

Economía lanza una aplicación pública de fiscalización de la ejecución de los fondos comunitarios

de fondos; fundaciones, administraciones públicas y otros, han obtenido un 19%; las Utes (unión temporal de empresas) han recibido un 17%; y los hogares han recibido un 3%.

El programa de Economía permite, además, identificar a qué territorios están llegando realmente los fondos en su distribución final, aunque la sede central de una determinada compañía beneficiaria pueda estar situada en otro lugar. El resultado es que las regiones más beneficiadas por el conjunto de inversiones realizadas con fondos Next Generation desde el conjunto de niveles administrativos han sido Madrid, con el 16,6% del total (5.701 millones); Cataluña, con el 14,4% (4.950 millones); Andalucía, con el 10,9% (3.754 millones) y Comunidad Valenciana, con el 10,7% (3.673 millones). Entre las cuatro acaparan el 52% de los recursos ya repartidos.

“Los resultados de Elisa revelan la buena ejecución del Plan y que los fondos están llegando a la economía real, contribuyendo a la cohesión social y territorial” aseveró ayer Cuerpo, que posteriormente presentó los datos ante el Congreso de los Diputados.

Reforma fiscal pendiente

A partir de aquí, Cuerpo recordó que la agenda de ampliación del Plan de Recuperación abre una segunda fase de ejecución con 93.000 millones adicionales (84.000 de ellos en créditos blandos) para “culminar el proceso de transformación de la economía real y aportar financiación a nuestras empresas en condiciones ventajosas, particularmente en este contexto de tipos elevados”. El ministro aseguró que ya se está trabajando en desarrollar las líneas de financiación, con 40.000 millones canalizados a través del ICO, así como el fondo autonómico de 20.000 millones gestionados por el Banco Europeo de Inversiones (BEI), “donde las comunidades tendrán una mayor voz para decidir los fondos que se ejecutan e implementarlos”.

En paralelo, el Ejecutivo seguirá aprobando las reformas comprometidas lo que, según admitieron ayer fuentes oficiales, incluirá afrontar “cuando toque”, la reforma fiscal que reclama la Comisión Europea de cara al quinto desembolso de ayudas y que Hacienda da prácticamente por saldada.

Fuertes sanciones para las empresas que repriman las denuncias de sus empleados

ENMIENDAS DEL GOBIERNO EN EL CONGRESO/ Sanciones de hasta 225.000 euros y pérdidas de ayudas a las empresas que tomen represalias con los trabajadores que denuncien discriminación y trato desigual.

M.Valverde. Madrid

El Gobierno está construyendo la arquitectura jurídica para prevenir y reprimir las eventuales decisiones de las empresas que supongan un trato discriminatorio o de incumplimientos en la igualdad con los trabajadores, ante los avances en la protección de las mujeres y de las crecientes diferencias sobre las orientaciones sexuales.

En consecuencia, la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social considerará “infracciones muy graves” las represalias que pueda tomar un empresario contra el trabajador que reclame un trato igual y no discriminatorio con sus compañeros, o ante una situación de pluriempleo, dentro de la compañía, ante la administración laboral o ante los tribunales.

Así se recoge en la enmienda número 84 que la coalición de Gobierno, formada por el PSOE y Sumar, ha presentado al proyecto de ley que adapta al Estatuto de los Trabajadores la directiva comunitaria, de 20 de junio de 2019, sobre “unas condiciones laborales transparentes y previsibles”.

La enmienda, a la que ha tenido acceso EXPANSIÓN, modifica la disposición final primera del Estatuto de los Trabajadores que, a su vez, introduce el nuevo apartado 12 bis del artículo 8 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

La enmienda no es baladí porque supone la aplicación de fuertes sanciones para el empresario que cometa infracciones “muy graves” por tomar represalias contra el trabajador que ha reclamado, dentro y fuera de la compañía, por sufrir desigualdad en el trato y discriminación.

Cuánta de las sanciones

Las sanciones son las siguientes: en su grado máximo, la cuantía va desde los 120.006 a los 225.018 euros por trabajador perjudicado por el empresario. En su grado medio, desde los 30.001 a los 120.005 euros, y en su grado mínimo, la sanción para la empresa estará comprendida entre los 7.501 y los 30.000 euros.

Pero, además, los empresarios que cometan esta infracción estarán entre los que ten-



Las empresas que discriminen a sus trabajadores por cualquier razón se expondrán a fuertes sanciones.

Prohibido discriminar en las ofertas de empleo

La misma enmienda al proyecto de ley que traslada al Estatuto de los Trabajadores la directiva comunitaria sobre “unas condiciones laborales transparentes y previsibles” también persigue con la misma contundencia la siguiente actitud de las empresas en los procesos de selección de personal. Es una infracción muy grave [del empleador] “solicitar

datos de carácter personal en cualquier proceso de intermediación o colocación, establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión, o por cualquier otro medio, o adoptar decisiones que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por cualquiera de las causas prohibidas por la normativa laboral”. Es decir, las que se

refieren a los derechos fundamentales de la persona: entre otras, por razones ideológicas, de credo religioso, raza, sexo, militancia en un partido político o en un sindicato. Con ello, el Ejecutivo unifica la tipificación de esta infracción en la selección de personal, pues hasta ahora tiene distintas redacciones en la Ley de Empleo, del 28 de febrero de 2023, y en la

Ley, de la misma fecha, para la igualdad de las personas trans y para la garantía de las personas LGTBI. Un motivo que genera inseguridad jurídica. Además, y por la misma razón de claridad normativa, pasa de infracción “leve” a “grave” “no informar por escrito al trabajador sobre los elementos del contrato y las condiciones de la prestación laboral”.

gan “las siguientes sanciones accesorias”: pérdida “automática, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción”, de las ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de los programas de empleo. Todo ello desde la fecha en la que se cometió la infracción.

Además, estas sanciones se aplicarán preferentemente

sobre las ayudas, bonificaciones y beneficios de los programas de empleo de mayor cuantía. “Con preferencia sobre los de menor cuantía en el momento de la co-

Trabajo garantiza el derecho del empleado a reclamar ante los tribunales y la administración

misión de infracción”. En tercer lugar, los empresarios infractores podrán ser excluidos del acceso a las ayudas, bonificaciones y beneficios de los programas de empleo por un período comprendido que puede estar entre los seis meses y los dos años, “desde la fecha de la resolución que imponga la sanción [a la empresa]”.

Con esta enmienda, el Go-

bierno explica que protege lo que en el derecho laboral se llama “el principio de indemnidad”. Es decir, la prohibición al empresario de tomar represalias contra el trabajador que haya ejercido sus derechos laborales o haya presentado una reclamación ante la administración o los tribunales de justicia por sentirse perjudicado por una acción de la empresa.