

ECONOMÍA Y TRABAJO

Bruselas da luz verde al cargador universal para los móviles

GUILLERMO ABRIL, **Bruselas**
El sueño europeo y de todo ciudadano que viva rodeado de aparatos tecnológicos se encuentra ya a un paso de ser realidad: habrá un cargador universal en territorio comunitario. El Parlamento Europeo y el Consejo (el órgano que representa a los 27 Gobiernos) alcanzaron ayer un acuerdo provisional para exigir, de forma obligatoria, que los móviles y demás dispositivos que se comercialicen en territorio de la Unión Europea sean compatibles con un cargador USB de tipo C, un conector ya habitual en muchos aparatos. La nueva normativa, que exige la modificación de una directiva y aún ha de ser convalidada formalmente, entrará en vigor a los dos años de ser publicada.

La normativa no solo abarca a los móviles y teléfonos inteligentes, sino que despliega sus efectos sobre 15 tipologías de productos electrónicos de pequeño y mediano tamaño, como las tabletas, los libros electrónicos, los auriculares, las cámaras digitales, las consolas de videojuegos portátiles y los altavoces portátiles, con independencia de cuál sea su fabricante. La regulación, además, afectará a los ordenadores portátiles, pero las compañías productoras tendrán en este caso 16 meses adicionales para acometer los cambios preceptivos (40 meses en total).

El acuerdo también obliga a las compañías a que los consumidores puedan elegir si quieren comprar el dispositivo con o sin cargador y armoniza la velocidad de carga para aquellos aparatos que admiten la carga rápida, lo que permite a los usuarios cargarlos a la misma velocidad con cualquier cargador compatible.



Ursula von der Leyen, ayer en el Parlamento Europeo en Estrasburgo. / JULIEN WERNAND (EFE)

La UE exigirá un 40% de mujeres en los consejos de las empresas cotizadas

Von der Leyen recibe con euforia la directiva pactada anoche por los representantes del Consejo y del Parlamento Europeo

MANUEL V. GÓMEZ, **Bruselas**
Las mujeres tendrán que suponer un 40% en los consejos de administración de las empresas cotizadas. Este porcentaje se reduce el 33% si se tiene en cuenta todo el equipo directivo de la compañía. Ambas exigencias están incluidas en la directiva que pactaron ayer a última hora de la tarde los representantes del Consejo de la UE y del Parlamento Europeo, según informó la Comisión, felicitándose porque su iniciativa hubiera salido finalmente adelante.

El texto, que una vez ratificado definitivamente tendrá que trasponerse a las legislaciones na-

cionales, contempla sanciones "efectivas, proporcionadas y disuasorias" cuando se incumplan las obligaciones en los procesos de selección, apunta el Ejecutivo europeo. El objetivo es que se alcancen las cuotas enunciadas a mitad de 2026.

La directiva fija, en realidad, una representación mínima del 40% para el género infrarrepresentado, evidentemente mujeres dada la situación real. Y salió del Ejecutivo europeo en 2012, cuando todavía era presidente de la Comisión el portugués José Manuel Durao Barroso. Han pasado 10 años para que finalmente los

dos órganos legisladores de la UE —el Consejo de la UE, o lo que es lo mismo, los Estados miembros, y el Parlamento— alumbraran un acuerdo político que ahora debe ser ratificado por ambas partes. El pacto fue posible, en buena medida, por el cambio de Gobierno en Alemania, puesto que era, precisamente, la excanciller germana, Angela Merkel, quien no veía la opción de fijar la obligación legal para que las empresas tengan cuotas de representación por género, según explican fuentes comunitarias.

El anuncio fue recibido con euforia por la presidenta de la Comi-

sión Europea, Ursula von der Leyen, que en un mensaje publicado en Twitter dio las gracias a "todos los que han trabajado en este expediente clave durante una década". Von der Leyen ocupó tres carteras diferentes en los gobiernos de Angela Merkel hasta llegar a su puesto actual.

Según los datos que ha difundido el Ejecutivo europeo, en la actualidad ocho países de la Unión ya tienen fijadas cuotas mínimas por género en los consejos de administración de las empresas. Otros 10 países habrían optado por recomendaciones legales, mientras que los ocho restantes no contemplan obligación alguna en este campo.

Listas de cumplidoras

"Las empresas que no cumplan el objetivo de esta directiva deben informar de las razones y las medidas que están adoptando para subsanar esta deficiencia", apunta la propia Comisión, que, a continuación, deja claro que si no se cumple con ella, los Estados miembros deben imponer castigos disuasorios, y esto incluye multas y la anulación del nombramiento impugnado.

"El desequilibrio de género es más del doble en los países que no han tomado medidas sustanciales que en los que sí las han introducido. Los países con cuotas tienen la mayor proporción de mujeres en los consejos de administración de las empresas que cotizan en Bolsa. Sin embargo, a día de hoy, solo un Estado miembro ha logrado un equilibrio efectivo de género en los consejos de administración de las empresas", argumentó la Comisión para sostener su posición.

Von der Leyen mostró su agradecimiento para todos los que han hecho posible el acuerdo. "Es un gran día para las mujeres en Europa. También es un gran día para las empresas. Porque más diversidad significa más crecimiento, más innovación", subrayó la jefa del Ejecutivo comunitario. Además, la norma pactada anoche contempla la creación de listas de empresas cumplidoras con el fin de dejar en evidencia a las compañías que no corrijan la desigualdad de género en los órganos de Gobierno.

Europa pacta unificar criterios para fijar el salario mínimo

La directiva pretende que se tenga en cuenta el coste de la vida de cada país

M. V. G., **Bruselas**
La Unión Europea ha logrado pactar una norma que regule el salario mínimo en toda Europa y reforzar la negociación colectiva. La directiva, acordada en la madrugada de ayer entre el Consejo de la UE y el Parlamento, supone un paso adelante en derechos sociales y laborales en los mercados de trabajo de los Veintisiete, y un avance más en la homogeneización de condiciones laborales. Pe-

ro lograr este paso adelante ha costado mucho esfuerzo, y no solo porque entre el salario mínimo de Luxemburgo (2.256 euros) y el de Bulgaria (332,34 euros) se abra un abismo, sino también porque no ha sido nada fácil poner de acuerdo a los países que regulan estos sueldos a través de leyes o decretos —la mayoría de los Veintisiete, entre ellos España— con los que lo hacen mediante convenios, como los nórdicos e Italia.

La vía para poner de acuerdo a todos ha pasado por respetar los mecanismos actuales de cada país, pero apuntando qué criterios deben tenerse presentes.

Ya hace mucho que en Bruselas se renunció a fijar un porcentaje mínimo sobre el sueldo medio o el mediano de cada Estado que sirviera de sueldo legal para todos. Esta era una de las cosas que generaba más rechazo entre los nórdicos, especialmente en los sindicatos de estos países, que, dado su punto de partida más alto, temían que esto se convirtiera en un objetivo a la baja. También chocaba con el reparto de competencias entre la UE y los Estados miembros, que no permite a la primera decidir de forma directa cómo se fijan los sueldos. Para sortear estos obstáculos, la directiva, que ahora debe ratificarse por el pleno del Parlamento y por el Consejo de la UE, toma el camino de la regulación indirecta al esta-

blecer procedimientos y criterios de actualización, especialmente para los países con un salario mínimo establecido a través de leyes. A estos les dice que deben tener en cuenta la evolución del coste de la vida y usar indicadores para orientar la evaluación y adecuación de estos sueldos. El texto aconseja que estas referencias observen una cesta de bienes y servicios a precios reales (alimentación, ropa, vivienda o la necesidad de participar en actividades culturales, educativas y sociales).

Además de estos criterios, la UE establece la necesidad de que los sueldos más bajos se actualicen con regularidad (al menos cada dos años, o como máximo cada cuatro años). La norma prevé la participación de los agentes sociales y la creación de órganos de evaluación.

Junto a esto, la directiva pactada plantea ampliar la cobertura de los convenios, es decir, aumen-

tar el número de trabajos amparados por la negociación colectiva de las condiciones laborales. "Los países con una cobertura alta tienen a tener una menor proporción de trabajadores con salarios bajos", apuntó la Comisión Europea en un comunicado que celebraba el acuerdo. Esta frase está redactada, sobre todo, teniendo presente lo que sucede en los países nórdicos, donde la alta afiliación sindical y la tradición negociadora tienen una gran importancia en la determinación de todos los sueldos y en la lucha contra la desigualdad retributiva.

Pero en otros países, como es el caso de España, aunque haya una amplia tasa de cobertura de los convenios, hay más presencia de salarios bajos. De ahí la importancia del salario mínimo, cuyas subidas desde 2017, junto con el acuerdo marco de negociación colectiva de 2018, han corregido esta situación.