



*Comisión de Empleo y Asuntos Sociales
El presidente*

19.3.2024

Sr. D. Johan Van Overtveldt
Presidente
Comisión de Presupuestos
BRUSELAS

Asunto: Opinión sobre la propuesta de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la movilización del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos en respuesta a una solicitud de Dinamarca (EGF/2023/004 DK/Danish Crown) (2024/0044(BUD))

Señor presidente:

En el marco del procedimiento en cuestión, se encargó a la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales que emitiera una opinión dirigida a su comisión, y la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales decidió remitir su opinión en forma de carta.

La Comisión de Empleo y Asuntos Sociales examinó la cuestión en la reunión del 19 de marzo de 2024. En dicha reunión, decidió pedir a la Comisión de Presupuestos, competente para el fondo, que incorpore en la propuesta de Resolución que apruebe las sugerencias que figuran a continuación.

Le saluda muy atentamente

Dragoş Pişlaru

SUGERENCIAS

- A. Considerando que, el 6 de diciembre de 2023, Dinamarca presentó la solicitud EGF/2023/004 DK/Danish Crown, relativa a una contribución financiera del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos (FEAG), a raíz de los despidos en Danish Crown y en dos proveedores y transformadores de sus productos en Dinamarca;
- B. Considerando que la solicitud se refiere a 692 despidos durante el período de referencia de la solicitud, a saber, 651 trabajadores despedidos cuya actividad ha cesado en Danish Crown (Danish Crown A/S), que opera en el sector económico clasificado en la división 10 de la NACE Rev. 2 (industria de la alimentación), y 41 trabajadores despedidos por dos proveedores y transformadores de productos de Danish Crown en la provincia de Jutlandia Septentrional (DK05); que, además de estos trabajadores, figuran entre los beneficiarios admisibles 59 trabajadores despedidos cuyas actividades cesaron antes o después del período de referencia de cuatro meses; que el número total de beneficiarios admisibles es de 751;
- C. Considerando que la Comisión consideró admisible esta solicitud de Dinamarca con arreglo al criterio de intervención del artículo 4, apartado 2, letra a), del Reglamento del FEAG, que condiciona dicha intervención al despido, durante un período de referencia de cuatro meses, de, como mínimo, 200 trabajadores de una empresa de un Estado miembro, incluidos los trabajadores despedidos por los proveedores y los transformadores de los productos o los trabajadores por cuenta propia de la empresa cuya actividad ha cesado;
- D. Considerando que, el 29 de febrero de 2024, la Comisión adoptó una propuesta de decisión relativa a la movilización del FEAG en favor de Dinamarca para apoyar la reinserción en el mercado laboral de los 390 beneficiarios previstos, es decir, los trabajadores despedidos por el cierre del matadero de Danish Crown en Sæby;
- E. Considerando que Danish Crown es un grupo de empresas alimentarias danesas dedicadas a la carnicería, la transformación y la venta de carne de porcino y de vacuno principalmente; que el hecho que dio lugar a estos despidos es el cierre del matadero de Danish Crown en Sæby, en el municipio de Frederikshavn, como consecuencia de la reducción en la disponibilidad de cerdos para el sacrificio;
- F. Considerando que el sector danés de los mataderos atraviesa una crisis estructural; que, desde 2005, el número de cerdos sacrificados en Dinamarca ha disminuido en 4,4 millones (20 %); que este descenso se debe en gran medida a que se está sustituyendo la cría de cerdos destinados al sacrificio por la cría de lechones para su exportación; que, para los ganaderos daneses, es más rentable exportar lechones que engordar a los cerdos para sacrificarlos debido a los bajos precios de la carne de porcino;
- G. Considerando que, desde la crisis financiera de 2008, el número de puestos de trabajo industriales y de producción en el municipio de Frederikshavn ha disminuido en un 36 %, porcentaje que triplica a la tasa nacional; que, aunque el desempleo en Jutlandia Septentrional es bajo (3,1 % en agosto de 2023), se encuentra ligeramente por

encima de la media nacional (2,8 %); que en 2023 el número de desempleados aumentó en la región un 10 % con respecto a 2022; que todos los municipios se vieron afectados; que el número de mujeres desempleadas siguió siendo el mismo, mientras que el desempleo masculino aumentó un 20 %; que estos desequilibrios de género en el mercado laboral regional añaden dificultades a la hora de contratar; que los hombres trabajan principalmente en el sector privado y están sobrerrepresentados en la agricultura, la industria y la artesanía, mientras que las mujeres lo están en la administración pública, la educación, la salud, la cultura y el ocio; que el desglose por género de los trabajadores despedidos por Danish Crown ilustra este desequilibrio (86 % de hombres y 14 % de mujeres); que, según el análisis de FremKom4, en Jutlandia Septentrional hay escasez de mano de obra cualificada, tanto en el ámbito técnico (la transición ecológica) como en el de los cuidados, la sanidad y la pedagogía (bienestar social), y se prevé que aumentará;

- H. Considerando que Danish Crown cumplió la legislación danesa en materia de despidos colectivos, que establece un procedimiento obligatorio de información y consulta a los representantes de los trabajadores; que el procedimiento permite explorar cualquier posibilidad de evitar los despidos o reducir su número; que, inmediatamente después de la decisión de cerrar el centro de Sæby, la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores iniciaron las negociaciones de un plan social que contempla ofertas de recolocación en otros centros de Danish Crown, asesoramiento individual, entrevistas de trabajo y de formación, y subsidios por mudanza para las personas recolocadas en otro matadero de Danish Crown; que, en mayo de 2023, se celebró una feria de empleo interno, orientada a cubrir aproximadamente cuatrocientos puestos de trabajo internos en Danish Crown, a la que siguió una visita en autobús a otros mataderos de Danish Crown en Dinamarca; que Danish Crown también aporta un millón de coronas danesas (aproximadamente 134 050 EUR) a la parte de cofinanciación nacional del coste de las medidas;
- I. Considerando que Dinamarca ha confirmado que las medidas que reciban una contribución financiera del FEAG no obtendrán contribución financiera alguna de otros instrumentos financieros de la Unión;
- J. Considerando que Dinamarca ha señalado que el paquete coordinado de servicios personalizados se ha elaborado previa consulta con el sindicato NNF, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 7, apartado 4, del Reglamento (UE) 2021/691;
- K. Considerando que el FEAG no puede rebasar el importe máximo anual de 186 millones EUR (a precios de 2018), de acuerdo con lo establecido en el artículo 8 del Reglamento (UE, Euratom) n.º 2020/2093 del Consejo, de 17 de diciembre de 2020, por el que se establece el marco financiero plurianual para el período 2021-2027;

Por consiguiente, la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales pide a la Comisión de Presupuestos, competente para el fondo, que incorpore en la propuesta de Resolución que apruebe las sugerencias que figuran a continuación:

- 1. Recuerda que el objetivo del FEAG es demostrar solidaridad con los beneficiarios y ofrecerles apoyo; considera que la contribución financiera del FEAG debe concentrarse en medidas de política activa del mercado laboral y los servicios personalizados que

fomenten una rápida reinserción de los beneficiarios en empleos dignos y sostenibles, dentro o fuera de su sector de actividad inicial; destaca la importancia de preparar a los trabajadores para las muy necesarias transiciones ecológica y digital de la economía y la sociedad europeas; vuelve a destacar, en este contexto, la importancia del papel que desempeña la Unión, también a través del FEAG, a la hora de contribuir a la financiación de las cualificaciones necesarias para la transición justa en consonancia con el Pacto Verde Europeo;

2. Conviene con la Comisión en que se cumplen las condiciones establecidas en el artículo 4, apartado 2, letra a), del Reglamento del FEAG y en que Dinamarca tiene derecho, en virtud de dicho Reglamento, a obtener una contribución financiera de 1 882 212 EUR, que representa el 60 % del coste total de 3 137 021 EUR, de los cuales 2 878 001 EUR en concepto de gastos de servicios personalizados y 259 020 EUR en concepto de gastos de actividades preparatorias, de gestión, información y publicidad, control y presentación de informes;
3. Acoge con satisfacción el hecho de que la solicitud de Dinamarca se haya elaborado en estrecha colaboración con el municipio de Frederikshavn, la Agencia Danesa para el Mercado de Trabajo y la Contratación y el Consejo del Mercado de Trabajo del Norte de Dinamarca, que el municipio de Frederikshavn celebrara una reunión con instituciones educativas pertinentes que podrían participar en la formación de mejora de las capacidades y reciclaje profesional para adaptar la oferta a las necesidades y expectativas, así como el hecho de que el paquete coordinado de servicios personalizados se haya elaborado en consulta con el sindicato NNF;
4. Observa que la solicitud se refiere al despido de 751 trabajadores afectados por el cierre del matadero de Danish Crown en Sæby; observa, además, que un total de 390 trabajadores despedidos serán beneficiarios previstos y se espera que participen en las medidas; reconoce que los perfiles de los trabajadores despedidos no se corresponden con las capacidades buscadas en el mercado laboral, ya que la mayoría de los trabajadores despedidos tienen bajos niveles de cualificaciones formales (46 %) o tienen cualificaciones y capacidades bastante obsoletas (40 %), así como que la mayoría de los trabajadores con educación primaria pertenecen al grupo de edad de entre 30 y 39 años, mientras que la mayoría de los trabajadores con educación y formación profesional (EFP) como nivel educativo más alto pertenecen al grupo de edad de entre 50 y 59 años; toma nota de que el 41 % de los trabajadores despedidos tienen un origen migrante y no tienen fluidez en danés; observa, además, que el 85,90 % son hombres, el 14,10 % mujeres y el 10 % tiene menos de 30 años; subraya que deben tenerse en cuenta las necesidades específicas de estos grupos a la hora de prestar servicios personalizados;
5. Subraya que Dinamarca ha confirmado que las medidas apoyadas por el FEAG no recibirán contribución financiera alguna de otros instrumentos financieros de la Unión;
6. Señala que los servicios personalizados que se prestarán a los trabajadores consisten en las siguientes medidas: a) motivación (una combinación de información, motivación y asesoramiento, junto con la elaboración de perfiles de los trabajadores), b) retención (mantenimiento de la motivación para participar en itinerarios educativos y de mejora de las capacidades mediante el apoyo a los trabajadores despedidos a través de tutorías

y asesoramientos individuales, y ayudándoles a resolver los retos y minimizar los obstáculos), c) formación sobre competencias generales (educación general de adultos que permita mejorar en una o más asignaturas a nivel de la escuela primaria, así como capacidades lingüísticas en danés), d) formación para la mejora y el reciclaje de las capacidades, y e) asignación por formación/búsqueda de empleo;

7. Acoge con gran satisfacción el hecho de que se elaboraran ofertas de formación teniendo en cuenta varios estudios, como el Jobbarometer 2023 (un análisis de las necesidades laborales locales en Frederikshavn, Hjørring, Jammerbugt y Brønderslev), el balance del mercado laboral, que ofrece una visión general de las posibles vacantes de empleo, y el análisis de FremKom4 sobre capacidades, y de que el objetivo sea aumentar las competencias generales (incluidas lengua y matemáticas), las competencias digitales y las capacidades para cubrir puestos de trabajo para los que hay escasez de mano de obra cualificada;
8. Destaca, en particular, la importancia del artículo 7, apartado 2, del Reglamento del FEAG, que exige que el paquete coordinado anticipe las perspectivas futuras del mercado laboral y las capacidades exigidas, compatibles con la transición hacia una economía que utilice eficientemente los recursos y que sea sostenible, y se centre en la difusión de las capacidades necesarias en la era industrial digital;
9. Recuerda la posibilidad de establecer medidas especiales de duración limitada dentro del paquete coordinado, incluido, entre otros, el abono de asignaciones por hijos, conforme a lo dispuesto en el artículo 7, apartado 2, letra b), del Reglamento del FEAG, con el fin de facilitar la participación de las personas solicitantes de empleo en las actividades propuestas.w