

DINAMARCA

ACUERDO TRIPARTITO PARA LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LOS REFUGIADOS²⁸

El gobierno, la Patronal y la Central Sindical han acordado el 17 de marzo el segundo y último acuerdo parcial destinado a la integración laboral de los refugiados. El objetivo principal es la inserción rápida de los refugiados en el mercado de trabajo, pese a que no cumplen los requisitos de idioma, ni tienen las cualidades requeridas para cumplir lo dispuesto en los convenios colectivos daneses.

Según el acuerdo, las autoridades locales tienen la responsabilidad de implementar medidas efectivas de integración y colaborar con las empresas para averiguar todas las posibilidades de integración laboral de los refugiados.

Los dos acuerdos parciales forman parte de la primera fase de las negociaciones tripartitas destinada a mejorar la integración laboral de los refugiados, que ha sido el requisito del gobierno para poder continuar con las negociaciones tripartitas en el marco de otros temas laborales, tales como la educación, las pensiones y la salud y la seguridad laboral.

Primer acuerdo parcial en las negociaciones tripartitas

El Gobierno, la Patronal, la Central Sindical y los municipios pactaron el 27 de febrero el primer acuerdo parcial en las negociaciones tripartitas. Se trata de 21 temas que enfocan la empleabilidad de los refugiados en el programa de integración. Se pretende que se evalúen las competencias de los asilados en la fase de integración y se contemplen las posibilidades de empleo en el momento de la concesión del asilo y, en función de esto, se elija el municipio de acogida más adecuado.

El Ministro de Empleo, Jørn Neergaard Larsen, dijo que el primer acuerdo se refería a las medidas en el proceso de solicitud de asilo y en la transición a la fase de integración. Es decir, se trata de considerar cómo se pueden mejorar las actuaciones de los municipios y cuáles son los retos relacionados con la interacción entre la empleabilidad y la enseñanza del idioma danés.

Según el gobierno, uno de los principales problemas sociales en Dinamarca es cómo llevar a cabo la integración laboral de los refugiados de una forma más rápida y, al mismo tiempo, aprendan el idioma y contribuyan a la sociedad.

El Gobierno y los interlocutores sociales acordaron los siguientes 21 puntos en el primer acuerdo:

Mayor coordinación entre el procedimiento de asilo y el período transitorio hacia la fase de integración: Evaluación de aptitudes en la fase de asilo y la asignación del municipio en función de los perfiles profesionales

1. Hacer un estudio más eficaz de las aptitudes formales e informales de los refugiados, con objeto de aportar la información adecuada a las autoridades locales en la fase de transición del centro de acogida al municipio.

²⁸ **Fuentes:** Texto, Página Web del Gobierno danés y artículos de los periódicos digitales

2. La evaluación oficial de las competencias formales de los refugiados y de los familiares reunificados, que tengan una formación profesional, se hará, en la medida posible, con anterioridad a la fase de integración en los municipios.
3. Al asignar el municipio de residencia a los refugiados, se tendrá en cuenta la oferta de empleo local que se ajuste al perfil de cada uno de ellos.
4. Los refugiados que tengan una oferta de empleo se alojarán en el municipio del puesto de trabajo.
5. El centro de acogida facilitará al municipio, lo antes posible, toda la información relevante referente a las competencias del refugiado, inclusive los conocimientos de idiomas, la formación, la experiencia profesional, etc. a efectos de poder preparar las actuaciones locales enfocadas hacia la empleabilidad del interesado.
6. Se homologará la cantidad de horas lectivas y la calidad de la enseñanza del idioma danés en las dos primeras fases de asilo: la acogida y la integración.

Como norma general, los refugiados se considerarán aptos para trabajar, aunque no dominen el idioma danés

7. Los refugiados y sus familiares reunificados que pasen a la fase de integración se considerarán aptos para trabajar y, por ello, se les exigirá la independencia económica para mantenerse a sí mismos y a sus familiares. Sólo cuando sea obvio que los refugiados y sus familiares no pueden participar en medidas de inserción laboral, ya sea por motivos sociales o de salud, serán considerados aptos para participar en una actividad. Se aplicará la normativa vigente que obliga a los menores de 25 años a participar en un itinerario de formación.
8. Según la normativa actual, los refugiados y sus familiares reunificados están obligados a actualizar sus datos y ejercer la búsqueda de trabajo en el portal de empleo estatal, en el que han introducido previamente su curriculum. Esto requiere el conocimiento del idioma danés. A partir de ahora, los municipios podrán eximir a los refugiados de estos requisitos, si bien harán lo posible para apoyar a los refugiados para que puedan utilizar el portal de empleo lo antes posible.

Se reforzará el programa de integración y se focalizará la actividad en empresas: prácticas en empresas y la subvención salarial de puestos como medidas eficaces para el empleo.

Debido a que el programa actual de integración no promueve suficientemente la integración laboral de los refugiados, se apuesta por:

9. Intensificar y adaptar el programa de integración, de manera que apoye la empleabilidad del refugiado. Los municipios seguirán asumiendo la obligación de ofrecer la enseñanza gratuita del idioma danés, independientemente de que el interesado participe paralelamente en un itinerario de inserción laboral en una empresa o tenga un empleo. También se considerará la posibilidad de que el refugiado se inscriba en una formación profesional, al tiempo que asiste a las clases del idioma danés.
10. Los municipios estarán obligados a ofrecer a los refugiados del programa de integración una medida activa de empleo rápida e intensiva en una empresa y ésta se pondrá en marcha con carácter inmediato, tras el comienzo de la fase de integración. Esto apoyará también la enseñanza del idioma danés.

11. Los refugiados que hayan sido considerados no aptos para desempeñar un empleo, pero que puedan participar en otra actividad, comenzarán un itinerario especial de reinserción laboral mediante prácticas en una empresa con subvención salarial que le conduzcan hacia un empleo ordinario.

12. Tal y como se practica en la actualidad, todos los refugiados y familiares reunificados están obligados a participar en itinerarios en empresas y serán sancionados económicamente, si no asisten.

Coordinación entre el aprendizaje del idioma y el ejercicio de la profesión – adaptación del nivel idiomático a distintas profesiones

13. Los municipios son los responsables de impartir los cursos del idioma y garantizarán que la enseñanza sea flexible, se haga en horario extralaboral y se ajuste al empleo o a la actividad de inserción laboral de los refugiados.

14. El contenido y la organización de la enseñanza serán modernizados y tendrán un enfoque profesional, de manera que los refugiados dominen el idioma cotidiano y profesional, abarcando diferentes funciones laborales.

15. Las grandes empresas que contraten a refugiados y familiares reunificados en diferentes puestos, tales como prácticas de empresas, subvención salarial u otra modalidad de contratación para la formación y el aprendizaje, podrán organizar y establecer la enseñanza del idioma danés en el puesto de trabajo. La participación del refugiado en los cursos lleva aparejada la subvención municipal durante todo el período de integración (5 años).

16. La enseñanza del idioma danés que se imparta en una empresa tendrá que cumplir con una serie de requisitos, de calidad, organización, continuidad, etc., adaptados de forma individual. Es por ello que se modificará la ley de enseñanza del idioma danés en cuyo proceso participarán el gobierno y los interlocutores sociales.

17. Paralelamente se adoptarán medidas que garanticen la progresión en el aprendizaje y contribuyan a reducir el absentismo para conseguir la finalización de los módulos.

Servicios reforzados para las empresas a través del sistema de empleo

18. Los municipios tendrán que ser proactivos en la búsqueda de empresas que ofrezcan un empleo normal o un itinerario de inserción laboral para refugiados. Esto significa que los centros de empleo (oficinas de empleo) tendrán que casar las demandas de las empresas con la oferta de candidatos aptos que se encuentren en la fase de integración.

19. El objetivo es asignar un puesto de trabajo o una formación al refugiado o familiar reunificado lo antes posible. Se requiere reforzar el contacto con las empresas de parte de los municipios. En este sentido, los municipios reorganizarán sus actuaciones que serán monitorizadas a través de indicadores y se utilizarán las prácticas de los municipios más eficaces.

20. En el marco de la colaboración con los servicios públicos de empleo, se garantizará que las empresas -que deseen reclutar personal para puestos fijos o subvencionados- puedan recibir un servicio coordinado y toda tipo información que englobe todos los municipios del territorio nacional.

21. Las empresas y las organizaciones de trabajadores podrán participar en la búsqueda de mentores voluntarios para el “Partenariado de Empresas para la Integración” cuya labor es

apoyar a los refugiados en los itinerarios de inserción laboral. Se establecerá un proyecto piloto en el que los voluntarios con experiencia en dirección empresarial podrán participar en el contacto proactivo con las empresas.

Segundo acuerdo parcial en las negociaciones tripartitas

El segundo acuerdo se centra en crear condiciones favorables para las empresas que contraten refugiados, pese a que sus aptitudes profesionales y su productividad no cumplan los requisitos del mercado laboral danés.

El elevado nivel formativo es uno de los pilares básicos del mercado laboral danés, tanto en lo que se refiere a los trabajadores con formación, como a aquellos no cualificados. Esto queda reflejado en las condiciones salariales y contractuales que se aplican a la mayor parte del mercado laboral danés.

En esta línea, el Gobierno y los interlocutores sociales han acordado las siguientes medidas:

Vías eficaces para la inserción en el mercado laboral ordinario – Nuevo “Programa de Formación Básica de Integración”

22. Debido a que los refugiados y sus familiares reunificados no cumplen los mismos requisitos que los demás trabajadores, la Patronal Danesa y la Central Sindical han acordado diseñar un “Programa de Formación Básica de Integración” de dos años por un período de prueba de tres años. Con esta medida se pretende obtener la recualificación profesional de los refugiados que no cumplan los requisitos para acceder al mercado laboral danés. Las condiciones laborales y salariales de la citada formación se basan en los convenios colectivos existentes y en las cuantías que se ofrecen a los aprendices de la formación profesional básica de dos años de duración. Se beneficiarán de este nuevo programa los refugiados y los familiares reunificados comprendidos entre los 18 y los 40 años. El Programa de Formación Básica será evaluado anualmente y 6 meses antes de finalizar el período de prueba del mismo se estudiará si los resultados obtenidos justifican la ampliación del período de prueba.

Identificar competencias para desempeñar un empleo

23. Se establecerá una herramienta unificada que utilizarán todos los municipios, para identificar las competencias de los refugiados, independientemente de su formación o estudios. Las medidas activas se aplicarán en función de los resultados y con el objetivo de que se asigne un puesto normal de trabajo.

24. La herramienta contribuirá a la aplicación de medidas homogéneas en todos los municipios y se aplicarán en función de los resultados de las evaluaciones hechas en la fase de la concesión del asilo y en la transición al programa de integración.

25. Los interlocutores sociales participarán en el desarrollo de la herramienta de identificación de competencias y contribuirán a casar las ofertas de empleo con la demanda individual.

Revisión de los itinerarios existentes de preparación en empresas

26. Los interlocutores sociales de cada sector profesional harán una revisión de los itinerarios existentes de preparación en empresas públicas y privadas para determinar si hay que realizar ajustes o desarrollar nuevos itinerarios adaptados a la situación actual.

Vías hacia el mercado laboral danés

27. Se pondrán en marcha campañas de información para que los municipios conozcan las posibilidades de utilizar las medidas de empleo sectoriales que aplicarán a los refugiados y a los familiares reunificados. La información se centrará en las ofertas de formación para el mercado de trabajo que serán complementadas con la enseñanza del idioma danés.

28. En función de las necesidades locales, se podrán desarrollar medidas de empleo sectoriales en el marco de la formación para el mercado de trabajo.

29. La Comisión de Expertos del Gobierno, que está estudiando la mejora de la enseñanza secundaria superior, estudiará también las ofertas de preparación para acceder a la enseñanza secundaria, con objeto de adaptarlas en mayor medida a los refugiados e inmigrantes con escasos conocimientos del idioma danés.

Mejores condiciones para las empresas que contribuyan a la integración

Se introducirá un sistema de compensación para las empresas privadas que contraten refugiados o familiares reunificados en puestos ordinarios sin subvención salarial durante los dos primeros años posteriores a la fecha de su permiso de residencia. La compensación se abonará tras 6 ó 12 meses de contratación y equivaldrá a 20.000 coronas danesas (aprox. 2.679€) después de los primeros 6 meses de contratación y a la misma cuantía después de los primeros 12 meses.

Transparencia en las normas

30. El Gobierno y los interlocutores sociales abordarán la mejor manera de difundir la información para evitar que los empleadores infrinjan la Ley de Igualdad y la Ley de Extranjería.

Facilitar las posibilidades de los refugiados para establecerse como autónomos

31. El Gobierno y los interlocutores sociales abordarán cómo se puede mejorar el autoempleo de los refugiados, sin perjudicar a otros colectivos del mercado laboral.