



Bruselas, 17.1.2014
COM(2014) 6 final

2014/0002 (COD)

Propuesta de

REGLAMENTO DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO

relativo a una red europea de servicios de empleo, al acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad y a la mayor integración de los mercados de trabajo

(Texto pertinente a efectos del EEE)

{SWD(2014) 9 final}
{SWD(2014) 10 final}

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. CONTEXTO DE LA PROPUESTA

1.1. Ámbito de la propuesta

La presente propuesta de Reglamento tiene por objetivo mejorar el acceso de los trabajadores a los servicios de apoyo a la movilidad laboral dentro de la UE, lo cual favorecerá una movilidad justa e incrementará las oportunidades de empleo en toda la Unión.

La propuesta sustituye a las disposiciones relativas al intercambio de información sobre las ofertas de empleo, las solicitudes de empleo y los CV en los Estados miembros («compensación») que actualmente figuran en el Capítulo II y en el artículo 38 del Reglamento n° 492/2011¹, y tiene como fundamento jurídico el artículo 46 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea («el Tratado»). Asimismo, establece/restablece la red europea de servicios de empleo, EURES, cuyo objetivo será prestar ayuda en la búsqueda de empleo y la contratación en los Estados miembros. Actualmente existe una red similar en virtud de una Decisión de la Comisión adoptada en 2012². Por consiguiente, tras la adopción del presente Reglamento, la Comisión derogará dicha Decisión relativa al funcionamiento de la actual red EURES.

El artículo 45 del Tratado garantiza la libertad de circulación de los trabajadores dentro de la Unión, y el artículo 46 establece las medidas para hacer realidad esa libertad, en particular garantizando una estrecha cooperación entre los servicios públicos de empleo («SPE»). La Comisión también presentó recientemente una propuesta para establecer una red de SPE³ a fin de ampliar la cooperación y el aprendizaje mutuo basados en el artículo 149 del Tratado. Dicha red abarcará una amplia gama de iniciativas y objetivos en forma de incentivos y es complementaria de la presente propuesta.

1.2. Motivación de la propuesta

La libertad de circulación de los trabajadores es una de las cuatro libertades fundamentales de la Unión Europea y un elemento esencial de la ciudadanía de la UE. El artículo 45 del TFUE consagra el derecho de los ciudadanos de la UE a desplazarse a otro Estado miembro por motivos de trabajo.

La movilidad genera ventajas económicas y sociales. Una mayor movilidad laboral dentro de la UE ampliará las posibilidades de empleo de los trabajadores y ayudará a los empleadores a cubrir puestos de trabajo mejor y más rápidamente. Esto contribuye al desarrollo de un mercado de trabajo europeo con un nivel de empleo elevado (artículo 9 del TFEU).

La movilidad laboral dentro de la UE es relativamente baja si se compara con las dimensiones del mercado de trabajo y la población activa de la UE. La movilidad anual dentro de la anterior EU-27 era del 0,29 %, es decir que se hallaba por debajo de las tasas de Australia, (1,5 % entre 8 Estados) y los Estados Unidos de América (2,4 % entre 50 Estados)⁴. Tan solo

¹ DO L 141 de 27.5.2011, p.1.

² La Decisión de la Comisión 2003/8/CE, de 23 de diciembre de 2002, por la que se aplica el Reglamento (CEE) n° 1612/68 del Consejo por lo que se refiere a la puesta en relación y la compensación de las ofertas y demandas de empleo (DO L 5 de 10.1.2003, p.16) fue derogada por la Decisión de Ejecución 2012/733/UE de la Comisión, de 26 de noviembre de 2012, relativa a la aplicación del Reglamento (UE) n° 492/2011 (DOUE L 328 de 28.11.2012, p.21). Dicha Decisión entrará en vigor el 1.1.2014.

³ COM(2013) 430.

⁴ [Estudios económicos de la OCDE, Unión Europea, marzo de 2012](http://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-european-union-2012_eco_surveys-eur-2012-en) o http://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-european-union-2012_eco_surveys-eur-2012-en

unos 7,5 millones de personas de la población activa europea —de unos 241 millones (es decir, 3,1 %)— son económicamente activas en otro Estado miembro⁵. En la actualidad, las altas tasas de desempleo en algunos Estados miembros coexisten con un elevado número de puestos de trabajo vacantes en otros.

Se ha producido un incremento significativo del número de trabajadores que manifiestan tener la «firme intención» (es decir, la proporción de los que tienen previsto emigrar en los próximos doce meses) de marcharse a trabajar al extranjero⁶. Los registros con EURES indican que hay un incremento del número de personas que buscan un puesto de trabajo al otro lado de las fronteras. Entre 2007 y diciembre de 2013, el número de solicitantes de empleo inscritos en el portal EURES se incrementó, pasando de 175 000 a 1 200 000 entre 2007 y diciembre de 2013, sin un correspondiente incremento de movilidad profesional.

Actualmente, por término medio, solo unas 700 000 personas al año se desplazan a otro Estado miembro para trabajar en él⁷, mientras que las extrapolaciones de las encuestas muestran que aproximadamente 2,9 millones de ciudadanos de la UE desearían hacerlo en los próximos doce meses⁸. Esto representa una movilidad potencial significativa y un reto para la red EURES.

Existen muchas razones por las que el potencial de movilidad laboral dentro de la UE sigue estando desaprovechado y los ciudadanos no ponen en práctica su intención de convertirse en trabajadores móviles. Las encuestas⁹ muestran que las dificultades prácticas más comunes previstas o halladas son la falta de conocimientos lingüísticos pertinentes y las dificultades para encontrar un puesto de trabajo. La UE puede contribuir a salvar esta última dificultad incrementando la sensibilización sobre las oportunidades de empleo en toda la Unión y desarrollando servicios de apoyo adecuados para fomentar las contrataciones dentro de la UE. Esta será la tarea de la red EURES reforzada.

Mientras que el funcionamiento de la red EURES estaba sujeto a algunos cambios a iniciativa de la Comisión, a través de su Decisión de 2012, el capítulo II del Reglamento n° 492/2011, que es el marco regulador europeo para la compensación y el intercambio de información entre los Estados miembros sobre la movilidad laboral dentro de la UE, no se ha modificado desde 1992.

Es necesaria una revisión exhaustiva a fin de reflejar las nuevas pautas de movilidad, la mayor exigencia de una movilidad justa, los cambios en la tecnología de intercambio de datos sobre las ofertas de empleo, el uso de una variedad de canales de contratación por los demandantes de empleo y los empleadores, y un papel cada vez más importante de otros agentes del mercado laboral, junto con los servicios públicos de empleo (SPE) en la prestación de servicios de contratación. Por movilidad justa se entiende una movilidad que se ejerce sobre una base voluntaria y que respeta el Derecho del trabajo y las normas laborales, así como los derechos de los trabajadores dentro de la Unión.

En las Conclusiones del Consejo Europeo de los días 28 y 29 de junio de 2012 sobre el Pacto por el Crecimiento y el Empleo se reconoce la urgencia política de incrementar la movilidad

⁵ Esta cifra excluye a trabajadores que residen en un Estado miembro y trabajan en otro (trabajadores fronterizos).

⁶ Revisión trimestral del empleo y la situación social en la UE, de junio de 2013, a partir de los datos del sondeo de Gallup World.

⁷ Aplicando la tasa anual del 0,29 % a la mano de obra total (241 millones).

⁸ Aplicando los datos del sondeo Gallup World relativos al porcentaje de personas que tienen previsto desplazarse en los próximos doce meses, un 1,2 % en 2011 y 2012, al total de la mano de obra (241 millones).

⁹ Eurobarómetro especial 337 sobre la movilidad geográfica y laboral (2009).

dentro de la UE en un contexto de tasas de desempleo elevadas: «*El portal EURES debería convertirse en un auténtico instrumento europeo de colocación y contratación (...)*». En las Conclusiones del Consejo Europeo de los días 13 y 14 de diciembre de 2012 en relación con el Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento para 2013 y el empleo juvenil, se invita a la Comisión a proponer un nuevo reglamento sobre la red EURES.

En su informe sobre la ciudadanía de la UE 2013¹⁰, la Comisión se comprometió a presentar una iniciativa en 2013 para modernizar EURES, a fin de reforzar el papel y el impacto de los servicios de empleo a nivel nacional y de mejorar la coordinación de la movilidad de la mano de obra en la UE (acción 2). La modernización de EURES también figura en la Comunicación de la Comisión «Libre circulación de los ciudadanos de la UE y de sus familias: cinco medidas clave»¹¹, de 25 de noviembre de 2013, como parte de la acción destinada a ayudar a las autoridades locales de la UE a aplicar sobre el terreno las normas sobre libre circulación (acción 5).

Con arreglo a lo solicitado en las Conclusiones del Consejo Europeo de 28 y 29 de junio de 2012, la red EURES también se ampliará gradualmente para que abarque los períodos de aprendizaje y los períodos de prácticas. El empleo a través de la contratación dentro de la UE para los jóvenes es apoyada por «Tu primer trabajo EURES» (YfEJ). Este programa combina una asistencia personalizada en la búsqueda de empleo con un respaldo financiero para los gastos de viaje relacionados con entrevistas de trabajo, instalación para incorporarse a un empleo etc. La Comisión tiene intención de seguir respaldando estos programas. La propuesta de Reglamento también debería reforzar la capacidad de los servicios de empleo para desarrollar asociaciones dirigidas a generar más contrataciones dentro de la UE para los jóvenes. Para garantizar la coherencia con las iniciativas en curso a escala de la UE, como la Gran Coalición para el Empleo Digital y la Alianza Europea para la Formación de Aprendices, la red EURES también debe promover activamente el desarrollo de estas iniciativas.

1.3. Insuficiencias en la red EURES

En consonancia con el paquete de medidas sobre el empleo¹², en 2012 la Comisión adoptó una Decisión para modernizar y reforzar la red EURES¹³. La Decisión sustituye a la Decisión de 2003 de la Comisión¹⁴, que está dirigida a crear incentivos para reforzar las actividades de puesta en relación de la oferta y la demanda de empleo, de colocación y de contratación en el ámbito de la actual red EURES, entre otras cosas a través de la apertura a los servicios de empleo privado (SEP), si es posible sin modificar la base jurídica (Reglamento nº 492/2011). La Decisión de Ejecución 2012/733/UE de la Comisión entró en vigor el 1 de enero de 2014.

Los hechos revelan que la red EURES, con sus aproximadamente 900 consejeros y una plataforma común para la compensación de las ofertas y las demandas de empleo europeas — el portal EURES— ha ayudado a muchos demandantes de empleo y empleadores a materializar las oportunidades de movilidad. Por lo general, aquellos que hacen uso de este instrumento y que pueden utilizar los servicios que ofrece, lo valoran positivamente.

Ahora bien, es evidente que, tal como funciona actualmente, el instrumento no está suficientemente equipado para alentar nuevas pautas de movilidad justa como parte de las soluciones para los desequilibrios en el mercado de trabajo europeo, en particular debido a la magnitud de la mano de obra de la UE y a la naturaleza del reto en la actual situación

¹⁰ COM(2013) 269 final.

¹¹ COM(2013) 837 final.

¹² COM(2012) 173 final.

¹³ DO L 328 de 28.11.2012, p.21.

¹⁴ DO L 5 de 10.1.2003, p.16.

económica. Se han detectado las siguientes insuficiencias en el funcionamiento de la red EURES:

- un conjunto incompleto de ofertas de empleo y de CV accesibles a nivel de la UE para todos los Estados miembros (transparencia de los mercados de trabajo);
- una capacidad limitada del portal EURES a la hora de hacer corresponder las ofertas de empleo y los CV a nivel de la UE, debido al limitado grado de interoperabilidad semántica de los datos procedentes de los sistemas nacionales sobre ofertas de empleo (potencial de puesta en relación automática);
- un acceso desigual a los servicios de EURES en toda la UE, debido a que los demandantes de empleo y los empleadores no reciben sistemáticamente toda la información necesaria sobre EURES, ni reciben una oferta complementaria en la primera fase de la contratación (integración);
- una disponibilidad limitada para asistir a los demandantes de empleo y a los empleadores que han expresado su interés por la movilidad dentro de la UE en los procesos de puesta en relación, contratación y colocación, en particular en lo que respecta a un mayor acceso al mercado laboral y a la información y el asesoramiento sobre seguridad social (servicios de apoyo);
- un intercambio de información ineficiente entre los Estados miembros sobre la escasez y los excedentes de mano de obra, lo cual dificulta una cooperación práctica más específica en la red EURES (intercambio de información y cooperación).

1.4. Objetivos de la propuesta

El objetivo general es que la red EURES llegue a ser un instrumento eficaz para todo demandante de empleo o empleador interesado en la movilidad laboral dentro de la UE. Sus objetivos específicos son resolver las carencias anteriormente señaladas como sigue:

- teniendo en el portal EURES un repertorio casi completo de las ofertas de empleo, ya que los demandantes de empleo de toda Europa tendrán un acceso instantáneo a esas ofertas, en combinación con una amplia reserva de CV disponibles en la que todos los empleadores registrados podrán consultar para contratar;
- haciendo lo posible para que el portal EURES efectúe una puesta en relación automática entre las ofertas de empleo y los CV procedentes de los Estados miembros, con traducciones a todas las lenguas de la UE y descripciones claras de las capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones adquiridas a escala nacional y sectorial;
- poniendo a disposición de todos los demandantes de empleo o los empleadores que busquen servicios al cliente en el ámbito de la contratación información de base sobre la red EURES, en toda la Unión, y ofreciendo permanentemente el acceso a EURES a toda persona interesada;
- asistiendo a toda persona interesada en la puesta en relación de la oferta y la demanda de empleo, la contratación y la colocación a través de la red EURES;
- contribuyendo al funcionamiento de la red EURES a través del intercambio de información sobre la escasez y el exceso de mano de obra nacional, y a través de una coordinación de las acciones entre Estados miembros.

2. RESULTADOS DE LAS CONSULTAS CON LAS PARTES INTERESADAS Y DE LAS EVALUACIONES DE IMPACTO

2.1. Consultas con los Estados miembros

El punto de partida de la Decisión de 2012 fue la evaluación de 2010 de la red EURES¹⁵. En el marco de la preparación de la Decisión de 2012, se han llevado a cabo consultas con los Estados miembros sobre las deficiencias existentes y las posibles orientaciones futuras para la red EURES. El Comité Consultivo para la Libre Circulación de Trabajadores fue oficialmente consultado sobre el proyecto de Decisión en otoño de 2012. En general, se acogió favorablemente el objetivo principal de la Decisión, a saber, reorientar los servicios de información y orientación general de EURES hacia servicios más centrados en la puesta en relación, la colocación y la contratación. Todos los Estados miembros también se pronunciaron a favor de la idea de un ciclo de programación y de indicadores comunes sobre las actividades de EURES a fin de incrementar la transparencia en los resultados, potenciar el intercambio de información y mejorar la coordinación de las acciones.

Desde entonces, algunos Estados miembros han aclarado en reuniones de expertos sus posiciones sobre el alcance de posibles medidas de aplicación a la luz de las prácticas nacionales y las limitaciones. A raíz de dichas reuniones, se convino en ajustar el enfoque hacia la apertura de la red a prestadores de servicios distintos de los servicios públicos de empleo, a fin de permitir que los Estados miembros tuvieran más tiempo y más libertad de acción en lo que respecta a la forma de desarrollar las asociaciones a escala nacional.

2.2. Consultas con prestadores de servicios

Sobre la base de las consultas anteriormente mencionadas en relación con la red EURES en general, en 2013 se enviaron cuestionarios a fin de examinar las prácticas en lo concerniente al acceso a las ofertas de empleo a escala nacional, al acceso de los demandantes de empleo y los empleadores a la red EURES, y a la organización de actividades de puesta en relación, de colocación y de contratación a través de la red EURES. Las respuestas a dichos cuestionarios confirman las carencias observadas por la Comisión, ya que muestran la gran diversidad existente en los Estados miembros en lo que se refiere a lo siguiente: a) las ofertas de empleo que son objeto de compensación (transparencia de los mercados laborales); b) su situación inicial para activar la puesta en relación automática; c) cómo acceder a la red EURES en la práctica (integración) y d) la prestación real de servicios de apoyo.

2.3. Evaluación de impacto

De conformidad con su política de mejora de la legislación, la Comisión efectuó una evaluación de impacto de las distintas alternativas políticas a fin de resolver las carencias detectadas.

Las distintas alternativas eran: 1) mantener el statu quo; 2) modificar el Reglamento nº 492/2011 en lo que respecta a los poderes de la Comisión sobre la aplicación de las disposiciones del mismo; 3) introducir un nuevo reglamento con todas las nuevas disposiciones y 4) introducir un nuevo reglamento con un mandato específico a la Comisión para intensificar la cooperación entre los servicios de empleo públicos y privados. Se analizaron todas las opciones en relación con el objetivo general de convertir la red EURES en un instrumento eficaz para cualquier demandante de empleo o empleador interesado en la movilidad laboral dentro de la UE.

La evaluación de impacto demuestra que la primera opción daría lugar a retrasos en la reforma emprendida con la Decisión de 2012. La segunda opción permitiría a la Comisión

¹⁵ COM(2010) 731 final.

presentar medidas adecuadas y proseguir el proceso para lograr un instrumento más eficaz, pero, dadas las exigencias existentes en algunos Estados miembros, probablemente no garantizaría el resultado esperado de la Decisión sin cambios en el propio Reglamento 492/2011. La segunda opción tampoco resolvería totalmente las carencias en lo que respecta a la puesta en relación automática, a la integración, a los servicios de apoyo y al intercambio de información y cooperación. Por tanto, la opción preferida es sustituir el Reglamento nº 492/2011 y la Decisión de 2012 por un instrumento independiente que combine todas las disposiciones de ambos instrumentos y resuelva todas las carencias. Dentro de esta opción, se descartaron una serie de alternativas específicas, ya que no eran proporcionadas a los objetivos específicos. En cuanto a la cuarta opción, que añadiría a la opción 3 un mandato que permitiría a la Comisión crear de forma autónoma asociaciones con nuevos servicios de empleo en beneficio de la red EURES en su conjunto, se consideró que iba más allá de lo que era estrictamente necesario en esta fase.

El 5 de diciembre de 2013, el Comité de Evaluación de Impacto (CEI) facilitó un dictamen sobre el proyecto de evaluación de impacto. El dictamen del mencionado Comité, así como la evaluación de impacto final y su resumen, se publican junto con esta propuesta.

3. ASPECTOS JURÍDICOS DE LA PROPUESTA

3.1. Base jurídica

La presente propuesta se basa en el artículo 46 del TFUE, la misma base jurídica que el Reglamento (UE) nº 492/2011, que permite la adopción de reglamentos o directivas con arreglo al procedimiento legislativo ordinario.

3.2. Principios de subsidiariedad y proporcionalidad

Las intenciones del Reglamento propuesto están estrechamente relacionadas con los objetivos establecidos en el artículo 3, apartado 3, del TUE, en virtud del cual la Unión Europea ha establecido un mercado interior basado en una economía social de mercado altamente competitiva, tendente al pleno empleo y al progreso social, en el artículo 9 del TFUE (promoción de un nivel de empleo elevado, garantía de una protección social adecuada) y en el artículo 45 del Tratado («de responder a ofertas efectivas de trabajo [...] en el territorio de los Estados miembros»).

Las distintas medidas específicas de la presente propuesta están estrechamente conectadas entre sí. Se refuerzan mutuamente y, en conjunto, se espera que conviertan la red EURES en un instrumento de primer orden para cualquier demandante de empleo o empleador interesado en la movilidad laboral dentro de la UE. Habida cuenta de que dichas medidas llevan consigo una ampliación de las actuales obligaciones de transparencia, la activación de una puesta en relación automática, la garantía de la igualdad de acceso a la red EURES en toda la Unión, una definición más clara de los servicios prácticos de apoyo y una ampliación de los actuales acuerdos de intercambio de información, se considera que dichas medidas son una respuesta exhaustiva —pero equilibrada— a las diversas carencias del actual marco de cooperación. Esas medidas también son adecuadas a la luz de la situación de los desempleados en los mercados de trabajo, de las necesidades de los demandantes de empleo («firmes intenciones») y de los cambios (tecnológicos) en los mercados de la oferta de empleo y de la contratación.

Cada medida individual está justificada por sí misma como medida que refuerza la libre circulación de los trabajadores contemplada en el artículo 46 del Tratado. Cada medida tiene por objeto mejorar «la estrecha colaboración entre las administraciones nacionales de trabajo» [artículo 46, letra a), del TFUE] y/o rediseñar «los mecanismos adecuados» para poner en relación las ofertas y las demandas de empleo [artículo 46, letra d), del TFUE].

Habida cuenta de que tanto la compensación transfronteriza de las ofertas y las demandas de empleo y los CV como la colocación de los trabajadores resultante presuponen la existencia de un marco común de cooperación entre organizaciones en los distintos Estados miembros, estos últimos no pueden alcanzar por sí solos de manera suficiente los objetivos de la propuesta, de modo que es necesaria una acción a nivel de la UE.

De acuerdo con el principio de proporcionalidad, el presente Reglamento no excede de lo necesario para alcanzar esos objetivos. En aras de la transparencia, los Estados miembros solo tendrán a disposición del portal EURES las ofertas de empleo y los CV que ya estén disponibles a escala nacional. La puesta en relación automática se logrará utilizando simples herramientas de interoperabilidad, y no imponiendo un sistema de clasificación común para su utilización a escala nacional. La integración de los servicios EURES en la actividad de las oficinas de acogida de los servicios de empleo puede lograrse a través de información estándar (en línea y/o en papel) y únicamente tiene lugar en aquellas situaciones en que hay un contacto directo a petición explícita de personas de los grupos destinatarios (por ejemplo, en el caso de una solicitud de servicios al cliente junto con los servicios de empleo). Los servicios de apoyo pueden prestarse a escala nacional a través de una serie de opciones y canales, y su intensidad y ámbito de aplicación pueden supeditarse dependiendo de la situación individual de los demandantes de empleo y de los empleadores. Si bien los Estados miembros compartirán de forma más sistemática la información nacional sobre la escasez y los excedentes de mano de obra y las políticas conexas, las decisiones sobre dichas políticas quedan fuera del ámbito de aplicación del presente Reglamento.

4. INCIDENCIA PRESUPUESTARIA

La presente propuesta no tendrá ninguna incidencia presupuestaria específica para el presupuesto de la UE. Toda actividad que la Comisión Europea lleve a cabo para la red EURES y que requiera recursos humanos y/o financieros se hallará dentro del ámbito de aplicación del Reglamento por el que se establece el Programa de Empleo e Innovación Social «EIS» (2014-2020)¹⁶ y se cubrirá mediante la dotación presupuestaria anual de dicho programa.

Para el período 2014-2020, con cargo a este programa de la UE se financiarán las medidas horizontales, como el portal EURES, el programa común de formación, planes de movilidad específicos, como «Tu primer trabajo EURES» y el desarrollo de la Clasificación Europea de Capacidades/Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO). Durante ese mismo período, las actividades desarrolladas en los Estados miembros y en la UE en relación con la movilidad laboral son subvencionables con cargo al Fondo Social Europeo.

5. DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA PROPUESTA

5.1. Capítulo I — Disposiciones generales

En este capítulo se definen el objeto de la propuesta (artículo 1) y sus conceptos clave (artículo 2).

La propuesta integra en un marco único las disposiciones del capítulo II y el artículo 38 del Reglamento nº 492/2011 y la Decisión 733/2012/UE de la Comisión, relativa a la red EURES.

¹⁶ Reglamento (UE) nº 1296/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de diciembre de 2013, por el que se establece el Programa de la Unión Europea para el Empleo y la Innovación Social («EIS») y por el que se modifica la Decisión nº 283/2010/UE por la que se establece un instrumento europeo de microfinanciación para el empleo y la inclusión social, DO L 347 de 20.12.2013, p. 238.

En la propuesta se hace referencia a los trabajadores y a los empleadores como los grupos destinatarios. Los trabajadores están definidos con referencia a los derechos que el artículo 45 del TFUE confiere a los ciudadanos. A efectos de dichas disposiciones, los trabajadores son ciudadanos que buscan un empleo y tienen derecho a ejercer una actividad por cuenta ajena y ejercer dicha actividad en el territorio de otro Estado miembro. No obstante, también están incluidos los nacionales de terceros países que residan legalmente en un Estado miembro y que tengan derecho a trabajar, siempre que puedan trasladarse a otro Estado miembro.

La propuesta también cubre a estas categorías de ciudadanos cuando buscan un aprendizaje profesional o bien oportunidades de trabajo en prácticas con contrato laboral. A fin de responder a la petición del Consejo Europeo de los días 28 y 29 de junio de 2012, algunos miembros de la red EURES ya están estudiando de manera informal la posibilidad de ampliar el ámbito de aplicación de la red EURES para cubrir los contratos de aprendizaje y los períodos de prácticas. En 2014 se pondrá en marcha un proyecto piloto que, con carácter voluntario, permita a los Estados miembros compartir las ofertas y las demandas de empleo. El objetivo debería ser desarrollar gradualmente el intercambio de información, las ofertas y las demandas en este ámbito, más allá de las situaciones cubiertas por un contrato de trabajo.

5.2. Capítulo II — Establecimiento de la red EURES

Este capítulo restablece la red EURES (artículo 3). Establece su composición (artículo 4, apartado 1) y los respectivos papeles y responsabilidades de a) la Comisión (la Oficina Europea de Coordinación, artículo 6); b) los organismos designados por los Estados miembros para la aplicación del presente Reglamento (las oficinas nacionales de coordinación, artículo 7), y c) las organizaciones participantes en la red EURES como prestadores de servicios (socios de EURES, artículo 9). Al tratarse de una red de asistencia mutua, todas estas organizaciones comparten responsabilidades conjuntas (artículo 4, apartado 2).

La red EURES deberá contribuir a la consecución de los objetivos políticos generales (artículo 5). Como instrumento destinado a facilitar la movilidad laboral dentro de la UE, es una entre muchas soluciones y políticas aplicables para fomentar un elevado nivel de empleo.

El artículo 8 establece el marco en virtud del cual cada Estado miembro autorizará a las organizaciones a participar en la red EURES como socios de EURES, sin perjuicio de la aplicación de criterios comunes mínimos establecidos en el anexo (artículo 8, apartado 4). Esta disposición es el principal vehículo para ampliar la pertenencia a la red EURES en el marco de la presente propuesta.

El objetivo es establecer un mecanismo flexible que permita a los Estados miembros incluir (progresivamente) en la red EURES a tantas organizaciones como consideren oportuno para alcanzar los objetivos de la red EURES:

- En primer lugar, no se facilita definición alguna de una organización candidata, de modo que podría concederse el acceso a un amplio abanico de organizaciones pertinentes, incluidos los servicios de empleo privados o del tercer sector, las organizaciones patronales, los sindicatos, las cámaras de comercio y las organizaciones no gubernamentales de apoyo a los trabajadores migrantes. Todas estas organizaciones podrían contribuir de modo significativo a fomentar la movilidad laboral dentro de la UE de una u otra forma.
- En segundo lugar, habida cuenta de que algunos de estos organismos pueden estar sujetos a restricciones específicas de su mandato, de su forma jurídica o capacidad

administrativa, tienen la posibilidad de elegir participar únicamente en algunas actividades de la red EURES (artículo 9, apartado 1).

- En tercer lugar, estas organizaciones pueden convertirse en socios de EURES en cooperación con otras organizaciones (artículo 8, apartado 6.). El marco permite, pues, una amplia flexibilidad para crear asociaciones a escala nacional y, por tanto, para desarrollar progresivamente un amplio ámbito de acción geográfico y temático, y para prestar servicios a escala nacional que sean proporcionales a los modelos y a las necesidades de movilidad.

El artículo 8, apartado 3, introduce, para los servicios de empleo, un derecho a presentar solicitudes. Este derecho únicamente puede ejercerse en el país en el que los servicios de empleo operan legalmente (principio de territorialidad). Mientras que los servicios públicos de empleo (SPE) seguirán desempeñando un papel destacado en la red EURES (artículo 10), la revisión de las solicitudes por otros tipos de servicios de empleo se deja en manos de cada Estado miembro. Si lo considera necesario, un Estado miembro podrá introducir criterios adicionales a los establecidos en el anexo (artículo 8, apartado 5).

El artículo 11 introduce un organismo de gobernanza único para facilitar la cooperación práctica entre la Comisión y los Estados miembros a efectos del presente Reglamento.

5.3. Capítulo III — Transparencia

En este capítulo se presentan las medidas específicas sobre la transparencia y la puesta en relación automática:

- el suministro, en el portal EURES, de casi todas las ofertas de empleo de toda Europa, con un acceso inmediato a dichas ofertas, en combinación con una amplia reserva de CV que los empleadores inscritos podrán consultar para contratar (artículos 14, 15 y 17);
- hacer lo necesario para que el portal EURES pueda llevar a cabo una buena puesta en relación automática entre las ofertas de empleo y los CV en todos los Estados miembros, con traducciones a todas las lenguas de la UE y con una descripción clara de las capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones adquiridas a escala nacional (artículo 16).

Las disposiciones de este capítulo respaldan explícitamente la ampliación del principio de transparencia a organizaciones distintas a los SPE, en principio a través de la participación voluntaria en la red EURES de los socios de EURES. Además, se anima a los SPE a que creen asociaciones con otras organizaciones pertinentes, basándose en el principio de un acceso fácil al portal EURES (artículo 15, apartado 2) y faciliten la transferencia de información a escala nacional a través de la creación de un centro nacional de operaciones (artículo 15, apartado 5).

Una puesta a disposición de casi todas las ofertas de empleo

En la actualidad, no todos los Estados miembros ponen a disposición del portal EURES todas las ofertas de empleo publicadas y disponibles a escala nacional. El artículo 14, apartado 1, letra a), obligará a los Estados miembros a poner a disposición del portal EURES todas las ofertas de empleo que publiquen a escala nacional y, por tanto, ampliará el ámbito de aplicación del artículo 13 del Reglamento nº 492/2011.

En primer lugar, esto supone la eliminación de cualquier tipo de limitación general administrativa en la transferencia de las ofertas de empleo al portal EURES existentes hasta la

fecha, como las relacionadas con la naturaleza y la duración de los contratos o las intenciones de contratación de los empleadores (artículo 14, apartado 2).

En segundo lugar, se trata de aumentar la reserva de ofertas de empleo existentes: a) disponibles en los SPE a escala local o regional, pero no compartidas a nivel central ni puestas a disposición del portal EURES hasta entonces; b) procedentes de terceros, como servicios de empleo privados, cuando estas se pongan a disposición de los SPE nacionales, en virtud de acuerdos nacionales, y c) procedentes de socios de EURES.

Teniendo en cuenta los progresos tecnológicos relativamente recientes en la web, el número limitado de Estados miembros que hacen uso de esas herramientas y los posibles problemas relativos a la protección de datos, en esta fase no se propone exigir a los Estados miembros que pongan a disposición del portal EURES cualquier dato que hayan obtenido en la red mediante esos motores de búsqueda con arreglo a su Derecho nacional.

Una amplia reserva de demandas de empleo y CV

Actualmente, a escala europea no existe ningún intercambio electrónico automático de CV ni de otra información sobre el perfil de los demandantes de empleo, a pesar del texto del artículo 13 del Reglamento nº 492/2011. En virtud del artículo 14, apartado 1, letra b), en lo sucesivo los Estados miembros deberán comunicar al portal EURES las demandas de empleo y los CV disponibles a escala nacional, a condición de que la persona interesada haya dado su consentimiento para que sean transmitidos al portal EURES.

Esto incluirá la transmisión al portal EURES de los datos facilitados por los demandantes de empleo: a) directamente a los SPE; b) a los SPE, en virtud de acuerdos o convenios de puesta en común de datos entre los SPE y otros servicios de empleo, y c) a socios de EURES. De ese modo, los empleadores inscritos en el portal EURES podrían acceder directamente a una reserva más amplia de CV.

Mecanismos de apoyo para el acceso en línea de los demandantes de empleo y los empleadores

Con objeto de facilitar a los demandantes de empleo y los empleadores la puesta en común de las demandas de empleo, los CV y las ofertas de empleo, se han introducido dos obligaciones: a) el artículo 15 exige que los SPE y otros socios de EURES mejoren el acceso al portal EURES en los portales de búsqueda de empleo que gestionen, y b) el artículo 17 dispone que los SPE y otros socios de EURES que registren sus datos deberán ofrecer a los demandantes de empleo y los empleadores una ayuda adecuada cuando deseen efectuar el registro también en el portal EURES.

Puesta en relación automática

La Comisión Europea está elaborando una clasificación europea de capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones. Si bien su función principal es servir de motor de puesta en relación automática basada en las capacidades en el portal EURES, permitirá la plena interoperabilidad de los datos entre los portales nacionales de búsqueda de empleo en toda Europa.

Desde un punto de vista técnico, para lograr la interoperabilidad a efectos de la puesta en relación automática no es necesaria la armonización de los sistemas de clasificación. Para introducir en el Derecho de la Unión un mecanismo apropiado que permita que todos los Estados miembros desarrollen una puesta en relación transfronteriza automática en los portales nacionales de búsqueda de empleo, el artículo 16 establece simplemente que los Estados miembros harán un inventario inicial a fin de establecer referencias cruzadas entre

todas las clasificaciones nacionales y la clasificación europea. El artículo 16, apartado 3, fija para todos los Estados miembros una fecha de presentación, después de la cual la interoperabilidad de todos los datos debería estar garantizada, a condición de que se utilicen normas técnicas y modelos (artículo 16, apartado 5).

Responsabilidades en relación con la calidad de los datos

La responsabilidad de la calidad de la oferta de empleo, la exactitud de la información que facilita y su conformidad con el Derecho y las normas nacionales corresponde a la organización que facilita dicha información al portal EURES. Para informar a los usuarios del portal de dicha responsabilidad, en él figura una cláusula de exención de responsabilidad de la Comisión. El artículo 14, en su apartado 4, se refiere a la necesidad de dicho Derecho y dichas normas nacionales, mientras que en el apartado 5 se establece el principio de cooperación y de intercambio de información en este ámbito y en su apartado 6 se establece la necesidad de garantizar la trazabilidad de la fuente de la oferta de empleo (hasta la organización que pone a disposición dicha oferta).

5.4. Capítulo IV — Servicios de apoyo

En este capítulo se presentan las medidas específicas relativas a la integración y a los servicios de apoyo:

- para facilitar información general sobre la red EURES en toda la Unión a todo demandante de empleo o todo empleador en busca de servicios al cliente para contratación e información general en materia de contratación y para ofrecer, de forma sistemática, a toda persona interesada el acceso a la red EURES (artículo 19 y artículo 20, apartado 1);
- para ayudar a toda persona interesada en la puesta en relación de la oferta y la demanda, la colocación y la contratación a través de la red EURES (artículo 20, apartados 2 a 4, y artículos 21 a 23).

Las disposiciones de este capítulo respaldan explícitamente la ampliación de la prestación de servicios de apoyo por organizaciones distintas de los SPE, en principio a través de la participación voluntaria en la red EURES por los socios de EURES. Además, se anima a los SPE a que creen asociaciones dirigidas a promover un conjunto coherente de servicios dirigidos a los empleadores en lo que respecta a la movilidad laboral dentro de la UE (artículo 21, apartado 4).

Principios

El artículo 18, en sus apartados 1 y 2, respectivamente, consagra los principios de que los Estados miembros deben garantizar un acceso efectivo a la red EURES en su territorio y desarrollar un enfoque coordinado en lo que se refiere a los servicios de apoyo, teniendo en cuenta su responsabilidad en lo que respecta al régimen de autorizaciones para socios de EURES, el buen funcionamiento de la oficina nacional de coordinación y el papel de los SPE a la hora de prestar un servicio público en este ámbito. En el artículo 18, apartado 3, se enumeran las opciones para una prestación mínima de servicios en el territorio de cada Estado miembro.

El artículo 18, apartado 5, consagra el principio de que los servicios de apoyo a los trabajadores serán gratuitos, mientras que la mayoría de los servicios de apoyo a los empleadores podrán facturarse con arreglo a las prácticas nacionales (artículo 18, apartado 6).

Integración

El artículo 19 y el artículo 20, apartado 1, establecen, respectivamente, que: a) todo trabajador y todo empleador que se inscriba para obtener servicios al cliente en un servicio de empleo en la UE deberá recibir la información básica necesaria sobre lo que EURES puede hacer por él, y b) que todo trabajador sea informado de manera proactiva de que hay una «oferta EURES» de asistencia suplementaria disponible.

Servicios de apoyo

En el marco de la práctica actual, se invita a las organizaciones que se hallan en la red EURES a ofrecer servicios de información, orientación y asesoramiento a los demandantes de empleo y los empleadores, respectivamente, como sigue:

- (...) ayudando y asesorando a los demandantes de empleo interesados en trabajar en el extranjero sobre las ofertas de empleo adaptadas y prestándoles ayuda y asistencia para la redacción de cartas de candidatura y CV, de conformidad con el formato recomendado de CV europeo. Los demandantes de empleo deben tener la posibilidad de registrar sus CV en la base de datos de EURES;
- (...) prestando servicios de información y contratación a los empleadores que deseen contratar a trabajadores de otros países, incluido asesoramiento y ayuda para precisar el perfil de los eventuales candidatos. Deberán promover la base de datos EURES CV como instrumento que permite a los empleadores acceder a los perfiles de las personas que deseen trabajar en el extranjero.

Mediante la Decisión de 2012, se invitó a los Estados miembros a centrarse más en la búsqueda de puesta en relación, colocación y contratación.

Para apoyar una aplicación más coherente dentro de la red EURES, el Derecho de la UE debe especificar los servicios de apoyo que deben facilitarse a los demandantes de empleo y a los empleadores interesados en recibir asistencia en relación con la movilidad laboral dentro de la UE. Los artículos 20 a 23 cubren toda la gama de servicios, desde la información básica y la orientación, hasta una información más personalizada, también sobre seguridad social, así como asistencia después de la contratación.

Servicios de apoyo específicos

Los trabajadores fronterizos se enfrentan a problemas específicos en lo que respecta a la seguridad social, la fiscalidad y los seguros; por consiguiente, requieren una ayuda específica.

Los Estados miembros afectados pueden decidir crear estructuras de cooperación y servicio en las regiones transfronterizas y, si lo hacen, los servicios de apoyo a los trabajadores fronterizos deben prever: a) soluciones de ventanilla única para la comunicación sobre ofertas de empleo, solicitudes de empleo y CV (artículo 15, apartado 6); b) información básica específica (artículo 19, apartado 2), y c) en materia de seguridad social, un acceso en línea integrado (artículo 23, apartado 2) y una asistencia y la remisión a las autoridades competentes en materia de seguridad social (artículo 23, apartado 3).

Una forma específica de estas estructuras de apoyo son las asociaciones transfronterizas. Con la orientación de los SPE de los Estados miembros, podrán reunir en varias agrupaciones de asociaciones, en función de las necesidades del mercado laboral regional transfronterizo, a los servicios públicos de empleo, los empleadores y las organizaciones sindicales, las autoridades locales y otras instituciones relacionadas con el empleo y los problemas de formación profesional en las regiones fronterizas. Las regiones transfronterizas que pueden optar a una estructura de apoyo específica son las cuencas de empleo donde existen niveles significativos de desplazamientos pendulares transfronterizos o un claro potencial para ello.

Acceso no discriminatorio a políticas activas del mercado laboral (PAML)

El artículo 24 establece el principio de que no debe haber discriminación en el acceso a las PAML entre los nacionales que se desplacen dentro del territorio de su propio país y los nacionales que se desplacen a otros Estados miembros (igualdad de trato en caso de movilidad de salida). Ese artículo es el corolario del artículo 5 del Reglamento nº 492/2011, que establece que los trabajadores que busquen un empleo en un Estado miembro deben recibir la misma asistencia concedida en ese Estado miembro a sus propios nacionales (igualdad de trato en caso de movilidad entrante).

5.5. Capítulo V — Relación con las políticas de movilidad

En este capítulo se introduce una medida específica dirigida a:

- apoyar el funcionamiento de la red EURES mediante el intercambio de información sobre los casos de escasez y de excedentes de mano de obra y mediante la coordinación de las acciones en todos los Estados miembros (artículos 25 a 30).

Las disposiciones de este capítulo respaldan explícitamente que la recogida y el análisis de información, de datos y de indicadores pueden ser efectuados por organismos distintos de los SPE, a través de la participación voluntaria de socios de EURES en la red.

Objetivo global del intercambio de información y de la presentación de informes

La finalidad de este capítulo es reforzar los acuerdos existentes para el intercambio de información en la red EURES cuando sea beneficioso para la calidad de los resultados colectivos concretos o la coordinación de las políticas de los Estados miembros.

Actividades relacionadas con el intercambio de información

El artículo 25 recoge una disposición que se acordó en el marco de las negociaciones sobre el programa de la Unión Europea para el Empleo y la Innovación Social (EIS). Esto debería contribuir a integrar en los trabajos de la red EURES el análisis de los datos sobre los flujos y las pautas de movilidad. Dado que esta disposición sería más adecuada en el Reglamento EURES, se propone derogar el artículo correspondiente en el programa EIS (véase el artículo 35).

El artículo 26 introduce la obligación de los Estados miembros de intercambiar información sobre el mercado de trabajo relativa a la movilidad laboral dentro de la UE. Esto ayudará a los Estados miembros a vincular las acciones de la red EURES con el panorama más amplio de las políticas de movilidad.

El artículo 27 pretende animar a todas las organizaciones dentro de la red EURES, es decir, las oficinas de coordinación, los SPE y otros socios de EURES, a compartir de manera abierta y proactiva la información disponible sobre la situación en cada Estado miembro que pudiera ser de utilidad para los trabajadores interesados en la movilidad laboral dentro de la UE. Hasta la fecha, esta información solo es recogida por las oficinas de coordinación y posteriormente se introduce en el portal EURES. Un enfoque ascendente más integrador para compilar este tipo de información será beneficioso para los trabajadores. El resultado puede consolidarse en modelos acordados (artículo 27, apartado 3).

El artículo 28 recoge el planteamiento sobre programación a partir de la Decisión de 2012. El intercambio de información sobre actividades previstas, los recursos y la supervisión entre las oficinas nacionales de coordinación debería reforzar la eficacia del conjunto de la red EURES. Puede contribuir a reforzar las sinergias y el desarrollo de proyectos de contratación conjunta.

Actividades relativas a los informes

El artículo 29 establece la manera de medir los resultados de la red EURES.

El artículo 30 tiene como objetivo continuar el enfoque establecido en el artículo 17 del Reglamento n° 492/2011 de presentar un informe cada dos años sobre la aplicación del capítulo II del Reglamento.

5.6. Capítulo VI – Disposiciones finales

El artículo 31 especifica que todas las medidas previstas en el presente Reglamento deben efectuarse de conformidad con el Derecho de la UE sobre la protección de los datos personales y las medidas nacionales de transposición de dicho Derecho. Habida cuenta de que la Comisión, en su papel de Oficina Europea de Coordinación es uno de los actores, el Reglamento 45/2001 también ha de respetarse.

El artículo 32 prevé una evaluación *ex post* sobre la introducción del Reglamento.

Los artículos 33 y 34 son disposiciones estándar en el Derecho derivado de la UE relativos a la aplicación de los artículos 290 y 291 del TFUE.

El artículo 35 establece las disposiciones que han de derogarse.

El artículo 36 hace hincapié en la existencia de disposiciones transitorias con arreglo a los Tratados de adhesión. Esta disposición es aplicable a la República de Croacia.

Propuesta de

REGLAMENTO DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO

relativo a una red europea de servicios de empleo, al acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad y a la mayor integración de los mercados de trabajo

(Texto pertinente a efectos del EEE)

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y, en particular, su artículo 46,

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

Previa transmisión del proyecto de acto legislativo a los parlamentos nacionales,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo¹⁷,

Visto el dictamen del Comité de las Regiones¹⁸,

Previa consulta al Supervisor Europeo de Protección de Datos,

De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario,

Considerando lo siguiente:

- (1) La libre circulación de los trabajadores es una libertad fundamental de los ciudadanos de la Unión y uno de los pilares del mercado interior de la Unión, consagrada en el artículo 45 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea («el Tratado»). Su aplicación está detallada en el Derecho de la Unión dirigido a garantizar el pleno ejercicio de los derechos conferidos a los ciudadanos de la Unión y a los miembros de sus familias.
- (2) La libre circulación de trabajadores es un elemento clave para el desarrollo de un mercado laboral de la Unión más integrado que permita la movilidad de los trabajadores desde zonas con un elevado nivel de desempleo a zonas caracterizadas por una escasez de mano de obra. También contribuye a hallar las capacidades adecuadas para puestos vacantes y superar los estrangulamientos del mercado de trabajo.
- (3) El Reglamento nº 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión (texto codificado)¹⁹ ha establecido mecanismos para la compensación y el intercambio de información, y la Decisión de Ejecución de la Comisión de 26 de noviembre de 2012 ha establecido disposiciones relativas al funcionamiento de una red denominada EURES (Servicios europeos de empleo), de conformidad con lo dispuesto en dicho Reglamento. Es necesaria una revisión exhaustiva de dicho marco regulador a fin de reflejar las nuevas pautas de movilidad, la mayor exigencia de movilidad justa, los

¹⁷ DO C de, p. .

¹⁸ DO C de, p. .

¹⁹ DO L141 de 27.5.2011, p.1.

cambios en la tecnología de intercambio de datos sobre vacantes, el uso de una variedad de canales de contratación por los demandantes de empleo y los empleadores, y un papel cada vez más importante de otros agentes del mercado laboral, junto con los servicios públicos de empleo (SPE) en la prestación de servicios de contratación.

- (4) A fin de ayudar a los trabajadores que gocen del derecho a la libre circulación a ejercer de modo efectivo ese derecho, la ayuda de conformidad con el presente Reglamento está abierta a cualquier ciudadano de la Unión que tenga derecho a acceder a una actividad por cuenta ajena y a los miembros de su familia, de conformidad con el artículo 45 del Tratado. Los Estados miembros deben conceder el mismo acceso a todo nacional de un tercer país que, en este ámbito, tenga, en virtud del Derecho nacional o de la Unión, una igualdad de trato con respecto a sus propios ciudadanos.
- (5) Para hacer efectiva la libre circulación de todos los trabajadores a través de una movilidad laboral voluntaria y justa dentro de la Unión, la creciente interdependencia entre los mercados de trabajo requiere una mayor colaboración entre los servicios de empleo, de conformidad con el artículo 46, letra a), del Tratado y, por consiguiente, es conveniente establecer un marco común de cooperación entre los Estados miembros y la Comisión en lo que respecta a la movilidad laboral dentro de la Unión. Es necesario que ese marco agrupe las ofertas de empleo de toda la Unión y permita responder a ellas («compensación»), defina el suministro de los correspondientes servicios de apoyo a los trabajadores y a los empleadores y prevea un enfoque común para compartir la información necesaria para facilitar esa cooperación.
- (6) En el «Pacto para el crecimiento y el empleo», el Consejo Europeo pidió que se estudiara la posibilidad de ampliar la red EURES a las ofertas aprendizaje y de períodos de práctica; estos pueden incluirse dentro del ámbito de aplicación del presente Reglamento, a condición de que las personas de que se trate se consideren trabajadores desde el punto de vista de los derechos conferidos a los ciudadanos en virtud del artículo 45 del Tratado. Debe introducirse un intercambio apropiado de información general sobre la movilidad para el aprendizaje y los períodos de prácticas en la Unión y debería desarrollarse una asistencia adecuada a los candidatos a dichos puestos, basándose en un mecanismo de compensación de las ofertas, una vez que dicha compensación se haya considerado factible, de conformidad con las normas establecidas en la materia y con el debido respeto de las competencias de los Estados miembros.
- (7) Es necesario que la compensación de la oferta y la demanda de empleo, los servicios de apoyo y el intercambio de información sobre la movilidad laboral dentro de la Unión se lleve a cabo de forma más coherente. Por consiguiente, es preciso que la red EURES forme parte del marco común de cooperación entre los Estados miembros y la Comisión. Deben determinarse las funciones y responsabilidades de los distintos actores que participan en la red, como la Comisión Europea («la Oficina Europea de Coordinación»), los organismos designados por los Estados miembros para adoptar medidas a escala nacional («las oficinas nacionales de coordinación») y las organizaciones que asisten a los demandantes de empleo y los empleadores («socios de EURES»).
- (8) La cooperación transnacional y transfronteriza y el apoyo a todas las organizaciones que trabajan para EURES en los Estados miembros resultarían más fáciles si hubiera una estructura a nivel de la Unión («la Oficina Europea de Coordinación») que facilitara información, actividades de formación, herramientas y orientación. Esa estructura también debe ser responsable del desarrollo del portal europeo de la

movilidad profesional (portal EURES), la plataforma informática común. Para orientar su trabajo, deben elaborarse programas de trabajo plurianuales en coordinación con los Estados miembros.

- (9) Los Estados miembros deben establecer oficinas de coordinación a escala nacional para prestar apoyo general y asistencia a todas las organizaciones que operan en su territorio para EURES y apoyar la cooperación con sus homólogos de los demás Estados miembros y con la Oficina Europea de Coordinación. Esas oficinas de coordinación deben tener, en particular, como tarea tramitar las reclamaciones y los problemas relacionados con las ofertas de empleo, así como comprobar el cumplimiento de las normas sobre la movilidad voluntaria y justa dentro de la Unión.
- (10) La participación de los interlocutores sociales en la red EURES contribuye, en particular, al análisis de los obstáculos a la movilidad, así como a la promoción de la movilidad laboral voluntaria y justa dentro de la Unión, incluidas las regiones transfronterizas. Conviene, pues, que los representantes de los interlocutores sociales a nivel de la Unión participen en la estructura de gobernanza global de la red EURES, mientras que las organizaciones nacionales de empleadores y los sindicatos pueden solicitar convertirse en socios de EURES.
- (11) Conviene que la composición de la red EURES respecto de otras organizaciones distintas de las anteriormente mencionadas sea flexible para poder adaptarse a la evolución cambiante de los mercados en lo que respecta a los servicios de contratación. La aparición de una variedad de servicios de empleo unida a la reformulación de papel de los SPE en lo que respecta a los servicios de contratación nacional inducen a pensar que es necesario un esfuerzo concertado por parte de los Estados miembros y la Comisión Europea para abrir la red EURES, como principal instrumento de la Unión para prestar servicios de contratación dentro de la Unión.
- (12) Una ampliación de los miembros de la red EURES lleva consigo beneficios sociales, económicos y financieros. Mejora la eficiencia en la prestación de servicios al facilitar las asociaciones y al reforzar la complementariedad y mejorar la calidad. Asimismo, incrementa la cuota de mercado de la red EURES, ya que los nuevos miembros proporcionan ofertas de empleo, demandas de empleo y curriculum vitae (CV). La cooperación transnacional y transfronteriza, que es un elemento clave del funcionamiento de la red EURES, podría generar formas innovadoras de aprendizaje y cooperación entre los servicios de empleo, incluida la relativa a las normas de calidad para las ofertas de empleo y los servicios de apoyo. Por tanto, la red EURES incrementaría su importancia como uno de los principales instrumentos de la Unión a disposición de los Estados miembros y de la Comisión Europea para apoyar medidas concretas dirigidas a alcanzar un nivel elevado de empleo en la Unión.
- (13) En consonancia con las competencias de los Estados miembros en la organización de los mercados de trabajo, conviene que ellos mismos sean los responsables de autorizar la participación de organizaciones como socios de EURES en el ámbito de la red EURES, cada uno en su propio territorio. Las autorizaciones deben ser objeto de unos criterios mínimos comunes y de un conjunto limitado de normas básicas sobre el proceso de autorización, a fin de garantizar la transparencia y la igualdad de oportunidades al incorporarse a la red EURES, sin perjuicio de la flexibilidad necesaria para tener en cuenta la diversidad de modelos nacionales y de formas de cooperación entre los servicios públicos de empleo y otros actores del mercado de trabajo en los Estados miembros.

- (14) Uno de los objetivos de la red EURES es apoyar la movilidad laboral dentro de la Unión y, por consiguiente, los criterios comunes mínimos para autorizar a organizaciones a participar en la red deberían incluir el requisito de que dichas organizaciones se comprometan a respetar plenamente las normas laborales y los requisitos legales aplicables.
- (15) Para garantizar un equilibrio adecuado entre el actual funcionamiento de la red EURES, que se basa en una larga cooperación entre los SPE, y el objetivo de abrir la red EURES a nuevas organizaciones, conviene establecer las disposiciones necesarias para reconocer la posición específica de los SPE en la red EURES. Debe introducirse un período transitorio tras el cual la participación de los SPE también esté sujeta a la plena aplicación de los criterios comunes mínimos. Los Estados miembros deben garantizar que los SPE cumplen los criterios comunes mínimos y las obligaciones impuestas por el presente Reglamento.
- (16) Para comunicar información fiable y actualizada a los trabajadores y a los empleadores sobre los distintos aspectos de la movilidad laboral dentro de la Unión, la red EURES debe cooperar con otros organismos, servicios y redes de la Unión que facilitan la movilidad e informan a los ciudadanos sobre los derechos que les confiere el Derecho de la Unión, por ejemplo el portal «Tu Europa», el Portal Europeo de la Juventud y SOLVIT, así como con las organizaciones responsables del reconocimiento de las cualificaciones profesionales y los organismos responsables de la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo de la igualdad de trato de los trabajadores, designados de conformidad con la Directiva./2013/UE [del Parlamento Europeo y del Consejo sobre medidas para facilitar el ejercicio de los derechos conferidos a los trabajadores en el contexto de la libertad de circulación de los trabajadores].
- (17) El derecho a la libertad de circulación lleva consigo la necesidad de establecer los medios para apoyar la compensación, es decir, el intercambio de ofertas de empleo, solicitudes de empleo y CV, con objeto de que el mercado de trabajo sea totalmente accesible tanto para los trabajadores como para los empleadores, con arreglo al artículo 46, letra d), del Tratado; por consiguiente, conviene que la Comisión establezca a nivel de la Unión una plataforma informática común. Garantizar este derecho significa dar a los trabajadores la posibilidad efectiva de acceder a todas las oportunidades de empleo en toda la Unión.
- (18) La plataforma informática común agrupa las ofertas de empleo y permite presentar una candidatura para las mismas, poniendo automáticamente en relación los datos de los demandantes de empleo con los empleadores según diversos criterios y niveles, de modo que debería facilitar la consecución de un equilibrio en el mercado de trabajo de la Unión, lo cual debería garantizar un nivel de empleo elevado y contribuir a evitar riesgos graves para el nivel de vida y el nivel de empleo en los distintos sectores y regiones.
- (19) La obligación legal de garantizar la calidad intrínseca y técnica de la información puesta a disposición de la plataforma informática común, en particular en lo que respecta a los datos sobre ofertas de empleo, incumbe a las organizaciones que comunican dichos datos, con arreglo al Derecho y/o a las normas adoptadas por los Estados miembros. Es conveniente que la Comisión facilite la cooperación con vistas a una detección precoz de cualquier fraude o abuso en lo que respecta al intercambio de información a escala europea.
- (20) Un sistema común de clasificación de capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones es uno de los instrumentos más importantes para la presentación de

candidaturas en línea en la Unión; por consiguiente, es necesario desarrollar la cooperación entre los Estados miembros y la Comisión Europea para alcanzar la interoperabilidad y la correspondiente puesta en relación automática al otro lado de las fronteras, incluso a través del establecimiento de referencias cruzadas entre el sistema común y los sistemas nacionales de clasificación. En este contexto, conviene asimismo utilizar otros modelos e instrumentos que garanticen la comparabilidad y la transparencia de las capacidades y las cualificaciones, como el Marco Europeo de Cualificaciones y el marco único para la transparencia de las cualificaciones y competencias (Europass).

- (21) Conviene definir un enfoque común en lo que respecta a los servicios prestados por las organizaciones («servicios de apoyo») que participen en la red EURES; asimismo, debe garantizarse cuanto sea posible la igualdad de trato de los trabajadores y los empleadores que pidan ayuda en lo que respecta a la movilidad de la mano de obra dentro de la Unión, con independencia del lugar de la Unión donde se encuentren; por consiguiente, conviene establecer principios y normas en lo que respecta a la disponibilidad de los servicios de apoyo en el territorio de cada uno de los Estados miembros. Este enfoque común se refiere asimismo a los períodos de aprendizaje y de prácticas considerados como trabajo.
- (22) Una gama más amplia y más completa de ayudas en relación con las posibilidades de movilidad de la mano de obra dentro de la Unión beneficiará a los trabajadores, y además permitirá mejorar el potencial de la red EURES para proporcionar ayuda a los trabajadores a lo largo de su vida laboral, garantizando sus períodos de transición y sus carreras profesionales.
- (23) Los servicios de apoyo contribuirán a reducir los obstáculos a que se enfrentan los demandantes de empleo a la hora de ejercer sus derechos como trabajadores que el Derecho de la Unión les confiere, así como a aprovechar mejor todas las oportunidades de empleo, asegurando así unas mejores perspectivas de empleo individual.
- (24) Un conocimiento profundo de la demanda de mano de obra en lo que se refiere a las ocupaciones, los sectores y las necesidades de los empleadores sería beneficioso para el derecho a la libre circulación de trabajadores dentro de la Unión; por tanto, conviene que los servicios de apoyo incluyan una buena asistencia a los empleadores, en particular las pequeñas y medianas empresas. Unas estrechas relaciones de trabajo entre los servicios de empleo y los empleadores incrementarán el conjunto de ofertas de empleo y de colocaciones de candidatos adecuados, así como unos itinerarios seguros para los demandantes de empleo, en particular los pertenecientes a grupos vulnerables, y mejorarán los datos sobre el mercado laboral.
- (25) Los servicios de apoyo comunes a todos los Estados miembros deben determinarse sobre la base del consenso emergente en lo que respecta a las mejores prácticas de los Estados miembros en materia de información, orientación y asesoramiento a los demandantes de empleo y los empleadores.
- (26) Los servicios de apoyo a los trabajadores están vinculados al ejercicio de su libertad fundamental de circulación con arreglo al Derecho de la Unión; por tanto, deberían ser gratuitos. Sin embargo, los servicios de apoyo a los empleadores pueden estar sujetos al pago de una tasa, de conformidad con las prácticas nacionales.
- (27) Se debe prestar especial atención al apoyo a la movilidad en las regiones transfronterizas y a la prestación de servicios a los trabajadores fronterizos que residen

en un Estado miembro y trabajan en otro, de modo que tienen que hacer frente a prácticas y sistemas jurídicos nacionales diferentes y a obstáculos fiscales, legales o administrativos a la movilidad. Los Estados miembros pueden elegir poner en marcha estructuras de apoyo específico para facilitar este tipo de movilidad; en el marco de la red EURES, es conveniente que dichas estructuras se ocupen de las necesidades específicas en relación con la información, la orientación, la puesta en correspondencia transfronteriza entre la oferta y la demanda de trabajo y las consiguientes colocaciones.

- (28) La transparencia de los mercados de trabajo y la adecuada puesta en relación de las capacidades son condiciones previas para la movilidad laboral dentro de la Unión. Un mejor equilibrio entre la oferta y la demanda de trabajo puede lograrse mediante la creación, a escala de la Unión, de un sistema eficaz de intercambio de información sobre los excedentes y las carencias de mano de obra nacionales y sectoriales; dicho sistema ha de ser creado conjuntamente por los la Comisión y los Estados miembros, y estos últimos lo utilizarán como base para elaborar sus políticas de movilidad y respaldar la cooperación práctica dentro de la red EURES.
- (29) La libre circulación de los trabajadores y los altos niveles de empleo están estrechamente relacionados entre sí, y obligan a los Estados miembros a desarrollar políticas de apoyo a la movilidad que respalden un mejor funcionamiento de los mercados de trabajo en la Unión. Las políticas de movilidad de los Estados miembros deben considerarse como parte de sus políticas sociales y de empleo.
- (30) Debe establecerse un ciclo de programación para apoyar la coordinación de las medidas en materia de movilidad dentro de la Unión. Para ser eficaz, la programación de los planes de actividad de los Estados miembros deben tener en cuenta los datos sobre los flujos y las pautas de movilidad, el análisis de los datos existentes y de las previsiones en lo que respecta a los excedentes y a la escasez de mano de obra, así como la experiencia y las prácticas de contratación en el marco de la red EURES; además, debería comprender una revisión de los recursos existentes y de las herramientas a disposición de las organizaciones en el Estado miembro para facilitar la movilidad laboral dentro de la UE.
- (31) La puesta en común, por los Estados miembros, de los proyectos de planes de actividad en el marco del ciclo de programación debería permitir a las oficinas nacionales de coordinación, que actúan en nombre de los Estados miembros, y a la Oficina Europea de Coordinación dirigir los recursos de la red EURES a las acciones y los proyectos adecuados, y de esa forma orientar el desarrollo de la red EURES como un instrumento más centrado en los resultados, que responda a las necesidades de los trabajadores según la dinámica de los mercados de trabajo.
- (32) Para obtener información adecuada que permita medir los resultados de la red EURES, deben establecerse indicadores comunes. Esos indicadores deberían servir de guía a las organizaciones participantes en la red EURES a la hora de determinar sus resultados y deberían ayudar a evaluar los progresos realizados con respecto a los objetivos fijados para la red EURES en su conjunto, incluidos los relativos a su contribución a la aplicación de una estrategia coordinada para el empleo, de conformidad con el artículo 145 del Tratado.
- (33) Siempre que las medidas del presente Reglamento contemplen el tratamiento de datos personales, dicho tratamiento debe efectuarse de conformidad con el Derecho de la UE

relativo a la protección de los datos personales²⁰, así como con las medidas nacionales de ejecución.

- (34) El presente Reglamento respeta los derechos fundamentales y observa los principios reconocidos, en particular, en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, tal como menciona el artículo 6 del Tratado de la Unión Europea.
- (35) Dado que el objetivo del presente Reglamento —a saber, establecer un marco común para la cooperación entre los Estados miembros a fin de agrupar las ofertas de empleo y de permitir responder a ellas y facilitar la consecución de un equilibrio entre la oferta y la demanda en el mercado de trabajo— no puede ser alcanzado de manera suficiente por los Estados miembros, sino que, por razón de las dimensiones y de los efectos de la acción, puede alcanzarse mejor a escala de la Unión, esta puede adoptar medidas, conforme al principio de subsidiariedad consagrado en el artículo 5 del Tratado de la Unión Europea. De conformidad con el principio de proporcionalidad enunciado en dicho artículo 5, el presente Reglamento no excede de lo necesario para alcanzar ese objetivo.
- (36) Los poderes para adoptar actos delegados de conformidad con el artículo 290 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea deben delegarse en la Comisión, con el fin de garantizar que las obligaciones impuestas a los Estados miembros en lo que respecta a la autorización de las organizaciones a participar en la red EURES como socios de EURES y al suministro de indicadores comunes sobre el funcionamiento de estas organizaciones pueden modificarse a la luz de la experiencia adquirida con su aplicación, o con el fin de tener en cuenta la evolución de las necesidades del mercado laboral. Reviste especial importancia que la Comisión lleve a cabo las consultas oportunas durante la fase preparatoria, en particular con expertos. Al preparar y elaborar actos delegados, la Comisión debe garantizar que los documentos pertinentes se transmitan al Parlamento Europeo y al Consejo de manera simultánea, oportuna y adecuada.
- (37) Con el fin de garantizar unas condiciones uniformes para la aplicación de las normas técnicas y los formatos aplicables a la compensación y a la puesta en relación automática, así como los modelos y procedimientos para compartir la información entre los Estados miembros, han de conferirse competencias de ejecución a la Comisión. Dichas competencias deben ejercerse de conformidad con el Reglamento (UE) n° 182/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de febrero de 2011, por el que se establecen las normas y los principios generales relativos a las modalidades de control por parte de los Estados miembros del ejercicio de las competencias de ejecución por la Comisión.

²⁰

En particular la Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 1995, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (DO L 281 de 23.11.1995, p. 31), y el Reglamento (CE) n° 45/2001 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2000, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales por las instituciones y los organismos comunitarios y a la libre circulación de estos datos (DO L 8 de 12.01.2001, p. 1).

HAN ADOPTADO EL PRESENTE REGLAMENTO:

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1

Objeto

1. El objetivo del presente Reglamento es facilitar el ejercicio del derecho a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión, de conformidad con el artículo 45 del TFUE, estableciendo un marco común para la cooperación entre los Estados miembros y la Comisión.
2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1, el presente Reglamento establece objetivos, principios y normas en materia de
 - a) cooperación entre los Estados miembros y la Comisión en lo que respecta al intercambio de datos sobre las ofertas de empleo, las solicitudes de empleo y los CV, así como a la colocación de los trabajadores en puestos de trabajo;
 - b) las acciones llevadas a cabo por y entre Estados miembros para facilitar la consecución de un equilibrio entre la oferta y la demanda en el mercado de trabajo de la Unión, con vistas a la promoción de un alto nivel de empleo;
 - c) el funcionamiento de una red europea de servicios de empleo entre los Estados miembros y la Comisión;
 - d) la movilidad relacionada con los servicios de apoyo que deben facilitarse a los trabajadores y los empleadores.

Artículo 2

Definiciones

A efectos del presente Reglamento, se entenderá por:

- a) «servicios públicos de empleo»: las organizaciones de los Estados miembros, como parte de los ministerios pertinentes, los organismos públicos o los entes de Derecho público que sean responsables de aplicar las políticas activas del mercado laboral y de prestar servicios de empleo de interés público;
- b) «servicios de empleo»: toda persona física o jurídica legalmente establecida en un Estado miembro que proporcione servicios que permitan a los demandantes de empleo encontrar un empleo y a los empleadores contratar a trabajadores;
- c) «oferta de empleo»: toda propuesta de empleo, incluso para los períodos de aprendizaje y de prácticas considerados como trabajo;
- d) «compensación»: el intercambio de información y el tratamiento de ofertas de empleo, solicitudes de empleo y CV;
- e) «plataforma informática común»: la infraestructura informática y las plataformas correspondientes establecidas a escala europea a efectos de compensación;
- f) «colocación», por los servicios de empleo, de un trabajador en un puesto ofrecido por un empleador o «contratación» de un trabajador por un empleador: la prestación de servicios para mediar entre la oferta y la demanda, con el objetivo de cubrir una oferta de empleo;

- g) «trabajador fronterizo»: toda persona que realice una actividad por cuenta ajena en un Estado miembro y resida en otro Estado miembro al que en principio regrese a diario o al menos una vez por semana.

CAPÍTULO II

ESTABLECIMIENTO DE LA RED EURES

Artículo 3 **Establecimiento**

El presente Reglamento establece una red europea de servicios de empleo («la red EURES»).

Artículo 4 **Composición, funciones y responsabilidades conjuntas**

1. La red EURES incluye las siguientes categorías de organizaciones:
 - a) La Comisión Europea, que se encarga de asistir a la red EURES para llevar a cabo sus actividades a través de la Oficina Europea de Coordinación;
 - b) Los miembros de EURES, que son los organismos designados por los Estados miembros como responsables de la aplicación del presente Reglamento en el Estado miembro de que se trate, es decir, las oficinas nacionales de coordinación;
 - c) los socios de EURES, que son organizaciones habilitadas por los Estados miembros para proporcionar a escala nacional, regional y/o local servicios de apoyo en el ámbito de la compensación y/o servicios de apoyo a los trabajadores y a los empleadores.
2. En el marco de sus respectivas funciones y responsabilidades, todas las organizaciones participantes en la red EURES promoverán activamente, en estrecha cooperación, las oportunidades de movilidad laboral dentro de la Unión y tratarán de mejorar los medios que permitan a los trabajadores y los empleadores aprovechar dichas oportunidades a escala local, regional, nacional y europea.

Artículo 5 **Objetivos**

La red EURES contribuye a la consecución de los siguientes objetivos:

- a) facilitar el ejercicio de los derechos conferidos por el artículo 45 del Reglamento (UE) n° 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión²¹;
- b) la aplicación de la estrategia coordinada para el empleo, de conformidad con el artículo 145 del TFUE;
- c) mejorar el funcionamiento y la integración de los mercados de trabajo en la Unión;
- d) incrementar la movilidad geográfica y profesional voluntaria en la Unión sobre una base equitativa;
- e) inclusión e integración social de las personas excluidas del mercado laboral.

²¹ DO L141 de 27.5.2011, p.1.

Artículo 6

Responsabilidades de la Oficina Europea de Coordinación

1. La Oficina Europea de Coordinación se encargará, en particular, de lo siguiente:
 - a) la formulación de un marco coherente y el apoyo horizontal en beneficio de la red EURES, incluyendo:
 - i) la operación y el desarrollo de un portal europeo de la movilidad profesional («el portal EURES»), y los correspondientes servicios informáticos, incluidos los sistemas y procedimientos para el intercambio de ofertas de empleo, solicitudes de empleo, CV y documentos justificativos, como los pasaportes de capacidades y similares, y otra información, en cooperación con otros servicios o redes europeas de información y asesoramiento pertinentes de la Unión;
 - ii) actividades de información y de comunicación;
 - iii) un programa de formación común para el personal de EURES.
 - iv) facilitación de la creación de redes, el intercambio de buenas prácticas y el aprendizaje mutuo en la red EURES;
 - b) el análisis de la movilidad geográfica y laboral;
 - c) el desarrollo de un marco adecuado para la cooperación y la compensación en la Unión sobre los períodos de aprendizaje y de prácticas, de conformidad con las disposiciones del presente Reglamento;
 - d) el seguimiento y la evaluación de las actividades de EURES y sus resultados en materia de empleo, en cooperación con los miembros de EURES.
2. Sus programas de trabajo plurianuales se redactarán en consulta con el Grupo de Coordinación de EURES contemplado en el artículo 11.

Artículo 7

Responsabilidades de las oficinas nacionales de coordinación

1. Cada oficina nacional será responsable de lo siguiente:
 - a) la cooperación con la Comisión y los demás Estados miembros en lo que respecta a la compensación dentro del marco establecido en el capítulo III;
 - b) la organización del trabajo de EURES en el Estado miembro, en particular la prestación de servicios de apoyo de conformidad con las disposiciones del capítulo IV;
 - c) la coordinación de las acciones llevadas cabo por el Estado miembro de que se trate y con otros Estados miembros, con arreglo a lo dispuesto en el capítulo V.
2. La oficina nacional de coordinación también organizará la aplicación a escala nacional de las actividades horizontales de apoyo prestadas por la Oficina Europea de Coordinación previstas en el artículo 6, si procede en estrecha cooperación con esta última y con otras oficinas nacionales de coordinación. Las actividades horizontales de apoyo serán, en particular:
 - a) a efectos de publicación (también en el portal EURES), la recogida y validación de información sobre socios de EURES establecidos en su territorio nacional, sus actividades y el alcance de los servicios de apoyo que prestan a los trabajadores y los empleadores;

- b) la realización de actividades de formación preparatoria relativa al funcionamiento de EURES, la selección del personal para participar en el programa de formación común y en las actividades de aprendizaje mutuo;
 - c) la recogida y el análisis de los datos relativos a los artículos 28 y 29.
3. A efectos de publicación, también en el portal EURES, en interés de los trabajadores y de los empleadores, la oficina nacional de coordinación validará, actualizará periódicamente y difundirá con la debida antelación información y orientación disponible a escala nacional sobre:
- a) las condiciones de vida y de trabajo;
 - b) los procedimientos administrativos en lo que respecta al empleo.
 - c) las normas aplicables a los trabajadores;
 - d) los períodos de aprendizaje y de prácticas;
 - e) cuando proceda, la situación de los trabajadores fronterizos, en particular en las regiones transfronterizas.

En su caso, la oficina nacional de coordinación podrá validar y difundir la información en colaboración con otras redes y servicios de información y asesoramiento, y con organismos adecuados a escala nacional, incluida la mencionada en el artículo 5 de la Directiva 2013/.../UE del Parlamento Europeo y del Consejo sobre medidas para facilitar el ejercicio de los derechos conferidos a los trabajadores en el contexto de la libre circulación de los trabajadores²².

4. La oficina nacional de coordinación prestará apoyo general a las organizaciones que participan en su territorio en la red EURES en lo que respecta a la colaboración con sus homólogos de otros Estados miembros. Esto incluye apoyo en caso de reclamaciones relacionadas con ofertas de empleo y contrataciones EURES, así como la cooperación con autoridades públicas, como las inspecciones de trabajo.
5. La oficina nacional de coordinación promoverá la colaboración con las partes interesadas, como los servicios de orientación profesional, las universidades, las cámaras de comercio y las organizaciones que participan en regímenes de aprendizaje y de períodos de prácticas.
6. Cada Estado miembro velará por que su oficina nacional de coordinación obtenga el personal y otros recursos necesarios para realizar sus tareas, tal como se definen en el presente Reglamento.
7. La oficina nacional de coordinación estará dirigida por un coordinador nacional que sea miembro del grupo de coordinación contemplado en el artículo 11.

Artículo 8 ***Autorización de los socios de EURES***

1. Cada Estado miembro creará un sistema para autorizar a los socios de EURES a participar en la red EURES, a supervisar sus actividades y a comprobar que respetan el Derecho nacional y de la Unión en la aplicación del presente Reglamento. Este sistema deberá ser transparente y proporcionado, y deberá respetar los principios de igualdad de trato a las organizaciones solicitantes y las garantías procesales.

²² COM(2013) 236 final.

2. Los Estados miembros informarán a la Oficina Europea de Coordinación sobre los sistemas nacionales que hayan establecido y sobre los socios de EURES que han autorizado a participar en la red EURES.
3. Los servicios de empleo que operen legalmente en un Estado miembro podrán solicitar en dicho Estado miembro participar en la red EURES como socio de EURES, en las condiciones establecidas en el presente Reglamento y en el sistema establecido por dicho Estado miembro.
4. Los socios de EURES están autorizados a participar en la red EURES con arreglo a los criterios comunes mínimos establecidos en el anexo.
5. Los criterios comunes mínimos se entenderán sin perjuicio de la aplicación por un Estado miembro de los requisitos o criterios adicionales que se consideren necesarios en el Estado miembro a efectos de la correcta aplicación de las normas aplicables a las actividades de los servicios de empleo y de la gestión eficaz de las políticas del mercado de trabajo en su territorio nacional. En aras de la transparencia, esos criterios y requisitos son parte de los sistemas a que se refiere el apartado 1.
6. Los socios de EURES podrán contar con la participación de otros socios de EURES o de otras organizaciones para responder a los criterios que figuran en el anexo. En tales casos, la existencia de una cooperación apropiada es un requisito adicional para la participación en la red EURES.
7. Para modificar el anexo, la Comisión estará facultada para adoptar actos delegados de conformidad con el procedimiento previsto en el artículo 33.
8. La Comisión podrá, mediante actos de ejecución, adoptar un modelo para la descripción del sistema nacional y de los procedimientos para compartir información sobre los sistemas nacionales entre los Estados miembros. La Comisión adoptará los actos de ejecución de conformidad con el procedimiento consultivo a que se refiere el artículo 34, apartado 2.

Artículo 9

Responsabilidades de los socios de EURES

1. Las organizaciones solicitantes podrán elegir participar en la red EURES con arreglo a las siguientes opciones:
 - a) contribuir al conjunto de ofertas de empleo de conformidad con el artículo 14, apartado 1, letra a);
 - b) contribuir al conjunto de demandas de empleo y CV de conformidad con el artículo 14, apartado 1, letra b);
 - c) prestar servicios de apoyo a los trabajadores y a los empleadores de conformidad con el capítulo IV, o
 - d) mediante una combinación de las letras a) a c).
2. Los socios de EURES designarán a uno o varios puntos de contacto, como oficinas de colocación y contratación, centralitas telefónicas, instrumentos de libre servicio y similares, mediante los cuales los trabajadores y los empleadores puedan obtener ayuda en lo que respecta a la compensación y/o al acceso a los servicios de apoyo de conformidad con el presente Reglamento. Los puntos de contacto también podrán basarse en programas de intercambio de personal, envío de funcionarios de enlace o recurrir a agencias de colocación comunes.

3. Los puntos de contacto deberán indicar claramente el alcance de los servicios de apoyo proporcionados a los trabajadores y a los empleadores.
4. Los Estados miembros podrán exigir a los socios de EURES que contribuyan:
 - a) al funcionamiento del centro nacional de operaciones a que se refiere el artículo 15, apartado 5, a través de una tasa o en cualquier otra forma;
 - b) al intercambio de información a que se refieren los artículos 26 y 27;
 - c) al ciclo de programación a que se refiere el artículo 28.
 - d) a la recopilación de datos de conformidad con el artículo 29.

Los Estados miembros deberán decidir acerca de las modalidades de dichas contribuciones en sus sistemas nacionales, sobre la base del principio de proporcionalidad y teniendo en cuenta factores como la capacidad administrativa de los socios de EURES y su grado de participación en la red EURES, tal como se prevé en el apartado 1.

Artículo 10

Función de los servicios públicos de empleo

1. Los Estados miembros podrán delegar en sus servicios públicos de empleo tareas o actividades generales relativas a la organización del trabajo en el marco del presente Reglamento, como el desarrollo y funcionamiento de los sistemas nacionales de autorización de socios de EURES, o la preparación y distribución de la información básica a que se refiere el artículo 20.
2. Los Estados miembros podrán confiar la prestación de los servicios de apoyo contemplados en los artículos 21 a 23 a sus servicios públicos de empleo, siempre que estos últimos participen en la red EURES, ya sea como socios de EURES autorizados con arreglo a lo dispuesto en el artículo 8 y en el anexo del presente Reglamento, o bien como socios de EURES sobre la base de la excepción prevista en el apartado 3.
3. Durante un período máximo de cinco años a partir de la fecha de aplicación del presente Reglamento, los Estados miembros podrán eximir de una revisión de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 8 y en el anexo del presente Reglamento a los servicios públicos de empleo que, en la fecha de entrada en vigor del presente Reglamento, formaran parte de la red EURES con arreglo a la Decisión 2012/733/UE de la Comisión o, en su caso, a la Decisión 2003/8/CE de la Comisión. Los Estados miembros informarán a la Comisión de las exenciones concedidas.

Artículo 11

Grupo de Coordinación

1. El Grupo de Coordinación estará compuesto por representantes de la Oficina Europea de Coordinación y de las oficinas nacionales de coordinación.
2. El Grupo de Coordinación favorecerá la aplicación del presente Reglamento mediante el intercambio de información y la elaboración de líneas directrices. En particular, ayudará a preparar los proyectos de las normas y los formatos técnicos contemplados en el artículo 14, apartado 8, y en el artículo 16, apartado 5.
3. La Oficina Europea de Coordinación organizará el trabajo del Grupo de Coordinación y presidirá las reuniones.

Invitará a los representantes de los interlocutores sociales a nivel de la Unión a asistir a las reuniones.

Artículo 12

Identidad común y marca registrada

1. El nombre EURES se utiliza exclusivamente para las actividades realizadas dentro de la red EURES con arreglo a lo dispuesto en el presente Reglamento. Se ilustrará mediante un logotipo fijo, definido por un diseño gráfico adoptado por la Oficina Europea de Coordinación.
2. La marca del servicio EURES, así como el logotipo que lo caracteriza, estarán registrados como marca comunitaria en la Oficina de Armonización del Mercado Interior y serán utilizados por todas las organizaciones participantes en la red EURES a que se refiere el artículo 3 en todas sus actividades relacionadas con la red EURES y con el presente Reglamento, a fin garantizar una identidad visual común.
3. Las organizaciones que participan en la red EURES velarán por que la información y el material de promoción que transmitan sean coherentes con el conjunto de las actividades de comunicación de la red EURES y con la información procedente de la Oficina Europea de Coordinación.
4. La Oficina Europea de Coordinación será la única habilitada para conceder permisos a terceros para utilizar el logotipo EURES, e informará a las organizaciones interesadas en consecuencia.
5. Las organizaciones que participan en la red EURES informarán sin demora a la Oficina de Coordinación de EURES de cualquier abuso del logotipo que hayan podido cometer terceras partes o terceros países.

Artículo 13

Cooperación

1. La Oficina Europea de Coordinación facilitará la colaboración de la red EURES con otras redes y servicios de información y asesoramiento.
2. Las oficinas nacionales de coordinación colaborarán con los servicios y las redes a que se refiere el apartado 1 a escala de la Unión y a escala nacional, regional y local para lograr sinergias y evitar solapamientos, y, si procede, contarán con la participación de socios de EURES.
3. Los Estados miembros tratarán de desarrollar sistemas de ventanilla única para la comunicación con los trabajadores y los empleadores en lo concerniente a las actividades comunes de la red EURES y con dichos servicios y redes.

CAPÍTULO III PLATAFORMA INFORMÁTICA COMÚN

Artículo 14

Organización de la plataforma informática común

1. A efectos de la puesta en relación de las ofertas y las demandas de empleo, cada Estado miembro publicará en el portal EURES:

- a) todas las ofertas de empleo disponibles en sus servicios públicos de empleo, así como las proporcionadas por sus socios de EURES;
 - b) todas las demandas de empleo y los CV disponibles en sus servicios públicos de empleo, así como los proporcionados por sus socios de EURES, siempre que los trabajadores interesados hayan dado su consentimiento para la publicación de la información en el portal EURES, en los términos definidos en el apartado 3.
2. Cuando publiquen los datos relativos a una oferta de empleo en el portal EURES, los Estados miembros:
 - a) no harán ninguna distinción en función de la naturaleza y duración de los contratos, ni de las intenciones de contratación de los empleadores;
 - b) podrán excluir las ofertas de empleo que, debido a su naturaleza o a las normas nacionales, solo estén disponibles para los ciudadanos de un país determinado.
 3. El consentimiento de los trabajadores mencionado en el apartado 1, letra b), deberá ser explícito, inequívoco, libre, específico e informado. Los trabajadores podrán retirar en cualquier momento su consentimiento y exigir la supresión o modificación de alguno de los datos publicados. Podrán elegir entre una serie de opciones a fin de restringir el acceso a sus datos o a determinados atributos.
 4. Los Estados miembros dispondrán de los mecanismos y las normas necesarios para garantizar la calidad intrínseca y técnica de los datos relativos a las ofertas de empleo y a los CV.
 5. Los Estados miembros intercambiarán información sobre los mecanismos y las normas a que se refiere el apartado 4, así como sobre las normas relativas a la seguridad y la protección de los datos. Cooperarán entre ellos y con la Oficina Europea de Coordinación, en particular en caso de reclamaciones y ofertas de empleo que se consideren no conformes con las normas aplicables en virtud de la legislación nacional.
 6. A efectos de control de la calidad de los datos, garantizarán la trazabilidad de las fuentes.
 7. A fin de permitir la puesta en relación de las ofertas y las demandas de empleo, cada Estado miembro facilitará la información a que se refiere el apartado 1 con arreglo a un sistema uniforme.
 8. La Comisión adoptará, mediante actos de ejecución, las normas y los formatos técnicos necesarios con objeto de alcanzar el sistema uniforme mencionado en el apartado 7. La Comisión adoptará dichos actos de ejecución de conformidad con el procedimiento de examen a que se refiere el artículo 34, apartado 3.

Artículo 15

Acceso a la plataforma informática común a escala nacional

1. Los servicios públicos de empleo velarán por que en todos los portales de búsqueda de empleo que administran a escala central, regional o local se incluya un enlace al portal EURES claramente visible e intuitivamente localizable.
2. Los servicios públicos de empleo procurarán llegar a acuerdos con otros servicios de empleo que operen en el territorio de ese Estado miembro, a fin de garantizar que el

principio a que se refiere el apartado 1 también se aplica a las herramientas de búsqueda de empleo en línea administradas por ellos.

3. Los Estados miembros velarán por que todas las ofertas y demandas de empleo, así como los CV, que estén disponibles en el portal EURES también lo estén en condiciones de igualdad con los datos nacionales en las herramientas internas que gestionan los servicios públicos de empleo y que utilizan los asistentes sociales.
4. Los socios de EURES en cuestión también aplicarán los principios a los que se hace referencia en los apartados 1 y 3, en función de la opción elegida por estas organizaciones de conformidad con el artículo 9, apartado 1.
5. Los Estados miembros establecerán un centro nacional de operaciones que permita la transferencia al portal EURES de información sobre las ofertas y demandas de empleo, así como los CV, que facilite cualquier organización que esté dispuesta a compartir esta información también en el portal EURES.
6. Los Estados miembros procurarán desarrollar soluciones de ventanilla única para la comunicación con los trabajadores fronterizos y los empleadores en las regiones transfronterizas en las que los Estados miembros en cuestión consideren necesario crear estructuras específicas de cooperación y prestación de servicios.

Artículo 16

Puesta en relación automática a través de la plataforma informática común

1. La Comisión desarrollará una clasificación europea de capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones. Se trata de una herramienta que facilita la presentación transfronteriza de demandas de empleo en línea en el territorio de la Unión Europea mediante la correspondencia entre las ofertas y las demandas de empleo, la identificación de las carencias de capacidades, el reconocimiento de las cualificaciones y la oferta de orientación profesional en el portal EURES.
2. Los Estados miembros cooperarán entre sí y con la Comisión Europea en lo que se refiere a la interoperabilidad entre los sistemas nacionales y la clasificación mencionada en el apartado 1.
3. A tal fin, cada Estado miembro establecerá, a más tardar el 1 de enero de 2017, un inventario inicial con referencias cruzadas entre las clasificaciones nacionales, regionales y sectoriales y la clasificación a que se refiere el apartado 1, y, una vez introducido el uso de dicho inventario mediante la aplicación proporcionada por la Oficina Europea de Coordinación, lo actualizará regularmente a fin de que refleje la evolución de los servicios de contratación.
4. La Comisión prestará apoyo técnico a los Estados miembros que decidan sustituir las clasificaciones nacionales por la clasificación a que se hace referencia en el apartado 1.
5. La Comisión adoptará, mediante actos de ejecución, las normas y los formatos técnicos necesarios para el funcionamiento de la clasificación mencionada en el apartado 1. Adoptará dichos actos de ejecución de conformidad con el procedimiento de examen a que se refiere el artículo 34, apartado 3.

Artículo 17

Mecanismos para facilitar el acceso a los trabajadores y los empleadores

1. Los servicios públicos de empleo deberán garantizar que los trabajadores que utilicen sus servicios para publicar demandas de empleo y/o CV puedan pedirles asistencia para su registro en el portal EURES a través del centro nacional de operaciones mencionado en el artículo 15, apartado 5.
2. Los servicios públicos de empleo establecerán un mecanismo similar para facilitar el registro como empleador en el portal EURES de los empleadores que utilicen sus servicios con el objeto de publicar ofertas de empleo a nivel nacional directamente a través de sus portales de búsqueda de empleo o a través de otras plataformas apoyadas por los Estados miembros.
3. Los socios de EURES en cuestión también aplicarán los principios a los que se hace referencia en los apartados 1 y 2, en función de la opción elegida por dichas organizaciones de conformidad con el artículo 9, apartado 1.
4. Los trabajadores y los empleadores podrán acceder a información general sobre cómo, cuándo y dónde pueden actualizar, revisar y retirar los datos en cuestión.

CAPÍTULO IV SERVICIOS DE APOYO

Artículo 18

Principios

1. Los Estados miembros velarán por que los trabajadores y los empleadores puedan beneficiarse de servicios de apoyo a nivel nacional.
2. Los Estados miembros fomentarán el desarrollo de un enfoque coordinado de dichos servicios a escala nacional.
3. Los Estados miembros garantizarán la prestación de los servicios de apoyo mencionados en los artículos 20 a 23 a través de los socios de EURES, de la siguiente manera:
 - a) por los propios servicios públicos de empleo del Estado miembro de que se trate, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10.
 - b) por organizaciones que actúen bajo la responsabilidad de los servicios públicos de empleo del Estado miembro de que se trate, bien por delegación, externalización o mediante acuerdos específicos suscritos con dichos servicios públicos de empleo o con otros organismos con respecto a los servicios prestados por dichas organizaciones;
 - c) a través de uno o más socios de EURES o
 - d) mediante una combinación de las letras a) a c).
4. En cada Estado miembro, los servicios de apoyo a que se hace referencia en los artículos 20 a 23 serán prestados al menos por las organizaciones a las que se hace referencia en el apartado 3, letras a) o b).
5. Los servicios de apoyo a los trabajadores previstos en los artículos 20, 22 y 23, así como la asistencia para registrarse en el portal EURES prevista en el artículo 17, apartado 1, serán gratuitos.

6. Los servicios de apoyo a los empleadores previstos en los artículos 21 y 22, así como la asistencia en el registro prevista en el artículo 17, apartado 2, podrán estar sujetos a una tasa. En los casos en los que se cobren dichas tasas, no podrá existir ninguna diferencia entre las que se perciban por los servicios de EURES y las que se apliquen a otros servicios comparables prestados por la organización en cuestión.
7. Los socios de EURES en cuestión deberán indicar claramente a los trabajadores y a los empleadores, a través de sus canales de información, la gama de servicios que prestan, así como las modalidades y condiciones de acceso a los mismos. Dicha información se publicará en el portal EURES.

Artículo 19

Acceso a información básica

1. Los Estados miembros velarán por que todos los trabajadores y los empleadores que soliciten servicios al cliente a los servicios de empleo reciban información básica sobre el apoyo a la movilidad disponible a nivel nacional, o se les informe de su existencia, de modo que
 - a) estén informados, al menos, de que existe un portal EURES y una red EURES; conozcan los datos de contacto de los socios de EURES a escala nacional; reciban información sobre los canales de contratación que utilizan (servicios en línea, servicios personalizados, localización de los puntos de contacto) y sobre los correspondientes enlaces de Internet.
 - b) se les facilite el acceso a dicha información, que deberá presentarse de manera fácilmente comprensible.
2. Los Estados miembros elaborarán información específica para los trabajadores fronterizos en aquellas regiones transfronterizas en las que consideren necesario establecer estructuras específicas de cooperación y de servicios.
3. La Oficina Europea de Coordinación apoyará la elaboración de información básica en virtud del presente artículo y ayudará a los Estados miembros a garantizar una cobertura lingüística adecuada.

Artículo 20

Servicios de apoyo a los trabajadores

1. Los socios de EURES en cuestión ofrecerán de forma proactiva a todos los trabajadores que buscan un empleo la posibilidad de acceder a los servicios definidos en el presente artículo. Cuando proceda, esta oferta se repetirá durante el proceso de búsqueda de empleo.
2. Si los trabajadores estuvieran interesados en recibir más asistencia, los socios de EURES en cuestión deberán proporcionarles información y orientación sobre las oportunidades de empleo individuales y, en particular, les ofrecerán los siguientes servicios:
 - a) información sobre las condiciones de vida y de trabajo o una referencia a dicha información;
 - b) información sobre las medidas activas del mercado de trabajo y el acceso a dichas medidas;

- c) previa solicitud, asistencia en la redacción de las solicitudes de empleo y los CV, a fin de garantizar su conformidad con las normas y los formatos técnicos europeos a que se refieren el artículo 14, apartado 8, y el artículo 16, apartado 5;
 - d) en caso necesario, asistencia para introducir dichas demandas de empleo en los portales nacionales de búsqueda de empleo pertinentes y en el portal EURES;
 - e) en su caso, incluir un seguimiento de posibles colocaciones dentro de la UE como parte del plan de acción individual;
 - f) en su caso, remitir al interesado a otro socio de EURES.
3. En el caso de que los trabajadores deseen recibir asistencia complementaria y exista una probabilidad razonable de colocación en la UE, los socios de EURES en cuestión deberán prestarles dicha asistencia complementaria en la búsqueda de empleo, que consistirá en servicios como la selección de ofertas de empleo adecuadas, la ayuda en la redacción de solicitudes de empleo y de CV, con traducciones y aclaraciones sobre ofertas de empleo específicas en otros Estados miembros.
4. En el momento de la contratación de un trabajador en otro Estado miembro como consecuencia de los servicios prestados con arreglo al presente artículo, los socios de EURES en cuestión facilitarán al interesado los datos de contacto de las organizaciones en el Estado miembro de destino que puedan ofrecerle asistencia posterior a la contratación.

Artículo 21

Servicios de apoyo a los empleadores

1. Los socios de EURES en cuestión proporcionarán información y orientación a los empleadores que deseen contratar a trabajadores de otros Estados miembros y les ofrecerán, en particular, los siguientes servicios:
- a) proporcionar información sobre las normas específicas aplicables a la contratación de dichos trabajadores;
 - b) promover el recurso a la red EURES y a la base de datos de CV del portal EURES como un instrumento para ayudar a cubrir las ofertas de empleo;
 - c) ofrecer información y orientación sobre los factores que pueden facilitar la contratación de los trabajadores y la manera de favorecer su integración;
 - d) cuando así se solicite, proporcionar información y orientación sobre la formulación de requisitos profesionales específicos para una oferta de empleo comprensibles para un público europeo;
 - e) previa solicitud, ofrecer asistencia en la redacción de las ofertas de empleo de conformidad con las normas y formatos técnicos europeos a que se refieren el artículo 14, apartado 8, y el artículo 16, apartado 5;
 - f) en caso necesario, prestar asistencia para registrarse como empleador en el portal EURES;
 - g) en su caso, remitir al interesado a otro socio de EURES.
2. En el caso de que los empleadores deseen recibir asistencia complementaria y exista una probabilidad razonable de contratación en la UE, los socios de EURES en cuestión deberán prestar dicha asistencia, que consistirá en servicios como la

preselección de candidatos adecuados, además de proporcionar traducciones y obtener aclaraciones sobre demandas de empleo específicas.

3. En el momento de la contratación de un trabajador en otro Estado miembro como consecuencia de los servicios prestados con arreglo al presente artículo, los socios de EURES en cuestión facilitarán al empleador de que se trate los datos de contacto de las organizaciones que puedan asistirle en la integración de los trabajadores de otros Estados miembros recientemente contratados.
4. Los servicios públicos de empleo se esforzarán por establecer acuerdos con otros servicios de empleo que operen en el territorio de dicho Estado miembro a fin de:
 - a) promover de forma conjunta en el territorio de dicho Estado miembro el registro de los empleadores en la red EURES y la utilización por estos de la plataforma común de compensación a escala europea;
 - b) compartir información y mejores prácticas sobre los servicios de apoyo a los empleadores que deseen contratar trabajadores de otros Estados miembros.

Artículo 22

Asistencia posterior a la contratación

1. A petición de los trabajadores y los empleadores, los socios de EURES en cuestión proporcionarán información general sobre la asistencia posterior a la contratación y dónde obtenerla (formación sobre comunicación intercultural, cursos de idiomas y apoyo a la integración).
2. No obstante lo dispuesto en el artículo 18, apartado 5, los socios de EURES podrán proporcionar a los trabajadores la asistencia a que se refiere el apartado 1 previo pago de una tasa.

Artículo 23

Facilitar el acceso a la información y los servicios en materia de seguridad social

1. Los Estados miembros deberán garantizar la coordinación entre los servicios de apoyo previstos en el presente Reglamento y los servicios en materia de seguridad social prestados por las autoridades competentes.
2. A efectos del apartado 1, los Estados miembros apoyarán el desarrollo de un acceso integrado en línea como primera fuente de información para los trabajadores, los trabajadores fronterizos y los empleadores.
3. A petición de los trabajadores, los trabajadores fronterizos y los empleadores, los socios de EURES en cuestión proporcionarán información general sobre los derechos en materia de seguridad social y se encargarán de remitir las peticiones de información específica a las autoridades competentes y, en su caso, a otros organismos que apoyan a los trabajadores en el ejercicio de su derecho a la libre circulación.

Artículo 24

Acceso a las medidas nacionales del mercado de trabajo

Un Estado miembro no podrá limitar el acceso a las medidas nacionales del mercado de trabajo por la única razón de que un trabajador pretenda obtener esta ayuda para encontrar un empleo en el territorio de otro Estado miembro.

CAPÍTULO V

RELACIÓN CON LAS POLÍTICAS DE MOVILIDAD

Artículo 25

Intercambio de información sobre los flujos y las tendencias

La Comisión y los Estados miembros supervisarán los flujos y las tendencias de movilidad laboral dentro de la UE sobre la base de las estadísticas de Eurostat y de los datos nacionales disponibles.

Artículo 26

Intercambio de información entre Estados miembros

1. Cada Estado miembro recogerá y analizará, en particular, información relativa a:
 - a) la escasez y el excedente de mano de obra en los mercados de trabajo nacionales y sectoriales y al papel que puede desempeñar la movilidad para resolver el problema;
 - b) las actividades de EURES a escala nacional;
 - c) la posición de la red EURES en el mercado de servicios de contratación a escala nacional.
2. Las oficinas nacionales de coordinación se encargarán de intercambiar información en la red EURES y de contribuir al análisis conjunto.
3. Teniendo en cuenta el intercambio de información y el análisis conjunto, los Estados miembros deberán desarrollar políticas de movilidad como parte integrante de sus políticas de empleo. Estas políticas de movilidad constituyen el marco a partir del cual los Estados miembros llevarán a cabo la programación prevista en el artículo 28.
4. La Oficina Europea de Coordinación establecerá procedimientos y adoptará disposiciones prácticas para facilitar el intercambio de información entre las oficinas nacionales de coordinación y el desarrollo de análisis conjuntos.

Artículo 27

Intercambio de información que acompaña a los servicios de apoyo

1. Todas las organizaciones participantes en la red EURES a las que se refiere el artículo 4 compartirán e intercambiarán información sobre la situación en los Estados miembros en lo que respecta a las condiciones de vida y de trabajo, los procedimientos administrativos y las normas aplicables a los trabajadores procedentes de otros Estados miembros, a modo de orientación para trabajadores y empleadores.
2. También compartirán e intercambiarán información sobre la situación en los Estados miembros con el fin de proporcionar una orientación a los trabajadores fronterizos.
3. La Comisión adoptará, mediante actos de ejecución, los modelos y procedimientos para el intercambio de dicha información. La Comisión adoptará los actos de ejecución de conformidad con el procedimiento consultivo a que se refiere el artículo 34, apartado 2.

Artículo 28
Programación

1. Cada oficina nacional de coordinación elaborará un programa de trabajo anual para las organizaciones participantes en la red EURES en el territorio del Estado miembro en cuestión.
2. En dicho programa de trabajo se especificarán:
 - a) las principales actividades que han de llevarse a cabo de conformidad con el presente Reglamento;
 - b) el conjunto de los recursos humanos y financieros asignados a su aplicación;
 - c) las medidas de seguimiento y evaluación de las actividades previstas.
3. Las oficinas nacionales de coordinación y la Oficina Europea de Coordinación revisarán conjuntamente los proyectos de programas de trabajo antes de finalizarlos.
4. Deberá consultarse a los representantes de los interlocutores sociales a nivel de la Unión que participan en el Grupo de Coordinación de EURES sobre los proyectos de programas de trabajo.
5. La Comisión adoptará, mediante actos de ejecución, los modelos y procedimientos necesarios para la programación. La Comisión adoptará los actos de ejecución de conformidad con el procedimiento consultivo a que se refiere el artículo 34, apartado 2.

Artículo 29
Recogida de datos e indicadores

1. Los Estados miembros garantizarán la existencia de procedimientos para producir y recoger datos sobre las actividades desarrolladas a escala nacional de acuerdo con las siguientes categorías de indicadores comunes:
 - a) información y orientación proporcionadas por la red EURES, sobre la base del número de contactos entre el personal de EURES y los trabajadores y empleadores;
 - b) colocaciones y contrataciones resultantes de las actividades de EURES, sobre la base del número de ofertas, demandas de empleo y CV tratados y procesados por el personal de EURES y el número de trabajadores contratados en consecuencia en otro Estado miembro;
 - c) resultados sobre la satisfacción de los clientes con la red EURES, obtenidos a través de encuestas.
2. La Oficina Europea de Coordinación será responsable de la recogida de datos sobre el portal EURES y del desarrollo de la cooperación en materia de compensación de conformidad con el presente Reglamento.
3. La Comisión estará facultada para adoptar actos delegados de conformidad con el procedimiento previsto en el artículo 33, a fin de seguir desarrollando los indicadores comunes.

Artículo 30
Informes de ejecución

Teniendo en cuenta la información recogida de conformidad con el presente capítulo, la Comisión Europea presentará cada dos años un informe al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité de las Regiones y al Comité Económico y Social Europeo sobre la movilidad laboral en el interior de la Unión y sobre los servicios prestados a los trabajadores para facilitar su ejercicio del derecho a la libre circulación de conformidad con el artículo 46 del TFUE.

CAPÍTULO VI **DISPOSICIONES FINALES**

Artículo 31
Protección de los datos de carácter personal

Las medidas previstas en el presente Reglamento se aplicarán de conformidad con el Derecho de la Unión en materia de protección de datos personales, en particular la Directiva 95/46/CE relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de esos datos²³ y sus medidas nacionales de aplicación, así como el Reglamento (CE) n° 45/2001, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales por las instituciones y los organismos comunitarios y a la libre circulación de estos datos²⁴.

Artículo 32
Evaluación *ex post*

La Comisión Europea presentará al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité de las Regiones y al Comité Económico y Social Europeo un informe de evaluación *ex post* sobre el funcionamiento y los efectos del presente Reglamento en un plazo de cinco años después de su entrada en vigor.

Dicho informe podrá ir acompañado de propuestas legislativas para la modificación del presente Reglamento.

Artículo 33
Ejercicio de la delegación

1. Se otorgan a la Comisión los poderes para adoptar actos delegados en las condiciones establecidas en el presente artículo.
2. La delegación de poderes mencionada en los artículos 8 y 29 se confiere a la Comisión por un período de tiempo indeterminado a partir de la entrada en vigor del presente Reglamento o de cualquier otra fecha que establezca el legislador.
3. La delegación de poderes mencionada en los artículos 8 y 29 podrá ser revocada en cualquier momento por el Parlamento Europeo o por el Consejo. La decisión de revocación pondrá término a la delegación de los poderes que en ella se especifiquen. La Decisión surtirá efecto el día siguiente al de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea* o en una fecha posterior indicada en la misma. No afectará a la validez de los actos delegados que ya estén en vigor.

²³ DO L 281 de 23.11.1995, p. 31.

²⁴ DO L 8 de 12.1.2001, p. 1.

4. Tan pronto como la Comisión adopte un acto delegado lo notificará simultáneamente al Parlamento Europeo y al Consejo.
5. Los actos delegados adoptados en virtud de los artículos 8 y 29 entrarán en vigor únicamente si, en un plazo de dos meses desde su notificación al Parlamento Europeo y al Consejo, ni el Parlamento Europeo ni el Consejo formulan objeciones o si, antes del vencimiento de dicho plazo, tanto el uno como el otro informan a la Comisión de que no las formularán. El plazo se prorrogará dos meses a iniciativa del Parlamento Europeo o del Consejo.

Artículo 34

Procedimiento de Comité

1. La Comisión estará asistida por el Comité EURES establecido en virtud del presente Reglamento. Dicho Comité será un comité en el sentido del Reglamento (UE) n° 182/2011.
2. En los casos en que se haga referencia al presente apartado, se aplicará el artículo 4 del Reglamento (UE) n° 182/2011.
3. En los casos en que se haga referencia al presente apartado, se aplicará el artículo 5 del Reglamento (UE) n° 182/2011.

Artículo 35

Derogaciones

1. Quedan derogadas las siguientes disposiciones especificadas en los actos mencionados a continuación:
 - a) el capítulo II y el artículo 38 del Reglamento (UE) n° 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión;
 - b) el artículo 23 del Reglamento (UE) n° 1296/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de diciembre de 2013, por el que se establece un programa de la Unión Europea para el Empleo y la Innovación Social («EIS») y por el que se modifica la Decisión n° 283/2010/UE, por la que se establece un instrumento europeo de microfinanciación para el empleo y la inclusión social.
2. Las referencias a los actos derogados se entenderán hechas al presente Reglamento.

Artículo 36

Aplicación

El presente Reglamento se aplicará a los Estados miembros y a sus nacionales, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 2 y 3 del Reglamento (UE) n° 492/2011.

Artículo 37

Entrada en vigor

El presente Reglamento entrará en vigor el vigésimo día siguiente al de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

Hecho en Bruselas, el

Por el Parlamento Europeo
El Presidente

Por el Consejo
El Presidente