

# **TU PRIMER TRABAJO EURES**

**Acción preparatoria**

## **Guía para la realización**

*[Este anexo forma parte de la convocatoria de propuestas VP/2011/006]*

*[Fecha de publicación]*

# Índice

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>4</b>
<b>2. OBJETIVOS</b> .....	<b>4</b>
<b>3. ESTRUCTURA</b> .....	<b>5</b>
<b>4. REALIZACIÓN</b> .....	<b>5</b>
<b>4.1. Grupos destinatarios de TPTE</b> .....	<b>5</b>
4.1.1. Los jóvenes.....	5
4.1.1.1. ¿Por qué el tramo de edades comprendido entre los 18 y los 30 años?.....	6
4.1.1.2. ¿Cómo se determina el límite de edad?.....	6
4.1.1.3. ¿Qué perfil deben tener quienes solicitan empleo?.....	6
4.1.1.4. ¿Son admisibles los jóvenes que hayan estudiado o trabajado en otro Estado miembro de la UE? .....	6
4.1.2. Empleadores.....	7
4.1.2.1. ¿Por qué las PYME constituyen el grupo de empresas destinatario?.....	7
4.1.2.2. ¿Cuál es la definición de una PYME?.....	7
4.1.2.3. ¿Cómo pueden participar otros empleadores distintos de las PYME?.....	7
4.1.2.4. ¿Hay otros requisitos específicos para que las empresas sean admisibles? .....	8
4.1.2.5. Cómo tratar a las empresas del EEE y de terceros países establecidas en el territorio de la UE .....	8
<b>4.2. ¿Cuáles son los puestos de trabajo admisibles?</b> .....	<b>8</b>
4.2.1. ¿Por qué se aplica el criterio de residencia para determinar el lugar de trabajo?.....	9
4.2.2. ¿Por qué se establece una duración mínima del contrato? .....	9
4.2.3. ¿Qué normativa laboral se aplicará a los trabajos de TPTE?.....	9
4.2.4. ¿Son las prácticas / el aprendizaje admisibles en el marco de la acción preparatoria TPTE? .....	10
4.2.5. ¿Cómo tratar los trabajos transfronterizos?.....	10
4.2.6. ¿Qué hacer con el desplazamiento de trabajadores? .....	10
<b>4.3. ¿Quién facilitará «tu primer trabajo EURES»?</b> .....	<b>11</b>
4.3.1. Dimensión europea.....	11
4.3.2. Función y estructura de los beneficiarios de TPTE.....	12
<b>4.4. Función de la Comisión Europea</b> .....	<b>12</b>
<b>4.5. Actividades de información y comunicación</b> .....	<b>13</b>
4.5.1. Actividades de la Comisión.....	13
4.5.2. Actividades de los beneficiarios de TPTE .....	13
<b>4.6. Tareas y recursos de los beneficiarios de TPTE</b> .....	<b>14</b>
<b>4.7. Jóvenes y empleadores: presentación de solicitudes</b> .....	<b>17</b>
<b>5. CONDICIONES PARA LA FINANCIACIÓN</b> .....	<b>17</b>
<b>5.1. ¿Qué apoyo financiero se proporcionará?</b> .....	<b>17</b>
5.1.1. Créditos presupuestarios de TPTE para la financiación de los jóvenes y las PYME..	18
<b>5.2. Jóvenes</b> .....	<b>19</b>
5.2.1. ¿Quién obtiene apoyo financiero?.....	19
5.2.2. ¿Cuál es el gasto autorizado? .....	19
5.2.2.1. Entrevistas de trabajo en otro Estado miembro de la UE .....	19
5.2.2.2. Distancia geográfica entre el país de residencia y el país de destino .....	19
5.2.2.3. Otras posibilidades de entrevista .....	20
5.2.2.4. Colocación en otro Estado miembro de la UE.....	20

5.2.3.	¿Qué costes <b>no</b> están cubiertos por las disposiciones de financiación de TPTE? .....	20
<b>5.3.</b>	<b>PYME (empleadores).....</b>	<b>21</b>
5.3.1.	¿Qué es un programa de integración? .....	21
5.3.2.	¿Cuál es la diferencia entre «formación preparatoria básica» y «formación preparatoria completa»?.....	22
5.3.3.	¿Cuál es la duración recomendada del programa de integración?.....	22
5.3.4.	¿Cómo obtener apoyo financiero?.....	22
5.3.5.	¿Cuáles son los importes a tanto alzado para las PYME?.....	23
5.3.6.	¿Qué sucede cuando un empleador contrata a un gran número de trabajadores o participa en más de un proyecto de contratación? .....	23
5.3.7.	¿Cómo tratar a las PYME sin programa de integración y/o que no solicitan apoyo financiero? .....	24
5.3.7.1.	<i>Formación organizada por los beneficiarios de TPTE.....</i>	24
5.3.7.2.	<i>¿Quién puede asistir a la formación organizada por los beneficiarios de TPTE?.....</i>	24
5.3.7.3.	<i>¿Cómo pueden sufragar los beneficiarios de TPTE el gasto en formación?.....</i>	24
<b>6.</b>	<b>DESCRIPCIÓN GENERAL DE LAS NORMAS DE FINANCIACIÓN.....</b>	<b>25</b>
<b>7.</b>	<b>PAGO A LOS GRUPOS DESTINATARIOS .....</b>	<b>27</b>
7.1.	¿Cuándo y cómo efectuar los pagos?.....	27
7.2.	Seguimiento .....	29
<b>8.</b>	<b>GESTIÓN DE RIESGOS.....</b>	<b>29</b>
8.1.	Derechos y obligaciones de los jóvenes y las PYME .....	29
8.2.	Rescisión del contrato antes de su expiración.....	30
8.3.	Responsabilidad de los beneficiarios de TPTE.....	30
<b>9.</b>	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....</b>	<b>30</b>
<b>10.</b>	<b>PRESENTACIÓN DE INFORMES POR PARTE DE LOS BENEFICIARIOS DE TPTE .....</b>	<b>31</b>
<b>11.</b>	<b>EVALUACIÓN DE LA ACCIÓN PREPARATORIA «TU PRIMER TRABAJO EURES».....</b>	<b>31</b>
<b>12.</b>	<b>INFORMACIÓN Y CONTACTO .....</b>	<b>32</b>
<b>13.</b>	<b>GLOSARIO DE TÉRMINOS .....</b>	<b>33</b>
<b>14.</b>	<b>ANEXOS: FORMULARIOS.....</b>	<b>36</b>
<b>15.</b>	<b>REFERENCIAS ÚTILES.....</b>	<b>47</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

La libre circulación de los trabajadores en Europa es un derecho garantizado por el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (art. 45). «**Tu primer trabajo EURES**» (en adelante «TPTE»), es una acción preparatoria propuesta por la Comisión Europea (en adelante «la Comisión») que cuenta con el respaldo del Parlamento Europeo y del Consejo. Es una de las acciones clave establecidas en la Comunicación «Juventud en movimiento»<sup>1</sup> destinada a impulsar y apoyar la movilidad laboral de los jóvenes en toda Europa. La autoridad presupuestaria de la UE ha asignado un presupuesto total de 4 millones EUR para el ejercicio 2011 (línea presupuestaria 04 03 13).

**TPTE proporcionará apoyo para la financiación y el asesoramiento, la búsqueda de empleo y la contratación tanto a los jóvenes solicitantes de empleo o que desean cambiar de empleo que estén dispuestos a trabajar en otro Estado miembro de la UE, como a las empresas (las PYME en particular) que contraten a trabajadores móviles jóvenes europeos, además de proporcionarles un programa de integración.**

TPTE se refiere a la *primera oportunidad de empleo* ofrecida en otro Estado miembro de la UE a cualquier joven solicitante de empleo o que desee cambiar de empleo con el apoyo de esta acción preparatoria. **El empleo debe hallarse en un país distinto de aquel en el que resida el posible trabajador joven.** Se denomina EURES ya que debe ser parte del mismo<sup>2</sup>.

En la presente guía se establecen las normas para la realización y el marco aplicable a la gestión de la acción preparatoria de TPTE. Está destinada a cualquier organización que participe en la acción preparatoria de TPTE y la congeccione en el marco de la convocatoria de propuestas VP/2011/006.

La presente guía proporciona información sobre:

- los objetivos de la acción preparatoria
- la estructura
- las normas para la realización
- las condiciones para la financiación y
- la gestión de riesgos, el seguimiento y la evaluación.

## 2. OBJETIVOS

La acción preparatoria TPTE ha sido concebida especialmente para proporcionar *un trabajo* a los jóvenes en otro Estado miembro de la UE. Obviamente, la acción no resolverá todos los problemas relacionados con el desempleo de los jóvenes en Europa, pero contribuirá a mejorar el funcionamiento de los mercados laborales en la UE. Puede ser un instrumento importante a la hora de abordar los desequilibrios en los mercados laborales y las vacantes estancadas, así como para aprovechar la calidad de los servicios de empleo dirigidos a los jóvenes y a los empleadores.

---

<sup>1</sup> COM(2010) 477 final, de 15.9.2010.

<sup>2</sup> Información complementaria sobre EURES: <http://eures.europa.eu>

Por otra parte, TPTE puede impulsar la movilidad de los jóvenes en el seno de la UE reduciendo los obstáculos para mudarse a otro Estado miembro de la UE y para contratar a partir de otro país de la UE y facilitando las transiciones en el mercado laboral (por ejemplo, la primera transición de la educación al trabajo). TPTE tiene por objetivo último contribuir al logro del objetivo en materia de empleo de Europa 2020 consistente en que el 75 % de la población de la UE de entre 20 y 64 años de edad esté empleada de aquí a 2020.

### 3. ESTRUCTURA

TPTE proporciona apoyo práctico y financiero para la adecuación entre la oferta y la demanda y la colocación de jóvenes solicitantes de empleo o que deseen cambiar de empleo en empresas situadas en cualquier Estado miembro de la UE que tengan vacantes sin ocupar disponibles para trabajadores móviles. La Comisión es responsable de la concepción y la gestión global de la acción preparatoria. Los principales agentes son los siguientes:

- **los jóvenes**
- **los empleadores, en particular las pequeñas y medianas empresas (PYME)**
- **los servicios de empleo** (en adelante «los beneficiarios de TPTE»), es decir, servicios de empleo públicos, privados o del tercer sector seleccionados y cofinanciados por la Comisión. Dichas organizaciones deberán haber demostrado que tienen la capacidad necesaria para realizar las tareas especificadas en esta guía.

### 4. REALIZACIÓN

#### 4.1. Grupos destinatarios de TPTE

##### 4.1.1. Los jóvenes

##### **Todos los jóvenes**

- **de entre 18 y 30 años de edad**
- **que tengan la nacionalidad de cualquiera de los Estados miembros de la EU-27**
- **que residan legalmente en cualquiera de los veintisiete Estados miembros de la UE**

**y que deseen encontrar un trabajo en un Estado miembro de la UE<sup>3</sup> distinto de aquel en el que residan.**

---

<sup>3</sup> Sin perjuicio de las medidas transitorias aplicadas por algunos Estados miembros de la EU-25 a los trabajadores de la UE procedentes de Rumanía y Bulgaria. La acción preparatoria TPTE cumplirá en todo caso las medidas transitorias en vigor. Información complementaria: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=466>, documento «Summary table of Member States policies».

#### 4.1.1.1. *¿Por qué el tramo de edades comprendido entre los 18 y los 30 años?*

Desde un punto de vista jurídico, en todos los países de la UE se considera que, a partir de los 18 años de edad, los jóvenes son adultos y pueden tomar decisiones sobre su futuro.

Los 16 años es la edad más corriente a la que se puede acceder al mercado laboral en los Estados miembros. En determinados grupos profesionales es normal empezar a trabajar a los 16 años, como en el caso de los artistas, los profesionales de la cultura o los deportistas. No obstante, la mayoría de los menores de 18 años cursan estudios y a menudo también dependen de la autorización paterna para emanciparse y mudarse a otro Estado miembro de la UE.

En cuanto al límite superior de edad, la transición del estudio al trabajo a menudo se produce entre los 18 y los 24 años. El desempleo de larga duración de los jóvenes, junto con la precariedad y la sobrecualificación, también afecta a los mayores de 24 años, que a menudo permanecen separados del mercado laboral o poco integrados en él, lo que tiene graves repercusiones para su desarrollo personal y su autonomía.

#### 4.1.1.2. *¿Cómo se determina el límite de edad?*

El límite inferior (18) y superior (30) de edad de cualquier candidato joven al TPTE se determina en el momento en que presenta su candidatura para el puesto. Cualquier solicitante de empleo puede incorporarse a un puesto de trabajo con más de 30 años siempre que haya presentado su candidatura antes de cumplir los 31 años.

#### 4.1.1.3. *¿Qué perfil deben tener quienes solicitan empleo?*

TPTE no está concebido exclusivamente para los recién llegados al mercado laboral. Todos los jóvenes que reúnan las condiciones definidas en la sección 4.1.1 son admisibles, independientemente de su nivel de cualificación, su experiencia laboral o su contexto económico y social, siempre que cumplan las exigencias del Derecho laboral del país en el que se les contrate y las especificaciones del anuncio de vacante. Se debe ofrecer las mismas oportunidades tanto a los jóvenes muy cualificados como a los poco cualificados.

#### 4.1.1.4. *¿Son admisibles los jóvenes que hayan estudiado o trabajado en otro Estado miembro de la UE?*

Haber estudiado, trabajado o participado en unas prácticas en otro Estado miembro de la UE no puede considerarse una razón para impedir a un joven candidato solicitar «su primer trabajo EURES».

#### 4.1.2. Empleadores

**Todas las empresas de los Estados miembros de la EU-27 legalmente constituidas, especialmente las PYME.**

##### 4.1.2.1. ¿Por qué las PYME constituyen el grupo de empresas destinatario?

Las PYME forman el mayor grupo de empleadores de Europa (el 99 % de las empresas de la UE) y suponen casi el 70 % de los puestos de trabajo del sector privado europeo. También contribuyen casi un 60 % a la creación de riqueza<sup>4</sup>.

No obstante, las PYME no emplean a menudo personal de otro Estado miembro de la UE. Las dificultades relativas al coste de la reubicación y/o los servicios de formación y tutoría destinados a facilitar la integración de los trabajadores móviles afectan principalmente a las empresas más pequeñas. Sin embargo, en el caso de algunas profesiones, los trabajadores extranjeros pueden contribuir a aumentar la capacidad de innovación, la competitividad y la internacionalización de las PYME.

Por tanto, el apoyo financiero proporcionado por TPTE está dirigido a **ayudar a las PYME interesadas en contratar personal de otro Estado miembro de la UE a poner en práctica un programa de integración de los trabajadores**<sup>5</sup>.

##### 4.1.2.2. ¿Cuál es la definición de una PYME?

Con arreglo a la Recomendación correspondiente de la Comisión<sup>6</sup> y a efectos de la acción preparatoria TPTE, una PYME es una empresa con una plantilla de un máximo de 250 trabajadores.

##### 4.1.2.3. ¿Cómo pueden participar otros empleadores distintos de las PYME?

**Las grandes empresas y otras organizaciones** que no responden a la definición de PYME, así como los **servicios de empleo**<sup>7</sup> (**en calidad de empleadores**) también pueden participar en la acción preparatoria TPTE *como posibles empleadores, pero sin apoyo financiero de TPTE*. De hecho, estos empleadores normalmente ya disponen de unos servicios de integración y tutoría de personal bien implantados.

Téngase en cuenta que la participación de beneficiarios de TPTE en la acción preparatoria *en calidad de empleadores* (si procede) no se permitirá debido a posibles conflictos de intereses, es decir, beneficiarios de TPTE que sean al mismo tiempo prestadores de servicios de TPTE y usuarios finales. Esta norma se aplica, en particular, a las siguientes situaciones:

---

<sup>4</sup> *Guide for Training in SMEs* (Guía sobre la formación en las PYME), DG EMPL, 2009.

<sup>5</sup> Para información complementaria, consúltese la sección 5.3.

<sup>6</sup> Recomendación 2003/361/CE de la Comisión, de 6.5.2003 (DO L 124. de 20.5.2003, p. 36).

<sup>7</sup> P. ej., agencias de trabajo temporal, agencias de contratación, etc., independientemente de su tamaño.

- Cuando el beneficiario de TPTE efectúa una colocación en una empresa cliente pero sigue siendo el empleador real, es decir, responsable del contrato de trabajo y del salario del trabajador móvil joven.
- Cuando el beneficiario de TPTE necesita contratar personal del extranjero para su propia empresa, p. ej., agentes de empleo.

#### 4.1.2.4. *¿Hay otros requisitos específicos para que las empresas sean admisibles?*

Los beneficiarios de TPTE deben asegurarse de que las empresas solicitantes cumplen la normativa laboral y fiscal aplicable en los países en los que estén establecidas.

#### 4.1.2.5. *Cómo tratar a las empresas del EEE<sup>8</sup> y de terceros países establecidas en el territorio de la UE*

Con arreglo a las disposiciones de la acción preparatoria TPTE, no son admisibles las empresas establecidas en Noruega, Islandia y Liechtenstein (miembros del Espacio Económico Europeo) o en terceros países.

No obstante, las empresas procedentes de dichos países del Espacio Económico Europeo o de terceros países pero que estén establecidas legalmente en cualquier Estado miembro de la UE pueden participar en esta acción preparatoria.

## 4.2. **¿Cuáles son los puestos de trabajo admisibles?**

TPTE es un instrumento basado en el mercado con un objetivo preciso y destinado a ayudar a los jóvenes y a los empleadores a cubrir las vacantes estancadas en los mercados laborales nacionales. Dichas ofertas de empleo deben estar abiertas a los nacionales de otros Estados miembros de la UE.

Para poder participar en la acción preparatoria TPTE, los empleos deben cumplir la normativa nacional y los siguientes criterios:

- estar situados en un Estado miembro de la UE distinto del país de residencia del joven solicitante de empleo,
- garantizar la percepción de una **remuneración** y una duración contractual **mínima de 6 meses**.

---

<sup>8</sup> EEE = Espacio Económico Europeo (los Estados miembros de la UE, Noruega, Islandia y Liechtenstein).



#### 4.2.1. ¿Por qué se aplica el criterio de residencia para determinar el lugar de trabajo?

Nadie puede ser discriminado por motivos de nacionalidad. El criterio del país de residencia<sup>9</sup> es el que responde mejor al objetivo de apoyar a un gran número de posibles *trabajadores móviles jóvenes* en los mercados laborales de la UE y contribuir a cumplir el objetivo en materia de empleo de Europa 2020 (véase la sección 2). Este criterio de residencia presenta las ventajas siguientes:

- es muy fácil de comprobar ya que la residencia es estable y los solicitantes pueden aportar documentos justificativos, por ejemplo, el DNI,
- contribuye a identificar a aquellas personas que necesitan apoyo porque realmente se mudarán y viajarán para incorporarse a un puesto de trabajo en otro país.

#### 4.2.2. ¿Por qué se establece una duración mínima del contrato?

La acción preparatoria TPTE persigue dos objetivos: proporcionar a los jóvenes oportunidades de empleo sostenibles en los mercados laborales de la UE y ayudar a los empleadores a encontrar trabajadores cualificados para sus vacantes sin cubrir. En ninguna circunstancia TPTE apoyará trabajos precarios, por ejemplo, trabajos de verano u otros de duración muy corta o, incluso peor, ofertas de trabajo que no se ajusten a la normativa laboral nacional.

Se puede considerar que seis meses es la duración mínima razonable de un contrato de trabajo temporal con posibilidades de convertirse en un contrato temporal de mayor duración o en un contrato fijo. También puede corresponderse con el período de pruebas de un contrato de mayor duración. Lo ideal sería que hubiese el mayor número posible de vacantes que ofreciesen contratos temporales de mayor duración o con una gran probabilidad de ofrecer contratos fijos después del período de prueba.

Las transiciones en el mercado laboral solo pueden ser beneficiosas si los empleos tienen un mínimo de sostenibilidad y de calidad que les permita ofrecer mejores oportunidades de aprendizaje permanente y perspectivas de carrera.

#### 4.2.3. ¿Qué normativa laboral se aplicará a los trabajos de TPTE?

*La relación contractual entre el empleador y el solicitante de empleo se regirá por el Derecho laboral aplicable en cada Estado miembro de la UE. Los beneficiarios de TPTE se cerciorarán de la calidad y la legalidad de las vacantes de TPTE y también comprobarán la legalidad y la equidad del contrato de trabajo y del salario antes de la firma por las partes.*

Como se ha indicado, la posibilidad de ampliar un contrato laboral de una duración mínima de seis meses o de convertirlo en un contrato indefinido antes de su expiración dependerá de la evaluación del rendimiento del trabajador, las necesidades del empleador, la normativa laboral nacional y los usos en dicho ámbito y, desde luego, de la decisión del

---

<sup>9</sup> Se refiere al lugar indicado en el DNI u otro documento oficial equivalente.

trabajador. El apoyo financiero proporcionado por la acción preparatoria TPTE en favor de los programas de integración de las PYME tiene por objetivo mejorar la adaptabilidad al trabajo de los trabajadores jóvenes. Obtener unos resultados positivos también puede influir en la decisión del empleador de conservar al trabajador y prolongar su contrato laboral.

Los beneficiarios de TPTE deben garantizar un trato equitativo a los solicitantes de empleo y proporcionarles tanta información como sea posible sobre la duración efectiva y las condiciones contractuales de las ofertas de trabajo, así como sobre las prestaciones de la seguridad social a las que tienen derecho (en particular en el caso de desempleo después de haber desempeñado un trabajo temporal en el extranjero).

#### 4.2.4. ¿Son las prácticas / el aprendizaje admisibles en el marco de la acción preparatoria TPTE?

**El objetivo de la acción preparatoria TPTE consiste en facilitar a los jóvenes el acceso a trabajos reales.** Existen otros programas nacionales y de la UE o proveedores de servicios especializados en prácticas y otras colocaciones para adquirir experiencia laboral. Los jóvenes interesados en unas prácticas en otro Estado miembro de la UE deben ser remitidos a dichos programas<sup>10</sup> o proveedores de formación.

#### 4.2.5. ¿Cómo tratar los trabajos transfronterizos?

La acción preparatoria TPTE proporciona apoyo financiero para que los trabajadores móviles jóvenes transnacionales y transfronterizos se muden al extranjero a condición de que establezcan su residencia en el país de destino, es decir, donde se halla el puesto vacante. Los solicitantes de desplazamiento transfronterizo al trabajo, es decir, aquellos que tienen la intención de trabajar en un Estado miembro de la UE fronterizo, o que pudieran aceptar hacerlo, sin cambiar el país de residencia (por ejemplo, los que se desplazan al trabajo diariamente), también pueden obtener servicios de apoyo de adecuación entre la oferta y la demanda y de colocación. En el caso de las colocaciones transfronterizas reales, en las que no se produce una mudanza ni hay necesidad de contar con dos residencias, el apoyo financiero de TPTE para los trabajadores móviles jóvenes se limitará a los costes del viaje para la entrevista de trabajo, en su caso.

#### 4.2.6. ¿Qué hacer con el desplazamiento de trabajadores?

La acción preparatoria TPTE **no** puede aplicarse a los contratos de trabajo pertenecientes al ámbito de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores<sup>11</sup>. Los trabajadores desplazados y los trabajadores móviles constituyen dos situaciones distintas. Un

---

<sup>10</sup> Por ejemplo, «Movilidad Erasmus para estudios universitarios y períodos de prácticas» o acciones de formación «Leonardo da Vinci». Información complementaria: [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme/doc78\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme/doc78_en.htm)

<sup>11</sup> Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996.

Si desea información complementaria, consulte: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=471>

«trabajador desplazado» está empleado en un Estado miembro de la UE pero ha sido enviado temporalmente por su empleador a otro Estado miembro para realizar su trabajo. Por ejemplo, un prestador de servicios puede obtener un contrato en otro país y enviar allí a sus trabajadores para llevarlo a cabo. Esta prestación transnacional de servicios, en cuyo marco se envía a los trabajadores a trabajar a otro Estado miembro distinto de aquel en el que trabajan habitualmente, crea una categoría específica de trabajadores, a saber, la de los «trabajadores desplazados». Esta categoría no incluye a los trabajadores móviles que van a otro Estado miembro de la UE para buscar trabajo o que aceptan un trabajo en otro Estado miembro de la UE y que están empleados en el mismo.

#### **4.3. ¿Quién facilitará «tu primer trabajo EURES»?**

En el marco de la presente convocatoria de propuestas, un número limitado de organizaciones del mercado laboral europeo, seleccionadas por la Comisión («los beneficiarios TPTE») obtendrán el apoyo financiero y operativo necesario para llevar a cabo la acción preparatoria hasta mediados de 2013. Sus nombres e información de contacto se publicarán en la página web de TPTE.

##### 4.3.1. Dimensión europea

En cuanto al ámbito geográfico de TPTE, lo ideal sería que la acción preparatoria se aplicase a los jóvenes y a las empresas (las PYME en particular) *en todos los Estados miembros de la EU-27, con arreglo a las necesidades del mercado laboral que se hayan identificado*. Ello significa que los beneficiarios de TPTE tienen libertad para realizar actividades de contratación y de colocación entre cualesquiera Estados miembros de la UE; la movilidad de entrada y de salida depende de la demanda de trabajo y las oportunidades de la oferta.

No obstante, para garantizar que los grupos destinatarios accedan fácilmente a TPTE, los beneficiarios de TPTE deberán tener una dimensión europea significativa, es decir, deberán ser capaces de proporcionar servicios e información orientados al cliente en *al menos siete Estados miembros de la UE*. Esto podría llevarse a cabo, por ejemplo:

- utilizando la red de agencias o filiales de las organizaciones solicitantes,
- trabajando en cooperación con otras partes interesadas de la UE, incluida la cooperación con otras redes de la UE relacionadas con los objetivos de la presente convocatoria y en las que ya participen «los beneficiarios de TPTE» (por ejemplo, EURES),
- recurriendo a una combinación de varias soluciones.

Siempre que sea posible, la información deberá proporcionarse en los idiomas de los países correspondientes.

La Comisión se esforzará por garantizar que la acción preparatoria abarque la mayor parte posible del territorio de la Unión Europea. En aras del trato equitativo, los beneficiarios de TPTE también deben estar dispuestos a informar y apoyar, si así se les solicitase o fuese necesario, a aquellos jóvenes solicitantes de empleo o que deseen cambiar de empleo y a

aquellos empleadores interesados en TPTE pero que estén establecidos en Estados miembros de la UE que no disponen de servicios u otros instrumentos que participen en esta acción preparatoria. Los contactos pueden hacerse por escrito, por teléfono o en línea, utilizando como mínimo los idiomas abarcados por los proyectos de los beneficiarios de TPTE.

#### 4.3.2. Función y estructura de los beneficiarios de TPTE

Los beneficiarios de TPTE deben actuar como intermediarios laborables, es decir, proporcionar servicios de empleo por intermediación y tener experiencia en las actividades de movilidad laboral transnacionales en la UE, en particular con los flujos de salida y de entrada de trabajadores que supongan un gran número de jóvenes y empresas.

Por tanto, la principal misión de los beneficiarios de TPTE debe ser la prestación de servicios de empleo a todo tipo de solicitantes de empleo o de personas que desean cambiar de empleo y a todo tipo de empleadores, abarcando toda una serie de profesiones y trabajos de distintos sectores económicos. Deberán tener experiencia, en particular, en actividades de contratación, adecuación entre la oferta y la demanda y colocación. Los socios también deberán garantizar en la mayor medida posible la prestación de servicios de empleo similares.

Por otra parte, se espera que los beneficiarios de TPTE tengan un conocimiento completo de los mercados laborales de la UE y los recursos y la capacidad de gestión necesarios. Deberán ser capaces de integrar las actividades solicitadas en su modelo empresarial a fin de apoyar y distribuir subvenciones de baja cuantía a jóvenes europeos móviles solicitantes de empleo y a PYME contratantes. Se nombrará un coordinador/gestor de proyecto.

#### 4.4. Función de la Comisión Europea

La acción preparatoria TPTE se realiza a través de la presente convocatoria de propuestas y con arreglo a lo dispuesto en la presente guía.

La Comisión asume la responsabilidad política y financiera global de la gestión de la acción preparatoria TPTE. También será responsable de la promoción de la acción, de orientar y apoyar a los beneficiarios de TPTE y de garantizar el seguimiento global de las actividades.

Para ello, la Comisión tiene intención de crear un **Grupo de Dirección de TPTE** (*YFEJ Steering Group*) con algunos beneficiarios de TPTE y celebrar reuniones de seguimiento durante el período contractual. El objetivo consiste en proporcionar orientación y garantizar niveles comunes de calidad en la prestación de servicios de la acción preparatoria TPTE. El grupo será responsable de examinar el desarrollo, los resultados y los factores clave de éxito y de fracaso.

Se prevé celebrar un máximo de cuatro reuniones en Bruselas durante la realización de la acción preparatoria (una media de una reunión cada cuatro meses). Cada beneficiario de TPTE estará representado por el coordinador/gestor de proyecto respectivo. Las

reuniones también constituirán una oportunidad para favorecer la formación de un espíritu de equipo, la creación de redes y el aprendizaje mutuo entre los beneficiarios de TPTE.

#### 4.5. Actividades de información y comunicación

##### 4.5.1. Actividades de la Comisión

Se desarrollarán varias herramientas de comunicación para aumentar la sensibilización de los grupos destinatarios sobre las posibilidades ofrecidas por la nueva acción, por ejemplo:

- **Publicaciones:** la Comisión producirá un folleto en todas las lenguas de la UE y un cartel.
- **Comunicación web:** se pondrá información a disposición de todos los interesados a través de los sitios web *Europa (sección de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión)*, *EURES* y *Juventud en Movimiento*<sup>12</sup>, con la posibilidad, a su debido tiempo, de remitir a los posibles candidatos a los sitios web de determinados beneficiarios de TPTE. Estos también tendrán acceso a una serie de herramientas promocionales (*banners* y botones) que la Comisión creará.
- **Redes sociales:** la Comisión también se encargará de la comunicación sobre esta iniciativa a través de las plataformas existentes de redes sociales en Flickr y Twitter (p. ej., @EU\_Social, @TweetYoM, Social Europe Facebook, Youth on the Move Facebook) y a través de un grupo LinkedIn que se creará. Se preverá una gestión activa de la comunidad y una creación de redes periódica con otras plataformas establecidas, como las redes EURES en las redes sociales.
- También se prevén **actividades de creación de redes** con otras redes de la UE (por ejemplo, Enterprise Network, Europe Direct, etc.).

##### 4.5.2. Actividades de los beneficiarios de TPTE

Los beneficiarios de TPTE deben desarrollar y aplicar un plan de comunicación **proporcional a la envergadura y a la duración de su proyecto** a fin de implicar a los grupos destinatarios y a otras partes interesadas. Se recomienda que, siempre que sea posible, se utilicen canales de información existentes, como sitios web, acontecimientos de gran envergadura, ferias de empleo, etc.

Tendrán libertad para:

- Crear e imprimir publicaciones (como carteles y folletos). Rogamos se estudie la posibilidad de asignar presupuesto para imprimir copias de las publicaciones de TPTE antes mencionadas producidas por la Comisión (se pondrán a disposición los modelos).

---

<sup>12</sup> URL: <http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=es> / <http://eures.europa.eu> / [http://europa.eu/youthonthemove/index\\_en.htm](http://europa.eu/youthonthemove/index_en.htm)

- Incluir la web y las actividades en las redes sociales en su plan de comunicación, siempre que prevean un establecimiento de redes y una interacción estrechos con las plataformas de la Comisión.

En todos los casos (publicaciones, actividades de comunicación en la web, actividades en las redes sociales) los beneficiarios de TPTE prestarán mucha atención a las especificaciones gráficas correspondientes a TPTE (que se pondrán a disposición una vez firmado el acuerdo de subvención con la Comisión). Rogamos también se estudien las necesidades relativas a la traducción a varios idiomas de la UE con arreglo a la cobertura geográfica de cada beneficiario de TPTE.

Las normas relativas a la publicidad de la financiación de la UE figuran en la sección 10 del manual *Directrices Financieras para los Candidatos*.

#### **4.6. Tareas y recursos de los beneficiarios de TPTE**

La acción preparatoria TPTE no debería dar lugar a modificaciones importantes de las actividades usuales de asesoramiento, adecuación entre la oferta y la demanda y colocación de carácter transnacional realizadas por los beneficiarios de TPTE. **Un gran número de actividades, establecidas en los apartados 1, 2, 3 y 6 siguientes, deberán desarrollarse con arreglo a su modelo empresarial habitual.**

**Por tanto, el objetivo consiste en desarrollar la acción preparatoria TPTE con arreglo a la infraestructura, las herramientas o el modelo de prestación de servicios existentes de dichas organizaciones con el menor número posible de cambios.**

Téngase en cuenta que, en esta fase de la acción preparatoria, no se prevé la creación, con carácter exclusivo para el TPTE, de bases de datos de ofertas de empleo ni de otros instrumentos exclusivos.

Los beneficiarios de TPTE serán responsables de las actividades que figuran a continuación. Deberán ser capaces de realizar lo siguiente:

##### *1) Actividades de información, asesoramiento y contratación*

- Adoptar medidas adecuadas para aumentar la sensibilización entre los jóvenes y los empleadores sobre las ventajas de la acción preparatoria TPTE [véase también el punto 6) siguiente].
- Proporcionar **gratuitamente**<sup>13</sup> servicios multicanal (por ejemplo, atención al público, servicios administrativos y servicios electrónicos) a quienes solicitan empleo o desean cambiar de empleo y a los empleadores.
- Aplicar la normativa laboral nacional a los servicios de empleo proporcionados en el marco de TPTE.

---

<sup>13</sup> En el artículo 29 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea se establece lo siguiente: «Toda persona tiene derecho a acceder a un servicio gratuito de colocación». La Carta se dirige a las instituciones, los organismos, las oficinas y las agencias, así como a los Estados miembros de la UE cuando aplican el Derecho de la Unión.

- Demostrar conocimiento de las fuentes y capacidad de recoger información en el ámbito de la movilidad laboral en el seno de la UE en relación tanto con los jóvenes solicitantes de empleo como con los empleadores (por ejemplo, la mano de obra disponible, las prestaciones de la seguridad social a las que se tiene derecho, los sectores que contratan, etc.).
- Asistir a los solicitantes de empleo y a los empleadores antes, durante y después de la contratación: por ejemplo, redacción de currículos, asistencia para la búsqueda de trabajo, selección de solicitantes de trabajo, preparación de entrevistas, información sobre las condiciones de vida y de trabajo en el país de destino, formación previa a la marcha<sup>14</sup>, tutoría y apoyo, etc.
- Coordinarse con los miembros nacionales de la red EURES para garantizar el intercambio de información, currículos, ofertas de trabajo, etc., e implantar un sistema de remisión entre los sistemas nacionales EURES y TPTE.

## *2) Tratamiento de las ofertas de trabajo y de los currículos*

- Utilizar las bases de datos disponibles sobre las ofertas de trabajo y los currículos y centrarse en las vacantes estancadas y difíciles de cubrir, de manera que TPTE pueda optimizar su apoyo al empleo de los jóvenes.
- Definir los sectores que sufren estancamientos en los que se dará prioridad a las contrataciones.
- Impulsar y aceptar la inscripción y los currículos de los nuevos jóvenes solicitantes de empleo o que desean cambiar de empleo y las ofertas de trabajo de nuevos empleadores interesados en beneficiarse de la acción preparatoria TPTE.
- Garantizar que las ofertas de trabajo de TPTE se traducen a los idiomas de la UE solicitados por el empleador.

## *3) Facilitar la adecuación entre la oferta y la demanda y la colocación*

- Tener un conocimiento completo de los mercados laborales de la UE y ser intermediarios activos en la adecuación de la oferta y la demanda (a través de, por ejemplo, actividades bilaterales/multilaterales de contratación), a fin de garantizar tantas contrataciones exitosas y sostenibles como sea posible.

## *4) Apoyo financiero a los grupos destinatarios*

- Proporcionar apoyo financiero a los jóvenes móviles solicitantes de empleo y a las PYME, con arreglo a lo definido en la presente guía.
- Estar equipado con los sistemas necesarios de gestión, contabilidad y seguimiento financiero para garantizar que los pagos a los grupos destinatarios se efectúan puntual y efectivamente.

## *5) Recursos*

- Contar con personal cualificado para realizar las actividades de TPTE. Este debe actuar como puerta de acceso o como recurso para los clientes. La realización global de la acción preparatoria será responsabilidad de un coordinador/gestor de proyecto, que será la persona de contacto con la Comisión.

---

<sup>14</sup> Consúltense las secciones 5.3.7.1 a 5.3.7.3.

#### *6) Herramientas de recopilación de datos y seguimiento*

- Tener a su disposición y gestionar herramientas adecuadas de medición y de recogida de datos a fin de realizar un seguimiento del progreso y los resultados del proyecto.
- Complimentar y enviar la ficha informativa trimestral de seguimiento a la Comisión, con arreglo a lo especificado en la sección 9 siguiente (apéndice IV).

#### *7) Control de la calidad y evaluación*

- Adoptar las medidas necesarias para garantizar resultados de alta calidad y cumplir globalmente lo dispuesto en la presente guía.
- Asegurarse de que los grupos destinatarios cumplan sus obligaciones y las orientaciones correspondientes de TPTE.
- Realizar una evaluación a pequeña escala de los resultados globales de las actividades de TPTE, con arreglo a lo especificado en la sección 9.

#### *8) Información y comunicación*

- Desarrollar un plan de comunicación y utilizar las orientaciones gráficas y en materia de publicidad proporcionadas por la Comisión a fin de garantizar la visibilidad de TPTE (véase la sección 4.5).
- Participar en ferias virtuales o reales sobre el empleo y en otros acontecimientos relacionados con dicho tema (por ejemplo, las Jornadas Europeas del Empleo).
- Estar dispuesto a cooperar en las actividades de la campaña de sensibilización de la UE destinada a los jóvenes y a las PYME, promovida por la Comisión en 2012-2013<sup>15</sup>.
- Garantizar la difusión y el aprovechamiento de los resultados (por ejemplo, a través de la web, los medios, material informativo, etc.).
- Recoger historias de éxito, refrendos, etc. y obtener el acuerdo de los participantes sobre su presentación en actividades de comunicación.

#### *9) Presentación de informes*

- Cumplir las obligaciones en materia de presentación de informes especificadas en la presente guía y en el acuerdo de subvención firmado con la Comisión.

#### *10) Establecimiento de redes*

- Contribuir activamente a intensificar la cooperación, la formación de un espíritu de equipo y el establecimiento de redes entre los beneficiarios de TPTE.
- Participar en las reuniones del Grupo de Dirección organizadas por la Comisión en Bruselas durante el período contractual.

---

<sup>15</sup> En el marco de la iniciativa emblemática «Juventud en movimiento», actividades que contarán con apoyo del presupuesto de la campaña.



#### 4.7. Jóvenes y empleadores: presentación de solicitudes

El procedimiento de solicitud no debe diferir de las formalidades normales de inscripción de los solicitantes de empleo o de los empleadores aplicadas por los beneficiarios de TPTE, excepto por el hecho de que, en el marco de la acción preparatoria TPTE, *los grupos destinatarios deben expresar abiertamente su deseo de mudarse a otro Estado miembro de la UE o de contratar desde otro Estado miembro de la UE con el apoyo de la acción*. A tal fin, se solicita a los beneficiarios de TPTE que incluyan este elemento en sus formularios de inscripción (por ejemplo, formularios en papel y en línea).

Deberá dejarse claro que TPTE no constituye de ninguna manera un compromiso de proporcionar a todos los jóvenes solicitantes de empleo en otro Estado miembro de la UE, ni de suministrar a todos los empleadores los trabajadores móviles que buscan. Las condiciones del mercado laboral determinarán los resultados en materia de colocaciones y los flujos de trabajadores. En las secciones 4.1 y 4.2 figuran los criterios de admisibilidad de las solicitudes.

### 5. CONDICIONES PARA LA FINANCIACIÓN

#### 5.1. ¿Qué apoyo financiero se proporcionará?

La finalidad del apoyo financiero de TPTE en la presente acción preparatoria consiste en contribuir a los costes asumidos por los grupos destinatarios [los empleadores (PYME) y los solicitantes de empleo (jóvenes)] en relación con las actividades de colocación transnacionales o transfronterizas.

Al igual que en otras acciones de movilidad cofinanciadas por la Comisión<sup>16</sup>, el mecanismo de financiación utilizado por la acción preparatoria TPTE será la **financiación a tanto alzado**. Esta forma de apoyo financiero puede simplificar considerablemente el cálculo de la subvención en comparación con el sistema tradicional de basar el importe de la subvención en un presupuesto detallado de los costes admisibles.

Aplicar una financiación a tanto alzado preestablecida ofrece ventajas particulares en cuanto a la transparencia y el trato equitativo de los grupos destinatarios. Asimismo, utilizar una financiación a tanto alzado en vez de analizar un presupuesto detallado de los costes admisibles aligerará significativamente la carga de trabajo de los beneficiarios de TPTE. Este planteamiento es especialmente adecuado para las actuaciones en el marco de la acción preparatoria TPTE, ya que implican un considerable número de subvenciones de escasa cuantía de naturaleza recurrente.

La financiación destinada a los solicitantes de empleo es *automática*, mientras que la destinada a las PYME *está sujeta a condiciones*, dependiendo de la decisión del empleador de aplicar o no un programa de integración de los trabajadores móviles recientemente contratados. Los importes a tanto alzado destinados a los empleadores pueden variar con arreglo a la envergadura y a la calidad del programa de integración (*formación preparatoria básica o completa*) así como al número de trabajadores

---

<sup>16</sup> Por ejemplo, Erasmus, Leonardo da Vinci, Juventud en Acción y Erasmus para Jóvenes Emprendedores.

contratados por proyecto de contratación (en las secciones siguientes se proporcionan más detalles).

#### 5.1.1. Créditos presupuestarios de TPTE para la financiación de los jóvenes y las PYME

En la sección 8 de la convocatoria de propuestas de «tu primer trabajo EURES» y en las Directrices Financieras para los Candidatos se especifican las condiciones financieras aplicables al presupuesto general de TPTE. La Comisión espera financiar un máximo de cuatro proyectos para los cuales la subvención de la UE se limitaría a 1 millón EUR por beneficiario.

Antes de presentar sus propuestas, las organizaciones solicitantes (es decir, los posibles beneficiarios de TPTE) deberán efectuar una estimación de sus necesidades presupuestarias respectivas para la financiación de los jóvenes y las PYME, basada en el número provisional de solicitantes de empleo y de PYME contratantes que soliciten el apoyo financiero de TPTE. No obstante, debe tenerse en cuenta que la financiación de las PYME *está sometida a condiciones*. Por otra parte, como se especifica en la sección 4.1.2.3, otros empleadores no son admisibles para recibir financiación.

Los criterios de cálculo deben explicarse en el formulario de solicitud (desglose presupuestario). Los importes propuestos se incluirán en la rúbrica «Costes de los servicios», partida «Otros servicios» de la propuesta de las organizaciones solicitantes en SWIM (añádanse dos subpartidas: *Apoyo financiero a los jóvenes* y *Apoyo financiero a las PYME*).

**En resumen, téngase en cuenta que el apoyo financiero de TPTE:**

- **no pretende cubrir los costes globales reales de los grupos destinatarios que suponen mudarse a otro Estado miembro de la UE o integrar a un nuevo trabajador móvil**<sup>17</sup>;
- **se basa en un sistema de financiación a tanto alzado simplificado;**
- **también supone, para los grupos destinatarios, un procedimiento de presentación de informes simplificado;**
- **exige de los beneficiarios de TPTE menos trabajo administrativo;**
- **remite a importes estimados para el país en el que se sitúa el puesto vacante (país de destino).**

Las condiciones de financiación autorizadas para los grupos destinatarios se especifican a continuación, por lo que los beneficiarios de TPTE no disponen de un margen de discrecionalidad. Se trata de las siguientes:

---

<sup>17</sup> Con arreglo a lo dispuesto en las normas sobre cofinanciación y carácter no lucrativo del presupuesto de la UE.

## 5.2. Jóvenes

*Contribución a los gastos de viaje y dietas con motivo de la entrevista de selección y de tener que mudarse a otro Estado miembro de la UE para incorporarse al trabajo.*

### 5.2.1. ¿Quién obtiene apoyo financiero?

Tendrán derecho a obtener apoyo financiero *automático* antes de ir al extranjero los jóvenes móviles solicitantes de empleo, definidos en la sección 4.1.1 anterior, que presenten su candidatura para un empleo en otro Estado miembro de la UE a través de la acción preparatoria TPTE. Las asignaciones cubrirán parte de los gastos de viaje y dietas de los jóvenes trabajadores móviles / jóvenes móviles solicitantes de empleo, bien durante la fase de entrevista de selección, bien con motivo de la instalación en el país de destino antes de obtener el primer salario. Se tendrá derecho al apoyo financiero independientemente del tamaño y del sector económico del empleador.

### 5.2.2. ¿Cuál es el gasto autorizado?

Se autoriza el gasto siguiente:

#### 5.2.2.1. *Entrevistas de trabajo en otro Estado miembro de la UE*

Si el joven solicitante de empleo es invitado a una o varias entrevistas de trabajo en otro Estado miembro de la UE, tiene derecho a un importe fijo (el mismo para todos los Estados miembros de la UE) basado en la distancia geográfica entre su país de residencia y el país en el que tienen lugar las entrevistas. Esta asignación supone una contribución a los gastos de viaje y dietas, incluido el alojamiento (calculados sobre la base de un viaje de dos días como máximo). En su propio interés, el joven solicitante de empleo debe utilizar el medio de transporte más económico, lo que redundará (véase la sección 6, cuadro I).

El mismo joven solicitante de empleo puede recibir apoyo financiero para solo *un viaje a otro Estado miembro de la UE para celebrar una entrevista*. Los beneficiarios de TPTE deberán mantenerse en contacto con la empresa que contrata personal para estar informados del resultado de las entrevistas.

#### 5.2.2.2. *Distancia geográfica entre el país de residencia y el país de destino*

La distancia geográfica que determina el importe concedido para apoyar el viaje al extranjero del joven solicitante de empleo para celebrar una entrevista se medirá a partir del lugar de residencia (o localidad principal más cercana) hasta el lugar en el país de destino en el que se sitúe el empleo (o localidad principal más cercana). La *distancia en mapa* entre los dos lugares se utilizará para calcular el importe aplicable tanto para los viajes de ida como para los de ida y vuelta. Varios sitios web proporcionan instrumentos para calcular las distancias entre dos lugares de países distintos.

*Por ejemplo:* Viaje de ida y vuelta desde Ámsterdam (Países Bajos) a Frankfurt (Alemania). Distancia en mapa entre las dos ciudades para el cálculo de la subvención: aproximadamente 365 km, importe autorizado = 200 EUR.

#### 5.2.2.3. *Otras posibilidades de entrevista*

Otra opción para organizar entrevistas de trabajo consiste en utilizar, siempre que sea posible, instalaciones de videoconferencia o invitar a empleadores al país de residencia del joven solicitante de empleo para realizar las entrevistas localmente.

Los beneficiarios de TPTE deberán facilitar el acceso a los servicios de videoconferencia tanto a los jóvenes móviles solicitantes de empleo como a los empleadores que no dispongan del equipo necesario.

El presupuesto provisional para cubrir el coste de alquilar instalaciones de videoconferencia deberá consignarse en la propuesta correspondiente de presupuesto de TPTE (rúbrica «Costes de administración»). Si los beneficiarios de TPTE ya disponen del equipo necesario, los costes de comunicación pertinentes se presupuestarán en la rúbrica «Gastos generales».

#### 5.2.2.4. *Colocación en otro Estado miembro de la UE*

Si el joven móvil solicitante de empleo es contratado para un empleo en otro Estado miembro de la UE, tiene derecho a recibir una asignación (a tanto alzado) antes de dejar el país de residencia como contribución a los gastos de viaje y dietas (incluido el alojamiento) efectuados en conexión con la instalación en el país de destino (véase la sección 6, cuadro II). Esta asignación no se aplicará a quienes crucen diariamente la frontera para desplazarse al trabajo (consúltese la sección 4.2.5 anterior).

Si el empleador ha convenido pagar los costes que suponen que el trabajador móvil se mude al país de destino, entonces *no debe efectuarse una doble financiación*. No obstante, el trabajador joven tiene libertad para elegir la asignación más ventajosa. Los beneficiarios de TPTE deberán verificar previamente las prestaciones facilitadas por los empleadores al respecto.

#### 5.2.3. ¿Qué costes **no** están cubiertos por las disposiciones de financiación de TPTE?

Excepto en el caso de entrevistas de trabajo o de colocaciones en otro Estado miembro de la UE, no estarán cubiertos por el apoyo financiero de TPTE los costes efectuados por cualquier solicitante de empleo que asista una feria de empleo, a una formación previa a la marcha<sup>18</sup> o a otro acto en una localidad distinta de su lugar de residencia (nacional o situada en otro Estado miembro de la UE).

---

<sup>18</sup> Información complementaria en las secciones 5.3.7.1 a 5.3.7.3.

### 5.3. PYME (empleadores)

#### *Contribución a los costes de un programa de integración para nuevos trabajadores móviles*

En el caso de una contratación internacional, una formación preparatoria o una tutoría adecuadas pueden facilitar la integración del trabajador en el nuevo empleo. Las PYME que contraten personal, definidas en la sección 4.1.2 anterior, pueden recibir apoyo financiero para contribuir a financiar los costes de un programa de integración destinado a los nuevos trabajadores móviles jóvenes.

**Téngase en cuenta que el programa de integración no es una condición obligatoria para que las PYME participen en las actividades de TPTE.** El empleador es libre de solicitar el apoyo financiero de TPTE o no dependiendo de sus necesidades.

#### 5.3.1. ¿Qué es un programa de integración?

Un **programa de integración** consta de un paquete de formación preparatoria y otras actividades de apoyo proporcionadas por el empleador al nuevo trabajador móvil joven para facilitar su integración en la empresa y reducir los obstáculos a la movilidad laboral. Los componentes de formación pretenden que el trabajador móvil mejore sus destrezas, sus competencias y su adaptabilidad a un «entorno de trabajo extranjero», lo cual también puede influir positivamente en la productividad y en la competitividad de la empresa.

Para aligerar la carga que supone para las PYME, los beneficiarios de TPTE *deberán asesorar a los empleadores sobre cómo diseñar un programa de integración para el nuevo trabajador*. La gestión del programa será responsabilidad de las PYME.

El programa podrá consistir en *uno o varios* de los siguientes componentes:

- *Formación*  
Puede consistir en proporcionar formación externa o interna o tutoría en el puesto de trabajo en beneficio del trabajador:
  - para que se familiarice con los objetivos y valores de la empresa;
  - para que adquiera destrezas y competencias específicas;
  - para sensibilizarlo a los procedimientos empresariales o de gestión necesarios para realizar las actividades del puesto de trabajo;
  - para que se familiarice con el ámbito de actividad y la estructura de la empresa (p. ej., visitas a las filiales de la empresa, contactos con clientes, etc.);
  - para garantizar el apoyo mediante tutoría (p. ej., a cargo de un trabajador con más experiencia);
  - para dar respuesta a cualquier otra necesidad en materia de formación.
  
- *Cursos de idiomas*  
Consiste en proporcionar acceso a formación interna o externa para mejorar el dominio escrito y hablado del idioma del país de acogida y/u otro idioma de trabajo exigido por el puesto de trabajo.

Los componentes del aprendizaje del programa de integración deberán completarse con:

- *Apoyo administrativo y ayuda a la instalación*  
Consiste en proporcionar asistencia para la instalación del nuevo trabajador móvil joven, a fin de facilitar su integración en el nuevo país, p. ej., reubicación, asistencia para hallar un alojamiento adecuado, registro a efectos de residencia, permiso de trabajo, reconocimiento de cualificaciones, escolarización de los hijos, etc..

El empleador tiene libertad para determinar la envergadura y el contenido del programa de integración de los trabajadores. **No obstante, el programa de integración incluirá siempre, como mínimo, un componente de formación.** El nivel de los componentes de formación podrá variar de *básico* a *completo* y combinarse con apoyo administrativo y ayuda a la instalación, según las necesidades y las prácticas de las PYME.

### 5.3.2. ¿Cuál es la diferencia entre «formación preparatoria básica» y «formación preparatoria completa»?

La *formación preparatoria básica* consiste en un módulo de formación básica que incluye *uno* de los componentes siguientes: formación relacionada con el puesto de trabajo o curso de idioma.

La *formación preparatoria completa* consiste en un plan de formación más avanzado que incluye *dos o más* módulos de formación relacionados con el puesto de trabajo y las necesidades del nuevo trabajador móvil joven y de la empresa.

Las *técnicas de formación* pueden ir de la formación individual a la formación en grupo, de la formación en clase tradicional a la formación en el puesto de trabajo (p. ej., acompañar a un profesional en su trabajo —*job shadowing*— o tutoría) o la enseñanza a distancia (p. ej., aprendizaje electrónico, aprendizaje mixto), o incluir otros métodos de formación.

Por ejemplo, un programa de integración puede constar de un curso de idiomas convencional o electrónico (*formación básica*) y asistencia para encontrar un alojamiento.

### 5.3.3. ¿Cuál es la duración recomendada del programa de integración?

El programa de integración puede realizarse en períodos consecutivos o no, siempre que comience durante las tres primeras semanas de trabajo del joven trabajador. No se exige una duración específica. No obstante, el plan de formación debe ser realista a fin de conseguir los resultados de aprendizaje esperados.

### 5.3.4. ¿Cómo obtener apoyo financiero?

Para poder optar a la financiación, el empleador (PYME) debe justificar su solicitud y especificar qué medida utilizará para poner en práctica un programa de integración adecuado.

Ello puede precisarse cuando el empleador presente una oferta de empleo o haya seleccionado a los trabajadores móviles extranjeros. Las necesidades de formación deberán haber sido identificadas en la fase de entrevista, como muy tarde.

La PYME puede presentar un formulario de solicitud en el que especifique el programa de integración propuesto *antes* de que el trabajador joven haya recibido un puesto de trabajo en la empresa (**apéndice I**). Los beneficiarios de TPTE comprobarán y validarán (o no) la solicitud de la PYME. También pueden ayudar a modificar o mejorar la solicitud de la PYME, en caso necesario.

#### 5.3.5. ¿Cuáles son los importes a tanto alzado para las PYME?

En el cuadro III de la sección 6 se desglosan los importes a tanto alzado aplicables por Estado miembro de la UE, que se basan en el tipo de programa de integración y el número de trabajadores contratados. Los importes concedidos al empleador se reducirán de forma inversamente proporcional al número de trabajadores contratados (los importes más elevados corresponden a un máximo de 5 trabajadores contratados y los importes más bajos, a más de 5 trabajadores contratados). Ello se debe a motivos como la proporcionalidad y las economías de escala, ya que los costes por persona de una actividad de formación determinada tienden a bajar a medida que aumenta el número de alumnos.

Los importes a tanto alzado se refieren a todos los componentes del programa de integración (es decir, formación y también apoyo administrativo y ayuda a la instalación).

Las actividades no directamente relacionadas con la integración del nuevo trabajador móvil no podrán ser objeto de apoyo financiero de TPTE.

#### 5.3.6. ¿Qué sucede cuando un empleador contrata a un gran número de trabajadores o participa en más de un proyecto de contratación?

El Reglamento sobre la ayuda estatal *de minimis* de la UE<sup>19</sup> permite proporcionar un máximo de 200 000 EUR procedentes de fondos públicos a cualquier empresa durante un período de tres ejercicios sin ninguna carga de procedimiento.

Con arreglo a dicho Reglamento, las PYME que contraten trabajadores móviles en el marco de uno o varios proyectos de contratación durante un ejercicio y les proporcionen, al menos, formación preparatoria básica, tienen derecho a obtener un apoyo financiero (véase el cuadro III) equivalente al número de trabajadores jóvenes efectivamente contratados hasta el límite de 20 000 EUR por ejercicio.

---

<sup>19</sup> Reglamento (CE) n° 1998/2006 de la Comisión, de 15.12.2006, relativo a la aplicación de los artículos 87 y 88 del Tratado a las ayudas *de minimis* (DO L 379 de 28.12.2006, p. 5)

### 5.3.7. ¿Cómo tratar a las PYME sin programa de integración y/o que no solicitan apoyo financiero?

Como se ha dicho anteriormente, las PYME pueden elegir si aplican o no un programa de integración y si solicitan o no apoyo financiero de TPTE. Si la vacante se ajusta a los requisitos legales y de calidad mínimos, la empresa puede participar en las actividades de contratación de TPTE.

#### 5.3.7.1. *Formación organizada por los beneficiarios de TPTE*

Si una PYME sin programa de integración contrata trabajadores móviles jóvenes, se recomienda que, siempre que sea pertinente, los beneficiarios de TPTE organicen formación gratuita **previa a la marcha** destinada a dichos trabajadores. Dicha formación deberá ser equivalente a la formación preparatoria básica de una PYME, p. ej., formación en el ámbito de los idiomas, destrezas sociales (*soft skills*) u otra necesidad de formación pertinente.

*No obstante, téngase en cuenta que los beneficiarios de TPTE no deben asumir el papel de los empleadores ni actuar a solicitud de los mismos ni en nombre de estos.* La decisión de organizar formación previa a la marcha corresponde únicamente a los beneficiarios de TPTE vistos los intereses y las necesidades de los trabajadores móviles jóvenes.

#### 5.3.7.2. *¿Quién puede asistir a la formación organizada por los beneficiarios de TPTE?*

La formación previa a la marcha organizada por los beneficiarios de TPTE para los trabajadores móviles jóvenes contratados por PYME sin programa de integración puede ampliarse, si se considera adecuado, a los trabajadores móviles jóvenes contratados por grandes empresas u otras organizaciones especificadas en la sección 4.1.2.3.

#### 5.3.7.3. *¿Cómo pueden sufragar los beneficiarios de TPTE el gasto en formación?*

Los beneficiarios de TPTE pueden sufragar los costes de la formación previa a la marcha con su presupuesto TPTE. Para ellos, deben incluir una dotación para la formación previa a la marcha en su propuesta de presupuesto, y utilizar la rúbrica «Costes de personal» si su propio personal imparte la formación; si la formación es subcontratada, entonces deben remitirse a la rúbrica «Costes de los servicios»<sup>20</sup>. No obstante, a diferencia de las PYME, el gasto en formación se basará en los *costes reales* que declararán en sus informes a la Comisión.

---

<sup>20</sup> Para información complementaria, consúltense las Directrices Financieras para los Candidatos.



## 6. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LAS NORMAS DE FINANCIACIÓN

### CUADRO I

ASIGNACIÓN PARA ENTREVISTAS DESTINADA A LOS JÓVENES MÓVILES SOLICITANTES DE EMPLEO EN OTRO ESTADO MIEMBRO DE LA UE				
País de destino	Importe (EUR)		Norma de asignación	Obligaciones en materia de presentación de informes
	Distancia < o = 500 km	Distancia > 500 Km		
Cualquier de los Estados miembros de la EU-27	200	300	Automática (antes de que la entrevista de trabajo se produzca en el país de destino)	Declaración firmada por la persona móvil solicitante de empleo

### CUADRO II

ASIGNACIÓN PARA MUDARSE A OTRO ESTADO MIEMBRO DE LA UE (COLOCACIÓN) DESTINADA A LOS TRABAJADORES MÓVILES JÓVENES (*)			
País de destino	Importe (EUR)	Norma de asignación	Obligaciones en materia de presentación de informes
Austria	970	Automática (antes de mudarse al país de destino)	Declaración firmada por la persona móvil solicitante de empleo / el trabajador móvil
Bélgica	920		
Bulgaria	600		
Chipre	790		
República Checa	710		
Dinamarca	1 200		
Estonia	710		
Finlandia	1 030		
Francia	990		
Alemania	890		
Grecia	860		
Hungría	620		
Irlanda	960		
Italia	940		
Letonia	640		
Lituania	640		
Luxemburgo	920		
Malta	780		
Países Bajos	900		
Polonia	620		
Portugal	780		
Rumanía	600		
Eslovaquia	700		
Eslovenia	780		
España	840		
Suecia	1 030		
Reino Unido	1 000		

(\*) Se incluyen los gastos de viaje y dietas para establecerse en el país de destino.

**CUADRO III**

<b>IMPORTE A TANTO ALZADO APLICADOS A LOS PROGRAMAS DE INTEGRACIÓN DE LAS PYME DESTINADOS A LOS TRABAJADORES JÓVENES CONTRATADOS (**)</b>						
<b>País de contratación</b>	<b>Formación preparatoria básica (EUR)</b>		<b>Formación preparatoria completa (EUR)</b>		<b>Norma de asignación</b>	<b>Obligaciones en materia de presentación de informes</b>
	<b>I</b>	<b>II</b>	<b>III</b>	<b>IV</b>		
	<b>1 – 5 trabajadores</b>	<b>&gt; 5 trabajadores</b>	<b>1 – 5 trabajadores</b>	<b>&gt; 5 trabajadores</b>		
Austria	810	650	970	810	<p><u>Sujeta a</u> condicione s: es necesario solicitar financiación y proporcionar una lista de control relativa a la formación</p> <p>Copia del plan de formación + declaraciones/ listas firmadas por los participantes en la formación o copia firmada del formulario de inscripción en la formación o plan de formación detallado firmado por el formador o prestador de formación u otro documento equivalente</p>	
Bélgica	770	620	920	770		
Bulgaria	500	400	600	500		
Chipre	660	530	790	660		
República Checa	590	470	710	590		
Dinamarca	100 0	800	1200	1000		
Estonia	590	470	710	590		
Finlandia	860	690	1030	860		
Francia	830	660	990	830		
Alemania	740	590	890	740		
Grecia	720	570	860	720		
Hungría	520	420	620	520		
Irlanda	800	640	960	800		
Italia	780	620	940	780		
Letonia	530	420	640	530		
Lituania	530	420	640	530		
Luxemburgo	770	620	920	770		
Malta	650	520	780	650		
Países Bajos	750	600	900	750		
Polonia	520	420	620	520		
Portugal	650	520	780	650		
Rumanía	500	400	600	500		
Eslovaquia	580	460	700	580		
Eslovenia	650	520	780	650		
España	700	560	840	700		
Suecia	860	690	1030	860		
Reino Unido	830	660	1000	830		

(\*\*) Importes por trabajador contratado.

## 7. PAGO A LOS GRUPOS DESTINATARIOS

Los beneficiarios de TPTE deberán ser capaces de garantizar el pago puntual de los importes a tanto alzado a los grupos destinatarios y también de cumplir las normas mínimas de control del gasto. Los requisitos administrativos deberán limitarse al mínimo papeleo necesario.

### 7.1. ¿Cuándo y cómo efectuar los pagos?

#### *a) Trabajadores o solicitantes de empleo jóvenes y móviles*

Los pagos a los **jóvenes solicitantes de empleo (entrevista)** o a los **jóvenes trabajadores contratados (colocación)** se efectuarán *automáticamente*, es decir, *antes* de que participen en una entrevista de trabajo en otro Estado miembro de la UE y/o se muden al país de destino en el que se halle el nuevo empleo.

El pago se realizará después de la confirmación por escrito de la entrevista por el empleador y/o la firma del contrato laboral por las partes (o carta de compromiso del empleador) en caso de que se trate de una colocación. En ambos casos, los jóvenes solicitantes de empleo firmarán una declaración en la que se especifique la finalidad de la financiación del TPTE y se acuse recepción del pago (**apéndice II**).

#### *b) PYME (empleadores)*

Los **empleadores** pueden solicitar el pago solo **después de que el trabajador móvil joven haya empezado a trabajar en la empresa y se haya empezado a poner en práctica el programa de integración**. Dado que algunas actividades de formación pueden realizarse a lo largo de varios días o semanas, no hay un plazo para la finalización del programa.

La solicitud de pago del empleador puede enviarse en cualquier momento una vez que el nuevo trabajador móvil haya empezado a trabajar, a condición de que la PYME pueda probar que **se han finalizado los componentes de formación del programa de integración o, al menos, que se han iniciado durante las tres primeras semanas de trabajo del trabajador**. Cualquiera de los documentos justificativos siguientes puede utilizarse como prueba<sup>21</sup>:

*(Si la formación ha finalizado)*

- plan de formación (contenido y duración) + copia de la declaración de cada participante firmada y fechada o listas de participantes firmadas y fechadas; o
- plan de formación (contenido, duración, participantes) + copia del recibo correspondiente a los honorarios en concepto de formación abonados a un proveedor de formación externo; u
- otro documento justificativo equivalente.

---

<sup>21</sup> Téngase en cuenta que no se trata de comprobar los costes reales del programa de integración, sino de comprobar si se han conseguido los resultados esperados o se considera que se lograrán.

(Si la formación se halla en curso)

- formación externa: copia de los formularios de inscripción a la formación firmados, con una descripción breve del contenido, la duración y los participantes en la formación;
- formación interna: plan de formación (contenido, duración y participantes) firmado por el formador/tutor y los participantes;
- otro documento justificativo equivalente.

El empleador puede firmar una solicitud de pago en la que confirme sucintamente el contenido del programa de integración general (**apéndice III**) o enviar una carta, un correo electrónico o un fax de texto libre donde se proporcione información equivalente. Se adjuntará una copia de los documentos justificativos antes mencionados.

c) *Descripción general de los formularios relativos al apoyo financiero de TPTE (modelos)*

Apéndice I: solicitud relativa a un programa de integración (PYME)

Apéndice II: declaración de recepción del pago (jóvenes)

Apéndice III: solicitud de pago (PYME)

También se podrán publicar versiones en línea de los formularios en los sitios web de los beneficiarios de TPTE.

### **Importante:**

Los pagos se realizarán *lo antes posible* en efectivo, mediante cheque o, preferiblemente, mediante transferencia bancaria<sup>22</sup>, contra recepción y aceptación de los documentos siguientes, debidamente cumplimentados y firmados:

- a) declaración de los trabajadores móviles jóvenes,
- b) solicitud de pago de la PYME.

A no ser que se solicite específicamente lo contrario, no se enviarán a la Comisión copias de los formularios cumplimentados y firmados.

**Los beneficiarios de TPTE deben tener en cuenta que los pagos a los grupos destinatarios de TPTE no podrán realizarse pasado el plazo de realización de la acción establecido en el artículo 1.2.2 de su acuerdo con la Comisión. Este hecho debe tenerse en cuenta al tramitar las solicitudes relativas a TPTE.**

---

<sup>22</sup> La base legal de la acción preparatoria TPTE no contiene disposiciones sobre imposición con respecto a las asignaciones concedidas a los grupos destinatarios. Será de aplicación la normativa fiscal definida por cada Estado miembro de la UE al respecto, de existir.

## **7.2. Seguimiento**

Téngase en cuenta que los beneficiarios de TPTE deberán ser capaces de:

- comprobar que los trabajadores jóvenes han viajado efectivamente para realizar la entrevista o incorporarse al trabajo;
- obtener información sobre los resultados de las entrevistas de trabajo;
- obtener información, tras la colocación, sobre la adaptabilidad de los trabajadores jóvenes al puesto de trabajo y sobre los resultados preliminares del programa de integración en las PYME.

Los beneficiarios de TPTE tienen libertad para decidir el método más adecuado de seguimiento (p. ej., muestreo mediante teléfono, correo electrónico, visitas, etc.), dependiendo del número efectivo de colocaciones.

## **8. GESTIÓN DE RIESGOS**

La Comisión garantizará que, cuando las actividades se financien en el marco de la acción preparatoria TPTE, los intereses financieros de la Comunidad estén protegidos mediante medidas para evitar el fraude, la corrupción y otras actividades ilegales, así como mediante comprobaciones eficaces y la recuperación de los importes abonados indebidamente.

### **8.1. Derechos y obligaciones de los jóvenes y las PYME**

Si el demandante de empleo no puede participar en la entrevista de trabajo prevista o no puede aceptar la oferta de trabajo por motivos debidamente justificados, se le podrá dar una segunda oportunidad con el mismo u otro empleador de otro Estado miembro de la UE. En cualquier caso, la justificación debe estar bien fundada y presentarse por escrito.

El beneficiario de TPTE reclamará rápidamente cualquier subvención no utilizada. El joven demandante de empleo solo podrá conservar la asignación concedida si en el mismo país de destino surge inmediatamente una segunda oportunidad de entrevista de trabajo o de colocación; en este caso, firmará una nueva declaración de recepción de pago antes de mudarse al extranjero.

Si el solicitante de empleo al que se haya concedido apoyo financiero no cumple sus obligaciones y no proporciona una justificación, el beneficiario de TPTE reclamará inmediatamente la devolución de los importes abonados.

Los riesgos relativos a las PYME (empleadores) tienen un carácter limitado, ya que los pagos solo se efectúan una vez que el empleador haya declarado y justificado la realización del programa de integración y la participación de los trabajadores móviles recientemente contratados. La falsedad o la insuficiencia de las declaraciones supondrán la denegación de la financiación o la reclamación de la devolución de los importes abonados.

Las medidas de seguimiento especificadas en la sección 7.2 pueden contribuir a limitar la gestión de los riesgos.

## **8.2. Rescisión del contrato antes de su expiración**

En cualquier momento se podrá rescindir el contrato laboral antes de su expiración, pero ello deberá constituir una excepción. Tanto el trabajador como el empleador pueden tener motivos justificados para solicitar la rescisión del contrato laboral antes de su expiración, p. ej., la incapacidad del trabajador de adaptarse al puesto, problemas familiares, accidente, etc. En cualquier circunstancia, la decisión siempre se tomará con arreglo a lo dispuesto en la normativa laboral aplicable.

Si existen razones debidamente motivadas, no se recuperarán los importes abonados al trabajador joven ni a la PYME debido a que se cubrió el puesto de trabajo vacante y no se podían prever las causas de rescisión del contrato. Por otra parte, si una o ambas partes han incumplido sus obligaciones de forma injustificada o intencionada, los beneficiarios de TPTE deben recuperar los importes abonados.

## **8.3. Responsabilidad de los beneficiarios de TPTE**

Los beneficiarios de TPTE son responsables del cumplimiento de las orientaciones establecidas en la presente guía. También son responsables de la aplicación correcta de los criterios de admisibilidad y de comprobar la calidad de los empleos.

Con arreglo a las secciones 4.6 y 7.2, los beneficiarios de TPTE también deberán ser capaces de realizar un seguimiento del resultado de las actividades de colocación, en particular en el país de destino de los trabajadores móviles jóvenes. Deberán ser el punto de contacto para los trabajadores móviles contratados y sus empleadores.

Se pueden estudiar otras posibilidades de realización del seguimiento con arreglo a la estructura y los recursos de la organización, siempre y cuando esta pueda garantizar la calidad mínima exigida para la prestación del servicio.

El incumplimiento de las normas anteriores puede dar lugar a que la Comisión recupere total o parcialmente la subvención de la UE.

## **9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

El seguimiento y la evaluación de las actividades de TPTE son una parte crucial de las responsabilidades asignadas a los beneficiarios de TPTE a fin de hacer un balance de los factores de éxito y de fracaso de la acción preparatoria. La recogida de datos proporciona una base sólida para una revisión crítica de la acción preparatoria a fin de mejorarla en el futuro, y permite a la Comisión informar al Parlamento Europeo.

Los beneficiarios de TPTE son responsables de recoger datos sobre el progreso de la

acción preparatoria<sup>23</sup> y de enviar a la Comisión una *ficha informativa trimestral de seguimiento (apéndice IV)*, debidamente cumplimentada, durante la fase de realización. El formulario proporciona una descripción general del progreso de la acción preparatoria, así como indicadores cuantitativos y cualitativos. Los datos se presentarán cada tres meses después de la fecha de la firma del acuerdo con la Comisión<sup>24</sup>. En la sección 12 se indica la dirección de correo electrónico de contacto.

Además, se invita a los beneficiarios de TPTE a participar en la elaboración, difusión y evaluación de una **encuesta a pequeña escala** que deberá realizarse antes del término de la relación contractual con la Comisión en el marco de TPTE. Los beneficiarios de TPTE enviarán ellos mismos un cuestionario a los trabajadores móviles jóvenes y a los empleadores que hayan participado en la acción preparatoria. El objetivo consistirá en evaluar los factores de éxito y de fracaso, como el valor añadido de la acción preparatoria, la satisfacción de los clientes, la retención de los trabajadores por parte de las empresas después de seis meses de contrato, las buenas prácticas, sugerencias para mejorar, etc. El Grupo de Dirección de TPTE elaborará el cuestionario y la tabla de evaluación correspondiente. Los resultados se incluirán en el informe final que se enviará a la Comisión en la fecha especificada en el acuerdo de subvención.

## **10. PRESENTACIÓN DE INFORMES POR PARTE DE LOS BENEFICIARIOS DE TPTE**

Los beneficiarios de TPTE seleccionados por la Comisión y que hayan recibido financiación de esta a fin de realizar la acción preparatoria TPTE tendrán que presentar un informe descriptivo final y un estado financiero *con arreglo a lo especificado en el acuerdo de financiación respectivo*. La solicitud de pagos de financiación suplementarios irá acompañada de los documentos especificados en el acuerdo de financiación.

Los documentos correspondientes al informe final estándar son los siguientes:

- a) informe descriptivo (anexo III del acuerdo) y estado financiero de gasto (a través de la aplicación SWIM),
- b) cualesquiera otros documentos especificados en el acuerdo de subvención para el pago del saldo,
- c) el formulario Excel, debidamente cumplimentado «Statistics young people & SMEs & pre-departure training» (Estadísticas sobre jóvenes, PYME y formación previa a la marcha) (anexo aparte, solo en papel),
- d) tabla de evaluación de la encuesta a pequeña escala sobre TPTE (copia en papel, que ha de adjuntarse solo al informe final, véase la sección 9 anterior).

## **11. EVALUACIÓN DE LA ACCIÓN PREPARATORIA «TU PRIMER TRABAJO EURES»**

La acción preparatoria tendrá una vigencia limitada en el tiempo. La Comisión evaluará la acción. Los datos del control trimestral y los informes finales suministrados por los beneficiarios de TPTE proporcionarán los datos pertinentes. El objetivo final consistirá en

---

<sup>23</sup> Los beneficiarios de TPTE decidirán la metodología de la recogida de datos.

<sup>24</sup> El Grupo de Dirección de TPTE establecerá el calendario concreto.

elaborar recomendaciones para el futuro de TPTE.

## **12. INFORMACIÓN Y CONTACTO**

Servicios de la Comisión responsables de la gestión global de la acción preparatoria TPTE:

COMISIÓN EUROPEA

Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión

Unidad C.4 – Servicios de Empleo y Red de Servicios de Empleo Europeos

Rue Joseph II / Jozef II-straat, 27 - 1000 Bruxelles/Brussel, BÉLGICA

E-mail: [empl-vp-2011-006@ec.europa.eu](mailto:empl-vp-2011-006@ec.europa.eu)



### 13. GLOSARIO DE TÉRMINOS

**Asignación:** importe fijo de dinero.

**Competencias:** demostrada capacidad para utilizar conocimientos, destrezas y habilidades personales, sociales o metodológicas, en situaciones de trabajo o estudio y en el desarrollo profesional y personal (fuente: Recomendación relativa al MEC).

**Desplazamiento transfronterizo al trabajo:** forma de movilidad predominante entre regiones transfronterizas. Supone que el trabajador se desplaza periódicamente (diaria o semanalmente) entre su país de residencia y aquel en el que se halla su puesto de trabajo.

**Movilidad transfronteriza:** se refiere a la movilidad de los trabajadores entre regiones transfronterizas de países limítrofes de la UE.

**País de residencia:** se refiere al país donde reside el trabajador joven candidato (es decir, el lugar indicado en el DNI u otro documento legal equivalente) en el momento de solicitar un trabajo en otro Estado miembro de la UE. Este criterio no debe cambiar hasta que se incorpore a un trabajo en el extranjero. El objetivo consiste en que el trabajador joven candidato se incorpore a un trabajo en «otro Estado miembro de la UE», en vez de en su país de residencia.

**Difusión y aprovechamiento de los resultados:** conjunto de actividades que tienen por objetivo producir un impacto más amplio a través de un proyecto o iniciativa. Las medidas de difusión y aprovechamiento se centran en los resultados de los proyectos.

**Criterios de admisibilidad:** criterios que un proyecto debe cumplir en relación, en particular, con sus grupos destinatarios, su emplazamiento, su duración y su contenido.

**Costes admisibles:** costes que, con arreglo a los criterios de admisibilidad establecidos, pueden identificarse como costes específicos relacionados directamente con la realización del proyecto.

**UE:** Unión Europea.

**EURES:** creada en 1993, EURES es una red de cooperación entre la Comisión Europea y los servicios públicos de empleo (SPE) de los Estados miembros del EEE. Suiza también participa en la cooperación en el marco de EURES. EURES tiene una red de más de 850 consejeros EURES y un portal de importantes dimensiones<sup>25</sup> con información pertinente sobre los mercados laborales y las vacantes en toda Europa. Proporciona información, asesoramiento, orientación, adecuación entre la oferta y la demanda, y servicios laborales en beneficio de trabajadores y empleadores y de cualquier ciudadano que desee ejercer su derecho a la libre circulación de trabajadores en el EEE.

**Espacio Económico Europeo (EEE):** el EEE fue creado el 1 de enero de 1994 a raíz de un acuerdo entre los Estados miembros de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) y la Unión Europea. En concreto, permite a Islandia, Liechtenstein y Noruega participar en el

---

<sup>25</sup> URL: <http://eures.europa.eu>

mercado interior de la UE, es decir, beneficiarse del derecho a la libre circulación de bienes, personas, servicios y capital entre todos los países participantes.

**Financiación a tanto alzado:** financiación que abarca categorías específicas de gasto aplicando un importe a tanto alzado estándar o bien una escala de costes unitarios.

**Subvención:** una subvención de la Comisión Europea es un incentivo para llevar a cabo un proyecto que no sería viable sin el apoyo financiero de la UE y que se basa en los principios de la cofinanciación. La subvención no puede tener por objeto o efecto producir beneficios para el receptor de la misma.

**Programa de integración:** paquete de formación consistente, como mínimo, en una formación preparatoria básica que será proporcionada por el empleador al nuevo trabajador móvil joven para facilitar su integración en la empresa. El paquete puede incluir un plan de formación más avanzado (formación preparatoria completa) y/u otros servicios de apoyo.

**Persona que desea cambiar de empleo:** persona que está empleada pero que tiene intención de cambiar de empleo.

**Adecuación entre la oferta y la demanda:** proceso de hallar en el mercado laboral un perfil de un solicitante de empleo y un puesto vacante con un perfil que corresponda.

**Colocación:** se refiere al proceso de cubrir una vacante, es decir, el resultado de una adecuación exitosa entre la oferta y la demanda (desde la perspectiva de un solicitante de empleo).

**Vacante:** un puesto remunerado creado recientemente o no ocupado, o que está a punto de quedar libre (Fuente: Eurostat)

**Profesiones:** grupo de empleos con un contenido similar en términos de tareas y que requieren tipos similares de destrezas (Fuente: Skillsbase: base de datos de información sobre el mercado de trabajo)

o

grupo de actividades que requieren una serie homogénea de técnicas y destrezas dentro de un campo y una especialidad específicos. (Fuente: Cedefop).

**Contratación:** se refiere al proceso de cubrir una vacante (desde la perspectiva de un empleador).

**Destrezas:** habilidad para aplicar conocimientos y utilizar técnicas a fin de completar tareas y resolver problemas (Fuente: Recomendación relativa al MEC).

**Destrezas sociales** (*soft skills*): atributos personales que aumentan las interacciones del individuo, el desempeño en el trabajo y las perspectivas de carrera, p. ej., rasgos de la personalidad, cualidades sociales, facilidad con el lenguaje, hábitos personales, amabilidad y optimismo que marcan a las personas en distintos grados. Las destrezas sociales completan a las destrezas especializadas (*hard skills*), que son las exigencias técnicas de un empleo.

**Dietas:** las dietas cubren el alojamiento, las comidas, los desplazamientos locales, el coste de las telecomunicaciones y otros gastos varios.

**Grupos destinatarios:** a efectos de la presente guía, se refiere a los **jóvenes** y a los empleadores (especialmente las PYME).

**Movilidad laboral transnacional:** posibilidad de mudarse de un Estado miembro de la UE a otro para trabajar en el país de destino.

**Gastos de viaje:** se refieren a un viaje de ida, o de ida y vuelta, desde el país de residencia al país de destino.

**TPTE:** Tu primer trabajo EURES.

**Agencia TPTE:** organización del mercado laboral con la que la Comisión Europea ha celebrado un acuerdo de subvención a fin de realizar las actividades de TPTE.

**Joven móvil solicitante de empleo:** joven europeo que busca un empleo en otro Estado miembro.

**Trabajador móvil joven:** joven que trabaja o que tiene intención de trabajar en un país distinto de su país de residencia.

## **14. ANEXOS: FORMULARIOS**

En esta sección se incluyen solo los formularios básicos que permiten la puesta en marcha de la acción preparatoria TPTE.

Los beneficiarios de TPTE tienen libertad para realizar ajustes menores a fin de mejorar la claridad y la calidad de los formularios. Se ruega que se apliquen las orientaciones gráficas y en materia de publicidad mencionadas en la sección 4.5. Las modificaciones que no sean menores deberán ser efectuadas por el Grupo de Dirección de TPTE.

En cuanto a los apéndices 1, 2 y 3, la Comisión se esforzará por poner a disposición las traducciones en las 23 lenguas de la UE.

En caso necesario, los beneficiarios de TPTE tienen libertad para crear herramientas de gestión adicionales para garantizar la mejor calidad en la prestación del servicio y el seguimiento de la acción.

**TU PRIMER TRABAJO EURES**

Contratación de trabajadores móviles europeos jóvenes

*AYUDA FINANCIERA PARA  
UN PROGRAMA DE INTEGRACIÓN DE TRABAJADORES MÓVILES*

Ref.: \_\_\_\_\_

Nombre de la empresa .....  
 Dirección de la sede .....  
 Localidad..... País .....  
 Tel. .... E-mail: .....  
 Nº de registro .....  
 Representante legal .....  
 Dirección del representante legal .....

Nombre y cargo de la persona de contacto .....  
 E-mail: ..... Tel. ....

**PROGRAMA DE INTEGRACIÓN: Lista de control de la formación y las actividades de apoyo**

Formación preparatoria básica (uno de los siguientes módulos de formación)

Formación preparatoria completa (al menos dos de los siguientes módulos de formación)

	Formación individual	Formación en grupo
Formación lingüística .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formación técnica .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
( <i>especifíquese</i> ) .....		
Visitas a la empresa .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Apoyo por tutoría .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otros ( <i>especifíquense</i> ) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....		
.....		

Apoyo administrativo y ayuda a la instalación (*tanto para la formación preparatoria básica como completa*)

Puede incluir una o varias de las siguientes formas de apoyo (*registro a efectos de residencia, permiso de trabajo, reubicación, asistencia para hallar un alojamiento, asistencia para obtener el reconocimiento de las cualificaciones, escolarización de los hijos, etc.*)

(especifíquense) .....

Descripción breve de las actividades del programa de integración, en particular del contenido de la formación:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Duración provisional de los módulos de formación (*horas o días de formación por módulo temático*):

Vacantes de las que se trata:

Número de trabajadores contratados:

Fecha de inicio del trabajo:

Lugar de la formación preparatoria:

.....

El abajo firmante, representante legal / presidente-director general (*márquese la opción adecuada*) de la empresa ..... confirma que los trabajadores móviles recientemente contratados con la referencia de proyecto ..... antes mencionada recibirán una formación preparatoria básica/completa (*marque la opción adecuada*) a partir del primer mes de trabajo.

Asimismo, es consciente de que el apoyo financiero de *Tu primer trabajo EURES* destinado a los costes del programa de integración será liberado una vez que los trabajadores hayan empezado a trabajar. Se le ha informado sobre el procedimiento y los documentos justificativos para solicitar la financiación.

Nombre del representante legal / presidente-director general:

.....

Fecha

Firma

\_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

.....

**TU PRIMER TRABAJO EURES**

**DECLARACIÓN: TRABAJADOR MÓVIL / SOLICITANTE DE EMPLEO MÓVIL**

El abajo firmante

.....

Nacionalidad .....

Residente en ..... País .....

Tel. .... E-mail: .....

**DECLARA**

que asistirá a la entrevista / que acepta la oferta de trabajo (*márquese lo que corresponda*) en (localidad)..... (país de destino) .....

el \_\_\_\_/\_\_\_\_/20\_\_

y, a tal fin,

**ACUSA**

recibo de ..... EUR en concepto de costes de viaje y dietas, con arreglo a la normativa sobre financiación aplicable de *Tu primer trabajo EURES*.

El pago se ha efectuado en efectivo  / mediante cheque  / o transferencia bancaria .

También es consciente de que el servicio de empleo de TPTE tiene derecho a verificar *a posteriori* que se han respetado debidamente las condiciones para la obtención del apoyo financiero de TPTE y a solicitar la devolución en caso de que no se hayan respetado dichas condiciones.

Fecha: \_\_\_\_/\_\_\_\_/20\_\_

Firma

.....

**TU PRIMER TRABAJO EURES**

**SOLICITUD DE PAGO: EMPLEADOR (PYME)**

El abajo firmante

.....  
representante legal / presidente-director general (*marque la opción adecuada*)  
de la empresa

.....  
situada en (dirección)

.....  
Localidad..... País .....

**DECLARA**

que se ha realizado / se está realizando el programa de integración básico/completo (márquese lo que corresponda) detallado en el formulario de solicitud presentado el \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_. N° de trabajadores móviles participantes ..... Contenido general del programa: .....

Adjunta copia de los siguientes documentos justificativos (*márquese la opción adecuada*)

*(Si la formación ha finalizado)*

- plan de formación (contenido y duración) + copia de la declaración de cada participante firmada y fechada o listas de participantes firmadas y fechadas; o
- plan de formación (contenido, duración, participantes) + copia del recibo correspondiente a los honorarios en concepto de formación abonados a un proveedor de formación externo; u
- otro documento justificativo equivalente (*especifíquese*):

*(Si la formación se halla en curso)*

- formación externa: copia de los formularios de inscripción a la formación firmados, con una descripción breve del contenido, la duración y los participantes en la formación;
- formación interna: plan de formación (contenido, duración y participantes) firmado por el formador/tutor y los participantes;
- otro documento justificativo equivalente (*especifíquese*):

.....  
y solicita el pago de ..... EUR con concepto de contribución de *Tu primer trabajo EURES*, con arreglo a las normas de financiación aplicables.

Fecha

Firma

...../...../20...

.....



## TU PRIMER TRABAJO EURES

FICHA INFORMATIVA TRIMESTRAL DE SEGUIMIENTO<sup>26</sup>  
Deberá ser cumplimentada por los beneficiarios de TPTE

**Período de referencia:** De \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ a \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

### Parte A: EVALUACIÓN GLOBAL

IDENTIFICACIÓN	
Nombre de la organización	
País	
Persona de contacto	

### DESCRIPCIÓN EFECTUADA POR LAS AGENCIAS DE MOVILIDAD TPTE

Utilización del presupuesto: apoyo financiero para jóvenes y empleadores		
<i>Grupos destinatarios</i>	<i>Presupuesto provisional (EUR)</i>	<i>Presupuesto asignado (EUR)</i>
Jóvenes		
PYME (empleadores)		
<b>Realización de la acción preparatoria:</b> efectúese una descripción general breve.		
Factores de éxito	Factores de fracaso	

<sup>26</sup> Datos relativos al período de referencia.

**Principales actividades de apoyo para los solicitantes de empleo y los empleadores, incluidas las PYME** (p. ej., selección de solicitantes, formación previa a la marcha de los trabajadores, información sobre condiciones de vida y de trabajo, elaboración de un programa de integración, pago de asignaciones, etc.)

**Recursos de gestión y operativos:** describese brevemente en qué medida los recursos disponibles son adecuados para garantizar la prestación de servicios con la calidad esperada.

**Satisfacción de los grupos destinatarios de TPTE:** efectúese una descripción general del grado de satisfacción expresado por los jóvenes y los empleadores.

Parte B: SEGUIMIENTO CUANTITATIVO

(Si no se dispone de datos, indíquese «n.d.»)

INDICADORES	DATOS
<b>Actividades de adecuación entre la oferta y la demanda y de colocación</b>	
Nº total de vacantes (todos los empleadores)	
Nº de vacantes correspondientes a PYME	
Nº total de vacantes cubiertas (colocaciones)	
- PYME	-
- Otros empleadores	-
Nº de registros de solicitantes de empleo	
Nº de solicitantes de empleo colocados en otros Estado miembro de la UE	
Nº de solicitudes de información de solicitantes de empleo / personas que desean cambiar de empleo (todas las formas de contacto)	
Nº de solicitudes de información de empleadores (todas las empresas)	
Nº de entrevistas realizadas en otro Estado miembro de la UE	
% de adecuación exitosa entre la oferta y la demanda después de una entrevista en otro Estado miembro de la UE	
% de empleadores que han contratado efectivamente trabajadores procedentes de otro Estado miembro de la UE	
- PYME	-
- Otros	-
- Todos	-
% de empleadores que tienen intención de contratar trabajadores procedentes de otro Estado miembro de la UE con TPTE en los próximos 6 meses	
- PYME	-
- Otros	-
- Todos	-
<b>Ámbito geográfico</b>	
Países cubiertos por las actividades de la agencia de movilidad de TPTE	
Principales países que contratan trabajadores	
Principales países que proporcionan trabajadores	
Desglose de las vacantes por país durante el período de referencia	
<b>Indicadores financieros</b>	
Importe total concedido para entrevistas en otro Estado miembro de la UE	
Importe total concedido para la colocación de trabajadores móviles jóvenes en otro Estado miembro de la UE	
Importe total concedido a las PYME para programas de integración	
Importe medio asignado a los trabajadores móviles jóvenes (incluida la entrevista de trabajo, de haberla)	
Importe asignado a las PYME	
Importe medio asignado por colocación* (jóvenes móviles solicitantes de empleo / trabajadores móviles jóvenes y empleadores juntos)	
<b>Relación contractual</b>	
Duración media de los contratos laborales (= o > 6 meses)	
% de los trabajadores conservados por los contratantes después del período de prueba de 6 meses	

<p>Situación de los trabajadores móviles jóvenes tras la expiración del contrato laboral firmado con el apoyo de TPTE (%):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- contrato de trabajo temporal</li> <li>- contrato de duración determinada</li> <li>- contrato fijo</li> <li>- desempleo</li> <li>- otras (<i>especifíquense</i>)</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><i>(Media)</i></p> <p><input type="checkbox"/> .....% Duración:</p> <p><input type="checkbox"/> .....% Duración:</p> <p><input type="checkbox"/> .....%</p> <p><input type="checkbox"/> .....%</p> <p><input type="checkbox"/> .....%</p>
--	--

\* entrevistas en el extranjero incluidas, de haberlas.

Parte C: SEGUIMIENTO CUALITATIVO

(Si no se dispone de datos, indíquese «n.d.»)

INDICADORES	DATOS
<b>Perfil de los solicitantes de empleo</b>	
Países de residencia más frecuentes de los solicitantes de empleo antes de la contratación	
Sexo predominante de los trabajadores contratados	
Nivel de cualificación más frecuente de los trabajadores contratados - Educación básica - Educación secundaria - Educación superior	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Experiencia profesional más frecuente de los trabajadores contratados - Primer trabajo (solicitantes de empleo sin experiencia) - Poco cualificados - Cualificados - Muy cualificados	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Profesiones más solicitadas ( <i>especifíquense</i> )	
¿En qué medida los solicitantes de trabajo ya han participado en otros programas de movilidad de la UE (Erasmus, Leonardo da Vinci, Juventud en Acción, otros)? - Frecuentemente - A veces - Raramente - n.d.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
En cuanto a los solicitantes de empleo en otro Estado miembro de la UE que no tienen experiencia ¿cuáles son los <u>dos</u> perfiles más comunes? - Transición del estudio al trabajo una vez completada la educación secundaria u obtenido un título/diploma - Ha sido un becario o ha realizado un aprendizaje - Ha abandonado la escuela - Inactivo - Otro	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<b>Empresas contratantes</b>	
Tamaño más frecuente de las empresas contratantes: - Pequeño - Mediano - Grande  Indíquese un porcentaje	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>  .....%
Sectores económicos más activos a la hora de contratar ( <i>en caso necesario, desglosense por país</i> )	
a) Interés de las PYME por solicitar financiación de TPTE para el programa de integración:  - Alto - Medio - Bajo  b) Si bajo ¿cuáles son las principales razones?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>  <i>Especifíquense:</i>
a) ¿Cuál es el tipo de programa de integración más frecuente propuesto por las PYME?  - Formación preparatoria básica - Formación preparatoria completa - Equivalente - Ninguna	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

b) Opinión global de las PYME sobre el apoyo financiero y a la colocación de TPTE	<i>Especifíquese:</i>
---	-----------------------

## 15. REFERENCIAS ÚTILES

Comisión Europea (2007), *Hacia los principios comunes de la flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad*, (COM(2007) 359 final. Disponible en: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=116&langId=es>

Comisión Europea (2010), *Europa 2020: una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*, COM(2010) 2020. Disponible en: [http://ec.europa.eu/europe2020/index\\_es.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/index_es.htm)

Comisión Europea (2010), Comunicación *Juventud en movimiento*, COM(2010) 477 final. Disponible en <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=950&langId=es>

Comisión Europea (2010), Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, *Recent developments in the EU-27 labour market for young people aged 15-29* (Novedades en el mercado laboral de EU-27 para los jóvenes de 15 a 29 años). Disponible en: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=950&langId=es>

Revisión temática del Comité de Empleo, *Policies to support youth* (Políticas para apoyar a la juventud), de 24.11.2010.  
Disponible en: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=115&langId=es>

Comisión Europea (2010), Comunicación *Agenda de nuevas cualificaciones y empleos*, COM(2010) 682 final. Disponible en: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=958>

Comisión Europea (2011), Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, *Monthly Labour Market Fact Sheet* (Ficha informativa mensual sobre el mercado laboral).  
Disponible en: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=89&newsId=1034&furtherNews=yes>

Comisión Europea (2010/2011), Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, *European Job Mobility Bulletin* (Boletín europeo sobre movilidad laboral). Disponible en: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=81>

Direcciones de sitios web pertinentes:

Portal europeo de la movilidad profesional (EURES): <http://eures.europa.eu>

Trabajar en otro Estado miembro: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=25>

Sitio web de Juventud en movimiento: [http://europa.eu/youthonthemove/index\\_es.htm](http://europa.eu/youthonthemove/index_es.htm)