



Bruselas, 28.11.2023
COM(2023) 724 final

**INFORME DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO, AL
COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES**

sobre la actividad de EURES entre julio de 2020 y junio de 2022

presentado conforme al artículo 33 del Reglamento (UE) 2016/589

Índice

RESUMEN	1
ACRÓNIMOS CLAVE	3
1 INTRODUCCIÓN	4
2 PRINCIPALES ACTIVIDADES DE LA RED EURES: DE JULIO DE 2020 A JUNIO DE 2022	6
2.1 Actividades en los países EURES	6
2.1.1 Servicios generales de apoyo para trabajadores y empleadores	6
2.1.2 Servicios de apoyo específicos	7
2.1.3 Recursos y gobernanza	9
2.2 Actividades de apoyo horizontal de la Oficina Europea de Coordinación de EURES	12
2.2.1 Coordinación y apoyo a la gobernanza	12
2.2.2 Mantenimiento y desarrollo del portal EURES y apoyo informático relacionado	12
2.2.3 Formación y desarrollo profesional	13
2.2.4 Creación de redes, intercambio de buenas prácticas y aprendizaje mutuo	14
2.2.5 Actividades de información y comunicación	14
2.2.6 Análisis de la movilidad geográfica y laboral	15
2.2.7 Desarrollo de una estructura adecuada de cooperación y compensación para los períodos de aprendizaje profesional y de prácticas	15
2.2.8 Recursos financieros	15
3 APLICACIÓN DEL REGLAMENTO EN LOS ESTADOS MIEMBROS	16
3.1 Composición de la red y cuestiones organizativas	16
3.1.1 Aplicación	16
3.1.2 Retos	17
3.2 Gobernanza e interacción con organizaciones no pertenecientes a la red EURES	17
3.2.1 Aplicación	17
3.2.2 Retos	17
3.3 Ampliación de la red	18
3.3.1 Aplicación	18
3.3.2 Retos	18
3.4 Intercambios de ofertas de empleo y CV	18

3.4.1	Aplicación.....	18
3.4.2	Retos	19
3.5	Servicios de apoyo	19
3.5.1	Aplicación.....	20
3.5.2	Retos	20
3.6	Intercambio de información, programación y medición de resultados.....	20
3.6.1	Aplicación.....	20
3.6.2	Retos	21
3.7	Recomendaciones del período de referencia anterior que se han atendido	21
4	APLICACIÓN DEL REGLAMENTO POR LA COMISIÓN EUROPEA Y LA OFICINA EUROPEA DE COORDINACIÓN	22
4.1	Requisitos del Reglamento	22
4.2	Aplicación.....	22
4.3	Retos	23
4.4	Recomendaciones del período de referencia anterior que se han atendido	23
5	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	25
5.1	Conclusiones.....	25
5.2	Recomendaciones a la Oficina Europea de Coordinación, gestionada por la Autoridad Laboral Europea	27
5.3	Principales conclusiones para la Comisión.....	28

RESUMEN

El presente informe bienal proporciona una visión de conjunto de las actividades realizadas por la red EURES entre el 1 de julio de 2020 y el 30 de junio de 2022, así como una descripción de la situación de la aplicación del Reglamento (UE) 2016/589, relativo a EURES, desde junio de 2022, conforme a lo previsto en su artículo 33. Cabe señalar que el período que abarca el informe se vio afectado por la pandemia de COVID-19, que dio lugar al cierre de las fronteras, a varios confinamientos y a la restricción de los desplazamientos.

EURES, que se puso en marcha en 1994, es una red de cooperación entre la Comisión Europea (CE), la Autoridad Laboral Europea (ALE), los servicios públicos de empleo (SPE) nacionales y otras organizaciones admitidas de todos los países de la UE, Islandia, Liechtenstein, Noruega, Suiza y, en parte del período de referencia, el Reino Unido (en lo sucesivo: «países EURES»). El principal objetivo de la red EURES es respaldar una movilidad laboral justa dentro de la UE. Los servicios de EURES se prestan a través del personal de EURES en todos los países EURES y del Portal Europeo de la Movilidad Profesional («portal EURES»).

Tal como se exige en el Reglamento EURES, la Comisión publicó en 2021 una evaluación *ex post* de las actividades de EURES y de los efectos de este Reglamento. En esta evaluación se han señalado varios ámbitos de mejora, y el presente informe tiene por objeto ofrecer una visión general de los avances logrados desde el segundo semestre de 2020 hasta el primer semestre de 2022.

La red EURES ha estado muy activa entre julio de 2020 y junio de 2022. El personal de la red EURES gestionó y tramitó 445 206 demandas de empleo y 718 168 ofertas de empleo, y se organizaron 18 935 actos en la red.

A nivel operativo, las principales actividades de los países EURES durante el actual período de aplicación se centraron en la prestación de servicios de apoyo generales a los empleadores y a los demandantes de empleo. Además, en el conjunto de la red se prestaron servicios de apoyo específicos sobre los períodos de aprendizaje profesional y de prácticas, la asistencia posterior a la contratación y los planes de movilidad específicos. Durante el período de referencia, la función de la Oficina Europea de Coordinación (OEC) de EURES se transfirió de la Comisión a la ALE tras la creación de esta última. No obstante, la Comisión sigue siendo responsable de los aspectos legislativos y políticos de EURES, así como de los sistemas de financiación en el marco de EURES.

A nivel normativo, los países EURES informaron de varios avances en la aplicación del Reglamento EURES, entre ellos:

- La mayoría de los países EURES disponen de un sistema de admisión de nuevos miembros y socios potenciales a fin de ampliar sus redes y, de hecho, se ha admitido a varios miembros y socios nuevos. El Reglamento EURES abre la posibilidad de que los servicios privados de empleo y los servicios conexos sean socios de la red. Sin embargo, los avances en la apertura de la red a otros socios siguen siendo limitados.
- Todos los países EURES están conectados para transferir ofertas de empleo al portal EURES, y la mayoría de los países transfieren los CV del nivel nacional a este portal. No obstante, la transferencia de períodos de aprendizaje profesional y de prácticas al portal EURES se limita a la mitad de los países EURES.
- Casi todos los países EURES consiguieron adoptar la Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO)¹ o establecer la correspondencia de sus clasificaciones nacionales con la de ESCO, y algunos países EURES empezaron a transferir las ofertas y demandas de empleo codificadas con la clasificación ESCO al portal EURES.

Este informe analiza si se ha aplicado el Reglamento EURES y cómo se ha llevado a cabo esta aplicación. Las Oficinas Nacionales de Coordinación (ONC) aún deben abordar algunos de los retos y obstáculos que se tratan en el presente informe. En particular, la ampliación de la red con la

admisión de nuevos miembros y socios se ralentizó considerablemente debido a la pandemia de COVID-19. También sigue habiendo margen de mejora en lo que respecta a la percepción de la marca EURES en Europa. Además, se necesita una mayor transmisión (automatizada) de las ofertas de empleo, así como una mayor conformidad de los CV y las demandas de empleo remitidas al portal EURES con los requisitos reglamentarios establecidos en el Reglamento EURES.

En el futuro, para lograr los objetivos del Reglamento EURES y garantizar una movilidad laboral justa dentro de la UE, se recomienda a los países EURES que intensifiquen sus esfuerzos por admitir a nuevos miembros y socios. En vista del aumento del tamaño de la red EURES, los países EURES deberían reflexionar sobre sus mecanismos internos de gobernanza y coordinación para prestar apoyo a esta red en crecimiento. En un período de gran escasez de mano de obra y capacidades, EURES aún no está desarrollando todo su potencial a la hora de ofrecer respuestas de la UE a las situaciones de escasez existentes en muchos sectores y regiones. Para que haya una correspondencia adecuada, eficaz y eficiente entre la demanda y la oferta de empleo transfronterizas, los países EURES también deben continuar su labor de automatizar la transferencia de ofertas de empleo y CV, y la finalización de la actual correspondencia entre los sistemas nacionales de clasificación y la clasificación ESCO debería seguir siendo una prioridad para la red.

¹ ESCO es la Clasificación Europea multilingüe de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones. Puede encontrarse más información en el enlace siguiente: <https://esco.ec.europa.eu/es>.

ACRÓNIMOS CLAVE

Acrónimo	Descripción
API	Interfaz de programación de aplicaciones
ATF	Asociaciones transfronterizas
CV	<i>Curriculum vitae</i>
EaSI	Programa de la Unión Europea para el Empleo y la Innovación Social
CE	Comisión Europea
GCE	Grupo de Coordinación de EURES
OEC	Oficina Europea de Coordinación
EEE	Espacio Económico Europeo
ALE	Autoridad Laboral Europea
EOJD	Jornadas Europeas de Empleo (en línea)
ESCO	Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones
FSE+	Fondo Social Europeo Plus
Portal EURES	Portal Europeo de la Movilidad Profesional
UE	Unión Europea
EJC	Equivalente a jornada completa
OE	Oferta de empleo
MFP	Marco financiero plurianual
ONC	Oficina Nacional de Coordinación
CP	Ciclo de programación
SPE	Servicios públicos de empleo
SMR	Sistema de Medición de Resultados
PDU	Pasarela digital única
PME	Planes de movilidad específicos
RU	Reino Unido
TPTE	«Tu primer trabajo EURES»
2FA	Autenticación de doble factor

1 INTRODUCCIÓN

El presente informe bienal proporciona una visión de conjunto de las actividades realizadas por la red EURES entre julio de 2020 y junio de 2022, así como una descripción de la situación de la aplicación del Reglamento (UE) 2016/589, relativo a EURES (en lo sucesivo, «el Reglamento EURES»), sobre la base de las notificaciones de los Estados miembros desde junio de 2022, conforme a lo previsto en su artículo 33.

Durante el período de referencia, las operaciones de EURES se vieron seriamente afectadas por la pandemia de COVID-19 y las partes interesadas tuvieron que hacer frente al cierre de las fronteras, los confinamientos y la restricción de los desplazamientos durante períodos prolongados, lo que generó una gran incertidumbre e hizo que todas ellas se vieran sometidas a una gran presión. En segundo lugar, el 4 de marzo de 2022, tras una decisión unánime de los Estados miembros, se activó la Directiva de protección temporal para las personas que huían de la invasión rusa injustificada de Ucrania. Esta Directiva dio protección a millones de personas desplazadas y les permitió acceder al mercado de trabajo, a la educación y la formación profesional y a la asistencia sanitaria. En algunos países EURES, los servicios públicos de empleo (SPE) tuvieron que dar prioridad a las tareas relacionadas con la acogida de personas que huían de la guerra de agresión rusa a Ucrania en su territorio. En tercer lugar, desde un punto de vista organizativo, de conformidad con el artículo 6 del Reglamento (UE) 2019/1149, la responsabilidad de gestionar la Oficina Europea de Coordinación (OEC) de EURES se transfirió de la Comisión Europea (CE) a la Autoridad Laboral Europea (ALE), y dicha transferencia finalizó en mayo de 2021. Por último, la Comisión concluyó una exhaustiva evaluación *ex post* de EURES, tal como exige el Reglamento, en 2021², cinco años después de la entrada en vigor del Reglamento.

EURES, creada en 1994, es una red de cooperación entre la Comisión Europea, la Autoridad Laboral Europea (ALE), los servicios públicos de empleo (SPE) nacionales y otros miembros y socios, en todos los países de la UE, Islandia, Liechtenstein, Noruega, Suiza y el Reino Unido³ (en lo sucesivo, «países EURES»). EURES facilita la libre circulación de trabajadores mediante el suministro de información y de servicios de apoyo al empleo a los trabajadores y los empleadores, así como mediante la mejora de la cooperación y el intercambio de información entre sus organizaciones miembros.

El Reglamento (UE) 2016/589 («el Reglamento EURES») creó una red más amplia y sólida de servicios de empleo europeos, tanto públicos como privados, a fin de lograr un intercambio transfronterizo de información sobre el mercado de trabajo más eficaz en apoyo de las colocaciones en el espacio de la UE y el EEE. Los principales cambios introducidos en el nuevo Reglamento EURES, en comparación con la base jurídica anterior, están relacionados con la mejora de la transparencia a través de un aumento en el número de empleos que se publican en el portal EURES, incluidos los períodos de aprendizaje profesional y de prácticas que se encuentren sujetos a una relación laboral; la mejora de la puesta en correspondencia en línea de ofertas de empleo y CV; la oferta de un paquete mínimo acordado de servicios a los demandantes de empleo y a los empleadores,

² Para obtener más información sobre la evaluación *ex post* de EURES, véase: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8370&furtherPubs=yes>.

³ El Reino Unido dejó de pertenecer a EURES el 31 de diciembre de 2020.

y la ampliación de la red. El Reglamento se apoya en seis Decisiones de Ejecución⁴ que velan por una aplicación uniforme en todos los países EURES.

Después de casi treinta años de actividades fructíferas, EURES es una parte esencial de la estructura de apoyo al mercado de trabajo que la UE ha desarrollado en las últimas décadas para contribuir a una movilidad justa y a mejorar sus resultados sociales y económicos. Los servicios de EURES se prestan a través de dos canales complementarios: la red humana de EURES, que incluye el personal de EURES de toda la red, y el Portal Europeo de la Movilidad Profesional (el portal EURES), que dispone de una serie de instrumentos de servicio en línea.

Servicios que ofrece EURES a los demandantes de empleo y los empleadores

- Respaldo a los demandantes de empleo para **encontrar trabajo** y ayuda a las empresas para **encontrar candidatos** en toda Europa.
- **Puesta en correspondencia** de las ofertas de empleo y los CV en el portal EURES.
- **Información, orientación** y otros servicios de ayuda a la movilidad laboral para los trabajadores y los empleadores.
- **Asistencia posterior a la contratación.**
- Acceso a información relativa a aspectos de las **condiciones de vida y de trabajo**, como la fiscalidad, las pensiones, el seguro de enfermedad y la seguridad social de los países EURES.
- Servicios de apoyo específicos para los trabajadores y los empleadores fronterizos de las **regiones transfronterizas**.
- Apoyo a grupos concretos en el marco de **planes de movilidad específicos relacionados con EURES**.
- Contribución a actos de contratación dinámica a través de la **plataforma de las Jornadas Europeas de Empleo** (en línea).

De conformidad con el artículo 7 del Reglamento EURES, la red EURES está compuesta por:

- las Oficinas Nacionales de Coordinación (ONC) designadas por los países EURES, que suelen estar vinculadas a sus servicios públicos de empleo (SPE) o a su Ministerio de Trabajo;
- la Oficina Europea de Coordinación (OEC), que ahora alberga la Autoridad Laboral Europea, y presta apoyo horizontal a las ONC;

⁴ Decisión de Ejecución (UE) 2017/1255 de la Comisión, de 11 de julio de 2017, relativa a un modelo de descripción de los sistemas y procedimientos nacionales para la admisión de organizaciones como miembros y socios de EURES. Decisión de Ejecución (UE) 2017/1256 de la Comisión, de 11 de julio de 2017, relativa a los modelos y procedimientos necesarios para el intercambio de información a escala de la Unión sobre los programas de trabajo nacionales de la red EURES.

Decisión de Ejecución (UE) 2017/1257 de la Comisión, de 11 de julio de 2017, relativa a las normas técnicas y formatos necesarios para el establecimiento de un sistema uniforme que permita la puesta en correspondencia de las ofertas y las demandas de empleo y los CV en el portal EURES.

Decisión de Ejecución (UE) 2018/170 de la Comisión, de 2 de febrero de 2018, sobre las especificaciones detalladas uniformes para la recogida y el análisis de datos para supervisar y evaluar el funcionamiento de la red EURES.

Decisión de Ejecución (UE) 2018/1020 de la Comisión, de 18 de julio de 2018, relativa a la adopción y la actualización de la lista de capacidades, competencias y ocupaciones de la clasificación europea a efectos de la puesta en correspondencia automatizada a través de la plataforma informática común de EURES.

Decisión de Ejecución (UE) 2018/1021 de la Comisión, de 18 de julio de 2018, relativa a la adopción de las normas y los formatos técnicos necesarios para el funcionamiento de la puesta en correspondencia automatizada a través de la plataforma informática común utilizando la clasificación europea y la interoperabilidad entre los sistemas nacionales y la clasificación europea.

- otros miembros y socios de EURES, como los servicios privados de empleo, los interlocutores sociales y las universidades, que, de conformidad con el artículo 12 del Reglamento EURES, son las organizaciones que llevan a cabo las actividades operativas en la red EURES.

Juntas, la Comisión, la Autoridad Laboral Europea y las ONC forman el Grupo Europeo de Coordinación (GEC) de la red EURES, que se encarga de coordinar las actividades y del funcionamiento de la red.

2 PRINCIPALES ACTIVIDADES DE LA RED EURES: DE JULIO DE 2020 A JUNIO DE 2022

En esta sección se describen las principales actividades de la red EURES a lo largo del período de referencia.

2.1 Actividades en los países EURES

Colaborar con los empleadores y los demandantes de empleo para prestarles apoyo durante y después del proceso de contratación es una actividad clave de los países EURES, desglosada en servicios de apoyo generales y específicos.

2.1.1 Servicios generales de apoyo para trabajadores y empleadores

2.1.1.1 Actividades de puesta en correspondencia y de colocación

Entre julio de 2020 y junio de 2022, el personal de EURES gestionó y tramitó **445 206 demandas de empleo y 718 168 ofertas de empleo, cifras muy inferiores a las del período de referencia anterior, debido principalmente a la drástica ralentización de las actividades de EURES durante la pandemia y a la asignación de personal de EURES a otras actividades de los SPE.** Se organizaron **18 935** actos en toda la red. De estos, el **73 %** fueron actos informativos, el **9 %**, actos de contratación, y el **18 %** restante combinó actividades de contratación y de información.

A finales del segundo semestre de 2022, **93 186 demandantes de empleo y 5 919 empleadores se habían registrado en el portal EURES a través de su función de autoservicio.** Partiendo de estimaciones conservadoras⁵, la red EURES facilitó **36 154 colocaciones** en el segundo semestre de 2020, **24 463 colocaciones** en 2021 y **25 163 colocaciones** en el primer semestre de 2022⁶, a través tanto del portal EURES como de las redes EURES nacionales.

2.1.1.2 Información y orientación

Entre los ejemplos de actividades de información y orientación para demandantes de empleo y empleadores que ofrece el personal de EURES pueden citarse la orientación personalizada virtual y presencial, las ayudas a la redacción de ofertas de empleo y la organización de talleres y actos en línea. En general, entre julio de 2020 y junio de 2022 se notificaron **5 516 313** de contactos individuales con trabajadores y **372 616** con empleadores. Por lo que se refiere a los contactos con los trabajadores y los empleadores, la mayoría de los contactos de los consejeros EURES tuvieron lugar con trabajadores

⁵ Combinando los resultados del Sistema de Medición de Resultados de EURES y estimaciones basadas en la encuesta de satisfacción de los clientes.

⁶ Cabe señalar que ni los trabajadores ni los empleadores informan siempre sobre estos datos.

de otro país EURES (56 %) y el 27 % de los contactos con los empleadores fueron realizados por consejeros EURES con empleadores de otro país EURES. Los principales temas tratados con los trabajadores fueron las colocaciones (40 % de los contactos), mientras que la información general sobre EURES (39 % de los contactos) fue el tema que se trató con más frecuencia con los empleadores.

2.1.2 Servicios de apoyo específicos

2.1.2.1 Apoyo en regiones transfronterizas

En el período 2020-2022, **ocho asociaciones transfronterizas** se beneficiaron del apoyo del Programa de la Unión Europea para el Empleo y la Innovación Social (EaSI)⁷. Las asociaciones transfronterizas de EURES son agrupaciones de miembros o socios de EURES y, en su caso, otras partes interesadas ajenas a la red EURES, que establecen estructuras regionales para la cooperación a largo plazo en las regiones transfronterizas con el fin de ofrecer servicios en los ámbitos de la colocación, la contratación y la información para los trabajadores transfronterizos.

En 2021 se puso en marcha una nueva convocatoria de propuestas que permitió a **siete asociaciones transfronterizas** recibir subvenciones del capítulo relativo al EaSI del Fondo Social Europeo Plus (FSE+) para el período 2022-2024. Las asociaciones transfronterizas de EURES informaron de un total de **162 160 contactos individuales con demandantes de empleo**, de los cuales 39 022 se produjeron durante el segundo semestre de 2020, 97 971 en 2021 y 25 167, durante el primer semestre de 2022. Las asociaciones transfronterizas de EURES informaron de un total de **28 079 contactos individuales con empleadores**, de los cuales 8 096 se produjeron durante el segundo semestre de 2020, 16 727 durante 2021 y 3 256, durante el primer semestre de 2022. La disminución de los contactos en el primer semestre de 2022 se debe a que dos proyectos finalizaron en diciembre de 2021 y a que en los nuevos proyectos adjudicados las actividades se asumieron lentamente hasta el otoño de 2022. En el período que abarca el presente informe, se produjeron más de **11 694 puestas en correspondencia** gracias a las asociaciones transfronterizas. Las actividades de las asociaciones transfronterizas se centraron principalmente en **facilitar información** a los demandantes de empleo y a los empleadores, y los temas más tratados con ambos grupos fueron la seguridad social, las colocaciones y preguntas generales sobre EURES.

2.1.2.2 Plan específico de movilidad EURES

En 2019, la Comisión puso en marcha una acción integrada: el «Plan específico de movilidad EURES», para fusionar dos planes de movilidad profesional dentro de la UE que estaban en curso, «Tu primer trabajo EURES» y «Reactive», y velar por su continuidad y desarrollo ulterior como parte de dicho Plan específico. El objetivo general del Plan específico de movilidad EURES es ayudar a los demandantes de empleo de la UE / el EEE (en particular los desempleados y los grupos vulnerables) a encontrar un empleo o un período de aprendizaje profesional o de prácticas en otro Estado miembro de la UE o en un país del EEE, y a los empleadores (especialmente a las pequeñas y medianas empresas), a ocupar sus vacantes difíciles de cubrir mediante la contratación de trabajadores de otros países de la UE o del EEE. En la actualidad, Suecia, Alemania e Italia son los países líderes en la

⁷ La Comisión facilita el apoyo financiero a las asociaciones transfronterizas a través de convocatorias de propuestas como la VP/2019/006, EaSI-EURES «Asociaciones transfronterizas y apoyo a la cooperación en materia de movilidad dentro de la UE para los países del EEE y los interlocutores sociales».

ejecución de la acción⁸. Debido a la pandemia de COVID-19, se había ralentizado la ejecución de varios proyectos en 2020 y 2021⁹.

2.1.2.3 Asistencia posterior a la contratación

La asistencia posterior a la contratación pretende garantizar la mejor integración posible de los trabajadores móviles en sus nuevos puestos en el extranjero. Los países EURES se centraron en facilitar información a los trabajadores y a los empleadores antes de la firma de un contrato de trabajo. En total, **dieciocho países EURES** notificaron la organización de actividades posteriores a la contratación en 2020 y 2021, y **veinticuatro países EURES** habían previsto llevar a cabo estas actividades en 2022, sobre la base de sus programas de trabajo. La mayoría de las actividades consistían en proporcionar información y orientación sobre cuestiones fiscales y de seguridad social, así como orientación para la búsqueda de vivienda, empleo para los cónyuges y educación para los hijos. Algunos países EURES van aún más allá para los trabajadores que vienen de otros países e intentan retenerlos ofreciéndoles cursos de idiomas gratuitos y formación por medios electrónicos, para que encuentren empleos de larga duración y promover su integración.

2.1.2.4 Apoyo a la juventud: períodos de aprendizaje profesional y de prácticas

Se registró un aumento de las actividades relacionadas con los períodos de aprendizaje profesional y de prácticas sujetos a una relación laboral en comparación con el período de referencia anterior. Diecinueve países EURES notificaron la organización de actividades relacionadas con las ayudas a los períodos de aprendizaje profesional y de prácticas en 2020, dieciséis países EURES organizaron tales actividades en 2021, y veintiún países EURES tenían previsto organizar estas actividades en 2022, a partir de sus programas de trabajo. El hecho de que algunos países EURES no proporcionen este tipo de actividades se debe a que no entran en el ámbito de los servicios de los SPE del país o a que estas prácticas no son habituales en su país.

En algunos países, se intercambian en el portal EURES las ofertas de períodos de aprendizaje profesional y de prácticas, habiéndose ofrecido un total de **212 726 períodos de aprendizaje profesional y 17 001 períodos de prácticas** a lo largo del período de referencia.

2.1.3 Recursos y gobernanza

2.1.3.1 Recursos humanos

El personal de EURES incluye a los consejeros que trabajan tanto por cuenta de EURES en los SPE nacionales o regionales como en otras organizaciones que tengan la condición de miembros o socios de EURES¹⁰. En general, el número de miembros del personal de EURES ha aumentado un 13 %, mientras que el número de equivalentes a jornada completa (EJC) ha disminuido un 11 % durante el período de referencia, lo que indica que se asignaron más consejeros a las tareas de EURES, pero que, en conjunto, se dedicaron menos recursos a EURES en lo que respecta a EJC. Al final del segundo semestre de 2020, la red EURES contaba con **2 122 miembros en su personal (1 311)**. A finales de 2021, el número de miembros del personal de EURES en activo aumentó a **2 421**, pero el número de

⁸ Durante el segundo semestre de 2020, los proyectos fueron dirigidos por Suecia y Alemania y, durante el primer semestre de 2021, hubo un segundo proyecto dirigido por Alemania y un nuevo proyecto dirigido por Italia.

⁹ Entre enero de 2020 y junio de 2020, los proyectos del Plan específico de movilidad EURES permitieron 3 607 colocaciones, apoyando a 239 pequeñas y medianas empresas en 30 países.

¹⁰ Datos comunicados por los países EURES como parte del Sistema de Medición de Resultados.

EJC disminuyó a 1 100. Durante el primer semestre de 2022, el número de miembros del personal de EURES en activo disminuyó ligeramente a **2 405** y el número de EJC aumentó a 1 163¹¹.

2.1.3.2 Recursos financieros

La composición del presupuesto de trabajo de las ONC y su tamaño varían de un país EURES a otro. Según la información facilitada en los programas de trabajo de las ONC¹², siete países EURES mencionaron que recibían **financiación europea**, nueve países EURES mencionaron que solo habían recibido **financiación nacional** y cuatro indicaron que solo recibían «**otros**» **tipos de financiación**. Los demás países EURES señalaron que recibían una combinación de financiación procedente de distintas fuentes.

Además, también se dispone de recursos financieros para los proyectos llevados a cabo en países EURES en el marco del **programa EaSI**¹³ (a partir de 2021, el eje «EURES» se ha convertido en un capítulo del **FSE+**), como en el caso del Plan específico de movilidad EURES y las asociaciones transfronterizas.

2.1.3.3 Infraestructura informática

La pandemia de COVID-19 obligó a adoptar de forma generalizada el trabajo a distancia, lo cual aceleró la **digitalización de las operaciones de EURES**. Además de proporcionar **equipos informáticos para que el personal de EURES pudiera realizar su trabajo a distancia**, los países EURES también garantizaron el acceso a los **programas informáticos correspondientes para participar en reuniones y actos en línea**. Los demandantes de empleo y los empleadores también se mostraron más dispuestos a buscar empleo o empleados en línea. Por lo tanto, muchos países EURES han invertido en actualizar sus plataformas o sitios web nacionales y en mejorar sus servicios digitales. Este proceso también se ha visto acelerado por las normas de calidad impuestas por el Reglamento relativo a la pasarela digital única¹⁴, gracias a las cuales habrá una mayor interoperabilidad del portal EURES con las plataformas EURES nacionales.

En el ámbito de la interoperabilidad, los países EURES siguieron trabajando en mejorar su infraestructura informática para la transferencia de ofertas de empleo y CV al portal EURES. Los requisitos de correspondencia de la Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO) facilitarán la puesta en correspondencia de las ofertas de empleo y los CV pertinentes. En algunos países EURES fue necesario introducir más cambios en la infraestructura informática para facilitar la ampliación de la red y adaptar las infraestructuras informáticas de los nuevos miembros y socios de EURES (por ejemplo, Alemania, Hungría, Países Bajos y Portugal).

Para aumentar la seguridad de los datos personales en el portal EURES, en enero de 2022 se introdujo un sistema obligatorio de autenticación de doble factor. Antes de la introducción, había 151 731

¹¹ Cabe señalar que no todos los países proporcionan datos sobre EJC.

¹² Cada año se pide a las ONC que presenten un programa de trabajo en el que se describan las actividades que tienen previsto emprender durante el año siguiente.

¹³ VP/2019/010, EaSI-EURES, «Apoyo a los inventarios de clasificación nacionales y a los servicios telemáticos nacionales innovadores para los trabajadores móviles».

¹⁴ Reglamento (UE) 2018/1724, relativo a la creación de una pasarela digital única de acceso a información, procedimientos y servicios de asistencia y resolución de problemas.

cuentas registradas en el portal EURES, incluidos demandantes de empleo, contactos y directores de las empresas, y miembros y socios de EURES. Dos meses después de la aplicación de la autenticación de doble factor obligatoria, el número de cuentas registradas disminuyó considerablemente. Se han implantado varias medidas de mitigación, incluida una campaña de sensibilización e información llevada a cabo durante varios meses por la OEC. Once meses después de la introducción de la autenticación de doble factor, los resultados siguen sin ser satisfactorios. A pesar de haberse observado un aumento del 282 % en el número de cuentas registradas (que llegaron a 19 958 en el segundo semestre de 2022), esta cifra sigue siendo notablemente inferior al número de cuentas que había antes de la introducción de la autenticación de doble factor. Los demandantes de empleo, los empleadores y los miembros de EURES (principalmente los SPE) se abstienen de usar los servicios de EURES que requieren iniciar sesión en EU Login con autenticación de doble factor. Como medida correctora adicional, en la actualidad se está debatiendo sobre la posibilidad de regresar de forma voluntaria a un sistema de autenticación de un factor.

2.1.3.4 Gobernanza y cooperación de las partes interesadas

La ampliación de la red EURES ha sido uno de los principales objetivos estratégicos de la red, de ahí los continuos esfuerzos para animar a otras partes interesadas a unirse a la red durante el período de referencia. Sin embargo, la pandemia de COVID-19 hizo que fuera difícil mantener el contacto e incorporar a otros miembros y socios. Durante varios meses fue imposible celebrar reuniones presenciales para presentar las operaciones de EURES a las nuevas partes interesadas y los SPE y otras partes interesadas en materia de empleo dieron prioridad a otras tareas, que pasaron a ocupar los primeros puestos de la agenda, para hacer frente a las importantes transiciones en el mercado de trabajo que había impuesto la pandemia. En cuanto las medidas se suprimieron a mediados de 2021, fue más fácil recuperar el contacto con las posibles partes interesadas.

2.1.3.5 Comunicación en los países EURES

En el período de referencia se celebraron **12 887** actos que llegaron a **537 696** personas. El tipo de acto más común fue el de información, seguido de actos mixtos (información y contratación) y actos solo de contratación. El número de personas a las que llegaron los distintos tipos de actos siguió el mismo patrón. Cuantos más actos se organizaron, mayor fue el alcance, excepto en el segundo semestre de 2021¹⁵.

Se organizaron algunos actos a escala nacional en cooperación con otras redes de la UE presentes sobre el terreno.¹⁶ La cooperación con otras redes fue una forma fructífera de crear sinergias; un ejemplo de esta colaboración son las sesiones informativas dirigidas a estudiantes organizadas junto con centros Europe Direct y Eurodesk.

Durante el período 2020-2022, la comunicación se llevó a cabo principalmente a través de las redes sociales (Facebook, Instagram, LinkedIn y Twitter) y el alcance de EURES en las redes sociales ha

¹⁵ En el segundo semestre de 2020 se organizaron 2 248 actos que llegaron a 131 500 personas. En el primer semestre de 2021 se organizaron 2 945 actos que llegaron a 139 800 personas. En el segundo semestre de 2021 se organizaron 3 503 actos que solo llegaron a 123 929 personas. En el primer semestre de 2022 se organizaron 4 191 actos que llegaron a 142 467 personas.

¹⁶ https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_es.

crecido en todos los canales de las redes sociales durante el período de referencia¹⁷. Las actividades de comunicación llevadas a cabo incluyeron **campañas de información** general sobre los servicios de EURES y labores de comunicación **dirigidas a grupos o sectores específicos** (por ejemplo, Noruega organizó actos informativos para jóvenes demandantes de empleo y Rumanía organizó actos informativos para trabajadores de temporada). En lo que respecta a las campañas de información general, la ALE coordinó en 2021 la campaña «Derechos para todas las estaciones» («#Rights4AllSeasons»), en colaboración con la Comisión Europea, la red EURES, la Plataforma europea de lucha contra el trabajo no declarado, los países de la UE y los interlocutores sociales, centrándose en las actividades de aplicación e información en el sector agrícola. En el contexto del Año Europeo de la Juventud 2022, la OEC también puso en marcha una campaña dedicada a la juventud para dar a conocer los servicios de EURES a disposición de los jóvenes que buscan trabajo en otro país de la UE.

2.1.3.6 Supervisión y evaluación de las actividades

La Decisión de Ejecución (UE) 2018/170 de la Comisión¹⁸ introdujo especificaciones relativas a un enfoque uniforme de recogida y análisis de datos para la supervisión de los resultados de la red EURES. El **Sistema de Medición de Resultados** de EURES introdujo en 2018 un sistema unificado de programación y supervisión a escala nacional y facilitó la recogida de datos en todos los miembros y socios de EURES. Desde entonces, las ONC han facilitado datos sobre cinco «indicadores básicos» y once «indicadores de la red» cada seis meses¹⁹. Como consecuencia de ello, desde entonces ha sido posible realizar comparaciones y evaluaciones comparativas del rendimiento en toda la red.

Además del Sistema de Medición de Resultados, el **ciclo de programación** (es decir, los programas de trabajo de todos los países EURES) es la principal herramienta de supervisión de las actividades anuales de los países EURES. La Decisión de Ejecución (UE) 2017/1256 de la Comisión²⁰ introdujo los mecanismos y los modelos que deben utilizarse en el ciclo de programación. Cada ONC comunica en un informe anual de actividad nacional los logros y los resultados de su red EURES nacional en relación con los objetivos establecidos en su programa de trabajo nacional.

2.2 Actividades de apoyo horizontal de la Oficina Europea de Coordinación de EURES

2.2.1 Coordinación y apoyo a la gobernanza

El mandato de la OEC es supervisar y facilitar las diversas fases del ciclo de programación y coordinar la planificación de las ONC. De conformidad con el artículo 6 del Reglamento (UE) 2019/1149, **la actividad de la OEC se transfirió de la Comisión a la ALE** en mayo de 2021.

¹⁷ El número de seguidores en Facebook aumentó de 497 461 en el segundo semestre de 2020 a 651 413 en el segundo semestre de 2022. El número de seguidores en Twitter aumentó de 44 659 en el segundo semestre de 2020 a 49 665 en el primer semestre de 2022. El número de seguidores en LinkedIn aumentó de 156 375 en el segundo semestre de 2020 a 260 872 en el primer semestre de 2022. El número de seguidores en otras redes sociales aumentó de 19 195 en el segundo semestre de 2020 a 25 638 en el primer semestre de 2022.

¹⁸ Decisión de Ejecución de la Comisión sobre las especificaciones detalladas uniformes para la recogida y el análisis de datos para supervisar y evaluar el funcionamiento de la red EURES.

¹⁹ Tal como se establece en el artículo 32 del Reglamento (UE) 2016/589 relativo a EURES y se detalla en el artículo 1 y en el anexo de la Decisión de Ejecución (UE) 2018/170 de la Comisión, sobre las especificaciones detalladas uniformes para la recogida y el análisis de datos para supervisar y evaluar el funcionamiento de la red EURES.

²⁰ Decisión de Ejecución de la Comisión relativa a los modelos y procedimientos necesarios para el intercambio de información a escala de la Unión sobre los programas de trabajo nacionales de la red EURES.

El **Grupo de Coordinación de EURES²¹ (GCE)** es la estructura de gobernanza del foro principal de apoyo a la red EURES en la realización de sus actividades. Se reúne periódicamente y *ad hoc* para dirigir las actividades de la red, debatir la situación actual, presentar los últimos avances y compartir información y buenas prácticas. En estas reuniones participan todas las ONC, la Comisión y la OEC. Durante el período de referencia se celebraron siete reuniones del Grupo de Coordinación de EURES.

2.2.2 Mantenimiento y desarrollo del portal EURES y apoyo informático relacionado

Con la transferencia de competencias de la Comisión a la ALE, esta última se convirtió en **propietaria del sistema del portal EURES**. La Comisión sigue gestionando el desarrollo técnico y el mantenimiento del portal, de conformidad con el Reglamento EURES.

La introducción de una función de **puesta en correspondencia automatizada** en el portal EURES (tal como exige el Reglamento EURES²²) tiene como condición previa la adopción de la clasificación ESCO por parte de los países EURES o bien la **correspondencia** entre los sistemas nacionales de clasificación y la ESCO. Si bien la gran mayoría de los países han finalizado esta correspondencia, algunos aún se encuentran en el proceso de correspondencia o adopción. Por tanto, la Comisión está respaldando esta actividad para garantizar la calidad de la correspondencia.

Además, la OEC siguió realizando **encuestas de satisfacción de los clientes²³** como parte de su seguimiento continuo de la experiencia de los usuarios en el portal. Se observó una ligera disminución de la satisfacción de los usuarios, ya que el **80 %** de los que respondieron a la encuesta estaban satisfechos o muy satisfechos con los servicios en línea del portal EURES, en comparación con el 95 % del período de referencia anterior.

Mejorar la facilidad de uso del portal EURES fue una recomendación clave formulada en la evaluación *ex post*. Durante el período de referencia, la OEC **siguió aplicando cambios en el portal EURES** para avanzar en esta dirección (por ejemplo, mejoras en los filtros y en el menú), pero las partes interesadas reconocen que debe seguirse avanzando a este respecto.

Desde 2011, la OEC gestiona la plataforma de las **Jornadas Europeas de Empleo (en línea)²⁴** y ha apoyado la organización de jornadas de empleo y actos de contratación. Durante el período de referencia, estos actos se celebraron principalmente en línea debido a la pandemia de COVID-19, aunque algunos se celebraron en formato híbrido. La ALE asumió la organización de las Jornadas Europeas de Empleo (en línea) a partir de abril de 2021 y asignó 700 000 EUR para organizar actos entre abril y diciembre de 2021. Entre enero de 2022 y junio de 2022, la ALE presupuestó

²¹ Desde mayo de 2021, la gobernanza del Grupo de Coordinación de EURES corresponde a la OEC en la ALE.

²² Véase el artículo 19 del Reglamento (UE) 2016/589, relativo a EURES.

²³ Esta encuesta se llevó a cabo a lo largo del período de referencia y sigue estando disponible en el servidor Europa, en la dirección siguiente: <https://ec.europa.eu/eusurvey/trunner/EURESHelpdeskSurvey2022>. El enlace a la encuesta forma parte de la firma del servicio de asistencia de EURES, incluida en todas las respuestas enviadas por correo electrónico y chat. Durante el período de referencia de veinticuatro meses, de los 19 808 usuarios que recibieron la encuesta, respondieron a ella un total de 1 188 usuarios.

²⁴ Las Jornadas Europeas de Empleo (en línea) son una plataforma que ayuda a las organizaciones intermediarias, como los servicios públicos de empleo, a organizar actos de contratación tanto *in situ* como en línea, conocidos como «Jornadas Europeas de Empleo». Esta plataforma se creó en 2011.

400 000 EUR para financiar las Jornadas Europeas de Empleo (en línea). Se organizaron un total de setenta y cinco actos, frente a los sesenta y cinco del período de referencia anterior.

2.2.3 Formación y desarrollo profesional

En enero de 2022 se puso en marcha una **nueva plataforma de aprendizaje electrónico de EURES** para el personal de EURES y se introdujeron nuevos cursos de formación para satisfacer las nuevas necesidades de formación.

La formación básica se siguió impartiendo a escala nacional, lo que permitió abordar la perspectiva nacional y, en particular, cómo se estructura EURES en cada organización o país y se facilitan conocimientos básicos sobre EURES y sus herramientas disponibles. Esto va seguido de una fase de consolidación, que aporta la perspectiva europea a la formación y consta de tres componentes de aprendizaje secuenciales: herramienta de autoevaluación y motivación; aprendizaje en línea/presencial y taller de creación de redes, así como módulos virtuales. Por último, la Academia EURES amplía los conocimientos específicos del personal de EURES a través de formación tanto virtual como presencial, así como actividades de creación de redes, incluidos actos y talleres. La formación abarca una amplia variedad de temas, como la formación sobre la correspondencia con la clasificación ESCO, los servicios para los demandantes de empleo y los empleadores, las herramientas de comunicación y el portal EURES. En total, entre julio de 2020 y junio de 2022 se organizaron **83 sesiones de formación** a las que asistieron **2 674 miembros del personal de EURES**.

Se siguió prestando un **servicio de asistencia informática** a todos los usuarios del portal EURES y de sus servicios (es decir, los demandantes de empleo, los empleadores, el personal de los miembros y socios de EURES, las ONG y los visitantes invitados). Este servicio incluye responder a todas las consultas relacionadas con los servicios que presta el portal EURES, incluida la sección de la extranet²⁵ y la movilidad profesional en general. El servicio de asistencia de EURES tramitó **23 678 consultas de usuarios** durante el período de referencia, cifra muy inferior a la del período de referencia anterior, en el que se tramitaron 61 779 consultas de usuarios.

2.2.4 Creación de redes, intercambio de buenas prácticas y aprendizaje mutuo

Dentro de la red EURES se siguió facilitando la creación de redes, el aprendizaje mutuo y el intercambio de buenas prácticas. Durante el período de referencia se desarrolló una nueva versión de la **extranet de EURES**²⁶, que está a disposición de todos los miembros del personal que participan en la red EURES. La nueva versión de la extranet contiene una base de conocimientos, un repositorio de documentos y otras herramientas y servicios prácticos, pero se ha hecho **más segura e intuitiva**.

Además de las reuniones periódicas del Grupo de Coordinación de EURES, se organizaron **actos de aprendizaje mutuo y grupos de trabajo**²⁷ con representantes de todos los países EURES. Durante el

²⁵ La extranet es la sección del portal EURES que solo está disponible para los usuarios internos, como los consejeros EURES, los coordinadores nacionales y el personal de la OEC. Facilita la coordinación, el intercambio de información y las tareas administrativas.

²⁶ La extranet de EURES es el nombre utilizado en la intranet para toda la red EURES.

²⁷ Según el reglamento de base de la ALE, la Autoridad tiene la posibilidad de crear grupos de trabajo para llevar a cabo una tarea específica o en relación con un ámbito político concreto. Hasta la fecha, la ALE cuenta con cuatro grupos de trabajo específicos en los que representantes de los Estados miembros, la Comisión y los interlocutores sociales

período de referencia se organizaron cinco actos de aprendizaje mutuo: uno sobre las Jornadas Europeas de Empleo (en línea)²⁸, dos sobre el ciclo de programación²⁹ y dos sobre el Sistema de Medición de Resultados de EURES³⁰.

2.2.5 Actividades de información y comunicación

Durante el período de referencia, la red EURES estableció **una nueva estrategia de comunicación** que las ONC aún están en proceso de aplicar. Con esta nueva estrategia, el objetivo es contribuir a los servicios de EURES a través de dos objetivos de comunicación principales: 1) mejorar y aumentar el conocimiento y la percepción de la marca de EURES, incluido el desarrollo de un nuevo folleto de marca que otorgue a la marca EURES un aspecto y una sensación holísticos, y 2) alentar y facilitar una colaboración más activa entre los miembros y socios de EURES, la OEC, las ONC, la Comisión y las partes interesadas ajenas a la red. Se elaboró un documento de orientación para las ONC a fin de contribuir a la aplicación de la estrategia completa a escala nacional, y también se ofreció a las ONC el apoyo directo del equipo de comunicación de la OEC.

La OEC lleva a cabo **actividades de comunicación** exhaustivas, incluida la gestión de las cuentas en las **redes sociales de EURES**, con **316 926** seguidores en Facebook, **42 636** en Twitter, **6 390** en Instagram (desde su creación en 2021) y **73 008** en LinkedIn, así como **9 000 suscriptores** y **25 vídeos** publicados en YouTube. Además, durante el período de referencia se compartieron **más de 90 noticias** en el portal EURES y cada mes se distribuyen **boletines informativos** internos y externos.

Las ONC de EURES y los miembros y socios admitidos se añadieron al mapa «La Unión Europea en torno a mí»³¹ alojado por la Comisión. Este mapa es una herramienta para localizar los centros de la UE activos en cada región y conocer los servicios que prestan. El siguiente paso consiste en añadir los puntos de servicio locales, los consejeros EURES.

2.2.6 Análisis de la movilidad geográfica y laboral

De conformidad con el artículo 29 del Reglamento EURES, la Comisión, como parte de su mandato de analizar las tendencias de la movilidad geográfica y laboral, ha publicado **dos informes sobre la movilidad laboral dentro de la UE** (es decir, 2020³² y 2021³³) que recogen información clave sobre los flujos y patrones de la movilidad laboral en los países de la UE y la AELC, y que prestan especial atención a la situación de los trabajadores móviles en el mercado de trabajo y a la dimensión de género. Además, utilizando la información facilitada por las ONC y un análisis de la Encuesta de población

comparten sus conocimientos especializados sobre el tema concreto: el Grupo de Trabajo sobre Información, el Grupo de Trabajo sobre Inspecciones, el Grupo de Trabajo sobre Mediación y la Plataforma europea de lucha contra el trabajo no declarado.

²⁸ Este acto de aprendizaje mutuo tuvo lugar el 30 de septiembre de 2021.

²⁹ Estos dos actos de aprendizaje mutuo tuvieron lugar en octubre de 2020 y 2021, respectivamente.

³⁰ Estos dos actos de aprendizaje mutuo tuvieron lugar el 17 de septiembre de 2020 y el 24 de febrero de 2022, respectivamente.

³¹ Enlace: https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_en.

³² Informe anual de 2020 sobre la movilidad laboral dentro de la UE.

³³ Informe anual de 2021 sobre la movilidad laboral dentro de la UE.

activa europea, se publicaron dos informes de estudio sobre las ocupaciones excedentarias y deficitarias en 2020 y 2021³⁴.

2.2.7 Desarrollo de una estructura adecuada de cooperación y compensación para los períodos de aprendizaje profesional y de prácticas

Durante el período de referencia, la OEC no realizó esfuerzos adicionales con vistas a seguir desarrollando la estructura de cooperación y compensación para los períodos de aprendizaje profesional y de prácticas, a pesar de tratarse de una recomendación formulada en el informe anterior. Esto se debe principalmente a que se dio prioridad a la continuidad de las actividades durante la transferencia de la OEC a la ALE. Además, existen limitaciones legales en muchos países para potenciar un mayor desarrollo de la estructura de compensación para los períodos de aprendizaje profesional y de prácticas.

2.2.8 Recursos financieros

Desde la transferencia de la función de la OEC de la Comisión a la ALE, la financiación de las operaciones de EURES ha procedido de distintos flujos de financiación y todo el apoyo horizontal forma parte ahora del presupuesto de la ALE. Dado que la transferencia de competencias a la ALE se realizó de forma gradual, no todas las actividades estaban ya financiadas con cargo al presupuesto de la ALE en los primeros meses de 2021. Esto permitió a la ALE asignar a las actividades de EURES un presupuesto relativamente inferior en comparación con 2022. En 2021, esta línea presupuestaria facilitó 7,5 millones EUR, que aumentaron a 9,9 millones EUR en 2022³⁵.

3 APLICACIÓN DEL REGLAMENTO EN LOS ESTADOS MIEMBROS

En este capítulo se describe cómo se han aplicado los principales cambios introducidos con el nuevo Reglamento EURES en comparación con la base jurídica anterior. Los cambios se referían, entre otras cosas, a la transmisión de todas las ofertas de empleo publicadas, todos los CV para los que los demandantes de empleo han dado su consentimiento, la codificación de las ofertas de empleo y los CV con la clasificación europea, la ampliación de la red EURES a nuevos miembros y socios, y la transmisión de los períodos de aprendizaje profesional y de prácticas sujetos a una relación laboral.

El análisis de esta sección se basa en los datos recibidos directamente de las ONC en respuesta a una encuesta y una lista de comprobación difundida a efectos del presente informe bienal, y se complementa con otras fuentes de información facilitadas por la OEC. Cada uno de los subapartados siguientes aborda distintos aspectos de la aplicación del Reglamento EURES y comienza con un cuadro recapitulativo³⁶ que muestra los resultados de la lista de comprobación sobre la aplicación que se ha difundido (véase la leyenda). La Comisión seguirá analizando el cumplimiento por parte de los

³⁴ Comisión Europea, *Report on Labour Shortages and Surpluses* [«Informe sobre la escasez y los excedentes de mano de obra», documento en inglés] de 2020 y 2021.

³⁵ El presupuesto es más elevado para 2022, ya que la OEC siguió siendo competencia de la Comisión hasta el 26 de mayo de 2021.

³⁶ Cuando no se cita ninguna otra fuente, los resultados presentados en los apartados siguientes se basan en los datos de las listas de comprobación y las encuestas de las ONC difundidas a efectos del presente informe. Téngase en cuenta que una acción consta de varias subacciones que no se detallan en el cuadro. Una acción se considera finalizada (verde) si se han finalizado todas sus subacciones. Una acción se considera no finalizada (rojo) cuando no se ha finalizado ninguna de sus subacciones. Cuando las subacciones no estén todas finalizadas ni todas no finalizadas, la acción en su totalidad se considerará parcialmente finalizada (naranja).

Estados miembros de todos los requisitos del Reglamento y adoptará las medidas adecuadas, si lo considera necesario.

Leyenda de cuadros recapitulativos:

	Los datos no están disponibles*
	No se aplica**
V	Finalizada
Δ	Parcialmente finalizada
X	Sin finalizar

*La ONC informa de que los datos no están disponibles o no notifica ningún dato.

3.1 Composición de la red y cuestiones organizativas

I. Composición de la red y cuestiones organizativas	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	CH	IS	LI	NO
Acción 1: Designación de la Oficina Nacional de Coordinación (artículo 9, apartado 1)	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Acción 2: Designación de un representante para el Grupo de Coordinación (artículo 14)	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Acción 3: Designación de los servicios públicos de empleo pertinentes para las actividades de la red EURES como miembros de EURES (artículo 10)	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Acción 4: Identificación de las organizaciones que operan actualmente en la red EURES y que continúan en el período transitorio (artículo 40)	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y

3.1.1 Aplicación

Todos los países EURES **designaron las ONC y los representantes ante el Grupo de Coordinación de EURES, y nombraron a los SPE como miembros de EURES**. Solo algunas subacciones no se consideran plenamente finalizadas en el caso de Croacia y Suiza en lo que respecta al artículo 10³⁷.

3.1.2 Retos

Los países EURES no notificaron ningún reto específico en relación con este conjunto de requisitos.

3.2 Gobernanza e interacción con organizaciones no pertenecientes a la red EURES

II. Gobernanza y cooperación con otras organizaciones no pertenecientes a EURES	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	CH	IS	LI	NO
Acción 1: Restablecimiento de la colaboración con las partes interesadas (artículo 9, apartado 7)	V	V	V	Δ	Δ	Δ	V	V	Δ	V	Δ	Δ	Δ	V	Δ	V	V	V	V	V	V	Δ	V	Δ	V	Δ	V	Δ	Δ		Δ
Acción 2: Restablecimiento de la cooperación con otras redes y servicios de información y asesoramiento de la Unión (artículo 16, apartado 2)	V	V	V	Δ		Δ	V	V	Δ	V	Δ	Δ	V	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V	V	Δ	Δ		V
Acción 3: Diálogo con los interlocutores sociales a escala nacional (artículo 16, apartado 3)	V	V	V	Δ		V	V	V	Δ	V	Δ	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	Δ	V	V	Δ	Δ	Δ		
Acción 4: Establecimiento de una cooperación con las autoridades competentes pertinentes (artículo 26, apartado 2)	V	V	V	Δ		V	V	V	Δ	V	Δ	Δ	V	V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V	Δ		V

3.2.1 Aplicación

Entre 2020 y 2022, casi todos los países EURES adoptaron varias medidas para **mejorar la colaboración y el diálogo con numerosas organizaciones de partes interesadas**, autoridades

³⁷ Cabe señalar que la acción 3 «Nombramiento de los servicios públicos de empleo pertinentes para las actividades de la red EURES como miembros de EURES (artículo 10)» se considera parcialmente finalizada en el caso de Croacia y Suiza. De hecho, designaron a sus SPE como miembros de EURES, pero algunas subacciones aún no se han completado.

Por lo que se refiere a Suiza, las subacciones «¿Informó a la OEC sobre los SPE definidos y aportó explicaciones en caso de que se produjeran cambios con respecto a la situación anterior a la entrada en vigor del Reglamento?» y «En caso de que se produjeran cambios con respecto a la situación anterior a la entrada en vigor del Reglamento, ¿comunicó los cambios a los SPE que ya no van a participar y les informó sobre las consecuencias?» se han terminado parcialmente.

En el caso de Croacia, se informa de que no están disponibles las subacciones «En caso de que se produjeran cambios con respecto a la situación anterior a la entrada en vigor del Reglamento, ¿comunicó los cambios a los SPE que ya no van a participar y les informó sobre las consecuencias?» y «En caso de que se produjeran cambios con respecto a la situación anterior a la entrada en vigor del Reglamento, ¿ha comunicado al servicio de asistencia los detalles relativos a las cuentas de los miembros del personal en el portal EURES que deben cerrarse y a partir de qué fecha?»

competentes y servicios de información y asesoramiento de la UE. Sin embargo, la **pandemia de COVID-19** hizo que resultara complicado mantener un contacto regular con las partes interesadas.

La pandemia ha puesto de manifiesto la importancia de contar con estructuras y redes de gobernanza que funcionen bien. Durante la crisis, los consejeros EURES mostraron resiliencia y agilidad, ya que se adaptaron rápidamente a la forma de trabajar en línea y al cambio de prioridades en sus tareas, por ejemplo, facilitando de manera oportuna información específica sobre las medidas relacionadas con la COVID-19 a los empleadores y a los demandantes de empleo, a partir de una información que cambiaba constantemente.

EURES también resultó especialmente útil en las regiones transfronterizas en las que los empleadores y los demandantes de empleo tenían necesidades urgentes de mantenerse informados sobre las medidas relacionadas con la COVID-19. Por ejemplo, algunos consejeros EURES se unieron a grupos de trabajo regionales sobre la rápida evolución de las condiciones de trabajo. Las ONC informaron de que, aunque este período fue complicado, se reforzaron los vínculos con otras partes (por ejemplo, administración, cámaras de comercio, trabajadores y empresas).

3.2.2 Retos

Como ocurría antes, los principales retos que siguen afrontando los países EURES son los obstáculos relativos a la comunicación con las partes interesadas externas, que la pandemia amplificó durante el período de referencia (véase la sección anterior).

3.3 Ampliación de la red

III. Ampliación de la red	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	CH	IS	LI	NO
Acción 1: Preparación del sistema de admisión (artículo 11)	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Acción 2: Aplicación del sistema de admisión (artículos 11 y 12)	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Acción 3: Cumplimiento del acto de ejecución con arreglo al artículo 11, apartado 8 (si se propone [acto de ejecución opcional] y, de ser así, una vez que haya entrado en vigor)	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Acción 4: Supervisión del cumplimiento por parte de los miembros y los socios	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y

3.3.1 Aplicación

Al final del período de referencia, veintisiete países EURES habían notificado a la Comisión que habían establecido un **sistema de admisión** para miembros y socios, y siete están en proceso de implantarlo. Aunque la mayoría de los países EURES siguieron trabajando en la ampliación de la red EURES, para algunos de ellos este aspecto no pudo ser una prioridad durante la pandemia de COVID-19. Al final de este período de referencia, la red EURES había admitido a 26 miembros privados y a 62 socios de un total de 238 organizaciones públicas y privadas³⁸. Aunque la mayoría de los países ya habían establecido **sistemas para supervisar el cumplimiento por parte de los miembros y socios de EURES**, aún quedaba trabajo por hacer en algunos países³⁹.

³⁸ Puede consultarse una visión general de todos los miembros y socios de EURES en la dirección siguiente: https://eures.ec.europa.eu/eures-services/eures-your-country_en.

³⁹ Una ONC mencionó que la pandemia había provocado algunos retrasos en este proceso y que carecen de los recursos necesarios para supervisar el cumplimiento. Algunas también mencionaron que todavía no tienen miembros ni socios.

3.3.2 Retos

El aumento del número de nuevos miembros y socios ha sido más lento de lo previsto. Esta tendencia ya se señaló en el anterior informe bienal y ha sido aún más importante en el período de referencia actual debido a la pandemia de COVID-19, que obligó a las ONC a dar prioridad a otras tareas. Algunos países añadieron requisitos adicionales para ser aceptados como miembros o socios de EURES, pero estos requisitos podrían impedir el crecimiento de la red EURES.

3.4 Intercambios de ofertas de empleo y CV

IV. Mecanismos de intercambio de datos, visibilidad y acceso a herramientas e interoperabilidad	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	CH	IS	LI	NO	
Acción 1: Preparación para el nuevo enfoque de transparencia de las ofertas de empleo y los CV (artículo 17)	V	V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	V		V	Δ	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V	V	Δ	Δ		V	
Acción 2: Capacidad para compartir información sobre las prácticas nacionales y cuestiones relacionadas con los datos	V	Δ	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	Δ	Δ	Δ		Δ	
Acción 3: Preparación para el intercambio de períodos de aprendizaje profesional y de prácticas	V	X	V	X		V		Δ		Δ		Δ	Δ	X	X	V	V	X				V	V	Δ	Δ		Δ				V	
Acción 4: Cumplimiento del acto de ejecución con arreglo al artículo 17, apartado 8	V	V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	Δ	X	Δ	V
Acción 5: Supervisión del cumplimiento de los miembros y, cuando proceda, de los socios	V	V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V		V	V	V	V	V	X	X		V
Acción 6: Visibilidad de EURES a escala nacional (artículo 18, apartados 1 y 2)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V		V	Δ	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	Δ	V	V	V	V	Δ	Δ		V
Acción 7: Acceso sin barreras técnicas a los datos del portal EURES para los encargados de la tramitación de expedientes (artículo 18, apartado 3, y considerando 32)	V	V	V	V	Δ	Δ	V	V	V	V		V	Δ	V	V	Δ	V	V	V	V	V	V	Δ	Δ	V	V	V	V	Δ	Δ		V
Acción 8: Único canal coordinado (artículo 9, apartado 2, letra a), y artículo 18, apartado 4)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V		V	Δ	Δ	V	V	V	Δ	V	V	V	V	Δ	Δ	V	V	V	V	Δ	Δ		V
Acción 9: Puesta en correspondencia automatizada (artículo 19)	V	V	V		Δ	Δ	Δ	Δ	V	V		Δ	Δ	Δ	Δ	V	Δ	V	V	V	V	V	Δ	V	Δ	V	Δ	V	Δ	Δ		Δ
Acción 10: Cumplimiento del acto de ejecución con arreglo al artículo 19, apartado 6	V	V	Δ	V		V	V	V	V	V		V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V		V	V	V	V	Δ	Δ		V

3.4.1 Aplicación

Según el artículo 17, apartado 1, del Reglamento EURES, los países deben transferir al portal EURES todas las ofertas de empleo publicadas y todas las demandas de empleo o CV cuando el trabajador haya dado su consentimiento para poner la información también a disposición de EURES. Al final del período de referencia, **todos los países EURES habían establecido sistemas a escala nacional** para transferir las **ofertas de empleo** al portal EURES. En lo que respecta a los **CV**, **veintiocho países EURES estaban estableciendo o habían establecido sistemas a escala nacional** para permitir su transferencia al portal EURES⁴⁰ a través de un único canal coordinado.

Se estaba trabajando en la adopción o correspondencia de la clasificación **ESCO** para los sistemas de clasificación nacionales establecidos y la transmisión de CV y ofertas de empleo en el formato acordado⁴¹. Desde el último informe, la mayoría de los países EURES se han esforzado por realizar la correspondencia con la ESCO o adoptar esta clasificación. En junio de 2022, **dieciocho países EURES** ya habían realizado la correspondencia entre la clasificación ESCO y sus sistemas nacionales de clasificación. Otros cuatro países EURES ya habían adoptado la clasificación ESCO. **Tres países EURES** habían realizado la correspondencia entre la clasificación ESCO y sus marcos nacionales de capacidades. Otros **cuatro países EURES** ya la habían adoptado.

3.4.2 Retos

En relación con los ejercicios de **adopción de la clasificación ESCO o correspondencia con ella**, no todos los países EURES han podido cumplir aún su obligación legal. Sigue habiendo dificultades en

⁴⁰ Se habilitaron treinta puntos de conexión para transferir CV al portal. Cabe señalar que existen tres puntos de conexión para Bélgica (BE Actiris, BE Forem y BE VDAB).

⁴¹ Cabe señalar que adoptar la clasificación ESCO o realizar la correspondencia con ella es una obligación legal para los países EURES que permite compartir CV y ofertas de empleo en la red. La Comisión supervisa el cumplimiento de los países EURES y se puso en contacto con los países que aún no han cumplido esta obligación para pedir explicaciones.

lo que respecta al cumplimiento de las normas técnicas previstas en la Decisión de Ejecución 2018/1021 para el formato de los cuadros de correspondencias, que son esenciales para permitir la interoperabilidad dentro de la plataforma informática común de EURES. La calidad de las correspondencias establecidas (entre los sistemas nacionales de clasificación y la ESCO) varía de un país a otro y será objeto de revisión. El uso correcto de las relaciones de correspondencia prescritas es un elemento que preocupa en lo que respecta a homogeneidad y coherencia, ya que garantizar correspondencias de alta calidad es clave para aplicar de forma satisfactoria la puesta en correspondencia automatizada en el portal.

Por lo que se refiere a la transferencia de CV al portal EURES, las ONC que aún no han aplicado esta transferencia destacaron que esto se debe a menudo a problemas informáticos **a escala nacional**⁴². Teniendo en cuenta el número de CV y ofertas de empleo transferidos al portal EURES, parece que el volumen, especialmente de los CV transferidos por algunas de las ONC, sigue siendo bajo.

3.5 Servicios de apoyo

V. Servicios de apoyo	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	CH	IS	LI	NO
Acción 1: Garantizar la continuidad a través de los SPE	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y		Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		Y
Acción 2: Asistencia en el registro en el portal EURES (artículo 20)	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y		Y	Δ	Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	Δ	Y	Y	Δ	Y	Δ		Δ
Acción 3: Información básica sobre EURES (artículo 22)	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ		Y
Acción 4: Supervisión de la aplicación por parte de los miembros y los socios	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y		Y	Δ	Y	Δ	Y	Δ	Y	Δ	Y	Y	Y	Δ	Y	Y	Δ	Y	Y	Δ	Δ	Δ
Acción 5: Servicios de apoyo en regiones transfronterizas	Y	Y	Y			Y	Y	Y		Y		Y	Δ	Y	Δ	Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	Y	Y		
Acción 6: Integración del apoyo a la movilidad en las medidas activas del mercado de trabajo (artículo 28, considerando 46)	Y	Y	Y		Δ	Y	Y	Y	Y	Y		Y		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	Y	

3.5.1 Aplicación

Todos los países EURES notificaron actividades y medidas que habían adoptado para garantizar la **continuidad** de la prestación de servicios de apoyo a los demandantes de empleo y a los empleadores a través de sus SPE nacionales. En el ámbito de **la asistencia y la información a los trabajadores y los empleadores** sobre el registro en el portal EURES y su uso, todos los países EURES garantizaron que las nuevas organizaciones admitidas en la red cumplieran los requisitos siempre que se incorporaban a la red. Lo mismo sucedía para el **suministro de información básica sobre el portal EURES**, incluida la base de datos de CV, y la red EURES, especialmente los datos de contacto de los miembros y socios de EURES pertinentes a escala nacional.

También se prestan **servicios de apoyo en regiones transfronterizas** a través de los miembros y socios de EURES. Durante el período de referencia actual, el número de países EURES que proporcionaron información a trabajadores transfronterizos aumentó de catorce a veinte, en consonancia con una de las recomendaciones formuladas en la evaluación *ex post* de EURES⁴³.

De conformidad con el Reglamento EURES⁴⁴, veinticuatro países EURES definieron **medidas activas para el mercado de trabajo con vistas a aumentar las oportunidades de empleo de los demandantes de empleo, mejorar la puesta en correspondencia entre las ofertas y los**

⁴² Una ONC mencionó cambios en sus sistemas informáticos que redujeron el número de CV transferidos debido a los problemas que había tenido. Otra ONC mencionó que todavía están trabajando en la interfaz técnica para permitir la transferencia de CV, y otra mencionó que aún tienen que probar su interfaz.

⁴³ Evaluación *ex post* de EURES:
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8370&furtherPubs=yes>, p. 12.

⁴⁴ Reglamento EURES, artículo 28 y considerando 46.

demandantes de empleo y prestar asistencia para la búsqueda de empleo a los demandantes de empleo sobre la base de estas medidas. Algunos también aseguraron que estas medidas ya no se limitan a la asistencia en la búsqueda de empleo a escala nacional, sino que también pueden utilizarse para encontrar empleo en el territorio de otro Estado miembro. Otros dos países EURES todavía estaban en proceso de habilitar esta asistencia.

3.5.2 Retos

Muchos usuarios tuvieron dificultades para iniciar sesión en el portal (por ejemplo, debido a métodos de inicio de sesión con código QR que no son compatibles en todos los países), y también se destacaron algunos períodos de inactividad del portal como posibilidades de mejora del acceso al portal⁴⁵.

3.6 Intercambio de información, programación y medición de resultados

VI. Intercambio de información, programación y medición de resultados	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	CH	IS	LI	NO
Acción 1: Intercambio de información	Y	Y	Y	Δ	Δ	Δ	Y	Y	Δ	Y		Δ	Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	V	Y	Y	Δ	Δ	Δ	Δ		Y
Acción 2: Cumplimiento del acto de ejecución con arreglo al artículo 31, apartado 5	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	V	Y	Y	Y	Y	Δ	Y		Y
Acción 3: Cumplimiento del acto de ejecución con arreglo al artículo 32, apartado 4	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	V	Y	Y	Y	Y	Y	Y		Y

3.6.1 Aplicación

En la encuesta, todos los países EURES excepto uno mencionaron que están **recopilando información sobre la situación de su mercado de trabajo** (incluida la escasez y el excedente de mano de obra). El grado de análisis varía de un país a otro. Los principales organismos que realizan este análisis del mercado de trabajo son, por ejemplo, **las oficinas nacionales de estadística o los departamentos de estadística de los SPE**. La recogida de los datos necesarios con frecuencia se lleva a cabo utilizando los modelos y formatos facilitados por la OEC. A continuación, la información recopilada y analizada se comparte de diferentes maneras, en particular cargándola en el portal EURES junto con los informes de actividad.

En relación con la información sobre las actividades nacionales, las ONC recopilan y comparten esta información utilizando el **Sistema de Medición de Resultados**, así como **los informes de actividad y los programas de trabajo del ciclo de programación**. Esto incluye, por ejemplo, la estructura de su modelo de gobernanza, las cualificaciones del personal de EURES y el número de miembros de dicho personal, así como sus ámbitos de actividad. Se comparte asimismo la información de los nuevos miembros y socios. Además, varios países EURES mencionaron que realizan **encuestas de satisfacción de los clientes** para seguir mejorando sus servicios y sus actos.

3.6.2 Retos

Algunos países EURES informaron de cuestiones relacionadas con la recogida de datos y la presentación de informes, tanto para el Sistema de Medición de Resultados como para el ciclo de programación, y destacaron la carga de trabajo vinculada a estos informes. En el caso de algunos de los mecanismos de presentación de informes, las ONC proporcionaron datos aproximados (por ejemplo, número de contactos, número de colocaciones reales, tiempo de respuesta) debido a la

⁴⁵ Estos períodos de inactividad ocasionales oscilaron entre dos y diez horas cada uno y se anunciaron siempre con una semana de antelación a todas las partes interesadas.

disponibilidad limitada de los datos. No obstante, se adoptaron medidas para mejorar los sistemas informáticos internos.

3.7 Recomendaciones del período de referencia anterior que se han atendido

El informe bienal para el período 2018-2020 definió algunas acciones⁴⁶ como prioridades para el período de referencia actual. En esta sección se ofrece información detallada sobre la medida en que estas se abordaron durante el período 2020-2022 y se resumen brevemente los avances logrados.

N.º 1: Reanudación de EURES

Con el fin de poner en marcha las actividades de EURES una vez levantadas las restricciones del confinamiento, las ONC ayudaron a dar a conocer EURES y sus actividades a través de la campaña «#EURESmovingforward» desarrollada por la OEC. Esta campaña se inició en diciembre de 2020 con el objetivo de dar a conocer la existencia de EURES y sus actividades.

N.º 2: Ampliación de la red

Como se menciona en el apartado 3.3.1, todos los países EURES, excepto dos, han llevado a cabo el trabajo necesario para establecer un sistema de admisión de nuevos miembros y socios. La mayoría de los países EURES están intentando ampliar activamente su red EURES nacional.

La nueva estrategia de comunicación contribuyó a los esfuerzos por acelerar la expansión de la red EURES. Además, la OEC complementó la guía para ampliar la red con vistas a ayudar a las ONC en sus esfuerzos.

N.º 3: Interoperabilidad y avances informáticos

Al final del período de referencia, en junio de 2022, veintidós países EURES estaban conectados a un único canal coordinado y otros siete países EURES estaban en proceso de establecer la conexión necesaria. (Once en 2020). En otras palabras, veintinueve países EURES habían finalizado el proceso o estaban trabajando en él⁴⁷, frente a los veintitrés del período de referencia anterior⁴⁸.

La mayoría de los países EURES han realizado esfuerzos para adoptar la clasificación ESCO y realizar la correspondencia con ella. El último informe bienal mencionaba que dieciséis países EURES (excluido el Reino Unido) cumplían el acto de ejecución con arreglo al artículo 17, apartado 8, del Reglamento EURES y que otros cinco países EURES lo cumplían parcialmente. Ahora, el número de países EURES que lo cumplen ha aumentado a veinticuatro. Por lo que se refiere al intercambio de CV y ofertas de empleo a través del único canal coordinado, el número de CV intercambiados por algunos países EURES sigue siendo bajo.

N.º 4: Desarrollo de los servicios de EURES

Como se menciona en el apartado 3.6.1, cada uno de los países EURES recopila información sobre la situación de su mercado de trabajo. Aunque el nivel de detalle y los datos específicos compartidos difieren por cada país, cada vez son más los países que comparten estos datos con mayor profundidad, lo que ha contribuido a sacar el máximo partido a las actividades y los objetivos de EURES.

⁴⁶ Todas las recomendaciones pueden consultarse en el informe bienal de 2018-2020 (véase <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0046>).

⁴⁷ Cabe mencionar que dos países no notificaron nada relativo a su conexión al único canal coordinado.

⁴⁸ Once países EURES estaban en proceso de establecer la conexión al único canal coordinado y doce estaban conectados a finales de junio de 2020.

4 APLICACIÓN DEL REGLAMENTO POR LA COMISIÓN EUROPEA Y LA OFICINA EUROPEA DE COORDINACIÓN

El presente apartado ofrece un resumen de la situación de la aplicación a escala de la UE del Reglamento EURES, conforme a lo exigido por el artículo 33, párrafo segundo, de dicho Reglamento, con aplicación del mismo código de colores que se utiliza en el apartado 3.

4.1 Requisitos del Reglamento

Ámbitos de las actividades de la OEC	Estado
Formulación de actividades de apoyo horizontal en beneficio de la red EURES	V
Preparación para la aplicación del Reglamento EURES	V
Facilitación de la creación de redes, el aprendizaje mutuo y el intercambio de buenas prácticas (artículo 8)	V
Actividades de información y comunicación relacionadas con la red EURES (artículos 1 y 8)	V
Oferta de un programa de formación para los miembros y los socios de EURES y las ONC (artículo 8)	V
Apoyo a la ampliación de la red y de los sistemas de admisión (artículos 3, 7 y 11)	V
Ciclo de programación e intercambio de información sobre el mercado de trabajo, incluido el análisis conjunto	V
Desarrollo y gestión del portal EURES (incluido el servicio de asistencia) y de la plataforma de interoperabilidad	V
Medición de los resultados y supervisión de los avances	V
Gestión y diálogo a escala de la UE	V

4.2 Aplicación

Además de transferir la OEC de la Comisión a la ALE durante el período de referencia, la OEC siguió prestando **apoyo horizontal** a la red EURES, en particular:

- Ofreciendo la **orientación sobre la aplicación** necesaria a las organizaciones de EURES a escala nacional, por ejemplo, mediante formación, actos de aprendizaje mutuo, reuniones de coordinación y grupos de trabajo.
- Apoyando la **creación de redes y el aprendizaje**, incluida la organización de actos de aprendizaje mutuo sobre distintos temas y respaldando la creación de redes y los debates bilaterales durante los talleres anuales sobre el ciclo de programación. Además, se renovó totalmente la extranet de EURES para mejorar la disponibilidad de los recursos específicos y facilitar una mayor creación de redes entre las ONC.
- Llevando a cabo **actividades de formación** para los miembros y socios de EURES. Las aportaciones de las ONC se aprovecharon para crear actividades de formación personalizadas sobre temas que deseaban conocer mejor.
- Dando a conocer EURES a través de **actividades de información y comunicación** y prestando apoyo en materia de comunicación a los países EURES. La OEC dirigió los esfuerzos de comunicación y estableció una nueva estrategia de comunicación en 2021 para mejorar el desarrollo de la marca y la visibilidad de EURES tanto a nivel interno como externo (como recomienda la evaluación *ex post*).
- Contribuyendo a la **ampliación de la red** a través de actos de aprendizaje mutuo, sesiones de formación, debates en las reuniones del Grupo de Coordinación de EURES y mediante la creación de un grupo de trabajo sobre el tema con el mandato de elaborar un conjunto de directrices y herramientas sobre el sistema de admisión, el proceso de admisión, la incorporación de nuevos miembros y socios y el funcionamiento como una red EURES ampliada.
- Mejorando el **portal EURES** mediante actualizaciones destinadas a aumentar su facilidad de uso, seguridad y adaptabilidad (atendiendo a una recomendación formulada en la evaluación *ex post*). Sin embargo, se están retrasando la aplicación de la puesta en correspondencia automatizada y la creación de la infraestructura técnica necesaria, que se requieren para que los

miembros y socios de EURES puedan acceder directamente a las ofertas de empleo y los CV de EURES a través de sus propias plataformas⁴⁹.

- Proporcionando orientación a los países EURES que transfirieron ofertas de **períodos de aprendizaje profesional y de prácticas** al portal EURES.

4.3 Retos

El proceso gradual de **transferencia de competencias** de la OEC de la Comisión a la ALE comenzó en paralelo al primer período de confinamiento en marzo de 2020. El confinamiento impidió a los equipos realizar la transferencia según lo previsto. Dado que ninguno de los miembros del personal de la Comisión procedentes de la OEC se trasladaba a la ALE, era fundamental organizar una transferencia de conocimientos exhaustiva. Los dos equipos habían previsto que los miembros del personal de la ALE «observaran de cerca» al equipo que trabajaba en la OEC de forma presencial en la Comisión durante varios meses para garantizar la continuidad de las actividades y familiarizarse con las tareas, pero esto no fue posible debido a las restricciones relacionadas con la COVID-19. Los equipos tuvieron que organizar la incorporación de la ALE en línea, y la complejidad adicional provocada por la situación de pandemia y la imposibilidad de reunirse físicamente exigieron una gran cantidad de tiempo y recursos tanto a la Comisión como a la ALE⁵⁰. Al final del período de referencia, la ALE declaró sentirse cómoda en el desempeño de las funciones relativas a la OEC y que podía considerarse que la transferencia se había concluido satisfactoriamente.

4.4 Recomendaciones del período de referencia anterior que se han atendido

El segundo informe bienal sobre EURES para el período 2018-2020 destacó algunas acciones como prioridades para la OEC. El informe distingue entre las acciones que deben emprender la Comisión y la ALE, en función de dónde estuviera situada la OEC desde el punto de vista organizativo. Las siguientes recomendaciones se atribuyeron a la **OEC dentro** de la Comisión (antes de la transición) como parte del período de referencia anterior:

N.º 1: Transferir la OEC a la ALE

Como se menciona en la sección sobre la aplicación, la transferencia de la OEC a la ALE se concluyó satisfactoriamente durante el período de referencia, a pesar de las dificultades generadas por la pandemia.

N.º 2: Apoyar la reanudación de las actividades de EURES

Con el fin de poner en marcha las actividades de EURES una vez levantadas las restricciones del confinamiento, la OEC desarrolló la campaña «Moving Forward». Esta campaña tuvo lugar entre diciembre de 2020 y febrero de 2021 para dar a conocer la existencia de EURES y sus actividades. La campaña de comunicación fue un éxito. #EURESmovingforward llegó a 12 millones de personas y más de 16 000 usuarios han participado en el cuestionario de EURES «¿Qué país europeo es adecuado para ti?». Además, se produjeron cinco vídeos nuevos sobre EURES y se creó el nuevo canal de Instagram de EURES⁵¹.

N.º 3: Reforzar el apoyo a los trabajadores más afectados por la pandemia

⁴⁹ Véase el Reglamento EURES, en particular el capítulo III.

⁵⁰ Dado que el desarrollo y el mantenimiento del portal EURES siguen siendo competencia de la Comisión tras el traslado de la OEC a la ALE, se garantizó la continuidad a este respecto.

⁵¹ Puede consultarse en la dirección siguiente: <https://www.instagram.com/euresjobs/>.

Además de la campaña general «Moving Forward», se realizaron esfuerzos de comunicación más específicos dirigidos a grupos concretos de trabajadores. Por ejemplo, para ayudar a proteger a los trabajadores de temporada y aliviar los obstáculos a los que se enfrentaban, la red EURES participó en la campaña «Derechos para todas las estaciones». Se puso en marcha en asociación con la Comisión, la Plataforma europea de lucha contra el trabajo no declarado, los países de la UE y los interlocutores sociales. Con esta campaña, la red EURES contribuyó a dar a conocer los derechos, las obligaciones y los servicios de asesoramiento que existen para garantizar unas condiciones justas para la contratación de trabajadores de temporada.

N.º 4: Promover y apoyar la utilización del FSE+ para la financiación de las actividades de EURES

Para el período de programación del FSE+ 2021-2027, la Comisión y la OEC han promovido ampliamente la utilización del FSE+ para la financiación de las actividades de EURES.

N.º 5: Seguir desarrollando las herramientas de presentación de informes

Tanto la Comisión como la OEC reconocen que los requisitos de presentación de informes para las ONC y los miembros y socios suponen una carga para ellas. Sin embargo, la presentación de informes sobre las actividades de EURES es un componente clave del Reglamento EURES y el legislador la consideró necesaria. Para reducir parte de esta carga, se implantó una nueva herramienta informática que permite a las ONC introducir sus datos de una forma más sencilla. También se están haciendo otras reflexiones sobre este tema (por ejemplo, sobre una mayor armonización o facilitación de las actividades del ciclo de programación y el Sistema de Medición de Resultados).

N.º 6: Desarrollar el intercambio generalizado de períodos de aprendizaje profesional y de prácticas

Durante el período de referencia no se emprendieron acciones específicas a este respecto, ya que se dio prioridad a la transferencia de la OEC y se necesitaron todos los medios de la OEC para garantizar la continuidad de las actividades. Por lo tanto, no se pudo realizar ninguna inversión adicional en este ámbito durante el período en cuestión.

N.º 7: Mejorar el portal EURES

La Comisión y la ALE (una vez transferida la OEC) siguieron introduciendo cambios en el portal EURES para mejorar su facilidad de uso. También se creó un Comité Directivo de Tecnologías de la Información destinado a facilitar la coordinación, la planificación y el proceso de toma de decisiones sobre cuestiones relacionadas con el portal con el fin de llegar a un acuerdo sobre la evolución futura del portal EURES.

Se atribuyeron las siguientes recomendaciones a la **Oficina Europea de Coordinación gestionada por la Autoridad Laboral Europea**:

N.º 1: Transferencia total de la OEC

Como se menciona en la sección sobre la aplicación, la transferencia de la OEC a la ALE se concluyó satisfactoriamente durante el período de referencia.

N.º 2: Apoyar una movilidad justa

El objetivo principal de las actividades de EURES es aumentar la movilidad justa entre los países EURES. Transferir la función de apoyo operativo de la OEC de la Comisión a la ALE fue un paso para seguir reforzando el apoyo ofrecido a los países EURES, ya que esto facilita una colaboración más estrecha de la OEC con otros importantes servicios de apoyo a los países y los ciudadanos de los que es responsable la ALE. Durante el período de referencia, los diferentes proyectos y actos organizados por las ONC para apoyar una movilidad justa recibieron el respaldo de la OEC cuando fue necesario.

La OEC también realizó y lideró actividades clave de comunicación tales como la campaña «Moving Forward» y campañas más específicas (por ejemplo, «Derechos para todas las estaciones»).

N.º 3: Reforzar en mayor medida la comunicación de EURES

Durante este período de referencia, el refuerzo de la comunicación de EURES fue uno de los principales puntos de desarrollo. Se elaboró una nueva estrategia de comunicación y la ALE facilitó financiación adicional para aumentar el conocimiento interno y externo de la marca y las actividades de EURES.

N.º 4: Asignar recursos suficientes para las operaciones de EURES

Dado que la transferencia de competencias a la ALE se realizó de forma gradual, no todas las actividades estaban ya financiadas con cargo al presupuesto de la ALE en los primeros meses de 2021. Esto hizo que la ALE asignara a las actividades de EURES en 2021 un presupuesto relativamente inferior en comparación con 2022. En 2021, la ALE invirtió 7,5 millones EUR en sus actividades de EURES, cifra que aumentó a 9,9 millones EUR en 2022.

5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

A fin de lograr la reforma de EURES y garantizar una movilidad justa dentro de la UE, el Reglamento EURES de 2016 prevé varios requisitos para la red EURES. Además de estos requisitos, el artículo 6 del Reglamento (UE) 2019/1149 establecía que la OEC debía transferirse de la Comisión a la ALE antes de agosto de 2021. Todos estos objetivos se abordaron durante la pandemia de COVID-19, un período de gran incertidumbre debido a las restricciones del confinamiento que afectaron, entre otras cosas, a la colaboración y a los desplazamientos transfronterizos.

La transferencia de la OEC de la Comisión a la ALE finalizó en mayo de 2021, tras una intensa colaboración entre ambas instancias. Desde entonces, la OEC en la ALE se ha convertido en la propietaria del sistema del portal EURES, mientras que la Comisión sigue siendo responsable (desde un punto de vista operativo) del funcionamiento técnico y el desarrollo del portal EURES y de los servicios informáticos conexos.

Quedan algunos retos por afrontar, en particular los relacionados con la expansión de la red y la incorporación de más miembros y socios.

5.2. Recomendaciones para los países EURES

Con arreglo a las principales conclusiones sobre el estado de aplicación y los retos pendientes señalados en el presente informe, las principales prioridades para el próximo período de referencia se resumen de la siguiente manera:

N.º 1: Seguir invirtiendo en la ampliación de la red

La ampliación de la red ha sido una prioridad para la red EURES desde la entrada en vigor del último Reglamento. Dado que el crecimiento ha sido más lento de lo previsto (la red no resulta suficientemente atractiva para los posibles miembros y socios), las ONC deben establecer estrategias claras sobre lo que implica la nueva composición de la red EURES para su modelo de servicio y sus operaciones, a quién dirigirse y cómo garantizar que la ampliación de la red permita prestar mejores servicios a los beneficiarios de EURES.

N.º 2: Definir claramente los canales de comunicación

La comunicación es fundamental para reforzar el conocimiento sobre la marca EURES. Para maximizar los efectos de la comunicación de EURES, es importante saber en qué canales centrarse a la hora de difundir información. La nueva estrategia de comunicación ya aborda esta cuestión. Con el fin de obtener información más detallada sobre la eficacia de los distintos canales de comunicación, las encuestas nacionales que se envían a los demandantes de empleo y a los empleadores podrían incluir una pregunta para saber cómo tuvieron conocimiento del trabajo y los servicios de EURES. Esto no solo ayudaría a perfeccionar los futuros canales de comunicación, sino también a adecuar la comunicación al público destinatario.

N.º 3: Concluir la aplicación de la correspondencia con la clasificación ESCO en toda la red

La adopción de la clasificación ESCO y el establecimiento de la correspondencia con ella han progresado a lo largo del período de referencia. No obstante, hay algunos países EURES en los que aún no se ha realizado la correspondencia requerida. Dada su importancia para la puesta en correspondencia automatizada, la realización de esta correspondencia debería ser una prioridad en los próximos meses.

N.º 4: Consolidar el uso del sistema EU Login

El sistema EU Login refuerza la seguridad en el portal EURES. En enero de 2022, la OEC difundió varios recordatorios, acompañados de un tutorial en vídeo con directrices, para animar a todos los usuarios a actualizar sus cuentas tras la implementación técnica de EU Login en el portal EURES. Por lo tanto, todas las ONC deben seguir animando a sus miembros y socios a hacer uso de este sistema y ofrecer este tutorial en los sitios web nacionales.

N.º 5: Garantizar la transferencia de CV al portal EURES

El Reglamento EURES exige a todos los miembros y socios de EURES que transfieran sus ofertas de empleo publicadas y los CV con el consentimiento de los trabajadores al portal EURES a través de un único canal coordinado. Si bien las ONC están subiendo ofertas de empleo al portal, en la transferencia de CV parecen haber menos avances. Aumentar la transferencia de CV de los países al portal EURES debe ser una prioridad.

N.º 6: Seguir desarrollando el intercambio generalizado de períodos de aprendizaje profesional y de prácticas

Las actividades relacionadas con los períodos de aprendizaje profesional y de prácticas sujetas a una relación laboral deben incrementarse aún más tanto mediante las actividades de los consejeros EURES como mediante la presentación de ofertas en el portal EURES.

5.2 Recomendaciones a la Oficina Europea de Coordinación, gestionada por la Autoridad Laboral Europea

A la luz de los retos mencionados anteriormente, la ALE debe proporcionar suficientes recursos financieros y humanos a la Oficina Europea de Coordinación de EURES (OEC) en la ALE, apoyar las actividades de la OEC y buscar sinergias con las demás tareas de la ALE, respetando plenamente la

gobernanza independiente de EURES según establece el Reglamento EURES de 2016. La OEC en la ALE debería dar prioridad a los siguientes aspectos:

N.º 1: Garantizar el cumplimiento del Reglamento EURES

El pleno cumplimiento de la base jurídica de EURES debe seguir siendo una prioridad fundamental de la OEC, lo que debe reflejarse en todas sus actividades y tareas. Los nuevos avances del portal deberán seguir siendo conformes con el Reglamento EURES y deberán desarrollarse API para que los miembros y los socios puedan tener un mejor acceso a los CV y las ofertas de empleo, para que las ONC presten apoyo en materia de correspondencia con la clasificación ESCO, para desarrollar una herramienta de puesta en correspondencia basada en las capacidades y para tener acceso a ejemplos de acciones a las que la OEC deba dar prioridad a este respecto.

N.º 2: Trabajar en las sinergias EURES-Europass

Con el objetivo de fomentar las sinergias entre EURES y Europass para ofrecer mejores servicios a los beneficiarios de EURES, deben establecerse vínculos y conexiones más estrechos entre ambos. Los usuarios del portal EURES podrían beneficiarse del acceso a la herramienta Europass como parte de su experiencia como usuarios de EURES; los usuarios de Europass deberían beneficiarse de las oportunidades de empleo que ofrece el portal. Cuando sea posible, se debe trabajar en sinergias adicionales con el portal «Tu Europa».

N.º 3: Seguir apoyando a las ONC en sus esfuerzos de ampliación de la red

La ampliación de la red ha sido una de las prioridades fundamentales de la red EURES desde su creación. Los retos señalados en el anterior informe bienal y en la evaluación *ex post* siguen estando presentes, ya que las ONC aún tienen dificultades para presentar claramente el valor añadido y las principales ventajas de pertenecer a EURES con vistas a una posible admisión en la red EURES. Por consiguiente, la OEC debería seguir apoyando a las ONC para establecer una estrategia para dirigirse a posibles nuevos miembros y socios y seguir desarrollando material de apoyo u organizando actos de aprendizaje mutuo sobre el tema de la admisión.

N.º 4: Reorientar el informe sobre la escasez y el excedente de mano de obra y garantizar que EURES contribuya sistemáticamente a hacer frente a la escasez de mano de obra

La escasez de mano de obra ocupa un lugar cada vez más destacado en la agenda de las políticas de empleo nacionales y europeas, y varias organizaciones informan periódicamente sobre las últimas tendencias. La OEC debe buscar sinergias con los informes y las iniciativas elaborados o promovidos por la Comisión y otras agencias de la UE para evitar solapamientos y contribuir con sus conocimientos especializados. La programación de actividades, por ejemplo, en el ámbito de las Jornadas Europeas de Empleo (en línea), podría orientarse sistemáticamente a abordar la escasez de mano de obra.

N.º 5: Garantizar la granularidad de la correspondencia con la clasificación ESCO

Durante los últimos cuatro años, se han tomado medidas importantes para garantizar la aplicación de la clasificación ESCO transnacional. Sin embargo, los países EURES siguen teniendo dificultades para establecer el nivel de detalle adecuado. Dado que esta correspondencia se utiliza para automatizar la puesta en correspondencia de los CV y las ofertas de empleo en el portal EURES, es imperativo que la correspondencia contenga una diferenciación suficiente en cuanto a capacidades y ocupaciones. Así pues, la OEC, junto con la Comisión, debe velar por que las correspondencias se ajusten a los criterios de calidad definidos y por que se recoja el nivel de detalle requerido en los datos suministrados a EURES.

N.º 6: Invertir en la formación del personal de EURES

La OEC debe aumentar su oferta de formación para el personal de EURES a fin de garantizar su competencia continua y su aprendizaje posterior. El programa de formación debería supervisarse de

forma continua a efectos de calidad, evaluarse y desarrollarse a medida que cambien las necesidades de la red y del mercado de trabajo.

N.º 7: Seguir apoyando la organización de las Jornadas Europeas de Empleo (en línea)

Las Jornadas Europeas de Empleo (en línea) ya se habían llevado a cabo en línea o en modalidad híbrida, incluso antes de la pandemia de COVID-19. Teniendo en cuenta el éxito que estas Jornadas de Empleo siguieron teniendo para los demandantes de empleo y los empleadores, se invita a la OEC a seguir apoyando estos actos y a seguir aprovechando su éxito. La OEC debe dirigir las Jornadas Europeas de Empleo (en línea) a los sectores con escasez de mano de obra.

N.º 8: Seguir optimizando los procedimientos de presentación de informes

A pesar de las limitaciones legales, una de las mejoras que más solicitan las ONC es la integración del ciclo de programación y el Sistema de Medición de Resultados debido a la carga administrativa que suponen para ellas. Mediante el desarrollo de nuevas herramientas informáticas, la OEC debe seguir apoyando a las ONC cuando sea posible, así como desarrollando nuevas formas de facilitar la presentación de informes.

N.º 9: Aumentar la visibilidad del portal y de la marca EURES, seguir explorando nuevos canales de comunicación, desarrollar indicadores clave de rendimiento específicos y aumentar la cooperación con la Comisión

La estrategia de comunicación desarrollada por la OEC resulta útil para aumentar la visibilidad de la red y sus actividades. No obstante, puede buscarse una estrategia de comunicación a más largo plazo, mediante una campaña de comunicación plurianual, para ajustar la coherencia y la eficiencia de los esfuerzos de promoción, pero también para reforzar la imagen de la red a lo largo del tiempo y aumentar la visibilidad del portal EURES. La campaña también podría seguir explorando los beneficios del uso de las nuevas redes sociales, especialmente para dirigirse a los jóvenes. La OEC debe fomentar la definición de indicadores clave de rendimiento adecuados y medir el alcance de la comunicación o las campañas y la atención captada por estas en consonancia con los indicadores oficiales de la Red de Comunicación de la Comisión. Dado que la Comisión está planificando una campaña de comunicación plurianual más amplia, podrían incluirse EURES y mensajes clave sobre sus servicios con el fin de aumentar la visibilidad de EURES a escala europea. Por ejemplo, esta campaña tiene previsto incluir información sobre las sinergias entre EURES y Europass. En particular, la OEC debería finalizar su contribución al mapa de la Comisión de redes de divulgación de la UE en Europa y el EEE⁵².

N.º 10: Consolidar el uso del sistema EU Login

La disminución del número de demandantes de empleo y empleadores registrados exige medidas adicionales para facilitar el acceso al portal EURES.

5.3 Principales conclusiones para la Comisión

Para abordar algunos de los retos de aplicación descritos anteriormente, la Comisión podría seguir las recomendaciones que figuran a continuación:

N.º 1: Sinergias EURES-Europass

La Comisión debería seguir colaborando estrechamente con la OEC para simplificar la experiencia de los usuarios del portal EURES y posiblemente beneficiarse de las sinergias definidas con Europass (véase la anterior recomendación n.º 2 a la OEC).

N.º 2: Campaña de comunicación plurianual

Como se indica en la recomendación n.º 10 a la OEC, puede buscarse una estrategia de comunicación a largo plazo, mediante una campaña de comunicación plurianual, con el fin de mejorar la coherencia y la eficiencia de la labor de promoción de EURES, pero también para reforzar el conocimiento acerca

⁵² Mapa «La Unión Europea en torno a mí». Véase: https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_es.

de la red. En particular, EURES debería incluirse en la campaña de comunicación plurianual global organizada por la Comisión a fin de aumentar la visibilidad de la red EURES y del portal EURES y promover sus servicios a escala europea, tal como propone la Comisión en su informe de seguimiento de la Conferencia sobre el futuro de Europa⁵³.

N.º 3: Aumentar la financiación y la visibilidad para el Plan específico de movilidad EURES y las asociaciones transfronterizas

El Plan específico de movilidad EURES y las asociaciones transfronterizas han resultado ser especialmente importantes, ya que fomentan la inclusión y la libre circulación de los trabajadores entre los países EURES, además de abordar las necesidades específicas del mercado de trabajo. Por lo tanto, garantizar la financiación futura de estos sistemas de movilidad permitiría seguir cosechando esos beneficios y, potencialmente, ejecutar proyectos más innovadores, ambiciosos y de gran alcance que podrían ayudar aún más a los trabajadores y a los empleadores, en particular abordando la escasez de mano de obra y los obstáculos al trabajo transfronterizo.

⁵³ COM(2022) 404 final, Transformar la visión en acciones concretas.