COMISIÓN
EUROPEA

Bruselas, 29.2.2024
COM(2024) 35 final

2024/0044 (BUD)

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)

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

CONTEXTO DE LA PROPUESTA

1. Las normas aplicables a las contribuciones financieras del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos (FEAG) se establecen en el Reglamento (UE) 2021/691 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de abril de 2021, relativo al Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos (FEAG) y por el que se deroga el Reglamento (UE) n.º 1309/2013[1].

2. El 6 de diciembre de 2023, Dinamarca presentó la solicitud EGF/2023/004 DK/Danish Crown, relativa a una contribución financiera del FEAG, a raíz de los despidos en Danish Crown[2] y en dos proveedores y transformadores de sus productos en Dinamarca.

3. Tras evaluar la solicitud, la Comisión ha llegado a la conclusión de que, con arreglo a todas las disposiciones aplicables del Reglamento (UE) 2021/691, se cumplen las condiciones para conceder una contribución financiera del FEAG.

RESUMEN DE LA SOLICITUD

Solicitud de contribución del FEAG	EGF/2023/004 DK/Danish Crown
Estado miembro	Dinamarca
Regiones afectadas (nivel NUTS 2[3])	Jutlandia Septentrional (DK05)
Fecha de presentación de la solicitud	6 de diciembre de 2023
Fecha de acuse de recibo de la solicitud	20 de diciembre de 2023
Fecha de solicitud de información adicional	20 de diciembre de 2023
Plazo para la presentación de la información adicional	15 de enero de 2024
Plazo para completar la evaluación	25 de marzo de 2024
Criterio de intervención	Artículo 4, apartado 2, letra a), del Reglamento (UE) 2021/691
Empresa principal	Danish Crown
Sectores de actividad económica (División de la NACE Rev. 2)[4]	División 10 (Industria de la alimentación)
Número de filiales, proveedores y transformadores de productos	2
Período de referencia (cuatro meses):	del 19 de mayo al 19 de septiembre de

[1] DO L 153 de 3.5.2021, p. 48.

[2] Danish Crown (Danish Crown A/S y DAT-Schaub A/S).

[3] Reglamento Delegado (UE) 2019/1755 de la Comisión, de 8 de agosto de 2019, que modifica los anexos del Reglamento (CE) n.º 1059/2003 del Parlamento Europeo y del Consejo, por el que se establece una nomenclatura común de unidades territoriales estadísticas (NUTS) (DO L 270 de 24.10.2019, p. 1).

[4] DO L 393 de 30.12.2006, p. 1.

	2023
Número de despidos durante el período de referencia (*a*)	692
Número de despidos antes o después del período de referencia (*b*)	59
Número total de despidos (*a* + *b*)	751
Número total de beneficiarios admisibles	751
Número total de beneficiarios previstos	390
Presupuesto para servicios personalizados (EUR)	2 878 001
Presupuesto para la intervención del FEAG[5] (EUR)	259 020
Presupuesto total (EUR)	3 137 021
Contribución del FEAG (60 %) (EUR)	1 882 212

EVALUACIÓN DE LA SOLICITUD

Procedimiento

4. Dinamarca presentó la solicitud EGF/2023/004 DK/Danish Crown el 6 de diciembre de 2023, dentro del plazo de doce semanas a partir de la fecha en la que se cumplió el criterio de intervención del artículo 4, apartado 2, letra a), del Reglamento (UE) 2021/691. La Comisión acusó recibo de la solicitud y pidió información adicional a Dinamarca el 20 de diciembre de 2023. La información adicional se facilitó en un plazo de quince días laborables desde dicha petición. El 25 de marzo de 2024 termina el plazo de cincuenta días laborables a partir de la recepción de la solicitud completa en el cual la Comisión debe finalizar su evaluación para determinar si la solicitud cumple las condiciones para la concesión de una contribución financiera.

Admisibilidad de la solicitud

Empresas y beneficiarios afectados

5. La solicitud hace referencia a 692 trabajadores despedidos que han puesto fin a su actividad en Danish Crown (Danish Crown A/S) y en dos proveedores y transformadores de sus productos. La empresa principal opera en el sector económico clasificado en la división 10 de la NACE Revisión 2 (Industria de la alimentación). Los despidos efectuados por la empresa principal han tenido lugar en la región NUTS 2 de Jutlandia Septentrional (DK05).

Empresas y número de despidos durante el período de referencia		
Danish Crown (Danish Crown A/S y DAT-Schaub A/S)		651
TekniClean A/S		37
Administración Veterinaria y Alimentaria de Dinamarca		4
Número total de empresas: 3	**Número total de despidos:**	**692**

[5] De conformidad con el artículo 7, apartado 5, del Reglamento (UE) 2021/691.

Criterios de intervención

6. Dinamarca presentó la solicitud con arreglo al criterio de intervención del artículo 4, apartado 2, letra a), del Reglamento (UE) 2021/691, a saber, el cese de actividad, durante un período de referencia de cuatro meses, de al menos 200 trabajadores despedidos de una empresa de un Estado miembro, incluidos trabajadores despedidos de proveedores o transformadores de los productos de dicha empresa o trabajadores por cuenta propia cuya actividad haya cesado.

7. El período de referencia de cuatro meses para la solicitud se extiende del 19 de mayo al 19 de septiembre de 2023.

8. El cese de la actividad durante el período de referencia se produjo como sigue:

   – 651 trabajadores despedidos en Danish Crown, y

   – 41 trabajadores despedidos en dos proveedores y transformadores de los productos de Danish Crown.

Cálculo de los despidos y del cese de actividad

9. De conformidad con el artículo 6, párrafo primero, letra a), en relación con el artículo 5, párrafo primero, letra c), del Reglamento (UE) 2021/691, los ceses de las actividades de los trabajadores despedidos durante el período de referencia se han calculado como sigue:

   – 651 desde la fecha de la rescisión *de facto* o la extinción del contrato laboral,

   – 41 desde la fecha en que finalizó la cesión a la empresa usuaria.

Beneficiarios admisibles

10. Además de los trabajadores ya mencionados, entre los beneficiarios admisibles hay cincuenta y nueve trabajadores despedidos cuyas actividades cesaron antes o después del período de referencia de cuatro meses. Tal como exige el artículo 6, párrafo segundo, del Reglamento (UE) 2021/691, estos trabajadores cesaron su actividad en los seis meses anteriores al inicio al 19 de mayo de 2023, fecha de inicio del período de referencia, o entre el final del período de referencia y el día anterior a la adopción de la presente propuesta, de conformidad con el artículo 6, párrafo primero, letra b), de ese mismo Reglamento. Tal como exige el artículo 6, párrafo segundo, del Reglamento (UE) 2021/691, puede establecerse un nexo causal claro con la situación que provocó el cese de actividad de los trabajadores despedidos durante el período de referencia.

11. El número total de beneficiarios admisibles es de 751.

Descripción de los hechos que dieron lugar a los despidos y al cese de actividad

12. 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. 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.

13. El sector danés de los mataderos atraviesa una crisis estructural. Desde 2005, el número de cerdos sacrificados en Dinamarca ha disminuido en 4,4 millones (20 %). 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. 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.

14. El número de cerdos sacrificados ha disminuido en paralelo al aumento de la exportación de lechones. Dinamarca exportó 13,8 millones de lechones en 2022, un 380 % más que en 2005 (3,65 millones de lechones), con destino en su mayoría a Alemania (41,3 %) y Polonia (45 %). Alemania y Polonia llevan varios años sufriendo la peste porcina africana, por lo que no han podido criar suficientes cerdos para satisfacer su demanda interna.

15. La demanda local solo impulsa la producción danesa de carne de porcino de forma limitada. Danish Crown exporta el 90 % de su producción a los mercados europeo, chino y estadounidense.

Impacto previsto de los despidos en la economía y el empleo a escala local, regional o nacional

16. La fortaleza económica de Jutlandia Septentrional, que estaba basada en la industria manufacturera, se desarrolla hoy en torno a las tecnologías de la información y de las comunicaciones y la digitalización inteligentes, la energía y la transición ecológica, la economía marítima y la pesca, y el turismo. En Jutlandia Septentrional, el 67 % de los puestos de trabajo provienen del sector privado y el 33 % del sector público, en consonancia con la media del país[6].

17. Desde la crisis financiera de 2008, el número de puestos de trabajo industriales y de producción en el municipio de Frederikshavn ha disminuido en 2 026 unidades (un 36 %). Aunque este descenso se enmarca en una tendencia observada en toda Dinamarca, donde se perdieron 35 388 puestos de trabajo industriales y de producción (un 11 %) entre 2008 y 2023, en el municipio de Frederikshavn ha sido tres veces más pronunciado. La disminución neta de puestos de trabajo disponibles en la región es de 664 (un 2 ‰) durante el período comprendido entre 2011 y 2021. Por lo tanto, el empleo perdido a causa del cierre del matadero de Danish Crown es un motivo de profunda preocupación.

18. La tasa de empleo en Jutlandia Septentrional (76,5 %) es 1,1 puntos porcentuales inferior a la media nacional. Aunque el desempleo en Jutlandia Septentrional es bajo (3,1 % en agosto de 2023), es ligeramente superior a la media nacional (2,8 %). Además, con respecto a 2022, en 2023 el número de desempleados aumentó un 10 % en la región[7] y ningún municipio resultó indemne. El aumento del desempleo presenta un sesgo de género: mientras que aumentó un 20 % entre los hombres, en el caso de las mujeres se mantuvo invariable.

19. Los desequilibrios de género en el mercado laboral regional añaden dificultades a la hora de contratar. 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[8]. El desglose por género de los trabajadores despedidos por Danish Crown ilustra este desequilibrio (86 % de hombres y 14 % de mujeres).

---

6 Fuente: Banco de datos del Instituto de Estadística de Dinamarca, RAS209 y RAS305 [no disponibles en español].

7 Fuente: Banco de datos del Instituto de Estadística de Dinamarca, AUP01 [no disponible en español].

8 Fuente: Instituto de Estadística de Dinamarca [no disponible en español].

20. Según el análisis de FremKom4[9], 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). Se estima que, de aquí a 2026, el déficit aumentará a 1 906 trabajadores cualificados en el ámbito técnico y a 946 en los ámbitos de los cuidados, la sanidad y la pedagogía. El análisis de FremKom4[10] se ha utilizado para elaborar el paquete de medidas que se ofrecerán a los antiguos trabajadores de Danish Crown.

Aplicación del Marco de Calidad de la UE para la Anticipación del Cambio y la Reestructuración

21. Dinamarca ha descrito cómo se han tenido en cuenta las recomendaciones formuladas en el Marco de Calidad de la UE para la Anticipación del Cambio y la Reestructuración: 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. El procedimiento permite explorar cualquier posibilidad de evitar los despidos o reducir su número. 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. 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.

22. Danish Crown también aporta un millón de coronas danesas (aproximadamente 134 050 EUR) a la parte de cofinanciación nacional del coste de las medidas.

23. En cuanto a las actividades emprendidas para ayudar a los trabajadores despedidos, Dinamarca ha informado de que comenzó a prestarse apoyo a los trabajadores poco después de los despidos, en octubre de 2023. Se organizaron ferias de empleo y de educación. También se ofrecieron a los trabajadores despedidos evaluaciones de competencias (*realkompetencevurdering-RKV*) y formación para la búsqueda de empleo.

Complementariedad con acciones financiadas con fondos nacionales o de la Unión

24. Dinamarca ha confirmado que las medidas descritas a continuación que reciban una contribución financiera del FEAG no obtendrán contribución financiera alguna de otros instrumentos financieros de la Unión.

25. El paquete coordinado de servicios personalizados complementa la ayuda ordinaria que prestan las oficinas públicas de empleo financiadas por otros fondos nacionales o de la UE.

---

9 FremKom4 [no disponible en español] es un proyecto estratégico dedicado a las necesidades y retos del futuro en materia de capacidades en Jutlandia Septentrional a cinco años vista, con el fin de garantizar una mano de obra cualificada y un desarrollo positivo constante en la región.
Por medio del análisis de FremKom4, las empresas y organizaciones adquieren nuevos conocimientos sobre las futuras necesidades de competencias de los empleados y directivos en Jutlandia Septentrional que pueden utilizarse para poner en marcha iniciativas y diseñar la educación y la formación con vistas a mejorar las capacidades de los empleados en el mercado laboral de la región de cara al futuro.

10 https://oxfordresearch.dk/publications/fremkom4/ [no disponible en español].

Procedimientos para consultar a los beneficiarios previstos o a sus representantes, o a los interlocutores sociales, así como a las autoridades locales y regionales

26. 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. El conjunto de medidas se acordó en la reunión del 23 de octubre de 2023.

27. La solicitud se preparó en estrecha colaboración con el municipio de Frederikshavn, la Agencia Danesa del Mercado Laboral y la Contratación y el Consejo del Mercado Laboral del Norte de Dinamarca. El municipio de Frederikshavn celebró una reunión con las instituciones educativas pertinentes que podrían participar en la formación para el perfeccionamiento/reciclaje profesional a fin de ajustar la oferta a las necesidades y las expectativas.

Beneficiarios previstos y medidas propuestas

Beneficiarios previstos

28. Se calcula que 390 trabajadores despedidos participarán en las medidas. De conformidad con el artículo 8, apartado 7, letra f), del Reglamento (UE) 2021/691, el desglose facilitado de estos trabajadores por género, grupo de edad y nivel educativo es el siguiente:

Categoría		Número de beneficiarios previstos	
Género	Hombres	335	(85,90 %)
	Mujeres	55	(14,10 %)
	No binarios	0	(0,0 %)
Grupo de edad	Menos de 30 años	39	(10,00 %)
	30-54 años	275	(70,51 %)
	Más de 54 años	76	(19,49 %)
Nivel educativo	Educación secundaria baja o un nivel inferior[11]	156	(40,00 %)
	Educación secundaria alta[12] o educación postsecundaria no terciaria[13]	214	(54,87 %)
	Educación terciaria[14]	20	(5,13 %)

11 CINE 0-2.
12 CINE 3.
13 CINE 4.
14 CINE 5-8.

Medidas propuestas

29. De conformidad con el artículo 8, apartado 7, letra h), del Reglamento (UE) 2021/691, el paquete coordinado personalizado que debe proporcionarse a los trabajadores despedidos consta de las siguientes medidas:

– Motivación. Esta primera medida combina la información, la motivación y el asesoramiento con la elaboración de perfiles de los trabajadores. El principal objetivo del proceso de motivación es aumentar la confianza de los participantes en sus propias aptitudes, hacerles ver que mejorar sus capacidades les ayudará a obtener un nuevo empleo, hablar de los posibles obstáculos que podrían dificultar dicha mejora y encontrar juntos soluciones para eliminarlos.

– Retención. El objetivo de esta medida es mantener la motivación para participar en los itinerarios educativos y de mejora de las capacidades apoyando a los trabajadores despedidos mediante tutorías y asesoramiento individuales que les permitan resolver las dificultades y minimizar los obstáculos.

– Formación sobre competencias generales. La ley danesa sobre medidas activas para el empleo establece que se debe ofrecer a los trabajadores despedidos formación en lectura, escritura, aritmética y para la dislexia, en caso necesario. Por lo tanto, la oferta de formación del paquete del FEAG refuerza la formación básica prevista por la ley y se orienta a la educación general de adultos, que permite mejorar una o más asignaturas de la enseñanza primaria, así como las competencias lingüísticas en danés. La formación en danés es especialmente pertinente, ya que el 41 % de los trabajadores despedidos son de origen inmigrante[15] y no tienen fluidez en esta lengua. También están previstas formación en competencias digitales y formación específica adaptada a los antiguos trabajadores de Danish Crown. La formación adaptada combina la formación lingüística y el apoyo orientado al empleo (en particular, para la búsqueda de empleo) para ayudar a los participantes a cumplir las exigencias de la legislación laboral y a reincorporarse al mercado laboral.

– Formación para el perfeccionamiento/reciclaje profesional. Los perfiles de los trabajadores despedidos no se corresponden con las capacidades demandadas por el mercado laboral. La mayoría de ellos tienen un bajo nivel de cualificaciones formales (46 %) o unas cualificaciones y capacidades bastante anticuadas (40 %). La mayoría de los trabajadores con educación primaria pertenece al grupo de edad de 30 a 39 años, mientras que la mayor parte de los que poseen educación o formación profesionales como el nivel educativo más alto pertenecen al grupo de edad de 50 a 59 años. La oferta de formación incluye itinerarios más cortos para la mejora de las capacidades (AMU, siglas en danés de *Arbejdsmarkedsuddannelser*: formación para el mercado laboral) y formación profesional basada en la evaluación de las competencias obtenidas en el sistema educativo formal, en el trabajo o en la formación continua (RKV, siglas en danés de *Realkompetencevurdering*: evaluación de las competencias reales). La AMU se centra en los adultos poco cualificados y abarca la mayoría de los sectores, industrias y servicios; ofrece desde cursos introductorios hasta

[15] 305 trabajadores despedidos son de origen inmigrante: 47 proceden de países de la UE y 258 de países no pertenecientes a la UE [139 (el 54 %) son de Eritrea, 67 (el 26 %) de Myanmar/Birmania y 52 (el 20 %) de otros países].

muy especializados y se imparte en talleres que se asemejan al entorno de trabajo de las empresas.

– Subsidios de formación o prestaciones para la búsqueda de empleo. Los trabajadores recibirán una asignación mientras realizan actividades de formación o de búsqueda de empleo.

30. La oferta de formación se elaboró teniendo en cuenta varios estudios, como *Jobbarometer 2023* (un análisis de las necesidades laborales locales en los municipios de Frederikshavn, Hjørring, Jammerbugt y Brønderslev), la herramienta en línea Biennial Labour Market Balance, que ofrece una visión general de las posibles ofertas de empleo, y el análisis de FremKom4 sobre capacidades. Su objetivo es reforzar las competencias generales (en particular, las lingüísticas y de cálculo), las competencias digitales y mejorar las capacidades para los puestos de trabajo con escasez de personal cualificado. Así pues, el contenido de la oferta de formación aborda la difusión de las capacidades necesarias en la era industrial digital y en una economía eficiente en el uso de los recursos, tal como exige el artículo 7, apartado 2, del Reglamento (UE) 2021/691.

31. Las acciones propuestas, aquí descritas, constituyen medidas de política activa del mercado laboral que entran en el ámbito de las acciones subvencionables contempladas en el artículo 7 del Reglamento (UE) 2021/691. Estas acciones no sustituyen a las medidas pasivas de protección social.

32. Dinamarca ha proporcionado la información que se le ha requerido sobre las medidas que la empresa afectada tiene la obligación de emprender en virtud de la legislación nacional o con arreglo a convenios colectivos. De conformidad con el artículo 9, apartado 1, del Reglamento (UE) 2021/691, Dinamarca ha confirmado que una contribución financiera del FEAG no sustituirá a tales medidas.

Presupuesto estimado

33. Los costes totales estimados ascienden a 3 137 021 EUR, e incluyen gastos de servicios personalizados por valor de 2 878 001 EUR y gastos de actividades preparatorias, de gestión, de información y publicidad y de control y presentación de informes por valor de 259 020 EUR.

34. La contribución financiera total solicitada al FEAG asciende a 1 882 212 EUR (el 60 % de los costes totales).

35. De conformidad con el artículo 8, apartado 7, letra m), del Reglamento (UE) 2021/691, Dinamarca ha especificado que la prefinanciación y la cofinanciación nacionales corren a cargo de la Autoridad de Comercio danesa, junto con los municipios de Frederikshavn, Aalborg, Hjørring y Brønderslev, y Danish Crown.

Medidas	Número estimado de participantes	Coste estimado por participante *(en EUR)*[16]	Costes totales estimados *(en EUR)*[17]
Servicios personalizados [medidas con arreglo al artículo 7, apartado 2, párrafo segundo, letra a), del Reglamento (UE) 2021/691]			

[16] Para evitar decimales, se han redondeado los costes estimados por trabajador. No obstante, el redondeo no repercute en el coste total de cada medida, que se mantiene tal como constaba en la solicitud presentada por Dinamarca.

[17] Los totales no se corresponden debido al redondeo.

Motivación	75	3 200	240 000
Retención	75	1 200	90 000
Formación sobre competencias generales	85	10 667	906 667
Formación para la mejora o el reciclaje de las capacidades	170	3 733	634 667
Subtotal a): Porcentaje del paquete de servicios personalizados	–		1 871 334 (65,02 %)
Asignaciones e incentivos [medidas con arreglo al artículo 7, apartado 2, párrafo segundo, letra b), del Reglamento (UE) 2021/691]			
Subsidios de formación o prestaciones para la búsqueda de empleo	390	2 581	1 006 667
Subtotal b): Porcentaje del paquete de servicios personalizados:	–		1 006 667 (34,98 %)
Actividades con arreglo al artículo 7, apartado 5, del Reglamento (UE) 2021/691			
1. Actividades de preparación	–		38 853
2. Gestión	–		129 510
3. Información y publicidad	–		51 804
4. Control y presentación de informes	–		38 853
Subtotal c): Porcentaje de los costes totales:	–		259 020 (8,26 %)
Coste total (a + b + c):	–		3 137 021
Contribución del FEAG (60 % de los costes totales)	–		1 882 212

36. Los costes de las medidas que figuran en el cuadro anterior como medidas con arreglo al artículo 7, apartado 2, párrafo segundo, letra b), del Reglamento (UE) 2021/691 no superan el 35 % de los costes totales del paquete coordinado de servicios personalizados. Dinamarca ha confirmado que estas medidas están condicionadas a la participación activa de los beneficiarios previstos en las actividades de búsqueda de empleo o de formación.

Período de admisibilidad del gasto

37. Dinamarca empezó a prestar servicios personalizados a los beneficiarios previstos el 16 de octubre de 2023. Por consiguiente, los gastos de las medidas podrán optar a una contribución financiera del FEAG desde el 16 de octubre de 2023 hasta

veinticuatro meses después de la fecha de entrada en vigor de la Decisión de financiación.

38. Dinamarca empezó a realizar los gastos administrativos necesarios para la ejecución del FEAG el 1 de junio de 2023. Por tanto, los gastos para las actividades de preparación, gestión, información y publicidad, control y presentación de informes podrán optar a una contribución financiera del FEAG desde el 1 de junio de 2023 hasta treinta y un meses después de la fecha de entrada en vigor de la Decisión de financiación.

Sistemas de gestión y control

39. La solicitud contiene una descripción del sistema de gestión y control exigido con arreglo al artículo 23 del Reglamento (UE) 2021/691, que especifica las responsabilidades de los organismos participantes. Dinamarca ha notificado a la Comisión que la contribución financiera será gestionada y controlada por los mismos organismos que el Fondo Social Europeo Plus, por lo que la autoridad de gestión será la Autoridad de Comercio danesa. La autoridad de auditoría de la Autoridad de Comercio danesa para el Fondo Europeo de Desarrollo Regional y el Fondo Social Europeo Plus actuará como autoridad de auditoría. El municipio de Frederikshavn será responsable de la aplicación de las medidas. A este respecto, las autoridades danesas formalizarán un acuerdo de compromiso con el municipio de Frederikshavn.

Compromisos contraídos por el Estado miembro afectado

40. Dinamarca ha proporcionado todas las garantías necesarias con respecto a lo siguiente:

- se respetarán los principios de igualdad de trato y de no discriminación en el acceso a las medidas propuestas y su aplicación;
- se han cumplido los requisitos establecidos en la legislación nacional y de la UE sobre despidos colectivos;
- Danish Crown, que ha continuado con sus actividades después de los despidos, ha cumplido con sus obligaciones legales y ha atendido a sus trabajadores en consecuencia;
- se evitará toda doble financiación; y
- la contribución financiera del FEAG cumplirá las normas procedimentales y de fondo de la Unión sobre las ayudas estatales.

REPERCUSIONES PRESUPUESTARIAS

Propuesta presupuestaria

41. El FEAG no rebasará un importe anual máximo de 186 millones EUR (a precios de 2018), de acuerdo con lo establecido en el artículo 8 del Reglamento (UE, Euratom) 2020/2093 del Consejo, de 17 de diciembre de 2020, por el que se establece el marco financiero plurianual para el período 2021-2027[18].

42. Tras examinar la solicitud con respecto a las condiciones establecidas en el artículo 13, apartados 1 y 2, del Reglamento (UE) 2021/691, y teniendo en cuenta el número de beneficiarios previstos, las medidas propuestas y los costes estimados, la Comisión propone movilizar el FEAG por un importe de 1 882 212 EUR, que

[18] DO L 433 I de 22.12.2020, p. 11.

representa el 60 % de los costes totales de las medidas propuestas, a fin de proporcionar una contribución financiera a la solicitud.

43. La Decisión de movilización del FEAG propuesta será adoptada conjuntamente por el Parlamento Europeo y el Consejo, de conformidad con lo establecido en el artículo 15, apartado 1, párrafo primero, segunda frase, del Reglamento (UE) 2021/691 y en el apartado 9 del Acuerdo Interinstitucional, de 16 de diciembre de 2020, entre el Parlamento Europeo, el Consejo de la Unión Europea y la Comisión Europea sobre disciplina presupuestaria, cooperación en materia presupuestaria y buena gestión financiera, así como sobre nuevos recursos propios, en particular una hoja de ruta para la introducción de nuevos recursos propios[19].

Actos conexos

44. Al presentar esta propuesta de Decisión de movilización del FEAG, la Comisión presentará al Parlamento Europeo y al Consejo una propuesta de transferencia a la línea presupuestaria correspondiente por un importe de 1 882 212 EUR.

45. Al mismo tiempo que adoptó la presente propuesta de Decisión de movilización del FEAG, la Comisión adoptó una decisión sobre una contribución financiera que constituye una decisión de financiación en el sentido del artículo 110 del Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046[20]. La decisión de financiación entrará en vigor en la fecha en que el Parlamento Europeo y el Consejo notifiquen a la Comisión la aprobación de la transferencia presupuestaria, con arreglo al artículo 15, apartado 2, párrafo primero, del Reglamento (UE) 2021/691.

[19] DO L 433 I de 22.12.2020, p. 29.

[20] Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de julio de 2018, sobre las normas financieras aplicables al presupuesto general de la Unión, por el que se modifican los Reglamentos (UE) n.º 1296/2013, (UE) n.º 1301/2013, (UE) n.º 1303/2013, (UE) n.º 1304/2013, (UE) n.º 1309/2013, (UE) n.º 1316/2013, (UE) n.º 223/2014 y (UE) n.º 283/2014 y la Decisión n.º 541/2014/UE y por el que se deroga el Reglamento (UE, Euratom) n.º 966/2012 (DO L 193 de 30.7.2018, p. 1).

2024/0044 (BUD)

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)

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea,

Visto el Reglamento (UE) 2021/691 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de abril de 2021, relativo al Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos (FEAG) y por el que se deroga el Reglamento (UE) n.º 1309/2013[21], y en particular su artículo 15, apartado 1, párrafo primero,

Visto el Acuerdo Interinstitucional, de 16 de diciembre de 2020, entre el Parlamento Europeo, el Consejo de la Unión Europea y la Comisión Europea sobre disciplina presupuestaria, cooperación en materia presupuestaria y buena gestión financiera, así como sobre nuevos recursos propios, en particular una hoja de ruta para la introducción de nuevos recursos propios[22], y en particular su apartado 9,

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

Considerando lo siguiente:

(1) El Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos (FEAG) tiene por objeto demostrar la solidaridad y promover un empleo digno y sostenible en la Unión apoyando a los trabajadores despedidos y a los trabajadores por cuenta propia que hayan cesado en su actividad en caso de reestructuraciones importantes y ayudándolos a recuperar un empleo digno y sostenible lo antes posible.

(2) El FEAG no puede rebasar un importe anual máximo de 186 millones EUR (a precios de 2018), de acuerdo con lo establecido en el artículo 8 del Reglamento (UE, Euratom) 2020/2093 del Consejo[23] y en el artículo 16 del Reglamento (UE) 2021/691.

(3) El 6 de diciembre de 2023, Dinamarca presentó una solicitud para movilizar el FEAG, de conformidad con el artículo 8, apartado 1, del Reglamento (UE) 2021/691, en relación con los despidos de trabajadores en Danish Crown y dos proveedores y transformadores de los productos de dicha empresa, en Dinamarca. La solicitud se completó con información adicional aportada de conformidad con el artículo 8, apartado 5, del Reglamento (UE) 2021/691. Se considera que dicha solicitud cumple las condiciones para que se conceda una contribución financiera del FEAG con arreglo a lo establecido en el artículo 13 del Reglamento (UE) 2021/691, sobre la base de la

[21] DO L 153 de 3.5.2021, p. 48.
[22] DO L 433 I de 22.12.2020, p. 29.
[23] Reglamento (UE, Euratom) 2020/2093 del Consejo, de 17 de diciembre de 2020, por el que se establece el marco financiero plurianual para el período 2021-2027 (DO L 433 I de 22.12.2020, p. 11).

evaluación realizada por la Comisión en la propuesta de Decisión de movilización del Parlamento Europeo y del Consejo[24].

(4) Procede, por tanto, movilizar el FEAG para asignar una contribución financiera por un importe de 1 882 212 EUR en respuesta a la solicitud presentada por Dinamarca.

(5) Con el fin de reducir al mínimo el tiempo necesario para movilizar el FEAG, la presente Decisión debe aplicarse a partir de la fecha de su adopción.

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DECISIÓN:

Artículo 1

En el marco del presupuesto general de la Unión para el ejercicio financiero 2024, se movilizará el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos con el fin de proporcionar la cantidad de 1 882 212 EUR en créditos de compromiso y de pago.

Artículo 2

La presente Decisión entrará en vigor el día de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*. Será aplicable a partir del [*fecha de su adopción*][*].

Hecho en Bruselas, el

Por el Parlamento Europeo	*Por el Consejo*
La Presidenta / El Presidente	*La Presidenta / El Presidente*

[24] COM(2024) 35.

[*] La fecha la insertará el Parlamento antes de la publicación en el DO.