofrezcan algún tipo de compensación, como vales de comida, transporte, etc. No obstante, estamos a favor de un intercambio estructurado de buenas prácticas en este ámbito.

Prácticas problemáticas: En cuanto a estos periodos de prácticas, creemos que la legislación vigente, así como otros instrumentos existentes, son suficientes para abordarlos. Los que se consideran de mala calidad, que no cumplen los requisitos de calidad establecidos en la QFT (por ejemplo, tienen una duración superior a 6 meses sin motivo justificado) pueden abordarse mediante actividades de sensibilización sobre los principios de la QFT. También en este caso, los interlocutores sociales desempeñan un papel clave a la hora de dar a conocer a las empresas y a los aprendices los principios de calidad que se aplican a los periodos de prácticas.

Para hacer frente a los casos en los que los periodos de prácticas no se ajustan a la legislación nacional o de la UE, o a los casos de falsos periodos de prácticas, pedimos que se refuerce la aplicación de la ley a nivel nacional. Hay que supervisar el cumplimiento efectivo de la ley y establecer los controles necesarios para cumplirla.

III- Ceemet no considera la posibilidad de iniciar un diálogo en virtud del artículo 155 del TFUE. El diálogo entre interlocutores sociales en el ámbito de la Unión podrá conducir, si éstos lo desean, al establecimiento de relaciones convencionales, acuerdos incluidos.

Respuesta de Ceemet a la segunda fase de la consulta a los interlocutores sociales sobre una posible revisión de la Directiva sobre los comités de empresa europeos (Directiva 2009/38/CE)

Tras la primera fase de consulta a los interlocutores sociales europeos sobre una posible revisión de la Directiva sobre los comités de empresa europeos, la Comisión Europea ha lanzado su segunda fase de consulta a los interlocutores sociales.

Posición y recomendaciones de Orgalim sobre la propuesta de restricción de PFAS. Transición Verde

Las industrias tecnológicas europeas están plenamente comprometidas con la reducción del contenido de sustancias peligrosas en sus productos para apoyar una economía más circular y un medio ambiente más sano.

Sin embargo, la propuesta de prohibición general de la producción uso y disponibilidad en el mercado de las sustancias alquiladas perfluoradas y polifluoradas (PFAS) afectaría significativamente a la capacidad de las industrias para producir productos robustos y fiables. A continuación, se resumen los mensajes clave de Orgalim sobre la propuesta de restricción de las PFAS:

- La aplicación de una prohibición general de los PFAS pondrá en peligro el cumplimiento del Pacto Verde (objetivos climáticos y economía circular): La industria tecnológica ofrece una amplia gama de soluciones para los retos actuales, tales como semiconductores, baterías de litio, bombas de calor, juntas de alta temperatura, equipos de refrigeración especializados, tecnologías de transmisión y distribución de energía, equipos industriales energéticamente eficientes y bienes profesionales sostenibles. Estos productos sólo pueden fabricarse hoy en día con PFAS y no funcionarían en absoluto o lo harían de forma mucho menos eficiente sin ellos. La propuesta actual reduciría la durabilidad de los productos y un aumento sustancial de la generación de residuos.
- Para los PFAS debería utilizarse un enfoque basado en el riesgo y en las sustancias. Consideramos desproporcionada la propuesta de restricción general de todos los PFAS, independientemente de su toxicidad y perfil de riesgo.
- El uso de PFAS debe seguir siendo posible mientras no se disponga a gran escala de sustitutos adecuados y técnicamente desarrollados.
- La introducción de una obligación de información para los PFAS "añadidos intencionadamente" antes de la introducción de restricciones específicas permitirá que todos los usos pertinentes se incluyan en la evaluación a su debido tiempo y que se soliciten las exenciones necesarias.
- Es necesaria una excepción general a largo plazo con revisión antes de la expiración de los fluoropolímeros sin riesgo relevante.
- Es crucial contar con un procedimiento claramente definido para la solicitud, revisión y prórroga de las excepciones, especialmente en el caso de una restricción amplia de sustancias anteriormente no declarables. Las excepciones previstas actualmente son insuficientes y no tienen en cuenta la relevancia de los PFAS para una amplia gama de usos y las innovaciones en curso en la industria tecnológica.

- Deberá aplicarse el principio de "reparar como se produzca". Se concederán excepciones indefinidas para las piezas de recambio, las piezas reacondicionadas y los equipos, así como para los productos comercializados por primera vez.
- Garantizar la aplicación efectiva a través del sistema de vigilancia del mercado fomentará la igualdad de condiciones.

Para consultar el texto de [posición completo pinchad en este enlace](#).

Comités de Empresa Europeos: consulta a los interlocutores sociales sobre la revisión de la Directiva



Tras la primera fase de consulta lanzada en abril y que obtuvo once respuestas de interlocutores sociales, entre ellos el [texto de BusinessEurope](#), donde se recogían las preocupaciones empresariales de CEOE con respecto a la iniciativa regulatoria de la Comisión y manifestaba nuestra clara intención de entrar a negociar un acuerdo con la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Comisión Europea a finales de julio, inició la segunda fase al considerar que existe margen para mejorar la Directiva relativa a los comités de empresa europeos.

Los interlocutores sociales europeos tendrán hasta el 4 de octubre para enviar sus comentarios sobre las vías de acción que propone la Comisión Europea para hacer que la información y consulta de los trabajadores a nivel transfronterizo sea más efectiva. Tras este periodo, la Comisión decidirá si presenta una propuesta legislativa, aunque también es posible que se inicien las negociaciones para un acuerdo entre los interlocutores sociales europeos si estos así lo deciden.

Desde BusinessEurope ya se está trabajando en un Borrador de Mandato que debe adoptarse formalmente a nivel interno, primero por su Comisión de Asuntos Sociales y posteriormente por su Consejo de Presidentes, órgano de decisión al que se eleva. Este mandato es clave para los negociadores porque recoge los aspectos clave en los que deben incidir y determina el alcance de la negociación.

PAISES
FRANCIA



La UIMM acoge con satisfacción los excelentes resultados obtenidos por el equipo francés de profesiones en el concurso europeo EuroSkills

[EuroSkills⁴](#), el concurso europeo de competencias, acogió del 5 al 9 de septiembre a más de 600 jóvenes profesionales procedentes de 32 países para competir en 43 oficios. La UIMM desea felicitar al Équipe de France des Métiers, que tuvo una actuación especialmente destacada a lo largo de la competición. Los 36 competidores obtuvieron 32 medallas (5 de oro, 5 de plata, 7 de bronce y 15 premios de excelencia), lo que sitúa a Francia en segunda posición por detrás de Austria y por delante de Suiza.

Los jóvenes que competían en especialidades industriales contribuyeron en gran medida a este éxito: en los 5 oficios industriales cubiertos por los competidores del equipo francés (de los 7 oficios en competición), se obtuvieron 5 medallas: 1 de plata (fresado) y 4 de excelencia (soldadura, mecatrónica, control industrial y refrigeración técnica).

Con su compromiso, los competidores y las competidoras, así como las empresas y sus formadores, ilustran la excelencia de toda una industria. En un momento en que la contratación en la industria está sometida a fuertes presiones, contribuyen a poner de relieve las profesiones industriales y a atraer las competencias que la industria necesita. Estos jóvenes talentos encarnan la excelencia industrial francesa a escala europea en sectores estratégicos para el futuro del país. También demuestran que los empleos industriales tienen sentido, que se basan en auténticos conocimientos técnicos transmitidos de generación en generación y que ayudan a encontrar soluciones prácticas a los retos actuales.

Además, al compartir su pasión por su oficio, estos jóvenes campeones promueven la formación asociada al mismo y las oportunidades que la industria ofrece a los jóvenes, que son especialmente vitales en este contexto de escasez de cualificaciones. Cada año, la industria metalúrgica necesita contratar entre 120.000 y 130.000 empleados (estudios BIPE), y actualmente hay 76.000 puestos de trabajo sin cubrir en la industria, la mitad de ellos en el sector metalúrgico.



Este impulso continuó del 14 al 16 de septiembre con la celebración en Lyon las finales nacionales de WorldSkills, al término de las cuales eligió a los miembros del futuro equipo francés de Skills. Este equipo será el encargado de defender los colores de

⁴ [EuroSkills Gdańsk 2023](#): es la octava edición de la competición bienal EuroSkills, el mayor evento de excelencia en educación y formación profesional de Europa.

Francia en la competición mundial de 2024, que también se celebrará en Lyon, seguida de la competición europea de Herning (Dinamarca) en 2025.

[Más información en este enlace](#)

ALEMANIA



Gesamtmetall reclama volver al límite del 40% para las cotizaciones a la Seguridad Social

En enero de 2023, la tasa de cotización total para seguros sociales superó la cifra del 40% por primera vez desde 2012, con un 40,45%. El pasado 1 de julio de 2023 se incrementaron nuevamente las cotizaciones. La razón de esto es el aumento de las primas de los seguros de atención a largo plazo. La suma de las cotizaciones a la Seguridad Social será entonces del 40,8% (en el caso de los empleados sin hijos, incluso del 41,4%), superior a lo que ha sido desde 2006.

Gesamtmetall considera que debido al aumento constante de las cotizaciones a la Seguridad Social, el gobierno del semáforo se está convirtiendo en una verdadera coalición de aumento de las contribuciones. El aumento de las cotizaciones a la Seguridad Social no solo significa que los costes laborales de las empresas aumentarán notablemente y que, inevitablemente, algunos puestos de trabajo ya no valdrán la pena. También aseguran que los empleados tengan menos neto en sus bolsillos que bruto.

Por lo tanto, se hace un llamamiento a los ministros federales responsables para que presenten un concepto lo antes posible sobre cómo las cotizaciones a la Seguridad Social pueden reducirse permanentemente por debajo del límite del 40%. Finalmente se necesitan reformas estructurales sostenibles en las ramas de la seguridad social. Aquí no sólo hay que tener en cuenta los gastos, sino sobre todo las estructuras organizativas y los costes administrativos. Entonces, las reducciones de primas serán de nuevo posibles.

La industria metalúrgica y eléctrica invierte cada año en Alemania alrededor de 70.000 millones de euros en investigación e innovación

El estudio de la consultora IW muestra que las innovaciones son fundamentales para el futuro de las empresas de M+E.

Con un gasto anual de alrededor de 70.000 millones de euros, las empresas de la industria metalúrgica y eléctrica (industria M+E) desempeñan un papel clave en la investigación y la innovación en Alemania. Esto supone alrededor de dos tercios de las inversiones del sector privado y alrededor de la mitad de todas las inversiones en la

economía en su conjunto, según los resultados de un estudio actual realizado por IW Consult en nombre de Gesamtmetall.

Las empresas de M+E suelen ser líderes en tecnología más que la media y están más digitalizadas que el resto de la economía. Esta fuerza innovadora resulta sobre todo de estructuras sistemáticas para la investigación y el desarrollo en las empresas, la participación efectiva de los empleados y la interacción intensiva con clientes y proveedores. El liderazgo tecnológico y las innovaciones para las empresas de M+E son fundamentales para asegurar la posición y la competitividad en el mercado y, por lo tanto, para el futuro empresarial.



La crisis energética tiene a Europa y especialmente a Alemania firmemente en sus garras. Con costes de energía explosivos y un suministro incierto de electricidad y gas, el futuro de las industrias enteras está en juego. Precisamente por eso es importante considerar las relaciones de la estructura económica. El informe de estructura para la industria metalúrgica y eléctrica (M+E) en Alemania muestra en sucesión anual, 2022 por novena vez, estructuras y conexiones que es la rama industrial más importante de Alemania.

La fortaleza económica de Alemania todavía se basa principalmente en una sólida red industrial de valor agregado con (hasta ahora) condiciones de marco gubernamentales e infraestructurales confiadas. La industria M+E en particular, se caracteriza por una amplia cooperación con proveedores, proveedores de servicios e instituciones de investigación en Alemania y en la red paneuropea de valor agregado.

Por un lado, este clúster ofreció un alto nivel de resiliencia y, en combinación con un buen capital humano y altas inversiones en I+D, permitió procesos de innovación cruzada. En relación con un alto grado de internacionalización, los procesos de cambio estructural pasados pudieron gestionarse con éxito a pesar de la intensa competencia global.

La industria alemana de M+E une así una red de sectores que desarrollan y producen las soluciones para los procesos de cambio estructural, que se han visto acelerados nuevamente por la crisis energética. Desde una perspectiva a largo plazo, los resultados se aprecian sobre todo en el mercado laboral: con alrededor de 3,9 millones de empleados, unas 500.000 personas más trabajan en empresas M+E que en 2005. Podría haber aún más si el desarrollo demográfico no hubiera intensificado masivamente la escasez de mano de obra. Sin embargo, los éxitos pasados no son garantía para el desarrollo futuro.

El análisis mundial muestra que los países asiáticos en particular han sido capaces de lograr un desarrollo industrial impresionante gracias a las altas inversiones y han logrado posiciones sólidas en el mercado, especialmente en áreas de alta tecnología.

La crisis energética no debe convertirse en un catalizador de los procesos de desindustrialización europeos. De lo contrario, se producirían daños duraderos en las

estructuras económicas, lo que no solo reduciría las opciones financieras para hacer frente a la llamada transición gemela, sino que aumentaría aún más las dependencias tecnológicas de Europa para su solución. Los políticos tienen la tarea de reducir la carga de costes por encima de la media, los procesos burocráticos obsoletos y los déficits acumulados en infraestructuras y educación para apoyar las inversiones locales con la ayuda de condiciones de ubicación justas.

En opinión de Gesamtmetall: La industria metalúrgica y eléctrica juega un papel central en las innovaciones, la transición energética y la digitalización de la economía y la sociedad en nuestro país. Los resultados del estudio muestran claramente que solo las empresas en competencia global pueden impulsar la innovación en Alemania. Y las empresas están dispuestas a invertir mucho para esto.

Sin embargo, necesitan condiciones marco buenas en las que poder confiar, sobre todo a través de una mayor apertura a la tecnología y una política de suministro consistente. La cada vez mayor escasez de trabajadores cualificados debe combatirse con urgencia a través de una política de educación orientada al desempeño, incentivos para trabajar más y una mejor integración de los inmigrantes en el mercado laboral. En ese sentido son bienvenidos los planes del Ministro Federal de Finanzas para ampliar los incentivos fiscales para la investigación.

El estudio completo "Innovación y digitalización en la industria M+E en Alemania" se puede descargar aquí: <https://www.gesamtmetall.de/zahlen-fakten/strukturbericht/>

ITALIA

Fondo de apoyo a la transición industrial



Con una dotación financiera de 300 millones de euros, el 10 de octubre se abrirá el Fondo de apoyo a la transición industrial, que prevé la concesión de aportaciones a fondo perdido para la ejecución de proyectos de inversión destinados a aumentar la eficiencia energética o el uso eficiente de los recursos.

El fondo tiene como objetivo fomentar la adaptación del sistema productivo italiano a las políticas de la UE en materia de lucha contra el cambio climático. La licitación está abierta a todas las empresas radicadas en todo el territorio nacional, en particular aquellas que operan en los sectores extractivo y manufacturero. Las empresas podrán presentar una única solicitud por unidad de producción, independientemente de la pluralidad de objetivos ambientales que persiga el programa de inversiones.

Programas de inversión elegibles: eficiencia energética, el cambio fundamental del proceso productivo, la instalación de sistemas de autoproducción de energía procedente de fuentes renovables, hidrógeno y sistemas de cogeneración de alto rendimiento; la

reducción del uso de recursos mediante la reutilización, reciclaje o recuperación de materias primas y/o el uso de materias primas recicladas.

Los programas de inversión deben estar dirigidos a perseguir, exclusivamente, una mejora en términos de protección ambiental de los procesos empresariales. No se permiten intervenciones que supongan un aumento de la capacidad de producción, sin perjuicio de los aumentos resultantes de necesidades técnicas, si no superan el 2% respecto a la situación anterior a la intervención.



Los programas de inversión no deben incluir intervenciones obligatorias que deban implementarse de conformidad con las disposiciones regulatorias nacionales o para cumplir con las normas de la Unión Europea adoptadas y vigentes.

Los programas antes mencionados deberán: iniciarse después de la presentación de la solicitud de subvención; prever gastos globales de entre 3 y 20 millones de euros, alcanzarse en un plazo de 36 meses a partir de la fecha de concesión de la contribución.

Es obligatorio adjuntar el informe técnico económico, que será elaborado en forma de tasación jurada, por geólogos, ingenieros y peritos industriales inscritos en el colegio profesional correspondiente o que formen parte del personal de la empresa solicitante, EGE (Experto en Gestión Energética, ESCO, etc).

[Más información en este enlace](#)

ASUNTOS EUROPEOS

Estudio para explorar tendencias y barreras en el uso de la gestión algorítmica en el lugar de trabajo y cómo afecta a trabajadores y empresarios



La Comisión Europea (DG EMPL) está llevando a cabo un estudio para explorar las tendencias y barreras en el uso de la gestión algorítmica en el lugar de trabajo y cómo puede afectar a trabajadores y empresarios. El estudio pretende comprender el contexto, los retos, las oportunidades y las tendencias de la gestión algorítmica en el lugar de trabajo, así como las posibles lagunas en cuanto a la pertinencia y la eficacia de las respuestas jurídicas y políticas existentes a este fenómeno. Las conclusiones del estudio contribuirán probablemente a futuros debates políticos en este ámbito y a identificar respuestas adecuadas para la intervención a nivel de la UE.

Los principales conceptos relevantes para el estudio son los siguientes:

- **Algoritmos:** lista de instrucciones que describen cómo un ordenador puede realizar una acción, resolver un problema o completar una tarea de forma semiautomática o totalmente automatizada (por ejemplo, motores de búsqueda (Google, Bing), algoritmos de clasificación, software de reconocimiento facial, herramientas de recogida automática de datos).
- **Gestión algorítmica:** uso de tecnologías y algoritmos digitales avanzados, incluidos los basados en inteligencia artificial, para supervisar a los trabajadores y automatizar o apoyar las decisiones de gestión.
- **Tecnologías y aplicaciones:** utilizables (ejemplo: llevar un equipo de seguridad con una placa/sonido/notificación), tecnologías de supervisión y vigilancia automáticas (ejemplo: cámaras con reconocimiento facial), chatbots, rastreadores de pulsaciones de teclas, aplicaciones y software que interactúan con los trabajadores (por ejemplo, asignar automáticamente trabajo/tareas, realizar un seguimiento de los KPI).
- **Funciones de gestión que pueden automatizarse mediante la gestión algorítmica:** asignación de turnos de trabajo, recursos, tareas, recogida y tratamiento de datos personales de los trabajadores, formación de los trabajadores, recomendaciones a los trabajadores, supervisión de los trabajadores, evaluación del rendimiento de los trabajadores, contratación de nuevos trabajadores, despido y recompensa de los trabajadores.

Esto también debe considerarse a la luz de la Ley de Inteligencia Artificial, que actualmente se encuentra en la fase de negociaciones del diálogo a tres bandas. El Parlamento Europeo introdujo enmiendas sustanciales al texto de la Comisión, como el art. 29 5.A del informe del Parlamento Europeo, que incluye una disposición específica relativa al despliegue de sistemas de IA en el lugar de trabajo.

[Más información en este enlace](#)

Informe relativo a la evaluación de la Recomendación del Consejo de 19 de diciembre de 2016 sobre "Itinerarios de mejora de las competencias: Nuevas oportunidades para los adultos".

Con fecha 17 de julio de 2023, la Comisión Europea publicó un [Informe relativo a la evaluación de la Recomendación del Consejo de 19 de diciembre de 2016 sobre "Itinerarios de mejora de las competencias: Nuevas oportunidades para los adultos"](#).



Recomendación del Consejo y principales conclusiones de la evaluación:

El objetivo de la Recomendación del Consejo de 2016 sobre los itinerarios de mejora de las capacidades es ofrecer a los adultos con un bajo nivel de capacidades, conocimientos o competencias (por

ejemplo, adultos con una cualificación inferior al nivel secundario) oportunidades para desarrollar capacidades básicas y/o adquirir un conjunto más amplio de capacidades, pertinentes para la participación activa en la sociedad y en el mercado laboral.

Para alcanzar los objetivos de la Recomendación, se invitó a los Estados miembros a proporcionar a los adultos con un bajo nivel de cualificaciones un apoyo personalizado a través de un itinerario integrado que conste de tres etapas:

1. Evaluación de las capacidades: identificación de las capacidades existentes de los adultos y de las lagunas en el conjunto de capacidades que es preciso colmar.

2. Provisión de una oferta de aprendizaje adaptada y flexible: una oferta de aprendizaje que cubra las carencias de competencias específicas identificadas a través de la evaluación de competencias.

3. Validación y reconocimiento: evaluar y certificar las competencias adquiridas y fomentar su certificación para obtener una cualificación formal.

Según la evaluación de 2023, a pesar de los progresos realizados, siguen existiendo importantes retos de aplicación:

- El primer reto principal es el progreso desigual en la aplicación entre los Estados miembros, con grandes discrepancias en las oportunidades de mejora de las cualificaciones disponibles para los adultos poco cualificados.
- El segundo reto principal es que las medidas de aplicación adoptadas por los Estados miembros a menudo siguen siendo de pequeña escala y su alcance efectivo es insuficiente.
- El tercer reto principal es el papel dominante de la financiación de la UE basada en proyectos frente a la financiación estructural nacional.
- El cuarto reto principal es la integración, a menudo insuficiente, de las tres etapas de la Recomendación en un itinerario global, lo que refleja un grado insuficiente de coordinación estratégica.

Además, dado que la escasez de mano de obra y la inadecuación de las cualificaciones van en aumento, la Comisión Europea considera que debería hacerse más para mejorar la aplicación de las recomendaciones del Consejo en la materia. Ante esta situación, se invita a los Estados miembros a:

- Reforzar la cooperación estratégica a nivel nacional para crear itinerarios integrados de mejora de las cualificaciones y abrir comunidades de aprendizaje, entre otras cosas mediante el desarrollo y la revisión de estrategias nacionales de cualificación de todo el gobierno en estrecha colaboración con los

interlocutores sociales, los servicios públicos de empleo y otras partes interesadas pertinentes.

- Fomentar la acción colectiva y un amplio enfoque de asociación en materia de competencias básicas entre las partes interesadas privadas y públicas, incluso a través del Pacto por las Capacidades, centrándose en el lugar de trabajo como entorno de aprendizaje.
- Definir mejor a los beneficiarios de la mejora de las capacidades para reflejar tendencias como la digitalización y ecologización de la economía, asegurándose de que nadie se quede atrás, adaptando al mismo tiempo las medidas de apoyo y adaptándolas a las necesidades específicas de cada persona.
- Ampliar el alcance de la comunicación, en particular a los "más difíciles de alcanzar", evitando al mismo tiempo la estigmatización mediante un énfasis en los beneficios futuros de la mejora de las cualificaciones en contraposición a los déficits de cualificaciones actuales.
- Utilizar los importantes recursos de la UE en el marco de los Planes Nacionales de Recuperación y Resiliencia y los programas del Fondo Social Europeo Plus para impulsar la inversión en cualificaciones, infraestructuras y reformas nacionales, y mantenerlos a través de la financiación nacional a medio y largo plazo para lograr mejoras estructurales.
- Utilizar la aplicación de la Recomendación del Consejo sobre Cuentas Individuales de Aprendizaje (ILA) para ampliar la oferta de oportunidades de formación de calidad, flexibles y adaptadas que no estigmaticen, y facilitar su fácil integración con la evaluación de capacidades, la validación y la orientación profesional con el apoyo de una financiación nacional adecuada.
- Aprovechar la aplicación de la Recomendación del Consejo sobre microcredenciales para aumentar la transparencia y el reconocimiento de los resultados de los cursos de formación breves.

Propuestas Comité Económico y Social Europeo (CESE) para la competitividad de la industria europea

En línea con su documento de prioridades, el Grupo de Empresarios (Grupo I) del Comité Económico y Social Europeo, presentó en el mes de julio una publicación en la que recalca la importancia de reforzar la competitividad de la industria europea a través de: (i) unas condiciones equitativas que permitan competir a las empresas a nivel internacional; (ii) un acceso competitivo a los recursos y materias primas críticas y (iii)



un marco regulatorio y fiscal favorables para las empresas. Igualmente, expone como elementos a evitar para no poner en peligro la competitividad de la industria europea, la introducción de normas, impuestos o subvenciones que puedan distorsionar el mercado único.

<https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/qe-03-23-182-en-n.pdf>

Empleo: Audiencia parlamentaria sobre las competencias y los empleos del futuro

El pasado 17 de julio, la Comisión parlamentaria de Empleo y Asuntos Sociales (EMPL) del Parlamento Europeo mantuvo una audiencia sobre las competencias y los empleos del futuro con representantes de agencias europeas, organizaciones internacionales e interlocutores sociales europeos.

[BusinessEurope, en línea con su declaración publicada el 27 de junio](#), expuso la necesidad de que la Comisión Europea elabore un plan de acción, en colaboración con los Estados miembros y los interlocutores sociales, para abordar la actual escasez de mano de obra y competencias. Además, consideró que para disminuir las tasas de inactividad es preciso mejorar los servicios de orientación profesional y fomentar la migración laboral legal, la formación de adultos y la formación profesional. En este sentido, la Autoridad Laboral Europea abogó por acabar con el estigma de la formación profesional y los estereotipos de género vinculados a algunas profesiones.

[Eurofound](#)⁵ subrayó la importancia de facilitar la formación en el puesto de trabajo y propuso algunas soluciones a la escasez de mano de obra, como aumentar el atractivo de algunos sectores, hacer un mejor uso de la mano de obra disponible o mejorar los sistemas de formación. Por último, la Confederación Europea de Sindicatos incidió en evitar que las inversiones en competencias aumenten las desigualdades entre Estados miembros y se posicionó a favor de la migración legal siempre que sea con empleo de calidad y se refuercen los sistemas nacionales de protección social.

PYME: nuevo paquete legislativo para fomentar su competitividad y resiliencia: Reglamento sobre morosidad

El paquete presentado por la Comisión Europea el pasado 12 de septiembre incluye, en primer lugar, una propuesta de **Reglamento sobre morosidad**.



Este Reglamento sustituiría a la Directiva de 2011 para establecer un plazo máximo de 30 días para las transacciones comerciales empresa-administración pública (B2G) y entre empresas (B2B), el pago obligatorio y automático de los intereses y el establecimiento

⁵ Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound)

en los Estados miembros de una autoridad encargada de velar por la correcta implementación de las normas. Incluye además la puesta a disposición de las PYME de formación pública sobre gestión de créditos y finanzas. Con estas nuevas medidas, el Ejecutivo europeo busca reducir el número de quiebras debido a pagos tardíos o impagos. De lograrse un acuerdo entre los legisladores, las nuevas normas serían de obligado cumplimiento tras un año de su entrada en vigor.

Texto reglamento: https://single-market-economy.ec.europa.eu/publications/proposal-regulation-combating-late-payment-commercial-transactions_es

Más info: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/qanda_23_4412

En segundo lugar, el paquete sobre PYME contiene una propuesta de Directiva para el establecimiento de un sistema fiscal basado en la sede principal de la empresa (HOT, por sus siglas en inglés) https://taxation-customs.ec.europa.eu/system/files/2023-09/COM_2023_528_1_EN_ACT_part1_v4.pdf

Esta pretende simplificar la interacción de las PYME con las autoridades fiscales de los países en los que operan fijando una única administración a la que adherirse, siendo ésta en la que se fije su sede principal durante al menos cinco años. La reducción de los costes de compliance busca fomentar la internacionalización y el aprovechamiento del Mercado Único.

Por último, se acompaña de una **Comunicación con medidas no legislativas para fortalecer la competitividad de las PYME.**

https://single-market-economy.ec.europa.eu/publications/sme-relief-package_es

Entre ellas: la mejora del acceso a la financiación, la efectiva implementación del Test PYME, el nombramiento de un Enviado PYME de la UE, la simplificación de ciertos procedimientos administrativos y la revisión de los umbrales de la definición de PYME a finales de 2023. BusinessEurope celebró las nuevas medidas en pos de una mejora de la competitividad, de la reducción de las cargas administrativas y del uso efectivo de herramientas como el Test PYME. No obstante, mostró preocupación por la propuesta de Reglamento sobre morosidad al considerar que pone en riesgo la libertad contractual entre las partes.

Más info: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/qanda_23_4406

Fondos NextGenerationEU: quinto informe de seguimiento de CEOE



A finales del mes de septiembre fue publicado el Quinto Informe de Seguimiento de los Proyectos Estratégicos para la Recuperación y Transformación Económica (PERTE) elaborado por la Oficina de Proyectos Europeos de CEOE. Con vistas a la recepción de los 94.000 millones € restantes de los fondos NextGenerationEU, CEOE considera fundamental reajustar el avance de los hitos y objetivos del Plan

durante la negociación de la Adenda para dar un mayor protagonismo al sector privado y a la gestión autonómica.

Hasta la fecha, de los 37.036 millones € recibidos en concepto de subvenciones, según los últimos datos oficiales se han adjudicado fondos por valor de 27.300 millones €, con las empresas siendo beneficiarias directas del 48%. Así, CEOE defiende, entre otras, la incorporación de bonificaciones fiscales o el establecimiento de moratorias y aplazamiento de pagos a la Seguridad Social y a Hacienda para garantizar la liquidez, financiación y la solvencia para las PYME.

Se pide además dar un impulso a los Proyectos Importantes de Interés Común (IPCEI), de forma que se fortalezca la autonomía estratégica de España a nivel europeo; para lo que resulta fundamental definir los sectores y capacidades clave a nivel territorial para impulsarla. En esta ocasión, el quinto Informe incluye también un análisis monográfico de los fondos destinados a recursos hídricos en España. Como próximos pasos, el Gobierno debe solicitar a la Comisión Europea el cuarto desembolso, por valor de 10.000 millones €.

Informe completo: <https://www.ceoe.es/es/publicaciones/union-europea/informe-de-seguimiento-de-los-fondos-next-generation-en-espana-2>

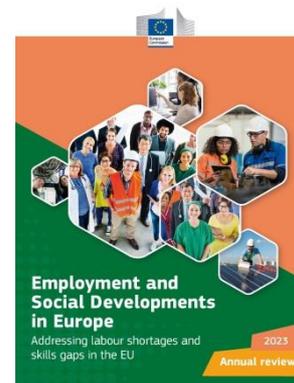
NOTICIAS DE LA UNIÓN EUROPEA

Empleo: Informe sobre Empleo y Avances Sociales 2023

El [Informe de la Comisión Europea](#) destaca que, a pesar del impacto de la guerra en Ucrania sobre la economía europea, esta creció en un 3,5% en 2022, con una tasa de empleo de 74,6% y una tasa de desempleo del 6,2%, alcanzando un máximo y mínimo histórico, respectivamente.

Sin embargo, concluye que algunos grupos, como las mujeres o las personas con discapacidad, siguen teniendo una representación baja en el mercado laboral. Sobre el desempleo juvenil señala que, aunque ha disminuido desde el año pasado, sigue siendo alto, situándose en un 14,5%. Respecto a la escasez de mano de obra, establece que existe en varios sectores y en profesiones de todos los niveles de cualificaciones y se prevé que siga aumentando.

No obstante, las razones que resultan en dicha escasez varían, pudiendo estar relacionada con cuestiones como las condiciones laborales o la falta de las competencias especializadas requeridas en el sector. Para abordar los problemas existentes, el Informe realiza también una serie de recomendaciones como: aumentar la inversión en la formación de adultos, eliminar las barreras de acceso al empleo a



través de educación y cuidado infantil accesible y asequible, mejorar las condiciones laborales y los salarios o promover el diálogo social. [Más información en este enlace](#)

América Latina y el Caribe: síntesis de la III Cumbre UE-CELAC

La Cumbre UE-Comunidad de Estados Latinoamericanos y del Caribe (CELAC) reunió a mediados del mes de julio en Bruselas, después de ocho años, a los jefes de Estado y de Gobierno de los Estados miembros de la UE y de la CELAC, junto con los presidentes del Consejo Europeo y de la Comisión Europea, bajo el objetivo de profundizar la asociación estratégica y estrechar lazos económicos, sociales y culturales entre ambas regiones.

En la [declaración conjunta final](#), respaldada por todos los países excepto uno (Nicaragua), los dirigentes de la UE y la CELAC acuerdan celebrar cumbres cada dos años para impulsar el diálogo político birregional. Asimismo, en lo que respecta al comercio e inversión, valoran positivamente los procesos en curso encaminados a la firma en los próximos meses del acuerdo modernizado UE-Chile y UE-México, y toman nota de los trabajos en curso en relación con Mercosur. En cuanto a Ucrania, el texto refleja la preocupación de los líderes sobre la guerra en curso y subraya la necesidad de una paz justa y duradera en consonancia con la Carta de las Naciones Unidas. Además, en materia medioambiental, se recalca la importancia de cumplir el compromiso adquirido conjuntamente por los países desarrollados de movilizar con celeridad 100.000 millones de dólares al año para financiar la lucha contra el cambio climático.

Presidencia española del Consejo de la UE: CEOE acoge el foro “Resilient EU2030: Una visión estratégica para fortalecer la seguridad y el liderazgo global de Europa en esta década”

El encuentro celebrado el pasado 15 de septiembre en la sede de CEOE en Madrid en colaboración con la Presidencia del Gobierno de España, el presidente del Gobierno en funciones presentó el [documento Resilient EU2030⁶](#), la propuesta estratégica de la presidencia española del Consejo de la UE para fortalecer la seguridad económica y el liderazgo global en la región en esta década, que servirá de base para los debates durante el Consejo Europeo informal en Granada los próximos 5 y 6 de octubre. Durante el discurso de apertura, el presidente de CEOE y vicepresidente de BusinessEurope, Antonio Garamendi, incidió en la necesidad de “poner la



⁶ Trabajo, fruto de la colaboración de más de 250 expertos y 80 ministerios de los 27 Estados Miembros, propone una hoja de ruta innovadora, equilibrada y realista para garantizar la Autonomía Estratégica Abierta y el liderazgo tecnológico y económico de la UE de aquí a 2030. <https://futuros.gob.es/sites/default/files/2023-09/RESILIENTEU2030.pdf>

competitividad en el centro de las políticas de la UE”, añadiendo que para ello es fundamental “invertir en innovación”.

Asimismo, el presidente de BusinessEurope, Frederik Persson, afirmó que “las tensiones geopolíticas, la transformación digital y verde o la adaptación de la fuerza laboral” pueden ser “oportunidades” para conseguir una Europa más competitiva. Por su parte, el presidente del Gobierno en funciones subrayó que Europa “necesita más fábricas y más empresas”, especialmente en sectores estratégicos como el energético, tecnológico, sanitario o agroalimentario. Durante el foro se celebraron dos mesas redondas temáticas sobre comercio internacional y multilateralismo y sobre competitividad empresarial y resiliencia económica, respectivamente, en las que tomaron parte los máximos responsables de empresas y organizaciones de distintos sectores.

Más información sobre el encuentro en este [enlace](#)