

**Asamblea Anual de la  
Unión de Técnicos y Cuadros de la  
Unión General de Trabajadoras y  
Trabajadores (UTC-UGT)**

**Informe de Actividades**



## ÍNDICE

<b>Prólogo.....</b>	<b>1</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>5</b>
<b>Informe de Actividades de la UTC-UGT.....</b>	<b>9</b>
<b>Informe de Actividades de EUROCADRES.....</b>	<b>12</b>



## **Prólogo de la Coordinadora Confederal de la Unión de Técnicos y Cuadros de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UTC-UGT)**

A pesar de los diversos desafíos a los que nos hemos enfrentado este año, las y los profesionales y directivas/os han seguido liderando nuestra doble transición, la verde y la digital, navegando por un mundo laboral en constante cambio y adaptándose al nuevo escenario laboral post-COVID. Desde UTC-UGT, a nivel estatal, como desde Eurocadres, a nivel europeo, hemos seguido representando al colectivo de personas trabajadoras que crece con mayor rapidez -38% en España y 45% en Europa-, garantizando que la negociación colectiva tenga en cuenta sus necesidades y prioridades, al tiempo que diseñamos estrategias para hacer propuestas que mejoren sus condiciones de trabajo.

La implicación en UTC-UGT y en Eurocadres del colectivo de personas asalariadas al que representamos ha sido fundamental para orientar nuestros esfuerzos a que vayan en la buena dirección. En la conferencia de 2021 adoptamos nuestro ambicioso programa político para el periodo 2022 - 2025, con líneas maestras que nos proporcionaban objetivos a alcanzar para las y los profesionales y directivas/os de España y de Europa.

En el panorama europeo podemos decir que el Parlamento, la Comisión y el Consejo han promovido iniciativas de gran alcance. Sin embargo, con la invasión de Ucrania por parte de Rusia, la vida cotidiana de las personas trabajadoras de todo el continente se ha visto afectada y, por supuesto, ha alterado el orden de prioridades de las instituciones de Bruselas.

La doble transición, verde y digital, exigen que, como sindicatos, trabajemos para que las instituciones, a nivel estatal y europeo, den respuesta a las necesidades de las y los profesionales y directivas/os, ya que sus circunstancias laborales se están viendo desafiadas por las nuevas formas de trabajo en un escenario laboral cambiante donde se encuentran escenarios tan variopintos como las plataformas, los falsos autónomos, y formas de organización del trabajo distintas como es el teletrabajo o trabajo a distancia.

Hemos comprobado que las personas trabajadoras post-COVID se ven cada vez más explotados por parte de las grandes empresas de plataformas. A nivel europeo, Eurocadres ha apoyado la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales. El propósito de esta directiva, que está destinada a

aplicarse en todo tipo de plataformas digitales, es la correcta clasificación como personas trabajadoras por cuenta ajena de aquellas personas que prestan sus servicios en las plataformas y poner fin a la figura de los "falsos autónomos" que han proliferado en estos entornos. Además, también se persigue garantizar la equidad, la transparencia y la rendición de cuentas de la gestión que se hace de los algoritmos. De este modo se procurará que las personas trabajadoras y sus representantes tengan derecho a ser informadas sobre los algoritmos empleados en la configuración y organización de su trabajo, así como sobre la toma de decisiones automatizadas en las empresas.

Desde UTC-UGT, a través de Eurocadres, hemos impulsado esta propuesta como país pionero en la configuración y desarrollo de una normativa que ha conseguido garantizar derechos laborales a las personas dedicadas al reparto en plataformas digitales, con la denominada Ley Rider, aprobada en mayo de 2021. Para Eurocadres, uno de los aspectos fundamentales, en este sentido, ha sido la necesidad de proteger a las personas trabajadoras en relación con todo lo que tiene que ver con la digitalización del trabajo. Hemos presionado para que, en la Directiva, se incluya la transparencia algorítmica y la evaluación de los sistemas de IA por parte de personas expertas, tal y como propusimos en los anteriores informes del Parlamento Europeo.

Además, una legislación tan importante como la Ley de Servicios Digitales (DSA), la Ley de Mercados Digitales (DMA) y la Ley de Inteligencia Artificial (AI) serán herramientas que garanticen los derechos de las personas trabajadoras en un mundo laboral en evolución donde las y los trabajadoras/es no pueden seguir siendo explotadas mediante el uso de herramientas digitales, y, en este sentido, esta Directiva ofrece la oportunidad de dar una solución a este problema.

La filtración de los UberFiles en julio demostró hasta dónde están dispuestas a llegar las plataformas para proteger su sistema, y lo que podemos esperar a lo largo de las negociaciones con ellas. Los sindicatos en Europa deben seguir velando por la protección de las personas trabajadoras, independientemente del tipo de trabajo que tengan, además de luchar para cerrar las lagunas legales que las empresas utilizan para abusar de los derechos de las personas trabajadoras.

Por otro lado, la "epidemia" de salud mental en Europa ha estado entre las principales prioridades de las y los responsables políticas/os. Nuestra campaña EndStress ha aumentado el número de miembros significativamente y, además, incluimos la petición de una directiva sobre riesgos psicosociales, junto con nuestro apoyo a dos informes del Parlamento Europeo. Aunque la Comisión Europea no ha propuesto legislación hasta ahora, la próxima Presidencia sueca del Consejo de la Unión

Europea está dispuesta a dar prioridad a los riesgos psicosociales en su agenda política, lo que se ha confirmado mediante reuniones con el funcionariado sueco en Bruselas. Puesto que hay un llamamiento unánime por parte de las y los eurodiputadas/os, nuestra campaña continuará desarrollándose durante el próximo año 2023.

Este año se han producido avances en la lucha por la igualdad de género, con la Directiva sobre las mujeres en los consejos de administración acordada por las instituciones de la UE, la Directiva sobre la transparencia salarial que se está debatiendo en el Parlamento y un Proyecto de Directiva sobre la lucha contra la violencia y la violencia doméstica también propuesto por la Comisión. Aunque todavía queda mucho camino por recorrer antes de alcanzar la paridad entre géneros, las y los profesionales y directivas/os se beneficiarán sin duda de estas acciones, aunque su impacto total no se percibirá hasta que su aplicación sea generalizada.

La agenda europea ha estado dominada por el paso a una economía digitalizada y con bajas emisiones de carbono sin que las y los responsables políticas/os tengan en cuenta el papel que desempeñan las y los profesionales para que estas transiciones tengan éxito, ya que hay que dotar a las y los trabajadoras/es de las herramientas necesarias para aprovechar las oportunidades que se presentan. La recualificación ha sido el tema de varios talleres y seminarios realizados durante 2021 y 2022, y nuestra principal contribución durante la Cumbre Social Tripartita de marzo. Los líderes europeos deben dar prioridad a la recualificación de las y los trabajadoras/es, ya que el 46,1% de la población adulta, aproximadamente 128 millones de personas adultas en Europa, necesita esta formación.

El año que viene se presenta lleno de retos y oportunidades. Cambiar la vida de las y los profesionales y directivas/os para mejor sólo será posible con la aportación de todas y todos los miembros. Agradecemos vuestro compromiso en los últimos doce meses y os animamos a uniros a nuestros grupos de trabajo y a marcar, con vuestra contribución, la diferencia. No nos quedaremos quietos en 2023 y esperamos que nuestros esfuerzos conjuntos mejoren la vida del colectivo al que representamos: las y los profesionales y directivas/os. El gran reto sindical para los próximos años consiste en avanzar en la Negociación Colectiva a través del reforzamiento de los principales pilares del debilitado Modelo Social Europeo.

Desde el Sindicato y, en concreto, desde la UTC-UGT seguiremos trabajando para responder a las demandas de este grupo de personas asalariadas que se afianza en un mercado laboral en constante cambio.



**Paula Ruiz Torres**  
**Coordinadora de la UTC-UGT**



## Introducción

Las economías occidentales han visto como los últimos cien años han consolidado la tendencia al crecimiento del sector servicios que, junto al aumento generalizado del nivel y diversificación de las cualificaciones profesionales, ha conllevado un incremento de la pequeña y mediana empresa y de las personas trabajadoras autónomas, cuyas condiciones laborales son, en muchos casos, inciertas y se encuentran sometidas a una flexibilidad extrema.

Debemos adaptarnos a una economía que exige un cambio del modelo productivo, que permita proteger nuestro modelo social, que modifique el patrón de crecimiento en una economía globalizada y altamente competitiva y que se sustente en actividades que den solidez al crecimiento, estabilidad al volumen y calidad al empleo, así como que aporte valor añadido e innovación. Para ello, se hace imprescindible una profunda recualificación laboral, tecnológica y organizativa de nuestro actual modelo económico que, basado en el conocimiento y la experiencia, concite importantes, crecientes y progresivos cambios en la configuración de la población ocupada y en el modelo organizativo de las empresas, con transferencias de responsabilidades fragmentadas de gestión, y la extensión del concepto *profesionalismo* como marcas de identidad de los nuevos perfiles laborales.

La evolución de nuestro mercado laboral, más allá de las consecuencias de la crisis económica, muestra la consolidación de una tendencia a la extensión del citado *profesionalismo*, que trasciende las profesiones liberales clásicas, lo que pone en entredicho la forma de representación de los distintos *trabajadores*, término que incluye desde los trabajadores manuales hasta el colectivo de Profesionales, Directivas/os, Técnicas/os y Cuadros.

La clase trabajadora de hoy ya no es la de hace cincuenta años y los Profesionales, Directivas/os, Técnicas/os y Cuadros representan, según la Encuesta de Población Activa nacional de 2022, el 38% de las personas trabajadoras, alcanzando en Europa el 45% de éstos y su importancia no deja de crecer, cuantitativa y cualitativamente, lo que hace imprescindible que la diversificación laboral cuente con un movimiento sindical plural y diverso.

La UGT debe atender a este colectivo de asalariadas/os, adecuando su estructura a los nuevos perfiles laborales para que, a través de la Unión de Técnicos y Cuadros (UTC), a nivel Confederal, y de las Agrupaciones de Técnicos y Cuadros (ATCs) de las Federaciones Estatales y Uniones Territoriales, se les integre en el Sindicato, otorgándoles identidad, mayor visibilidad, espacio en la vida orgánica y presencia en una acción sindical específica.

En el marco de la negociación colectiva y en el ámbito del convenio colectivo deben ampararse las condiciones laborales y contractuales que afectan a todas las personas asalariadas de un sector, globalizando los ámbitos personales para que ninguna persona trabajadora quede excluida, especificando aquellos aspectos que atañen y afectan, directamente, a profesionales, directivas/os, técnicas/os y cuadros. Por ello, para negociar su singular problemática y luchar contra la individualización de las relaciones laborales, contra los “convenios franja”, y para que, en su lugar, se negocien “franjas en los convenios”, y se recupere, así, el perfil regulador de desigualdades y protector de derechos que tiene la negociación colectiva, se hace imprescindible la presencia de este grupo de personas trabajadoras en la acción sindical que se desarrolla dentro de las secciones sindicales, así como en los procesos electorales y mesas de negociación.

Para que, en un sector, todas las personas trabajadoras, en general, y el colectivo de profesionales, directivas/os, técnicas/os y cuadros, en particular, estén adecuadamente encuadrados, se hace necesario que haya una estructura sectorial en la negociación colectiva, cuyo marco estatal de partida es el de los convenios colectivos que proponga cada federación estatal. El convenio sectorial estatal regula y fija la distribución y reglas de actuación en la aplicación de las diferentes materias, partiendo de su vertebración y desarrollo en cada ámbito. Así, en defecto de negociación colectiva sectorial estatal, será en la comunidad autónoma o provincial donde recaiga la responsabilidad de la negociación colectiva sectorial.

Es fundamental que el convenio colectivo procure la mejor eficacia personal, definiendo, claramente, el ámbito y posterior seguimiento de su aplicación. Además, para atender las reivindicaciones específicas del grupo de personas asalariadas al que hacemos referencia, el convenio colectivo tendrá que recoger los siguientes aspectos:

- Clasificación profesional que responda a criterios objetivos, desarrollo de la carrera profesional, equiparando el nivel profesional, el salario, la responsabilidad y el contenido a las tareas de cada tramo del escalón profesional y, siempre, bajo la tutela sindical para garantizar su ejecución, desarrollo y revisión; pactando, para ello, sistemas de valoración de puestos de trabajo que garanticen la neutralidad e imparcialidad, potenciando el liderazgo femenino y evitando la discriminación cuando ésta se produzca.

- Inclusión de su régimen específico de jornada y tiempo de trabajo que permita una auténtica conciliación de su vida laboral, familiar y personal para que repercuta positivamente en la salud de la persona trabajadora y en su desempeño profesional.
- Participación de las y los profesionales, directivas/os, técnicas/os y cuadros en la formación continua, especialmente cuando ésta vaya asociada a cambios organizativos, que han de ir acompañados de planes de formación específica, contemplando que, aquellos que impliquen el uso de nuevas tecnologías de la información y comunicación, deberán contar con las debidas instrucciones pactadas sobre las garantías y derechos de su uso, tanto individual como colectivo, para evitar conflictos.
- Acreditación de las competencias profesionales adquiridas por las personas trabajadoras mediante procesos formativos (formales y no formales) como experiencia laboral, puesto que cumple una doble función: constituye un derecho de la persona trabajadora, aportándole cualificación, y supone un beneficio para la empresa porque propicia el desarrollo e innovación de la actividad en cada sector.
- Incorporación de las condiciones para su movilidad geográfica y funcional, asociada esta última a la formación continua o aprendizaje permanente, de acuerdo con el conocimiento previo y, si es el caso, con el informe sindical previo de valoración en cuanto a su idoneidad, especificando las condiciones económicas y sociales en las que pueden producirse los traslados y los cambios de sus funciones y garantizando una correcta aplicación de las mismas para evitar abusos.
- Definición de las enfermedades profesionales de cada sector, incluyendo las calificadas como psicosociales, que afectan de manera creciente a las y los Profesionales y Técnicas/os, incorporando el acoso laboral (*mobbing*) y el síndrome del quemado (*burnt-out*) en las mismas.

La experiencia y realidad nacional e internacional demuestran que la participación del colectivo de asalariadas/os cualificadas/os -profesionales, directivas/os, técnicas/os y cuadros- en organizaciones sindicales fuertes, que expresen, fielmente, sus inquietudes, necesidades y reivindicaciones, constituye la única vía para conseguir tanto su plena y armónica integración en el mundo laboral, como la salvaguarda, defensa y negociación de los derechos y condiciones laborales singulares que se derivan de su desempeño profesional. Por tanto, UGT, a través de UTC, debe

reforzar la defensa de las y los profesionales, directivos/os, técnicas/os y cuadros en la acción internacional y, de manera específica, a través de Eurocadres.

UGT debe tomar conciencia de que, en el cambio de modelo productivo que el país precisa, la formación y la cualificación profesional contribuye a conseguir una igualdad real en las relaciones laborales, y de que, en el citado cambio, las y los profesionales, directivos/os, técnicas/os y cuadros desempeñan un papel fundamental, debiendo la negociación colectiva cubrir los déficits que nuestra acción sindical tiene en relación con ellas y ellos para que se sientan representadas/os y se acerquen a UGT.

## Informe de actividades de la UTC-UGT

El presente *Informe de Actividades* destaca los aspectos más significativos que UTC-UGT ha desarrollado desde que se celebrara la pasada Asamblea Anual, en noviembre de 2021.

El período comprendido entre el 18 de noviembre de 2021 y el 24 de noviembre de 2022 ha supuesto que la representación de las y los profesionales, directivas/os, técnicas/os y cuadros se haya visto impulsada, aún más, desde el seno de nuestra organización sindical, convirtiéndose en una apuesta decidida por convertirla en objetivo estratégico de la Confederación en pro de conseguir, en clave interna, la concienciación y reconocimiento del trabajo que, desde hace 36 años, 1986-2022), vienen realizando tanto UTC-UGT como las Agrupaciones de Técnicos y Cuadros (ATCs) y, en clave externa, una mayor representación e integración de las y los profesionales, directivas/os, técnicas/os y cuadros en el sindicato, adaptándose a la realidad existente y reconociendo el papel del profesionalismo como elemento de identidad de un colectivo en constante crecimiento que necesita identidad y visibilidad, así como espacio en la vida orgánica y presencia en nuestra acción sindical,

En este sentido, se presentan acciones articuladas en torno al eje estatal, en UTC; y en el europeo, a través de Eurocadres, buscando ambos conseguir los objetivos definidos por el *Plan de Trabajo* presentado por la Coordinadora a la Junta Directiva de UTC-UGT entre diciembre de 2021 y noviembre de 2022.

En este apartado, se exponen los temas desarrollados en el ámbito estatal:

- **Fomento e impulso de la creación de las ATCs** en las Uniones Territoriales donde no estuvieran constituidas, designación y/o sustitución de las y los coordinadoras/es donde, estando constituidas, no se hubieran asignado las competencias a ninguna secretaria y, por último, constitución de las estructuras funcionales, según el artículo 3, epígrafe 3.3. del Reglamento de la UTC que dice que UTC-UGT estará integrada y estructurada por "estructuras funcionales que, como agrupaciones con denominaciones específicas, agrupen, a nivel confederal, a los colectivos de las diferentes federaciones y uniones atendiendo a su perfil, titulación o ejercicio profesional".

Entre 2021 y 2022 se han constituido y/o renovado las coordinaciones de las ATCs de las tres federaciones estatales, de la UCA de Andalucía, de la de Madrid, de la de Castilla y León, de la de Aragón, de la de Cataluña, de la de Asturias, de la de Euskadi, y de la Agrupación de Periodistas de FeSMC.

- Asimismo, **siguiendo la resolución del 43º Congreso Confederado de UGT**, en el mes de junio de 2022 se constituyó la Agrupación de Ciencia e Investigación (ACI de UTC-UGT), estructura funcional confederal que representa al personal científico e investigador de nuestro sindicato que trabaja en empresas tanto del ámbito privado como del público y que, por tanto, da cobertura a todas las personas trabajadoras de este colectivo de las tres federaciones de UGT.
- **Ponencias y moderaciones en encuentros y seminarios presenciales y virtuales:**
  - ✓ Conferencia *Política industrial para transición justa*. UGT-FICA y Fundación Friedrich Ebert Stiftung. Moderación.
  - ✓ Jornada *Mujeres y sindicalismo*. UGT Madrid.
  - ✓ Ponencia *El papel de las y los profesionales y directivos/os en la era digital*. III Congreso La era digital humanista. Asociación Premios Ciudadanos.
  - ✓ UTC-UGT fue galardonada con el Premio Ciudadanos por su 35 aniversario.
  - ✓ Ponencia *Digitalización de las relaciones laborales: el reto de humanizar los algoritmos*. Jornadas de acción sindical de UGT-FICA Andalucía.
  - ✓ El sindicato como interlocutor en el diálogo social y la negociación colectiva. Encuentro de jóvenes UGT-FICA. Moderación.
  - ✓ Liderazgo femenino: retos y oportunidades. Jornada de la mujer UGT-FICA. Moderación.
  - ✓ Ponencia *El empleo del futuro: retos y oportunidades*. Curso de verano El Escorial. UGT-Madrid y UCM.
  - ✓ Asamblea UGT-FICA Aragón.
  - ✓ Aproximación a los conceptos de algoritmia, *big data* e IA.
  - ✓ Ponencia *Técnicos y cuadros: asignatura pendiente*. Jornada Análisis sindical de las nuevas formas de trabajo. UGT-FICA Andalucía.
  - ✓ Ponencia: *Profesionales del futuro: ¡retengamos el talento!* Jornada Análisis sindical de las nuevas formas de trabajo. UGT-FICA Andalucía.
  - ✓ Plataforma de la campaña [endstress.eu](https://endstress.eu)
  - ✓ Conferencia de los ministros de los estados miembros de la Unión Europea sobre el empoderamiento femenino como factor clave en la igualdad de derechos.
- **Recopilación de datos, mediante encuesta realizada entre la UTC-UGT, a profesionales, directiva/os, técnicas/os y cuadros sobre teletrabajo, aún en proceso, para analizar los efectos que la pandemia estaba teniendo sobre el colectivo.**

- **Realización de material de apoyo específico para Técnicos y Cuadros de cara a las elecciones sindicales.**
- **Colaboración con Unión Profesional:**
  - ✓ Il Congreso de las Profesionales, al que nuestro Secretario General, Pepe Álvarez, asistió e intervino.
  - ✓ Participación en los *webinars* de UTC-UGT.
  - ✓ Participación en el Congreso de Eurocadres y en los actos del 35 aniversario de la UTC.
- **Difusión en medios:**
  - Diario16:**
    - ✓ Hay que impulsar una transformación digital centrada en la igualdad de mujeres y hombres.
    - ✓ La Unión de Técnicos y Cuadros denuncia la discriminación y la desigualdad que sufren las mujeres.
    - ✓ La Unión Europea abre los ojos sobre los riesgos psicosociales en el entorno laboral.
    - ✓ Digitalización en la agenda de la Unión Europea. ¿Cuál es el impacto en el centro de trabajo?
  - Revista Profesionales:**
    - ✓ Número 195: La directiva de *Whistleblowers* y su importancia en el marco europeo.
    - ✓ Número 197: Ahora la ciencia, ahora ACI UTC-UGT.
    - ✓ Número 198: Sin legislación europea sobre riesgos psicosociales, las personas trabajadoras siguen sufriendo.
    - ✓ Encuentro entre el Secretario Confederal Fernando Luján y la Presidenta de Unión Profesional.
  - Blog Eurocadres:**
    - ✓ *An opportunity we cannot miss* (sobre la jornada de 32 horas laborales).
    - ✓ *The time for research, development and innovation is now* (ahora es el momento de la I+D+i).
    - ✓ Eurocadres participa en la cumbre de educación e innovación

## **Informe de actividades de Eurocadres**

La actividad internacional desarrollada por la UTC en Eurocadres -organización sindical europea asociada a la CES que representa a casi 6 millones de Profesionales y Directivos y donde, en la actualidad, la Coordinadora Confederal de UTC-UGT es Vicepresidenta y Tesorera - ha girado, desde octubre de 2021-fecha de celebración del congreso de Eurocadres en la sede de UGT en Madrid- hasta noviembre de 2022, en torno a los temas que se relacionan a continuación:

Participación en los **cuatro grupos de trabajo**:

- 1.-Salud laboral y seguridad en el trabajo.**
- 2.-Igualdad.**
- 3.-Habilidades/capacitación profesional e investigación.**
- 4.-Inteligencia artificial y sostenibilidad.**

### **1.-Salud laboral y seguridad en el trabajo.**

La salud laboral y la seguridad en el trabajo (SST) han estado presentes de manera destacada en la agenda política de Bruselas durante los últimos doce meses, con varias iniciativas llevadas a cabo por la Comisión Europea, el Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea. La pandemia ha puesto de manifiesto el declive de la seguridad en el trabajo y las personas trabajadoras reclaman una mayor protección, autonomía y apoyo en su cambiante vida laboral. Con el programa político de Eurocadres, que incluye varios objetivos en materia de salud laboral y seguridad en el trabajo, teníamos ya un buen punto de partida para realizar acciones encaminadas a influir y hacer lobby con éxito en las iniciativas europeas.

### **CAMPAÑA ENDSTRESS**

En octubre, nuestro nuevo grupo de trabajo sobre salud laboral y seguridad laboral comenzó a reactivar nuestra campaña EndStress, que se había visto interrumpida con la pandemia. Se contactó con las/os miembros actuales y se analizó lo que se había hecho hasta ese momento para establecer una estrategia a futuro. Tras varias reuniones de la plataforma, el grupo abogó con éxito porque el primer informe del Parlamento Europeo sobre "Un nuevo marco estratégico de la UE sobre salud y seguridad en el trabajo después de 2020" incluyera la petición de una directiva sobre los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo. Este primer informe del Parlamento Europeo fue aprobado por 551 votos a favor, 30 en contra y 110 abstenciones, y dio un impulso a nuestra plataforma. En julio



de 2022, hubo un segundo informe (La salud mental en el mundo digital del trabajo) fue aprobado con 501 votos a favor, 47 en contra y 85 abstenciones. Estos dos informes parlamentarios, con el consenso de los principales grupos políticos, supusieron un importante logro en los primeros meses después del relanzamiento de nuestra campaña. La plataforma EndStress ha aumentado su participación numéricamente en más de un 25%, al tiempo que ha conseguido que en el seno del Parlamento Europeo hubiera consenso y, a través de dos informes emitidos en poco más de cuatro meses entre ellos, instara a la Comisión Europea a legislar al respecto. Durante este tiempo, en el que estuvimos presionando en el Parlamento Europeo, la plataforma EndStress adoptó, tras la consulta a expertos y miembros de la plataforma, cinco pilares clave que queremos que se incluyan en una futura directiva sobre riesgos psicosociales relacionados con el trabajo. Nuestras declaraciones públicas de los actos de la plataforma y el Parlamento han dado lugar a una red cada vez más amplia de académicas/os y ONGs interesadas/os en ayudar a la campaña y a los esfuerzos de Eurocadres lo que nos ha ayudado a impulsar, aún más, la campaña. En este sentido, hemos alzado la voz para defender la necesidad de la citada directiva a través de un vídeo de campaña en coordinación con CES, EFFAT, EPSU e IndustriAll Europe. La plataforma y el grupo de trabajo sobre salud laboral seguirán esforzándose por mejorar las disposiciones europeas en materia de salud mental en Europa, con reuniones con las próximas presidencias sueca y belga del Consejo de la Unión Europea, asegurando otra vía para presionar a la Comisión Europea para que actúe.

## **NEGOCIACIONES SOBRE EL TELETRABAJO Y EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN**

Tras meses de debate, las y los interlocutoras/es sociales europeos han acordado negociar un acuerdo en forma de directiva sobre el teletrabajo y el derecho a la desconexión. Eurocadres, representada por Nayla Glaise, se unirá a la CES en las conversaciones con las/os empresarias/os sobre lo que se incluirá en la directiva, con el firme mandato de ofrecer un mejor trato a las personas trabajadoras. Nuestra posición dentro de la delegación de las personas trabajadoras se redactó tras semanas de debate interno dentro de nuestro grupo de trabajo y un animado debate durante la reunión del Comité Ejecutivo de junio. Confiamos en que las aportaciones de nuestros miembros constituyan una excelente base para las negociaciones en los próximos meses.

### **2.-Igualdad.**

Con la Comisión Europea de von der Leyen hemos visto varios avances en el campo de la igualdad de género en el último año, con un movimiento inesperado en los principales expedientes

pendientes. Aunque todavía no es suficiente para contrarrestar la desigualdad observada en toda la UE, estos avances han contribuido a situar las cuestiones de género en la agenda europea.

## **DIRECTIVA SOBRE LAS MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN**

Nuestro grupo de trabajo ha estado activo en varias áreas, habiendo aportado el año pasado, entre otras cosas, información sobre la Directiva de Género de la Comisión Europea 2020 – 2025. Después de haber trabajado en varias políticas durante mucho tiempo bloqueadas por una o varias instituciones, nos alegramos de que se aprobara la directiva sobre las mujeres en los consejos de administración, después de una década en el Consejo de la Unión Europea. La directiva obligará a las empresas a alcanzar el objetivo mínimo de que el 40% de los puestos de dirección no ejecutivo sean ocupados por mujeres, o el 33% si se incluyen todos los miembros del consejo, para 2027. Estamos deseosas y deseosos de ver un cambio en las culturas de las empresas para potenciar el liderazgo femenino, especialmente en las empresas que aún no están incluidas en el ámbito de aplicación de la directiva, donde las empresas que no cotizan en bolsa también tienen un papel que desempeñar. La brecha salarial entre hombres y mujeres significa actualmente que las mujeres ganan casi un 15% menos por hora que los hombres en la UE. La transparencia salarial puede contribuir en gran medida a paliar este problema, ya que ofrece a las personas trabajadoras la posibilidad de acceder a la información sobre las diferencias existentes y desafiar a las empresas en relación con este tema. Con más de 1000 enmiendas, el texto del Parlamento Europeo sobre la directiva de transparencia salarial fue aprobado en abril de este año, a pesar de los intentos de suavizar el texto por parte de algunos grupos políticos. Los esfuerzos de nuestro grupo de trabajo no sólo aseguraron un texto sólido, sino que protegieron la posición del Parlamento Europeo con un acuerdo de última hora dirigida a las y los diputadas/os de centro-derecha, en la que se rechazaba la idea de que las/os directivas/os encontraran más gravosa la notificación de los salarios que la desigualdad salarial. Mientras se llevaban a cabo las difíciles negociaciones del diálogo a tres bandas, nuestro grupo de trabajo logró defender una posición fuerte para las y los profesionales y directivas/os.

## **DIRECTIVA PARA COMBATIR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y LA VIOLENCIA DOMÉSTICA**

Otro acontecimiento importante fue la presentación del proyecto de directiva de la Comisión Europea sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. Este proyecto de texto constituye un hito en la lucha por la igualdad de género, con el que la Comisión pretende situar a

Europa en la vanguardia de la protección de la violencia de género en el día a día. Aunque el texto es aceptable, podría ir más allá para garantizar unas normas mínimas más sólidas a nivel europeo. La cuestión no ha hecho más que agudizarse debido a la pandemia, con un aumento de las llamadas a las líneas de ayuda para víctimas de la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, la demanda de servicios de apoyo especializados, las denuncias a las fuerzas del orden y el número de órdenes de protección de emergencia emitidas en casos de violencia, factores de riesgo de violencia debido a la pandemia, todo ello unido a una disminución de la accesibilidad del apoyo a las víctimas. Una directiva global debe abordar la prevención y la detección para reducir los casos de abuso. Como las negociaciones sobre la directiva están en curso, Eurocadres ha estado en contacto con las y los principales eurodiputadas/os y las Representaciones Permanentes en Bruselas que dirigirán las negociaciones a tres bandas cuando se inicien. Como ocurre con todas las directivas de esta envergadura y alcance, prevemos una lucha a lo largo de los próximos pasos en el Parlamento Europeo y más allá. Con mucho trabajo aún por delante, el grupo de trabajo sobre género ha visto el éxito y la acción sin precedentes de las instituciones europeas. En muchos casos, el reto consiste en presionar a los estados miembros para que adopten y apliquen posiciones progresistas, al tiempo que abogan por el desarrollo de mejores normas para mejorar la posición de las mujeres en toda Europa.

### **3.-Habilidades/capacitación profesional e investigación.**

El grupo de Habilidades/capacitación profesional e investigación ha contribuido activamente a la evolución de las políticas de la UE durante el pasado año, mientras que el proyecto centrado en la recualificación y la mejora de las cualificaciones finalizó a principios de 2022. Además, para reforzar el trabajo futuro en materia de competencias e investigación, Eurocadres está participando en varios proyectos y asociaciones y partenariados de la UE.

### **DESARROLLO DE PROYECTOS**

En particular, el proyecto trienal de Eurocadres *Skilling leaders: Re- and upskilling of professionals and managers*, finalizó en el verano de 2022. El proyecto, que reunió a sindicalistas en tres seminarios/webinars transnacionales de formación y una conferencia a nivel europeo, también dio lugar a la creación de una guía de buenas prácticas. El proyecto se centró en apoyar a profesionales y directivas/os europeos como personas trabajadoras y asalariadas que son y a los sindicatos para que se comprometan con la agenda de competencias de la UE en múltiples niveles. Las necesidades de transición basadas en las capacidades del mercado laboral han sido detectadas por los sindicatos y se

identificaron sistemas de apoyo adicionales en el marco del enfoque temático de Eurocadres sobre las capacidades. En los nuevos y próximos proyectos, Eurocadres ha solicitado financiación para intensificar el diálogo social y para formar e informar a las y los representantes de las personas trabajadoras sobre las condiciones de trabajo en la investigación, incluyendo las universidades, pero también las instituciones de investigación comercial y las empresas.

## CONSULTAS PÚBLICAS DE LA UE

En cuanto a las competencias, la Comisión Europea lanzó tres consultas a las que Eurocadres contribuyó. En primer lugar, el marco de calidad para los periodos de prácticas, que forma parte de una evaluación global para mejorar la calidad de los periodos de prácticas en la UE. La respuesta de Eurocadres hizo hincapié en la importancia del contenido del aprendizaje y de la integración de las necesidades de la vida laboral en los programas educativos, al tiempo que se garantizan las condiciones de trabajo y la remuneración, poniendo énfasis en la importancia y el valor de la transición de la educación al trabajo. También nos pronunciamos sobre el nivel de protección de las y los becarias/os, pidiendo una protección social completa para quienes se incorporan al trabajo como personal fijo, sin que se les reconozcan los mismos derechos. En cuanto a los retos digitales, los sistemas educativos y las necesidades de cualificación a las que se enfrentan las personas trabajadoras en Europa, la Comisión Europea puso en marcha dos consultas distintas. La Comisión consultó a los interlocutores sociales e interesados sobre una iniciativa para promover las competencias digitales en general, en la que Eurocadres se centró en asegurar el papel de los sindicatos, la igualdad de acceso a la formación y la actualización de las competencias de las personas trabajadoras europeas. En una segunda iniciativa sobre educación digital, la Comisión Europea se centró en mejorar una educación digital accesible, de alta calidad e inclusiva. La respuesta de Eurocadres destacó la necesidad de interrelacionar las necesidades educativas y las necesidades de competencias profesionales, apoyando al mismo tiempo el conocimiento de los derechos fundamentales por parte de las personas trabajadoras desde los sistemas educativos. Además, la Comisión Europea presentó el proyecto de Recomendación del Consejo de la Unión Europea sobre las cuentas individuales de aprendizaje a la que Eurocadres contribuyó publicando su posicionamiento. Las recomendaciones de Eurocadres incluían la inclusión de un fuerte papel de los interlocutores sociales en los diversos aspectos de las Cuentas Individuales de Aprendizaje, aclarando al mismo tiempo que las Cuentas Individuales de Aprendizaje no deben deteriorar los sistemas nacionales establecidos.

## ASOCIACIONES Y PARTENARIADOS

Durante el año pasado, la Comisión Europea puso en marcha un partenariado a gran escala en el ecosistema de las industrias digitales, a la que se invitó a Eurocadres como uno de los dos representantes sindicales. La red de asociaciones a gran escala forma parte de la más amplia Agenda Europea de Competencias. El enfoque de la asociación está bien alineado con el trabajo anterior de Eurocadres, específicamente en lo que respecta a la mejora y la recualificación de los ecosistemas digitales en el marco del Pacto por las Capacidades, y los desafíos para los ecosistemas digitales. Eurocadres también participa en el Grupo de Expertos en Tecnologías del Futuro, Competencias y Mercados Laborales Inclusivos, que forma parte del proyecto PILLARS. El grupo de partes interesadas está formado por responsables políticos clave de los sectores gubernamental, académico, industrial y de la sociedad civil, y apoya al equipo del proyecto PILLARS en el desarrollo de políticas de mercado laboral inclusivas y basadas en pruebas. Las y los miembros del grupo de expertas/os contribuyen con sus experiencias, ideas y comentarios al proyecto y a sus conclusiones. Esta colaboración garantiza la utilidad de los resultados del proyecto para las y los responsables políticas/os. Eurocadres también ha participado en otros aspectos clave en los ámbitos de las competencias, la educación y la investigación. Entre ellos, la Cumbre Europea de Educación e Innovación 2022. La Cumbre reunió a actores clave del mundo de la Educación y la Innovación para compartir conocimientos y experiencias inspiradoras sobre prácticas educativas innovadoras y sobre la construcción de puentes entre las comunidades de educación y la educación superior, y sus ecosistemas de innovación circundantes. Las instituciones de educación superior tienen una posición única en la encrucijada de la educación, la investigación y la innovación, y desempeñan un papel fundamental en el avance del Espacio Europeo de la Educación y el Espacio Europeo de la Investigación. Los debates se centraron en el papel de las instituciones de educación superior como impulsoras de la innovación, la importancia de permitir la creatividad y fomentar el espíritu empresarial en todos los niveles de la educación. El objetivo de estos intercambios era contribuir a la aplicación y el desarrollo de las acciones de innovación en el marco de la Estrategia Europea para las Universidades y la próxima Agenda de Innovación. Eurocadres también sigue formando parte del Grupo de Trabajo sobre la Mejora del Intercambio de Conocimientos en el Espacio Europeo de Educación Superior como socio del Grupo de Seguimiento de Bolonia. En otro orden de cosas, nuestro grupo de trabajo ha publicado un artículo en su blog sobre investigación, desarrollo e innovación (I+D+i). La media europea actual de inversión en I+D es del 2,12% del PIB, cerca del 3% en los países más desarrollados, pero sigue siendo baja. Es fundamental que los objetivos del diálogo social se centren en promover un cambio en el bajo nivel de gasto social público,

el bajo índice del salario medio real en función de la cualificación/productividad de las personas trabajadoras y la desigual distribución de la riqueza, que beneficia a las empresas y no a la ciudadanía. Eurocadres se compromete a defender las condiciones de trabajo del personal científico y de investigación, así como a reforzar la inversión en ciencia e investigación, motor clave del desarrollo europeo. Creemos que las cuestiones que afectan al personal científico e investigador deben abordarse mediante el diálogo y la negociación.

#### **4.-Inteligencia artificial y sostenibilidad.**

El programa político de Eurocadres fijó la responsabilidad social de las empresas, la digitalización y la inteligencia artificial como áreas clave en las que se espera que la vida laboral de las y los directivas/os y profesionales se enfrentará a cambios radicales. El trabajo de Eurocadres sobre la sostenibilidad y la inteligencia artificial se ha acelerado, ya que la agenda de la UE continuó trabajando en varios temas en estas áreas en 2021-2022, al tiempo que se introducían nuevas iniciativas legislativas. Aunque no todas estas acciones han sido relevantes para el colectivo al que representamos, se identificaron varios procesos legislativos y se les hizo seguimiento, lo que llevó a ejercer acciones de promoción destinadas a garantizar una mejor regulación y ayudar a profesionales y directivas/os en un mundo laboral en rápida evolución. Además de las iniciativas legislativas mencionadas, hemos defendido con éxito la prohibición de la monitorización y vigilancia constantes de las y los trabajadoras/es en el trabajo, al tiempo que pedimos garantías sobre la gestión algorítmica en todos los lugares de trabajo europeos a través del informe del Parlamento Europeo "La salud mental en el mundo digital del trabajo".

#### **POLÍTICA DE SOSTENIBILIDAD**

> La Directiva sobre Informes de Sostenibilidad Corporativa - CSRD fue propuesta por la Comisión Europea en abril de 2021. Desde entonces, Eurocadres ha evaluado el proceso, ha seguido el desarrollo de la legislación y ha analizado su impacto sobre directivas/os y profesionales.

> Diligencia Debida de Sostenibilidad Corporativa - Después de que se introdujera una propuesta de la UE para la CSDD a principios de 2022, hemos abogado activamente por unas normas de diligencia debida vinculantes más ambiciosas para las grandes empresas europeas. Esto incluye la coordinación de una posición política para la propuesta legislativa y la organización de un evento conjunto sobre el impacto de la legislación.

> Protección de las y los denunciantes - Tras la adopción en la UE de la legislación sobre las y los denunciantes, Eurocadres ha hecho un seguimiento de la transposición de la directiva en los Estados miembros, participando directamente en actividades de la transposición de la ley en Francia. Además, Eurocadres ha contribuido a la creación de posibles normas de la OIT sobre la protección de denunciantes en el sector público.

> Anti-SLAPP - Las demandas estratégicas contra la participación pública (SLAPP) son litigios abusivos presentadas por actores poderosos y se utilizan para acosar y silenciar a personas para que no hablen por el interés público. La Comisión Europea ha propuesto una legislación contra los SLAPP que Eurocadres ha acogido con gran satisfacción y ha defendido.

## **POLÍTICA DIGITAL**

> Ley sobre IA – La propuesta europea para la Inteligencia Artificial fue publicada en abril de 2021, después de tres resoluciones aprobadas en el Parlamento Europeo que tocaban diferentes áreas de la inteligencia artificial. Actualmente el expediente, que define, entre otros detalles, los riesgos de la IA, está discutiéndose aún. Hemos seguido activamente el proceso y hemos adquirido conocimientos sobre el tema a través de reuniones de grupos de trabajo.

> Ley de Servicios Digitales – Ésta fue una de las principales iniciativas publicadas por la Comisión Europea. Eurocadres ha contribuido al proceso mediante consultas públicas, impulsando nuestros llamamientos a la transparencia de los algoritmos y a la protección de los valores fundamentales.

> Trabajadores de plataformas digitales - Aunque relacionados con los otros grupos de trabajo, los aspectos digitales del trabajo en plataformas también se han examinado en la agenda de trabajo de Eurocadres. En relación con la iniciativa de la UE para regular el trabajo en plataformas, Eurocadres ha formado una posición sobre la equidad, la transparencia y la responsabilidad en la gestión algorítmica en la que suelen basarse las plataformas. También hemos participado en el proceso de consulta de la legislación, transmitiendo directamente nuestra posición política a la Comisión Europea.

## **DESARROLLO DE PROYECTOS**

El trabajo desarrollado en los proyectos de Eurocadres en torno a estos temas han abordado los problemas a los que se enfrentan directivas/os y profesionales en la era digital. Las acciones estratégicas de varios proyectos dentro de los temas incluidos dentro de este grupo de trabajo fueron las siguientes:

> Recualificación de profesionales y directivas/os:

Eurocadres puso en marcha el proyecto anteriormente mencionado centrado en la recualificación y en elevar el compromiso de los sindicatos en la agenda de competencias, en 2019. El proyecto abordó los retos de las competencias futuras, concretamente la evolución de las tecnologías digitales y su impacto.

> Acuerdo marco de los interlocutores sociales sobre la digitalización: Una mejor aplicación y una mayor capacidad de los sindicatos de profesionales y directivas/os: El acuerdo marco sobre la digitalización dio lugar al inicio de un proyecto en 2021, centrado en el propio acuerdo y su aplicación. En concreto, el proyecto reforzó la capacidad de los sindicatos para responder a los desafíos relacionados con la transición digital. Esto incluía la influencia de la digitalización en habilidades, la desconexión, el liderazgo y los impactos generales de los desarrollos de la inteligencia artificial.

> Flexibilidad en el trabajo: Si bien el proyecto, que se inició en 2022, se centra en la flexibilidad y las nuevas condiciones de trabajo, los aspectos digitales de la vida laboral están en el centro de los objetivos del proyecto. Esto también afecta en gran medida a los acuerdos marco sobre digitalización y teletrabajo, que tiene un fuerte factor de política digital.

> AEQUITAS: Eurocadres también participa en un proyecto propuesto por AEQUITAS, que plantea el diseño de un entorno de experimentación controlada para que desarrolladoras/es y usuarias/os creen experimentos controlados para evaluar los sistemas de IA, los sesgos, la interpretación y proporcionar directrices y metodologías para evaluar la equidad de estos sistemas.

> Otras acciones de apoyo: Eurocadres ha elaborado una lista de comprobación para una IA digna de confianza, que contribuya a los futuros trabajos del proyecto sobre IA.

## **DIÁLOGO SOCIAL**

A lo largo del año pasado, Eurocadres participó activamente en la negociación del programa de trabajo 2022-2024, que fue aprobado por los interlocutores sociales en junio. El programa incluye:

> Teletrabajo y derecho a la desconexión: Revisión y actualización del Acuerdo Autonómico sobre Teletrabajo de 2002, que se presentará para su adopción en forma de acuerdo jurídicamente vinculante, aplicado a través de una Directiva



- > Transición Verde: Marco de Actuación.
- > Empleo Juvenil: Seminario conjunto con vistas a una declaración conjunta.
- > Privacidad y vigilancia en el trabajo: Seminario conjunto con vistas a unas directrices conjuntas.
- > Mejorar la adecuación de las cualificaciones en Europa: Seminario seguido de un proyecto de investigación conjunto.
- > Desarrollo de capacidades Por primera vez desde hace más de 10 años, las y los interlocutoras/es sociales europeas/os se han puesto de acuerdo para negociar una directiva. Se trata de un enorme éxito para los sindicatos, que nos brinda la oportunidad de negociar la mejora de las normas para millones de personas trabajadoras. El comité ejecutivo de Eurocadres ha aprobado su mandato y será miembro de la delegación en la negociación sobre el teletrabajo y el derecho a la desconexión. Nuestras prioridades para esta negociación son garantizar que la responsabilidad sobre la salud y la seguridad de las personas trabajadoras recaiga en la empresa, el aspecto voluntario del teletrabajo, el reembolso de los gastos debidos al teletrabajo y la prevención de la violencia doméstica. También impulsaremos nuevos derechos para que los sindicatos y las y los representantes de las y los trabajadoras/es se conecten con sus colegas utilizando herramientas digitales profesionales. Esta posición negociadora está respaldada por nuestro trabajo a lo largo de los proyectos que hemos realizado, con la solicitud de Eurocadres de un proyecto centrado en las condiciones de trabajo no convencionales, como trabajadoras/es de plataformas, autónomas/os y contratistas y su acceso a la negociación colectiva

## **EVENTOS RELACIONADOS CON LOS PROYECTOS DE EUROCADRES**

### **Formación de líderes: Recapitación y perfeccionamiento de profesionales y directivos**

- > Taller de competencias (Bruselas 25-26-27 de enero de 2022)
- > Conferencia sobre competencias (Bruselas 16-17 de mayo de 2022)

### **Acuerdo marco de los interlocutores sociales sobre la digitalización: Mejor aplicación y mayor capacidad de los sindicatos de profesionales y directivas/os.**

- > Taller sobre el derecho a la desconexión (virtual)

- > Taller sobre Inteligencia Artificial (Bruselas 05-06 de mayo de 2022)
- > Taller sobre gestión (Roma 29-30 de septiembre de 2022)
- > Conferencia sobre la digitalización (París 20-21 de octubre de 2022).