

The logo for FEAG, with 'FE' in blue, 'A' in orange, and 'G' in red.

# El Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización en acción

## Historias sobre oportunidades creadas por el FEAG

La Europa social



Comisión Europea

Ni la Comisión Europea ni ninguna persona que actúe en su nombre serán responsables del uso que pueda hacerse de las informaciones contenidas en la presente publicación.

Cualquier uso o reproducción de fotografías no protegidas por los derechos de autor de la Unión Europea requerirá la autorización expresa del titular o titulares de tales derechos.

Fotografías de la portada: 1, 2 © Unión Europea; 3 © 123RF

Europe Direct es un servicio que  
le ayudará a encontrar respuestas  
a sus preguntas sobre la Unión Europea

**Número de teléfono gratuito (\*):  
00 800 6 7 8 9 10 11**

(\*) Algunos operadores de telefonía móvil no autorizan el acceso a los números 00 800 o cobran por ello.

Más información sobre la Unión Europea, en el servidor Europa de Internet (<http://europa.eu>).  
Al final de la obra figuran una ficha catalográfica y un resumen.

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2012

ISBN 978-92-79-22017-3  
doi:10.2767/50128

© Unión Europea, 2012  
Reproducción autorizada, con indicación de la fuente bibliográfica

# El Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización en acción

## Historias sobre oportunidades creadas por el FEAG

**Comisión Europea**

Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión  
Unidad C.2

Manuscrito terminado en octubre de 2011



# Prólogo

Desde 2007, el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (FEAG) ha demostrado la solidaridad de la Unión Europea (UE) con los trabajadores que perdieron sus empleos como consecuencia de los grandes cambios estructurales en los patrones de comercio mundial provocados por la globalización. Desde 2009, el ámbito del FEAG se ha ampliado con el fin de cubrir también el mismo tipo de situaciones, pero causadas directamente por la crisis global económica y financiera. Ha apoyado a los Estados miembros en sus esfuerzos para abordar con rapidez los efectos adversos a corto plazo que la globalización pueda provocar, especialmente sobre los empleos de los trabajadores más vulnerables y menos cualificados.

En la corta historia de este Fondo, se han recibido setenta y ocho solicitudes de diecinueve países de la UE, lo que ha culminado en el despliegue de 357,6 millones de euros en contribuciones financieras. Pero lo más importante son los cerca de 78 000 trabajadores que han encontrado apoyo a través de la solidaridad europea expresada por el FEAG. Las siete historias incluidas en esta publicación ilustran el potencial del FEAG para ayudar a aquellos que han perdido sus empleos a reincorporarse a la vida laboral.

La reincorporación al trabajo de los trabajadores en áreas, sectores, territorios o mercados de trabajo que sufren el impacto de las graves perturbaciones económicas no es una tarea fácil. La financiación europea suplementa, complementa o amplía las medidas nacionales ya disponibles para los trabajadores que han sido despedidos, y aumenta sus posibilidades de encontrar un empleo en circunstancias a veces bastante difíciles.

La experiencia ha demostrado que el FEAG principalmente apoya a los grupos de trabajadores poco cualificados, a los que es más difícil ayudar. Les ayudó especialmente a aumentar su autoestima y su confianza, a renovar y mejorar sus habilidades para la búsqueda de empleo y a potenciar sus capacidades y posibilidades de empleo. La ayuda del FEAG aumentó significativamente las posibilidades de los trabajadores asistidos para encontrar un nuevo empleo: más del 40 % de los trabajadores ayudados encontró un nuevo empleo poco después de participar en las medidas del FEAG.

Es mi deseo que el FEAG continúe demostrando la solidaridad de la Unión Europea con los trabajadores durante el próximo período de programación (2014-2020). Para lograrlo, la Comisión Europea ha presentado una propuesta de un nuevo FEAG para continuar con el trabajo del período actual, a la vez que haría posible que los trabajadores temporales y de agencias, los trabajadores autónomos y los empresarios de microempresas, incluidos los agricultores, se beneficiasen de sus ayudas.

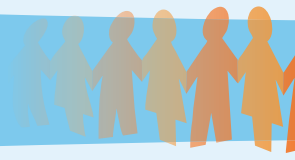
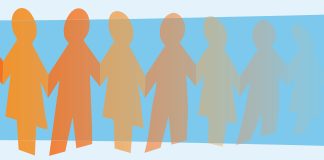


A handwritten signature in black ink, which appears to be 'Andor'.

**László Andor**

Comisario de Empleo,  
Asuntos Sociales e Inclusión



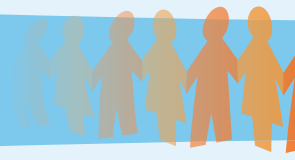
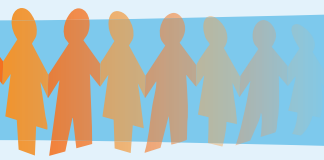


# Índice

Prólogo	3
Introducción	7
Nokia, Alemania	8
Entrevista a Thomas Eming	10
Industria automovilística	
Castilla y León, y Aragón, España	12
Entrevista a Alberto Cascán Pardo	13
Entrevista a María Jesús Sain Ruiz	15
Perlos, Finlandia	16
Entrevista a Mika Juvonen	17
Alytaus Tekstile, Lituania	20
Entrevista a Gerimantas Žukauskas	21
Norte-Centro, Portugal	22
Entrevista a Vitor Macedo	24
Entrevista a Mafalda Ferreira	26







# Introducción

La economía mundial puede producir sorpresas, tales como los cierres repentinos de fábricas o el rápido declive de sectores completos. Esto hace que los gobiernos nacionales se enfrenten a grandes grupos de trabajadores cuyos empleos han desaparecido repentinamente. Es posible que las medidas normales del mercado laboral no sean suficiente para afrontar el impacto que tales acontecimientos pueden tener en una única región o sector industrial.

Con el fin de evitar consecuencias humanas y económicas desastrosas, la ayuda rápida y efectiva es vital. Por tanto, la Unión Europea (UE) ha establecido el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (FEAG) para ayudar a los trabajadores que han sido despedidos como consecuencia de la globalización y de la crisis económica y financiera a encontrar nuevos empleos lo más rápido posible.

El FEAG cofinancia medidas de hasta veinticuatro meses, que incluyen la asistencia en la búsqueda de empleo, la orientación profesional, la recapacitación, la certificación de la experiencia y la ayuda para el autoempleo. También ayuda a financiar medidas de carácter temporal, como las prestaciones de búsqueda de empleo o de movilidad para personas que participan en la educación y la formación. Dichos servicios se ponen a disposición de los trabajadores afectados tan pronto como es posible después del despido, mientras que el Estado miembro prepara una solicitud de financiación del FEAG.

Esto debe demostrar que los despidos se producen en un número significativo y como consecuencia de un cambio importante en los patrones de comercio mundial o de la crisis económica y financiera. Así se explicará por qué es necesaria la asistencia y cómo se utilizará, y se demostrará el impacto de los despidos en la región en cuestión y cómo la financiación del FEAG ayudará a los trabajadores a encontrar nuevos empleos en el mismo sector o en nuevas industrias potencialmente prometedoras.

La solicitud es presentada por el Estado miembro a la Comisión Europea, que la evalúa antes de proponer una contribución al Parlamento Europeo y al Consejo. Una vez aprobada la solicitud, el FEAG puede cofinanciar los servicios pertinentes, incluidos los servicios ya proporcionados antes de presentar la solicitud.

Para poder beneficiarse de los servicios financiados por el FEAG, los trabajadores deben haber perdido sus empleos como parte de un despido de quinientos empleados o más de una única empresa y sus proveedores durante un período de hasta cuatro meses. Los trabajadores afectados directamente por despidos que sumen al menos quinientos en el mismo sector de una determinada región o de dos regiones contiguas durante un período de hasta nueve meses también tendrán derecho a estos servicios.

El objetivo prioritario inicial del FEAG era compatibilizar los efectos positivos a largo plazo del libre comercio sobre el crecimiento y el empleo con los efectos negativos a corto plazo que podría tener la globalización, especialmente sobre los trabajadores más vulnerables y menos cualificados. La acción del FEAG no debe verse únicamente como una medida de emergencia, sino como una medida que también puede tener efectos positivos a largo plazo. Por ejemplo, ayudando a la recapacitación de los trabajadores en nuevos oficios o habilidades, se puede permitir el empleo basado en el conocimiento para sustituir industrias que han cerrado, lo que mejora las economías regionales.

Este folleto contiene detalles sobre el impacto de las acciones concretas del FEAG en cinco Estados miembro de la UE (Alemania, España, Finlandia, Lituania y Portugal) en forma de información general sobre las circunstancias que rodean a las acciones específicas. En cada caso, esto se acompaña de historias personales de trabajadores individuales que, habiendo sido despedidos, posteriormente se beneficiaron de la ayuda del FEAG o de las personas implicadas en la aplicación de las medidas.

## Nokia, Alemania

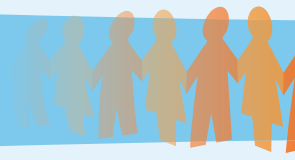
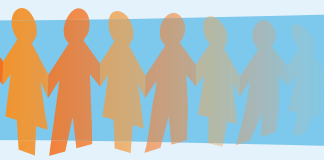
Alemania presentó una petición de financiación del FEAG en febrero de 2009, tras la destrucción de 1 337 puestos de trabajo en la fábrica de Nokia de Bochum (Renania del Norte-Westfalia) durante el período julio-noviembre de 2008. Existe una tendencia general entre los fabricantes de teléfonos móviles hacia la reubicación de la producción en mercados que experimentan grandes niveles de crecimiento en la demanda de teléfonos móviles. Los países con salarios bajos de la región Asia-Pacífico también se han convertido en una ubicación atractiva para las actividades de I+D de telefonía móvil.

A pesar de esto, los despidos en Bochum fueron imprevistos. La información de Nokia parecía indicar que se mantendría la capacidad de Bochum, especialmente debido a que sus operaciones produjeron beneficios en 2007. Además, la región de Renania del Norte-Westfalia había facilitado una ayuda financiera considerable a la fábrica.

Los despidos se englobaron dentro del ámbito de responsabilidad de las oficinas de empleo locales de Bochum, Gelsenkirchen, Recklinghausen y Dortmund. Estas zonas suelen tener una tasa de desempleo significativamente superior a la de otras partes de Renania del Norte-Westfalia o de Alemania.

Debido a la crisis económica y financiera, la situación del empleo en las zonas afectadas parece vulnerable. Esto es especialmente así, dada la importancia de las industrias del motor y del acero en Bochum y Dortmund, la transición del sector de la minería a otros sectores en Gelsenkirchen, y la dependencia de la fabricación de materiales sintéticos para la industria automovilística en Recklinghausen.





La financiación de las medidas con cargo al FEAG se prolongaron desde agosto de 2008 hasta febrero de 2010, y se dirigieron a 1 316 trabajadores, con la prefinanciación de las medidas por parte del Ministerio Federal Alemán de Trabajo y Asuntos Sociales hasta que se recibieron los fondos del FEAG. Las medidas incluían prestaciones por desempleo de carácter temporal, formación para adquirir conocimientos básicos y específicos, como la formación en grupo, la creación de grupos de apoyo, el apoyo de la iniciativa empresarial, las solicitudes internacionales de empleo y las tutorías durante las primeras etapas de trabajo.

Se proporcionó formación para las titulaciones para las que existía demanda y se complementó la formación ya proporcionada por el Fondo Social Europeo. Los cursos incluyeron un seminario sobre técnicas de aprendizaje que ayudó a motivar a los participantes a continuar su formación.

La financiación del FEAG también ayudó a reducir la relación asesor-demandante de empleo por cinco, lo que garantiza que el asesoramiento podría adaptarse mejor a las necesidades de las personas, mediante la asignación de trabajadores a asesores cuyos antecedentes se adaptasen a sus requisitos.

De los 1 305 trabajadores que participaron en las medidas cofinanciadas por el FEAG, 385 (29,5 %) encontraron un nuevo puesto de trabajo cuatro semanas después de la finalización del período de ejecución. De ellos, treinta y seis se hicieron autónomos. Ciento veintiún trabajadores más (9,3 %) se encontraban recibiendo educación o formación, y los restantes estaban desempleados (737 o 56,5 %) o inactivos por diversas razones personales (62 o 4,8 %).

Seis meses después de la finalización del período de ejecución, otras cuarenta y dos personas, previamente desempleadas, encontraron un nuevo empleo, por lo que el número de trabajadores reincorporados a la plantilla laboral aumentó a 427. La tasa de reincorporación aumentó incluso más un par de meses después, lo que mostró que las ayudas cofinanciadas por el FEAG también pueden tener un impacto a largo plazo.

Un estudio de la Universidad de Duisburgo-Essen reveló que las empresas de transferencia que ayudan a los desempleados a encontrar empleadores en potencia, como la que apoyó y ayudó a los extrabajadores de Nokia, son efectivas para animar a los participantes a que busquen empleo de forma activa. Reveló que, de media, las personas que utilizaban estos organismos destinaron 33,6 horas semanales a la formación y la búsqueda de empleo, una cifra más alta de lo esperado.

Los hallazgos de la acción muestran una ausencia de entusiasmo con respecto a la movilidad geográfica, sobre todo entre la gente con niveles educativos inferiores. Esto se debió a los lazos familiares, a la ansiedad por comenzar de nuevo en otro lugar y al grupo de edad más alta de muchos trabajadores objetivo. En este contexto, se demostró que la efectividad del FEAG está directamente vinculada a las condiciones económicas imperantes y a la capacidad de absorción del mercado de trabajo local.

Por último, la experiencia proporcionó un terreno fértil para las actividades artísticas, ya que un director de teatro escribió una obra basada en las historias de los trabajadores y su determinación.

## Entrevista a Thomas Eming

*Después de su formación técnica y su experiencia profesional en ingeniería eléctrica y de sistemas, Thomas Eming trabajó para Nokia en Bochum durante más de una década. Cuando Nokia cerró la fábrica de Bochum, Thomas fue despedido.*

### **¿Cómo le afectó el despido a usted y a su familia?**

En ese momento estaba de permiso por paternidad, así que no sabía lo que estaba pasando. Tenía que haberme incorporado al trabajo cuando saltó la noticia de que la fábrica iba a cerrar. Contaba con el sueldo. Cuando tienes un puesto de trabajo indefinido en una empresa, no piensas que lo vas a perder. Pensaba que después de mi permiso por paternidad simplemente seguiría trabajando. Además, acabábamos de comprar una casa, así que fue un duro golpe.

### **¿Cómo emprendió la búsqueda de otro trabajo?**

Nos trasladaron a todos a una empresa de transferencia; yo estaba preocupado por mi futuro. Por mi edad, pensaba que podía ser difícil encontrar otro empleo, así que decidí hacerme autónomo. Hice un curso sobre comercio y consultoría energética. Se necesitan conocimientos comerciales para emprender un negocio y mi idea era convertirme en consultor energético en el sector inmobiliario.



### **¿Ser trabajador autónomo ha funcionado bien?**

La formación fue bastante larga y distinta de lo que esperaba, pero la eficiencia energética es importante para el futuro. Los primeros meses no tuve ingresos porque tenía mucho que aprender. Ahora funciona sin problemas.

### **¿Cuál fue su experiencia con la formación y la orientación que recibió tras perder el trabajo?**

Había reuniones semanales y formación sobre cómo solicitar trabajo. Fue una buena experiencia y me sentí muy apoyado por la empresa de transferencia. Nos dieron un montón de oportunidades, pero yo tenía un objetivo concreto. Por eso, aproveché las oportunidades de manera diferente a los demás.

### **¿Sabía que la formación y la orientación estaban cofinanciadas por el FEAG?**

Al principio no. Después de inscribirme en la empresa de transferencia, me matriculé en un curso en la Cámara de Comercio que pagué yo mismo. Me costó cerca de 4 000 euros. Hablé con mi orientador en la empresa de transferencia sobre el curso y mi idea de crear mi propia empresa. Me dijo que solicitaría financiación del FEAG y conseguiría que me reembolsaran el importe. Fue un buen comienzo para mi negocio, ya que significaba que tenía dinero para comprar material, como un ordenador.

### **¿Cuál es su situación laboral actual?**

Tengo mi propio negocio como consultor energético inmobiliario en el sector de la construcción. Mis clientes quieren renovar sus edificios y yo les aconsejo sobre aspectos energéticos. Analizo el edificio, escribo un informe y sugiero recomendaciones para el ahorro energético. Este tipo de consultoría cuenta con el apoyo de la Administración federal y regional, de forma que hay mucha financiación para los clientes y yo obtengo parte de la misma.

### **¿Tiene algún consejo para otras personas en una situación similar?**

Mi consejo, sin duda para las personas de una determinada edad, sería que intentasen emprender su propio negocio y ser independientes. Yo dependo de otras personas, pero soy mi propio jefe y decido cuánto trabajo.



# Industria automovilística

## Castilla y León, y Aragón, España

Se presentó una petición de financiación del FEAG a la Comisión Europea en diciembre de 2008, en relación con la industria automovilística de Castilla y León y de Aragón. Se había producido un total de 1 082 despidos en doce empresas del sector en estas dos regiones entre enero y octubre de 2008.

Estos despidos se debieron a la disminución a largo plazo en la cuota de mercado global de la UE para los vehículos de motor. Para la Europa de los Veintisiete, disminuyó del 28,4 % en 2004 al 26,9 % en 2007. En el mismo período, la producción en la Europa de los Veintisiete aumentó un 7,5 % en comparación con el 13,3 % mundial.

Las importaciones en la Unión Europea de vehículos de motor en general y de turismos en particular crecieron considerablemente entre 2003 y 2007. En el caso de los vehículos de motor, las importaciones aumentaron un 45 % y las exportaciones un 31 %, mientras que en el caso de los turismos las cifras respectivas fueron del 44 % y del 22 %.

Hasta 2004, España era una exportadora neta de coches y componentes de vehículos de motor. Durante ese año, se convirtió en una importadora neta y el déficit comercial en este ámbito ha ido creciendo cada año.

Para nueve de las empresas afectadas, los despidos se han producido como consecuencia del aumento de las importaciones en la UE de coches y de sus componentes y de la disminución en la cuota de mercado de producción de coches en la UE. Mientras que las otras tres empresas también se vieron afectadas por la disminución de la producción de coches en la UE, los despidos fueron causados por la deslocalización de la producción a países no pertenecientes a la UE.

Tras los despidos, el FEAG financió medidas activas para el empleo para 588 trabajadores de cuatro de las grandes empresas. Estas medidas incluían orientación, preparación de trayectorias personales, formación genérica y específica, apoyo especializado para la reincorporación e incentivos para la búsqueda de empleo. También se identificaron ofertas de empleo a través de contactos con muchas empresas en las dos regiones. El mantenimiento de estas después del período de ejecución debería aumentar las expectativas a largo plazo de los trabajadores.

Al finalizar el período de ejecución, que se prolongó desde marzo de 2008 hasta diciembre de 2009, 184 (35,5 %) trabajadores habían encontrado nuevos puestos de trabajo. Estas cifras deben considerarse dentro del contexto de las altas tasas de desempleo que hay en España como consecuencia de la crisis financiera y económica.

Sin embargo, quienes no encontraron un puesto de trabajo consideraron que las medidas habían aumentado sus posibilidades de empleo. Además, aumentaron su confianza y autoestima, lo que hizo que desarrollasen su independencia y les permitió adquirir los conocimientos necesarios, como la capacidad de identificar objetivos y planificar trayectorias personales hacia un nuevo puesto de trabajo.

Se considera que el FEAG es especialmente adecuado para ayudar a los trabajadores con pocas oportunidades de volver a encontrar empleo. La extensión del período de ayuda y del presupuesto permiten que se proporcione una amplia gama de orientación, asesoramiento y formación y esto capacita a los trabajadores para que puedan establecer sus propios planes y objetivos profesionales.

## Entrevista a Alberto Cascán Pardo

*La gran empresa internacional de automóviles para la que Alberto Cascán Pardo había trabajado durante casi diecisiete años empezó a perder dinero. Decidió trasladarse, cerró sus instalaciones en la región y despidió a los trabajadores, incluidos Alberto y su mujer.*

### **¿Cómo le afectó el despido?**

Después de diecisiete años en el mismo lugar, te sientes a gusto. Te centras en la vida familiar y te olvidas de formarte o prepararte para un trabajo diferente. Cuando me vi sin trabajo me sentí completamente perdido y no sabía dónde empezar a buscar otro trabajo.

### **¿Cuál fue el impacto en su vida familiar?**

Tuvo un gran impacto, ya que mi mujer trabajaba en la misma fábrica y también fue despedida. Los dos recibíamos la prestación por desempleo, pero no puedes vivir de eso indefinidamente. Estábamos muy preocupados por el futuro y uno de los dos tenía que encontrar un trabajo ya que teníamos una hija pequeña.

### **¿Cómo emprendió la búsqueda de otro trabajo?**

Empecé inmediatamente, ya que no quería estar desempleado más de lo necesario. Mi mujer no empezó a buscar de inmediato ya que estaba cuidando de nuestra hija. El primer paso fue preparar el currículum, algo que nunca antes había hecho. Fui a la oficina de empleo pero como no había ofertas disponibles decidí que debía buscar por mi cuenta. Empecé a dejar mi currículum en empresas y una de ellas me llamó. Conseguí un trabajo, pero solo duró seis meses puesto que la producción cayó en picado y acabaron despidiendo trabajadores, entre ellos, yo.

### **¿Cuál fue su experiencia con la formación que recibió tras perder el trabajo?**

Sin la formación no habría sabido cómo enfrentarme a una entrevista. Me ayudaron a preparar un currículum mejor y a saber qué puntos destacar. Hacíamos entrevistas de prueba y empecé a acostumbrarme. Cuando llegó la entrevista real, me sentía mucho más seguro. Con la formación práctica aprendí a utilizar una carretilla elevadora de horquilla. No tuvimos tanta práctica como me hubiese gustado, pero aún así me ayudó a encontrar un nuevo trabajo y dos años después aún lo conservo. En cuanto a mi mujer, hizo un curso de informática y aprendió a manejar un ordenador.

### **¿Su mujer encontró trabajo?**

Sí, pero le costó más. Es una trabajadora interina en la oficina de correos, pero es bastante constante. Al principio la llamaban para unos pocos días, luego para un mes. Intermitentemente, pero ha seguido trabajando.

### **¿Sabía que la formación estaba cofinanciada por el FEAG?**

Lo sabía porque al empezar tuvimos una entrevista con varios formadores que nos dijeron que estaba financiado parcialmente por la Unión Europea.



***¿Tiene contrato en su trabajo actual?***

Pasé veinte meses como trabajador temporal y después me hicieron un contrato de seis meses. Esa es mi situación actual. Tengo esperanzas de que renueven el contrato de seis meses. Si lo hacen, después pasaré a ser un trabajador fijo. Me gusta la idea porque es un trabajo muy estable.

***¿Su empresa actual también es del sector del automóvil?***

Hace lunas de vidrio para escaparates y similares. Las lunas las hacen máquinas, pero después tienes que llevar el vidrio de un punto a otro. El curso que hice fue el ideal para el trabajo, porque cubría justo lo que estoy haciendo: transportar productos con una carretilla elevadora.

***¿Tiene algún consejo para otras personas en una situación similar?***

No pienses que porque puedas recibir ayudas ya puedes relajarte. Yo no lo hice y estoy contento. Tienes que empezar preparándote para otro trabajo. Hay formación para toda clase de trabajos y tienes que aprovechar las oportunidades.





## Entrevista a María Jesús Sain Ruiz

*María Jesús Sain Ruiz trabajaba en la factoría de automóviles de Delphi en Aragón. Cuando la empresa decidió llevarse la producción fuera de la Unión Europea, María estaba entre aquellos que perdieron sus trabajos.*

### **¿Cómo le afectó el despido?**

Fue un golpe duro. Solo podía pensar en que quería seguir trabajando.

### **¿Cuál fue el impacto en su vida familiar?**

Como te he dicho, fue un golpe duro. Para colmo mi marido, que había estado trabajando como fabricante de muebles en la misma empresa durante más de veintisiete años, fue despedido al poco tiempo. Sigue desempleado.

### **¿Cómo emprendió la búsqueda de otro trabajo?**

Lo intenté todo. Creo que la formación es realmente importante, así que me pagué dos cursos de informática y farmacia. Cuando me ofrecieron la posibilidad de recibir la formación y orientación organizada por el Instituto de Empleo de Aragón, acepté inmediatamente.

### **¿Cuál fue su experiencia con la formación y la orientación que recibió tras perder el trabajo?**

Por limitaciones de tiempo algunos cursos coincidían a la vez, pero me las arreglé para seguir todo. A veces estaba de formación todo el día, así que no estoy del todo satisfecha con la organización. Aunque la preparación de los profesores era muy buena.

### **¿Sabía que la formación y la orientación estaban cofinanciadas por el FEAG?**

Sí, me informaron de que las medidas estaban cofinanciadas por la Unión Europea.

### **¿De qué forma le ha ayudado?**

Me apunté a varios cursos de formación sobre cosas como técnicas de búsqueda de empleo y tecnología fotovoltaica. También me apunté a un curso para ser monitora de tiempo libre. Después de este curso me ofrecieron trabajo en una ludoteca local, pero no me van a ampliar el contrato por recortes de presupuesto.

### **¿Tiene algún consejo para otras personas en una situación similar?**

Les aconsejaría que no se quedasen parados en casa, sino que empleasen el tiempo en aprender algo nuevo.

## Perlos, Finlandia

Perlos es un fabricante finlandés que hace piezas de plástico para teléfonos móviles. Creó más de dos mil puestos de trabajo en la región de Karelia del Norte, pero ahora ha trasladado por completo su producción fuera de Finlandia. Cuando Nokia, su principal cliente, trasladó su producción a Asia, Perlos se vio obligado a hacer lo mismo.

Karelia del Norte es una región muy poco poblada con una tasa de desempleo de cerca del 15 %, casi el doble de la media nacional. Por tanto, la pérdida de Perlos, el principal empleador con diferencia, fue un duro golpe que produjo directamente un total de 915 despidos en la región. De ellos, 906 fueron en las instalaciones de la fábrica Oyj de Perlos en Joensuu y Kontiolahti, y nueve procedían de proveedores de materias primas.

Existía el temor de que los trabajadores, en su mayoría jóvenes, simplemente dejaran la zona y, por tanto, los servicios de empleo pusieron en marcha un plan de crisis. Como parte de este plan, Finlandia presentó una solicitud de financiación del FEAG a la Comisión Europea el 18 de julio de 2007.

El hecho de que la solicitud fuese presentada de inmediato significó que los servicios de empleo pudiesen estar razonablemente seguros de la financiación del FEAG de su plan. Esto permitió que se diseñase un paquete de medidas más ambiciosas de lo que habría sido posible. Posteriormente, el FEAG aportó más de 1,3 millones de euros para el período comprendido entre marzo de 2007 y julio de 2008, para ayudar a los trabajadores a adquirir nuevas titulaciones y a encontrar nuevos puestos de trabajo. Más allá de la ayuda prestada por el FEAG, otros planes se centraron en el desarrollo regional y la financiación de un parque científico en torno a la universidad.

Como parte del plan, se realizó una encuesta de todas las demás empresas locales para posibles empleos y se lanzó una campaña de marketing para atraer nuevas empresas a la región. Este tipo de desarrollo y mantenimiento de una amplia red de partes interesadas está resultado útil tanto para apoyar a los trabajadores que han sido despedidos como también para respaldar los futuros retos.

Se puso a disposición de todos los trabajadores despedidos asesoramiento personalizado especial desde el día en que se les notificó el despido. Las medidas activas de empleo adicionales ejecutadas con financiación del FEAG incluyeron el fomento del espíritu empresarial y la disposición de prestaciones de movilidad y cheques de formación. También se llevaron a cabo análisis de competencia y habilidades profesionales.

La formación para que los trabajadores puedan adquirir habilidades para nuevos puestos de trabajo fue un elemento clave de las medidas, con una participación de unas cuatrocientas personas. Esto debería reportar beneficios significativos no solo para los propios trabajadores, sino también para la región en conjunto, especialmente teniendo en cuenta su ubicación periférica y la amenaza de despoblación. De los 921 trabajadores que se beneficiaron de las medidas cofinanciadas por el FEAG, el 56,9 % había vuelto al trabajo al final del período de ejecución.

El plan se enfrentó con algunos retos. El período de ejecución no fue lo suficientemente amplio para que algunas medidas, como la preparación de la puesta en marcha de empresas, llegasen a buen término. Además, determinadas ideas innovadoras no pudieron ejecutarse debido al hecho de que la legislación nacional no las tuvo en cuenta.

Se han analizado con cierta profundidad los puntos débiles y fuertes de las medidas, así como los desafíos a los que hubo que enfrentarse y las oportunidades que surgieron. Este análisis puede ser útil para otras regiones y sectores que se enfrenten a una situación similar. En el caso de Karelia del Norte, las medidas aplicadas para hacer frente al episodio de Perlos han permitido a los servicios regionales de empleo elaborar planes de contingencia para otros despidos a gran escala.

## Entrevista a Mika Juvonen

*Mika Juvonen se formó como ingeniero en automoción y trabajó como jefe de taller y mantenimiento en un taller antes de unirse a Perlos. Trabajó como jefe de producción y fabricación en Perlos durante casi diez años. Fue uno de los últimos empleados en dejar la empresa cuando trasladaron la producción fuera de Finlandia.*

### **¿Cómo le afectó el despido?**

No me di cuenta de que la fábrica cerraría tan rápido. Llevaba allí casi diez años y estaba familiarizado con la empresa, por lo que me entró una sensación de inseguridad y miedo, a pesar de que ya tenía claros mis planes de futuro antes de que me despidiesen.

### **¿Cuál fue el impacto en su vida familiar?**

Tuvo un impacto en mi vida familiar, ya que mi mujer había sido despedida más o menos al mismo tiempo. Fue un golpe incluso más duro, puesto que fue más inesperado.

### **¿Cómo emprendió la búsqueda de otro trabajo?**

Los primeros despidos notables tuvieron lugar en marzo de 2006, aproximadamente un año antes de que cesase definitivamente la producción en Finlandia. Los recortes en la producción comenzaron a parecer más probables para verano y otoño, pero aun así el cese completo de la producción fue una auténtica sorpresa. Lo comentamos entre los compañeros, y yo comencé a planear crear mi propia empresa. En ese momento tenía treinta y nueve años. Mis hijos ya eran mayores y yo tenía experiencia directiva.

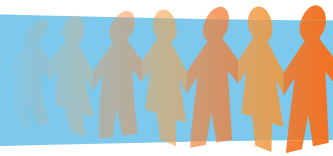
### **¿A qué sector se cambió y por qué?**

Mi plan consistía en producir biogás y fertilizantes. Mi cuñado y su cuñada tuvieron la idea, pero no el tiempo para desarrollarla. Me interesó, porque me permitía utilizar mi experiencia en la gestión de proyectos y en automóviles ya que generamos electricidad a partir del biogás que utilizan los motores. En el futuro, esperamos aplicarlo a los coches produciendo biometano. Además, yo soy de campo y mis padres tenían una granja. Nuestra empresa puede producir fertilizadores para cultivos orgánicos de aproximadamente mil hectáreas al año. Desde un punto de vista ideal, siempre he estado interesado en temas medioambientales. Quiero hacer del mundo un lugar mejor para nuestros hijos, pero esto debe hacerse de forma económicamente sostenible.

### **¿Cuál fue su experiencia con la formación y la orientación que recibió tras perder el trabajo?**

La orientación recibida en el centro de empleo fue excelente. Conocía a la gente de allí porque había trabajado en contratación con anterioridad y ahora estaba en el lado contrario. Tuvimos una relación muy buena y fueron muy atentos.





### ***¿Sabía que la formación y la orientación estaban cofinanciadas por el FEAG?***

Desde el principio sabía que iban a solicitar financiación del FEAG. Esperábamos la respuesta con ansiedad.

### ***¿De qué forma le ha ayudado?***

La financiación me permitió estudiar tecnología del medio ambiente, la bioenergía como negocio y las necesidades energéticas de las granjas, a la vez que tener unos ingresos seguros. También me permitió obtener los contactos y la base de conocimientos necesarios para nuestro negocio.

### ***¿Cuál es su situación laboral actual?***

Tengo mi propia empresa, de la que soy el principal accionista junto con mi cuñado y su cuñado. Hicimos una inversión total de aproximadamente 5,5 millones de euros, por lo que la empresa tiene una gran deuda pero el clima empresarial para la producción de energía mediante el reciclaje de residuos es favorable. Trabajo mucho más que antes y gano menos dinero, pero soy optimista. Aparte de mí, tenemos contratadas a cuatro personas a tiempo completo y a tres a tiempo parcial.

### ***¿Tiene algún consejo para otras personas en una situación similar?***

Tienes que aprovechar al máximo la formación y el asesoramiento disponibles. Para alcanzar tus metas hay que trabajar mucho, y hay que creer que puedes hacer que una situación mala se convierta en algo más positivo.



# Alytaus Tekstile, Lituania

La quiebra de la empresa Alytaus Tekstile en Alytus, Lituania, debida a una deslocalización general de la producción textil y de confección hacia mercados más baratos, produjo 1 089 despidos entre octubre de 2007 y febrero de 2008. Por tanto, Lituania presentó una petición de financiación del FEAG en mayo de 2008.

Antes de su entrada en la UE en 2004, los Estados miembros de la Unión conformaban el principal mercado para las exportaciones textiles de Lituania. Tras la finalización del Acuerdo Multifibras de la Organización Mundial del Comercio ese mismo año, el valor de las importaciones en la UE de textiles y confección procedentes de China ascendió a 22 900 millones de euros en 2005, casi el doble de la cifra de 2000.

El pequeño tamaño del mercado nacional de Lituania, con un 80 % de la producción textil y de confección del país destinada a las exportaciones, significó que el sector textil lituano en su conjunto se vio significativamente afectado por la competencia.

Como sus costes de producción eran cerca de cuatro veces superiores a los de China, Alytaus Tekstile era incapaz de competir. La subida de los costes energéticos y la reubicación de varios de sus principales clientes también contribuyeron al hundimiento de la empresa.

Se prestaron medidas activas de empleo durante más de un año desde mayo de 2008, inicialmente a los seiscientos trabajadores que todavía necesitaban orientación en el momento en que se presentó la solicitud y posteriormente a otros diecinueve. Estas medidas consistían en orientación para la búsqueda de empleo, desarrollo de planes personalizados, recapacitación, asistencia para encontrar prácticas, ayuda en la iniciativa empresarial y prestaciones para demandantes de empleo y para la formación.

Al finalizar el período de ejecución, el 53 % de los trabajadores a quienes iban destinadas las ayudas había encontrado trabajo, mientras que el 12 % seguía desempleado. Casi una cuarta parte había optado por jubilarse, ya que casi la mitad de las personas en cuestión tenían edades comprendidas entre los cincuenta y cinco y los sesenta y cuatro años. El resto ya no buscaba empleo, debido a incapacidad o problemas de salud.

El hecho de que se gastase el 99 % de la financiación del FEAG demuestra que el presupuesto inicial era preciso y realista. Además, en el caso de algunas medidas, el coste estimado durante el procedimiento de adjudicación resultó ser inferior a los presupuestos iniciales, lo que permitió que participase más gente. Por tanto, el número de beneficiarios de la promoción de iniciativas empresariales y la orientación profesional superó las previsiones en un 35 % y un 32 %, respectivamente.



## Entrevista a Gerimantas Žukauskas

*Gerimantas Žukauskas era jefe de departamento en Alytaus Tekstile, responsable de unos quinientos empleados. Con la quiebra de la compañía en noviembre de 2007, Gerimantas se quedó sin trabajo.*

### **¿Cómo le afectó el despido?**

Fue un golpe duro, ya que era jefe de un departamento grande, uno de los cuatro de la compañía.

### **¿Cómo emprendió la búsqueda de otro trabajo?**

Lo primero que tienes que hacer es informar a la oficina de empleo. Ellos me dijeron que había un programa de ayuda. Como antiguo jefe de departamento, tenía contactos, de manera que intenté obtener ayuda de ellos. También pregunté a amigos y consideré la opción de trabajar en el extranjero.

### **¿Cuál fue su experiencia con la formación que recibió tras perder el trabajo?**

En realidad no necesité formación. En la oficina de empleo sabían cuál había sido mi puesto y qué titulaciones y experiencia tenía. Cuando eres jefe de departamento tienes mucha experiencia y es difícil aprender cosas nuevas cuando tienes cuarenta años y estás altamente cualificado. Es más fácil volver a formar a trabajadores que a alguien como yo.

### **¿Cuál es su situación laboral actual?**

Un contacto letón que había trabajado en el sector textil durante algunos años y había hecho negocios con Alytaus Tekstile me sugirió que algunos de mis compañeros y yo creásemos una empresa conjunta con él. Con la crisis y la contracción del mercado, no vimos otras opciones. Cuando nos unimos, el socio letón ya había creado la empresa, que ahora se llama Alytaus Teksera. Nos convertimos en accionistas y ahora llevamos cuatro años funcionando con un volumen de negocio anual de 400 000 euros. Damos empleo a cinco personas: nosotros cuatro, que éramos directivos en Alytaus Tekstile, y el letón. La ayuda de la UE significó que pudimos disponer de los fondos suficientes para desarrollar la empresa.

### **¿Sabía que estas ayudas estaban cofinanciadas por el FEAG?**

Sí, sí lo sabíamos. La financiación fue una gran ayuda, nosotros no podríamos haber creado la empresa sin ella. Estamos muy agradecidos. Estaría interesado en recibir otras ayudas, ya que hemos hecho muchos contactos y la gente ve que la empresa está creciendo. Durante el primer año no obtuvimos ningún beneficio, pero sí durante los tres años siguientes. También estoy contento de haber tenido la oportunidad de demostrar a la gente cómo puede ayudarles la UE.

### **¿Cuál es el enfoque principal de su nueva compañía?**

Al principio queríamos centrarnos en la producción e intentamos comprar equipos. El copropietario letón tenía algunos fondos, pero también necesitábamos crédito. Como no teníamos bienes, los bancos no nos concederían un préstamo. Esto coincidió con la peor parte de la crisis e hizo que nos centrásemos en la importación y la exportación. Ahora hemos alquilado un almacén de Alytaus Tekstile que está bajo nueva propiedad. Tenemos pensado comprarlo, si conseguimos que nos concedan un préstamo.

### **¿Tiene algún consejo para otras personas en una situación similar?**

Nosotros teníamos puestos directivos, por lo que solo podría asesorar a alguien que tuviese un puesto similar al mío. Nosotros conocíamos el mercado y cómo funcionaba, y que la quiebra no era el fin del mundo sino una oportunidad. La gente que se enfrenta a la quiebra lo ve de manera diferente, así que solo les diría que no tienen que temerla. Si consigues financiación de la UE, aprovéchala al máximo, mira al futuro y sé consciente de que tienes que darle forma.

# Norte-Centro, Portugal

Se notificaron un total de 1 588 despidos en cuarenta y nueve empresas del sector textil (de las cuales treinta y nueve se encontraban en la región Norte y diez en la región Centro) entre febrero y noviembre de 2008, y otros 138 más en los dos meses siguientes. Esto hizo que las autoridades portuguesas presentasen una petición de financiación del FEAG en 2009.

Desde principios de los años 1990, el sector europeo textil, de la confección y del calzado había sufrido una reestructuración a gran escala, incluida una reducción de su plantilla en casi un tercio. Al finalizar el Acuerdo Multifibra de la Organización Mundial del Comercio en 2004, las importaciones a la UE de textil y confección de países con costes más bajos era casi del doble, y los productores de las regiones Norte y Centro de Portugal se enfrentaban a un rápido aumento de la competencia.

Se esperaba que el mercado se estabilizase en 2007/8, gracias a los ajustes de las empresas y a la modernización de la industria nacional textil. Sin embargo, el deterioro de la situación económica produjo nuevos cierres y una caída de la confianza de los consumidores.

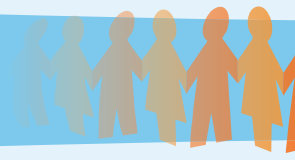
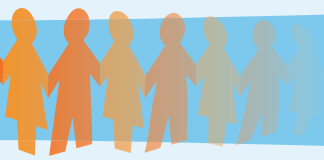
El sector textil y de la confección representa más del 14 % de los trabajadores de la región Norte, mientras que en la región Centro representa el 15 % del empleo industrial total. En 2007, los despidos del sector textil representaron el 4 % del desempleo total de Portugal. Además, el 97,8 % del desempleo resultante de la destrucción de empleo en el sector textil se concentra en las regiones Norte y Centro.

La región Norte tiene la renta per cápita más baja y la tasa de desempleo más alta del país. Ambas regiones se caracterizan por tener niveles de educación y de cualificación relativamente bajos.

La región Norte también se vio golpeada por la insolvencia de la multinacional alemana Qimonda AG, un fabricante de ordenadores y de productos ópticos y electrónicos. La crisis financiera y la contracción de la economía global resultante redujeron la capacidad de Qimonda para invertir en innovación y equipos de producción. Además, el exceso de capacidad en el mercado de las memorias dinámicas de acceso aleatorio (DRAM) ejerció presión sobre los precios, lo que obligó a muchas empresas a reducir la producción.







La producción en la fábrica alemana que suministraba materias primas a la central portuguesa se interrumpió. Esto, junto con la incapacidad de alcanzar acuerdos con inversores potenciales, obligó a Qimonda Portugal a declararse insolvente.

El cierre de Qimonda provocó casi mil despidos en la región Norte. Esto supone un duro golpe para las previsiones de la región, ya que Qimonda había sido considerada un éxito debido a su inversión en innovación y desarrollo tecnológico y sus esfuerzos para consolidarse en el mercado internacional.

En el caso de la industria textil, inicialmente se planeó ofrecer medidas activas de empleo como el reconocimiento, la validación y la certificación de habilidades, la formación profesional, las becas de formación, el fomento de la iniciativa empresarial y el desarrollo de planes personales de empleo para los 1 504 trabajadores. Finalmente, solo participaron 720. La participación en la mayoría de las medidas fue inferior a la prevista: la excepción fue la formación profesional, en la que participaron 714 trabajadores, en comparación con los 250 previstos. Los costes de las medidas fueron inferiores a los presupuestados, ya que los trabajadores se decantaron, principalmente, por los cursos de formación más cortos.

Aproximadamente una cuarta parte de los trabajadores a los que estaban destinadas las medidas tenían cincuenta y cinco años o más, y unos niveles de educación y cualificación bajos. Un total de un 70 % no había finalizado los nueve años de educación básica, y un 13 % adicional no había finalizado la educación secundaria. Sin embargo, se observó una mayor disposición a participar por parte de los mayores de cincuenta y cinco años, y las mujeres con niveles educativos más avanzados también estaban bien representadas.

Las medidas educativas más amplias podrían haber sido beneficiosas, pero no fueron posibles debido al corto período de ejecución. Sin embargo, los participantes reconocieron que la formación básica en informática, junto con el reconocimiento de la experiencia previa, había hecho que sus posibilidades de empleo aumentasen.

Al finalizar el período, treinta de los 720 trabajadores habían encontrado trabajo; otros nueve estaban recibiendo enseñanza o formación; y los 681 restantes estaban desempleados, con pocas perspectivas de empleo.

Los resultados demostraron la necesidad de la publicidad previa de estas acciones, la amplia participación de los centros de empleo y el cumplimiento de un programa de acciones durante todo el período de ejecución. Otro punto adicional derivado de la experiencia fue la necesidad de considerar cuidadosamente la selección de empresas que se incluyen en las medidas del FEAG a nivel regional.

Tras la insolvencia de Qimonda, se prestaron medidas activas de empleo a 839 trabajadores entre junio y octubre de 2009. Los beneficiarios recibieron becas de formación y pudieron participar tanto en formación profesional como empresarial.

Los trabajadores recibieron financiación para crear sus propias empresas y encontrar prácticas laborales, lo que les permitió adquirir experiencia práctica. Además, los empleadores potenciales recibieron incentivos por contratar a antiguos trabajadores de Qimonda. Por último, las medidas del FEAG permitieron a quienes habían sido despedidos reconocer mejor los conocimientos que habían adquirido, lo que condujo a un aumento de la validación y la certificación de sus competencias.

## Entrevista a Vitor Macedo

*Vitor Macedo y Mafalda Ferreira coordinaron dos medidas del FEAG para trabajadores del sector textil que habían sido despedidos. Una medida apoyaba la reincorporación de los trabajadores al mercado laboral. La otra promovía la iniciativa empresarial.*

### **¿Cómo afectaron los despidos a la zona?**

En nuestra región, los trabajadores incluidos en la solicitud del FEAG en el sector textil han sido despedidos por muchas empresas. Esto es consecuencia de las crisis de la industria textil debido a la competencia de los países asiáticos. Las personas y las empresas tenían características específicas. Por ello, no disponemos de una medida exacta del impacto real.

### **¿Cómo afrontaron la búsqueda de nuevos empleos los trabajadores que habían sido despedidos?**

Muchos trabajadores eran mayores de cincuenta años con escasa escolarización, lo que hacía difícil encontrar trabajo en nuestro sector. Llevaban a cabo trabajos muy específicos, a menudo durante dos o tres décadas, de manera que les costó desarrollar nuevas competencias en el contexto de la formación de reciclaje.



### **¿Existía un alto nivel de conocimiento del FEAG entre los beneficiarios?**

Intentamos informarles sobre el FEAG, pero para muchos era confuso. Mucha gente mezclaba el FEAG con otra financiación de la UE, sobre todo con el Fondo Social Europeo.

### **¿De qué manera han ayudado las medidas del FEAG?**

Esperamos que las medidas hayan ayudado a que la gente sea más activa y a darles la esperanza de encontrar trabajo. Fue la primera solicitud del FEAG para la región Norte y solo tuvimos unos cuatro meses para ejecutarla. Para implicar a un gran número de personas, decidimos utilizar lo que nosotros llamamos «formación de banda ancha» en informática y «validación y certificación de habilidades». Debido a la edad de la gente y a la crisis en la industria textil, las medidas no tuvieron tanto impacto como esperábamos.

### **¿Tiene alguna sugerencia para hacer que estas medidas sean más efectivas en el futuro?**

Damos la bienvenida a la ampliación del período de ejecución de las medidas del FEAG de un año a dos. La experiencia con el sector textil nos ha permitido mejorar nuestro enfoque para tres nuevas solicitudes, una para la empresa de semiconductores Qimonda, otra para Rohde, una empresa alemana de calzado, y una tercera para la industria de los componentes de coches. Hemos mejorado la planificación para la ejecución de las medidas, en particular a través de la cooperación con sindicatos y otros interlocutores. Además, se diseñó una serie de medidas más exhaustivas, más flexibles, lo que es importante. Esto incluye la financiación individual para formación profesional y ayudar a los trabajadores a convertirse en trabajadores autónomos. También hemos aumentado la difusión de información relativa a las medidas. Esto ha despertado el interés de los trabajadores, y ha aumentado la concienciación sobre la ayuda del FEAG.

### **¿En qué etapa se encuentra con las otras solicitudes?**

Las medidas relativas a Qimonda están llegando a su fin, y el proyecto de Rohde está a medio camino. En el caso de Qimonda, nos centramos en formar a los trabajadores para otras actividades, ya que no hay ninguna otra empresa en la región que fabrique semiconductores. Con Rohde, la industria del calzado está orientada a las exportaciones y está creciendo en Portugal, así que intentamos ayudar a los trabajadores a adquirir los conocimientos que precisan las pequeñas y medianas empresas de la región para que puedan reincorporarse al sector. En lo que respecta a la industria de los componentes de coches, organizamos sesiones para presentar las medidas, y ahora los centros para el empleo están celebrando entrevistas más personalizadas, con vistas a identificar el puesto de trabajo y las medidas de formación adecuados para cada trabajador.

### **¿Cuál es la perspectiva actual para la zona en términos de empleo?**

La situación actual es difícil. El mercado laboral ha sido golpeado por la crisis muy duramente. En el caso de la industria textil, los resultados de la intervención del FEAG no alcanzaron las expectativas, fundamentalmente debido a la avanzada edad y la limitada preparación de los beneficiarios. En el caso de Qimonda y Rohde, esperamos que se produzca una reincorporación significativa de personas al mercado laboral. Las situaciones varían entre los distintos sectores, pero somos optimistas porque con estas medidas podemos centrarnos mejor en problemas específicos y en encontrar soluciones más eficaces.



## Entrevista a Mafalda Ferreira

### ***¿Puede proporcionar algún ejemplo de personas que se hayan beneficiado de las medidas?***

En el caso de las medidas destinadas a la reincorporación al mercado laboral, tratábamos con gente de determinada edad, en su mayoría mujeres, con bajos niveles de escolarización, que habían hecho el mismo trabajo durante veinte o treinta años. No tenían conocimientos que pudiesen transferirse a otras actividades. Su autoestima era baja y no tenían motivación. En el caso de la medida para el desarrollo de iniciativas empresariales, la gente tenía más conocimientos pero su motivación también era escasa.

### ***¿En qué consistían las medidas para el primer grupo?***

Intentamos motivar al primer grupo para la búsqueda activa de nuevos puestos de trabajo y les apoyamos en la búsqueda de oportunidades. Intentamos ayudarles a sacar el máximo provecho de los conocimientos adquiridos a lo largo de su vida, ya que les podrían ayudar a encontrar trabajo. Les orientamos hacia diversos tipos de formación, les enseñamos la importancia de los nuevos conocimientos y les hicimos entender que podían hacer cosas diferentes. Tuvimos que enseñarles cómo redactar un currículum y cómo enfocar las entrevistas. Al final del proceso, tenían una perspectiva distinta y estaban dispuestos a invertir en sus carreras.

### ***¿Y las del segundo grupo?***

Nos centramos en ayudarles a adquirir conocimientos técnicos, de manera que una vez que habían decidido en qué sector querían trabajar, sabían qué pasos seguir. Desarrollaron planes de negocio, evaluaron la viabilidad y buscaron financiación, ayudados por un equipo de formadores. Algunos se dieron cuenta de que sus planes no eran viables económicamente y los rediseñaron. Otros siguieron adelante.

### ***¿En qué sectores han creado empresas estas personas?***

Muchos lo han hecho en relación con sus puestos de trabajo anteriores. Algunos de ellos trabajaban en el aspecto financiero de la industria textil y comenzaron a ofrecer asesoría financiera. Otros trabajaban en marketing, de manera que crearon empresas para orientar a las PYME en lo que a marketing se refiere. Un tercer grupo trabajaba en laboratorios textiles y decidió crear consultoras que ayudasen a las pequeñas empresas a establecer laboratorios para cumplir con las normas de equipamiento y de procedimiento.



### **¿Los trabajadores que recibieron formación se mantuvieron en el sector textil?**

Debido a la crisis de la industria, nuestro objetivo era ayudarles a trasladarse a otros sectores. En nuestra región, algunos sectores han tenido un éxito razonable, como los servicios, en concreto los restaurantes y los hoteles. Algunas personas han acabado en este campo. Otra posibilidad son las pequeñas empresas que fabrican piezas de metal, ya que no precisan trabajadores altamente cualificados. Una tercera área, sobre todo para las mujeres, es el cuidado de ancianos. Las historias más interesantes son las de mujeres que al inicio del programa decían que habían estado trabajando en el mismo sector durante cuarenta años y no sabían hacer nada más, y al final buscaban y encontraban nuevos empleos.

### **¿Existía un alto nivel de conocimiento del FEAG entre los beneficiarios?**

Al principio no. Estaban tocando fondo y no podían creer que nadie se fuese a preocupar por ellos. Desde el principio, establecimos las medidas y les explicamos que la gente se preocupaba por su futuro.

### **¿Tiene alguna sugerencia sobre cómo hacer que estas medidas sean más eficaces?**

Se necesita tiempo y trabajo en profundidad para ayudar a este grupo a desarrollar habilidades. Nos gustaría que las medidas durasen más y trabajar de forma más individual.

### **¿Cuál es la perspectiva actual para la región en términos de empleo?**

Estamos atravesando una grave crisis. Todos los días hay empresas que se declaran en quiebra. La industria textil está en mal estado, pero hay signos positivos en áreas como los servicios y la metalurgia. Las empresas que han introducido métodos innovadores en sus procesos de fabricación ahora fabrican productos para su exportación.





Comisión Europea

**El Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización en acción  
Historias sobre oportunidades creadas por el FEAG**

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea

2012 — 27 pp. — 21 × 29,7 cm

ISBN 978-92-79-22017-3

doi:10.2767/50128

El Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (FEAG) cofinancia medidas para ayudar a los trabajadores que han sido víctimas de despidos masivos en una única empresa o sector dentro de la misma región, o de dos regiones contiguas, a encontrar nuevos puestos de trabajo. Este folleto proporciona información general sobre las acciones del FEAG en cinco Estados miembros. También incluye entrevistas con personas que o bien se han beneficiado de las medidas o bien se han implicado en su aplicación.

La presente publicación está disponible en formato impreso en alemán, francés e inglés, así como en formato electrónico en todas las demás lenguas oficiales de la Unión Europea.

## **CÓMO OBTENER LAS PUBLICACIONES DE LA UNIÓN EUROPEA**

### **Publicaciones gratuitas**

- A través de EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).
- En las representaciones o delegaciones de la Unión Europea. Para ponerse en contacto con ellas, consulte el sitio <http://ec.europa.eu> o envíe un fax al número +352 2929-42758.

### **Publicaciones de pago**

- A través de EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

### **Suscripciones de pago (por ejemplo, a las series anuales del *Diario Oficial de la Unión Europea* o a las recopilaciones de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea)**

- A través de los distribuidores comerciales de la Oficina de Publicaciones de la Unión Europea ([http://publications.europa.eu/others/agents/index\\_es.htm](http://publications.europa.eu/others/agents/index_es.htm)).

¿Le interesan las **publicaciones** de la Dirección General de Empleo,  
Asuntos Sociales  
e Inclusión?

En caso afirmativo, puede descargarlas u obtener una suscripción gratuita en  
<http://ec.europa.eu/social/publications>

También deseamos invitarle a registrarse para recibir gratuitamente  
el boletín electrónico de *La Europa social* en  
<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>



[www.facebook.com/socialeurope](http://www.facebook.com/socialeurope)

<http://ec.europa.eu/egf>



Oficina de Publicaciones

ISBN 978-92-79-22017-3



9 789279 220173