



Bruselas, 2.4.2019
COM(2019) 164 final

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

sobre la actividad de EURES entre enero de 2016 y junio de 2018

Presentado de conformidad con el artículo 33 del Reglamento (UE) 2016/589

ÍNDICE

RESUMEN.....	3
1. INTRODUCCIÓN.....	4
1.1. ¿Qué es EURES?.....	4
1.1.1. Servicios de EURES a los demandantes de empleo y los empresarios.....	5
1.1.2. Dos pilares: El portal EURES de la movilidad profesional y la red humana.....	5
1.1.3. La organización de la red EURES.....	6
1.2. El Reglamento de 2016.....	6
1.2.1. ¿Por qué una reforma del Reglamento?.....	6
1.2.2. Principales elementos y calendario de la reforma.....	7
2. PRINCIPALES ACTIVIDADES DE LA RED EURES: ENERO 2016 - JUNIO 2018.....	7
2.1. Actividades en los países miembros de EURES.....	7
2.1.1. Servicios generales de apoyo para trabajadores y empresarios.....	7
2.1.2. Servicios de apoyo específicos.....	9
2.1.3. Recursos y gobernanza.....	12
2.2. Actividades de apoyo horizontal de la Oficina Europea de Coordinación (OEC).....	15
2.2.1. Coordinación y apoyo a la gobernanza.....	15
2.2.2. Mantenimiento y desarrollo del portal EURES y los servicios informáticos relacionados.....	15
2.2.3. Formación y desarrollo profesional.....	15
2.2.4. Servicio de asistencia.....	16
2.2.5. Creación de redes, intercambio de buenas prácticas y aprendizaje mutuo.....	16
2.2.6. Actividades de información y comunicación.....	16
2.2.7. Análisis de la movilidad geográfica y laboral.....	17
2.2.8. Desarrollo de una estructura adecuada de cooperación y compensación para los periodos de aprendizaje y de prácticas.....	17
2.2.9. Recursos financieros.....	18
3. APLICACIÓN DEL REGLAMENTO EN LOS ESTADOS MIEMBROS.....	19
3.1. Composición de la red y cuestiones organizativas.....	19

3.1.1.	Requisitos del Reglamento	19
3.1.2.	Aplicación.....	19
3.1.3.	Retos	20
3.2.	Gobernanza e interacción con organizaciones no pertenecientes a la red EURES	20
3.2.1.	Requisitos del Reglamento	20
3.2.2.	Ejecución	21
3.2.3.	Retos	21
3.3.	Ampliación de la red	21
3.3.1.	Requisitos del Reglamento	21
3.3.2.	Ejecución	22
3.3.3.	Retos	22
3.4.	Intercambios de ofertas de empleo y CV	22
3.4.1.	Requisitos del Reglamento	22
3.4.2.	Ejecución	22
3.4.3.	Retos	23
3.5.	Servicios de apoyo.....	23
3.5.1.	Requisitos del Reglamento	23
3.5.2.	Ejecución	24
3.5.3.	Retos	24
3.6.	Intercambio de información, programación y medición de resultados	24
3.6.1.	Requisitos del Reglamento	24
3.6.2.	Ejecución	25
3.6.3.	Retos	25
4.	APLICACIÓN DEL REGLAMENTO POR LA COMISIÓN EUROPEA	26
4.1.1.	Requisitos del Reglamento	26
4.1.2.	Ejecución	26
4.1.3.	Retos	27
5.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	27
5.1.	Conclusiones.....	27
5.2.	Recomendaciones a los Estados miembros para el próximo periodo de referencia	28
5.3.	Medidas a adoptar por la Comisión Europea	29
	ANEXO. CIFRAS RELEVANTES.....	31

RESUMEN

El presente **informe de actividad** proporciona una visión de conjunto de las actividades realizadas por la **red EURES** entre **enero de 2016 y junio de 2018, así como una descripción de la situación actual de la aplicación del Reglamento EURES (UE) 2016/589 hasta julio de 2018** conforme a lo previsto en su artículo 33. La red EURES está formada por proveedores de servicios de empleo y otras organizaciones colaboradoras de los Estados miembros de la UE y del EEE, y de Suiza, que tienen por objeto reforzar su movilidad laboral interna y lograr un mercado laboral europeo integrado.

Las **principales características** de la red EURES tienen dos vertientes. Miles de demandantes de empleo y empresarios de toda Europa se benefician diariamente de los **servicios de colocación y puesta en correspondencia** a través de la red EURES. Personal de EURES capacitado ofrece **servicios de apoyo y orientación** sobre las condiciones de trabajo en otros países europeos a fin de facilitar las decisiones de los demandantes de empleo y los empresarios.

Las actividades de EURES supervisadas por las Oficinas Nacionales de Coordinación (ONC) incluyen planes de movilidad específicos con el objetivo de abordar escaseces y excedentes concretos de mano de obra. EURES también asiste a trabajadores y empresarios fronterizos en el marco de asociaciones transfronterizas y de otras actividades en las regiones transfronterizas.

A nivel reglamentario, la **aplicación del Reglamento EURES**, que entró en vigor en 2016, se ha completado en la mayoría de los ámbitos. Se han designado las ONC, los servicios públicos de empleo (SPE) han sido nombrados miembros de las redes EURES nacionales y se han establecido los sistemas de admisión de nuevos miembros y socios. En cuanto a la parte informática, la puesta en práctica del intercambio transparente de ofertas de empleo y de CV entre las bases de datos nacionales y EURES es un logro importante para facilitar la puesta en correspondencia de puestos de trabajo a escala europea. El [portal EURES](#), gestionado por la Oficina Europea de Coordinación (OEC), cuenta diariamente con tres millones de ofertas de trabajo y más de cuatrocientos mil CV listos para su puesta en correspondencia. La introducción de la clasificación europea de capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones (ESCO) contribuirá aún más a una mejor puesta en correspondencia digital de puestos de trabajo y colocaciones específicas a través de las fronteras. Además, se ha reforzado la gobernanza de la red a través de nuevas herramientas de supervisión y rendimiento.

El **principal reto** de la red EURES sigue siendo completar la puesta en práctica del intercambio de CV y ofertas de empleo con todos los Estados miembros. La admisión de nuevos miembros y socios, lo que permitirá ampliar la red EURES e incluir a los agentes de empleo privados, no ha hecho más que comenzar al final del período de referencia. La creación de sinergias con iniciativas complementarias, como Europass2 y el portal digital único, y la racionalización de la cooperación también siguen siendo ámbitos importantes para un mayor desarrollo. Una mejor integración de los programas de movilidad y de las asociaciones transfronterizas de EURES en la estrategia general de la red, en particular a través de unos intercambios de información más sistemáticos entre los miembros y socios de EURES, producirá efectos de red adicionales.

El **camino a seguir** para la red EURES pasa por su funcionamiento como red dinámica con un mayor número de actores, actividades y servicios, y por una comunicación mejorada, también en las redes sociales. La transición a un nuevo sistema de intercambio de datos para las ofertas de trabajo y los CV va camino de convertirse en un sistema de puesta en correspondencia y una herramienta de colocación plenamente

desarrollados. La red EURES se basa en una sólida cooperación entre los SPE y otros miembros y socios de EURES que se reúnen periódicamente en eventos de aprendizaje mutuo para intercambiar las mejores prácticas. El apoyo prestado por la OEC, a través de la detección de sinergias y solapamientos de las actividades de EURES con otras iniciativas europeas, así como la orientación y facilitación de la red, en particular a través del portal EURES, son clave para una mayor integración de la red EURES.

A medio plazo, las actividades de coordinación de EURES serán competencia de la Autoridad Laboral Europea (ALE), creada a partir de una propuesta de la Comisión de marzo de 2018, aprobada con carácter provisional por el Parlamento Europeo y el Consejo en febrero de 2019. Esto se logrará mediante una transferencia formal a la ALE de la Oficina Europea de Coordinación (OEC) de EURES. Bajo la responsabilidad de la ALE, la OEC reforzará el papel de EURES en la promoción de unas condiciones de movilidad justas. Se beneficiará de una estructura operativa global dedicada a la movilidad laboral en la UE y de conocimientos especializados en diferentes ámbitos que pueden aportar ideas sobre nuevos retos que a los que deba hacerse frente, así como enfoques y herramientas innovadores. A su vez, la OEC contribuirá al funcionamiento de la Autoridad gracias a su experiencia, red y herramientas.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. ¿Qué es EURES?

EURES es una **red de cooperación** entre la Comisión Europea y los miembros y socios de la red, como los servicios públicos de empleo (SPE), en todos los países de la UE, así como en Islandia, Liechtenstein, Noruega y Suiza (en lo sucesivo: «países miembros de EURES»). Desde su puesta en marcha en 1994, EURES ha ayudado a las personas a beneficiarse de uno de los principios fundamentales de la Unión Europea: la **libre circulación de los trabajadores**. EURES ofrece una gama única de servicios de información y de empleo a los demandantes de empleo y a los empresarios interesados en buscar oportunidades de empleo o en contratar a demandantes de empleo en toda Europa¹.

En 2016, entró en vigor el **nuevo Reglamento EURES (UE) 2016/589** con el objetivo de crear una red más amplia y sólida de servicios de empleo europeos, tanto públicos como privados, a fin de lograr un intercambio transfronterizo de información sobre el mercado de trabajo más eficaz en apoyo de las colocaciones en el espacio de la UE y el EEE².

¹ Nota: Los conceptos «trabajadores» y «empleados» se utilizan como sinónimos en este informe. Además, «[e]l Tribunal de Justicia ha dictaminado que la libre circulación de trabajadores mencionada en el artículo 45 del TFUE conlleva asimismo el reconocimiento de determinados derechos de los nacionales de los Estados miembros que se desplazan dentro de la Unión con objeto de buscar empleo. Por consiguiente, debe entenderse que, a efectos del presente Reglamento, el concepto de trabajador comprende a los demandantes de empleo, con independencia de que mantengan o no una relación laboral en el momento considerado». [Reglamento (UE) 2016/589, considerando 7].

² Los objetivos de la red EURES se establecen en el artículo 6 del Reglamento (UE) 2016/589.

1.1.1. Servicios de EURES a los demandantes de empleo y los empresarios

- Apoyo a los demandantes de empleo para **encontrar trabajo** y ayuda a los empresarios para **encontrar candidatos** en toda Europa;
- **puesta en correspondencia** de las ofertas de empleo y los CV en el portal EURES de la movilidad profesional;
- **información, orientación** y otros servicios de apoyo a la movilidad laboral para los trabajadores y los empresarios;
- **asistencia posterior a la contratación**;
- acceso a información relativa a aspectos de las **condiciones de vida y de trabajo**, como la fiscalidad, las pensiones, el seguro de enfermedad y la seguridad social de los países miembros de EURES;
- servicios de apoyo específicos para los trabajadores y los empresarios fronterizos de las **regiones transfronterizas**;
- apoyo a grupos específicos en el marco de **planes de movilidad específicos** relacionados con EURES;
- fomento de las **oportunidades para jóvenes**, entre otros, a través de **Drop'pin@EURES**; y
- apoyo a actos de contratación dinámica a través de la plataforma de las **Jornadas Europeas de Empleo (JEE)**.

1.1.2. Dos pilares: El portal EURES de la movilidad profesional y la red humana

EURES es una parte esencial de la estructura de apoyo al mercado de trabajo que la UE ha desarrollado en las últimas décadas para mejorar sus resultados sociales y económicos. La red se centra en proporcionar **información y orientación sobre la puesta en correspondencia y colocación** a aquellas personas interesadas en trabajar en otros países miembros de EURES, así como a los empresarios interesados en contratar empleados de otros países miembros de EURES. Presta sus servicios a través de dos canales principales complementarios: el portal EURES y la red del personal de EURES en toda Europa.

1.1.2.1. El portal EURES de movilidad profesional

EURES figura habitualmente entre los cinco sitios web más visitados del dominio europa.eu. Solo en 2017, el sitio web de EURES recibió un total de 14 880 000 visitas y 48 350 000 consultas. Un día cualquiera, en el portal EURES de movilidad profesional hay disponibles alrededor de tres **millones de empleos** y cerca de **cuatrocientos mil CV de demandantes de empleo**³. Durante el período de referencia, estas cifras han ido aumentando progresivamente en todas las categorías. Entre junio de 2017 y junio de 2018, el número de registros en el portal EURES ha aumentado un 30 % en el caso de los empresarios y un 20 % en el de los demandantes de empleo.

El portal EURES ofrece un **autoservicio gratuito** para que los demandantes de empleo y los empresarios que se registren encuentren un trabajo o un candidato. Tanto los empresarios como los demandantes de empleo pueden crear cuentas que les permiten utilizar las funciones de búsqueda y puesta en correspondencia del portal, crear y guardar perfiles de búsqueda y recibir alertas por correo electrónico.

³ Portal EURES disponible en: <https://ec.europa.eu/eures/public/es/homepage>.

1.1.2.2. La red humana de EURES

Una red de más de **mil empleados de EURES**⁴ procedentes de los **treinta y dos países miembros de EURES** ofrece asesoramiento profesional y de contratación personalizado, apoyo a la búsqueda de empleo y la contratación e información sobre la normativa pertinente, como la relativa a la seguridad social y a las disposiciones fiscales en otros países miembros de EURES, así como asistencia posterior a la contratación, por ejemplo, cursos de idiomas.

1.1.3. La organización de la red EURES

Cada país miembro de EURES designa una **Oficina Nacional de Coordinación (ONC)**, que generalmente estará vinculada a los SPE o al Ministerio de Trabajo. La Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea (DG EMPL) alberga la **Oficina Europea de Coordinación (OEC)**, que presta apoyo horizontal a las ONC. Juntas, las ONC y la OEC forman el **Grupo Europeo de Coordinación (GEC)** de la red EURES.

Los miembros y socios de EURES son las organizaciones que llevan a cabo las actividades operativas en la red EURES. En la red EURES, los miembros deben realizar todas las siguientes tareas, mientras que los socios deben realizar al menos una:

- contribuir al conjunto de ofertas de empleo mediante la transmisión de datos al portal EURES y a la plataforma informática;
- contribuir al conjunto de perfiles de demandantes de empleo mediante la transmisión de datos al portal EURES y a la plataforma informática;
- prestar servicios de apoyo directamente a los demandantes de empleo y a los empresarios.

1.2. El Reglamento de 2016

1.2.1. ¿Por qué una reforma del Reglamento?

Desde la Decisión inicial de la Comisión por la que se creó EURES⁵, la red ha sido objeto de una reforma continua para adaptarse al cambiante mercado de trabajo. El nuevo Reglamento EURES (UE) 2016/589 es la base para el **fortalecimiento de la red** mediante la mejora de la accesibilidad de las ofertas de empleo, el establecimiento de las bases para el intercambio de CV entre las organizaciones miembros y socios y el portal EURES, y la prestación de un apoyo mejorado a los demandantes de empleo y a los empleadores que buscan oportunidades transfronterizas.

El objetivo del nuevo Reglamento es **mejorar la transparencia** mediante el aumento del número de empleos que se publican en el portal EURES, mejorar la **puesta en correspondencia en línea** de ofertas de empleo y CV, ofrecer un **paquete mínimo acordado de servicios** a los demandantes de empleo y a los empresarios, y ampliar la **gama de servicios de empleo digitales** del portal EURES.

⁴ En el presente informe, se entiende por «personal EURES» a aquel que participa directa o indirectamente en la prestación de servicios y en otras actividades de la red EURES de conformidad con el Reglamento (UE) 2016/589 y sus medidas de ejecución.

⁵ Decisión de la Comisión 93/569/CEE, de 22 de octubre de 1993, relativa a la aplicación del Reglamento (CEE) n.º 1612/68 del Consejo, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Comunidad, en lo que respecta, en particular, a una red creada bajo la denominación EURES (European employment services).

1.2.2. Principales elementos y calendario de la reforma

El nuevo Reglamento, que entró en vigor el 12 de mayo de 2016, se apoya en seis decisiones de ejecución⁶ que garantizan una aplicación uniforme en todos los Estados miembros. Los primeros pasos de dicha aplicación fueron el nombramiento de las ONC y los SPE como miembros de EURES, así como la creación en 2016 del GEC.

El Reglamento fijó el 13 de mayo de 2018 como plazo para que los países miembros de EURES desplegaran el **sistema de intercambio uniforme** a fin de poder **compartir todas⁷ las ofertas de empleo** (incluidos los periodos de aprendizaje y de prácticas) disponibles en el portal EURES a través de los SPE y otras organizaciones miembros de EURES, así como los **CV**, siempre y cuando los demandantes de empleo hayan dado su consentimiento para que se transmitan sus datos de carácter personal. El mismo plazo se aplicó a la creación de **sistemas de admisión** en los países miembros de EURES que permiten a organizaciones, como los servicios privados de empleo u organizaciones del tercer sector, unirse a la red EURES en calidad de miembros o socios. Por último, el Reglamento exige que se preparen **informes sobre las actividades de la red** en 2018 y 2020, y que se presente una evaluación *ex post* en 2021.

2. PRINCIPALES ACTIVIDADES DE LA RED EURES: ENERO 2016 - JUNIO 2018

2.1. Actividades en los países miembros de EURES

2.1.1. Servicios generales de apoyo para trabajadores y empresarios

2.1.1.1. Actividades de puesta en correspondencia y de colocación

⁶ Decisión de Ejecución (UE) 2017/1255 de la Comisión, de 11 de julio de 2017, relativa a un modelo de descripción de los sistemas y procedimientos nacionales para la admisión de organizaciones como miembros y socios de EURES.

Decisión de Ejecución (UE) 2017/1256 de la Comisión, de 11 de julio de 2017, relativa a los modelos y procedimientos necesarios para el intercambio de información a escala de la Unión sobre los programas de trabajo nacionales de la red EURES.

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

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

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

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

⁷ Los Estados miembros podrán excluir ofertas de trabajo «que, debido a su naturaleza o a las normas nacionales, solo estén disponibles para los ciudadanos de un país determinado», «relacionadas con categorías de períodos de aprendizaje o de prácticas que, teniendo principalmente un componente de formación, formen parte de los sistemas educativos nacionales o que cuenten con financiación pública como parte de las políticas activas del mercado de trabajo de los Estados miembros» y «otras ofertas de empleo, como parte de las políticas activas del mercado de trabajo del Estado miembro de que se trate», de conformidad con el artículo 17 del Reglamento (UE) 2016/589.

Todos los países miembros de EURES proporcionan información y apoyo sobre la movilidad laboral en Europa a los demandantes de empleo y a los empresarios, y organizan actos de contratación, con una mayor cooperación entre las oficinas EURES.

El personal EURES ofrece a los demandantes de empleo asistencia para elaborar sus CV y solicitudes de empleo, y ayuda a los empresarios a redactar los requisitos del puesto de trabajo y las ofertas de empleo. Para prestar este servicio, en 2017, los consejeros EURES de toda la red se pusieron en contacto con 696 514 demandantes de empleo y 111 636 empresarios⁸. Según la información recibida por el personal EURES, en 2016, sus actividades se tradujeron en aproximadamente 30 000 colocaciones a través de la red EURES⁹. Gracias a la disposición sobre la recogida de datos del Reglamento EURES (artículo 32), en el futuro será posible presentar informes más precisos.

Se organizan actos de puesta en correspondencia para reunir a los empresarios y a los demandantes de empleo y facilitar la contratación transfronteriza. En general, se invita **al personal EURES de los países destinatarios** a que presenten ofertas de empleo e información sobre las condiciones de vida y de trabajo. Como servicio de apoyo adicional para los empresarios, el personal EURES puede **filtrar los CV** para preseleccionar los candidatos con las capacidades adecuadas de cara a las entrevistas, por ejemplo, en actos de *job dating* (entrevistas rápidas y concisas).

Un formato específico de actos de puesta en correspondencia son las **Jornadas Europeas de Empleo**, que reúnen, **tanto en línea como de forma presencial**, a empresarios y demandantes de empleo de varios países miembros de EURES. 17 países participaron en los 24 actos organizados en 2017, a los que asistieron casi 21 500 demandantes de empleo y más de 1 100 empresas, y en los que se ofrecieron más de 10 000 empleos. En la primera mitad de 2018 se celebraron dieciséis de estos eventos.

Se pone especial interés en **vincular las actividades de EURES a las necesidades del mercado de trabajo** a fin de abordar las necesidades prioritarias sectoriales y de capacidades. Guiados por la lógica de abordar las trabas a la movilidad en el marco de la integración del mercado de trabajo de la UE y el EEE, algunos actos de contratación **se centran** en las necesidades y posibilidades de **sectores concretos**, especialmente en aquellos casos en los que existe una escasez profesional reconocida en un país potencialmente receptor y un excedente de trabajadores en otro. Los sectores en los que el mayor número de países experimentan necesidades relacionadas con la puesta en correspondencia y la colocación son el turismo y la hostelería¹⁰, ámbitos en los que el conocimiento de lenguas extranjeras reviste especial importancia. Otros sectores en los que se lleva a cabo un alto nivel de puestas en correspondencia a través de EURES incluyen el transporte, la salud, la construcción, la ingeniería y las TIC, y los empleos estacionales en la agricultura.

2.1.1.2. Información y orientación

Se puede acceder a la información pertinente sobre el mercado de trabajo a través del

⁸ Datos del cuadro de indicadores del mercado único 2017 de EURES:

http://ec.europa.eu/internal_market/scoreboard/docs/2018/eures/2018-scoreboard-eures_en.pdf.

⁹ Hasta 2017, los consejeros EURES informaban de forma voluntaria sobre el número de colocaciones (aproximadamente el 50-60 % de todas las comunicaciones), y ni los demandantes de empleo ni los empresarios les informaban sistemáticamente de las colocaciones.

¹⁰ Ciclo de programación de EURES, Evaluación de los informes de actividad nacionales de 2016 y 2017.

portal EURES, en el que los países miembros de EURES **actualizan** periódicamente **la información general**, disponible en veintiséis lenguas, sobre sus mercados de trabajo y las condiciones de vida y trabajo. Además, al menos catorce países también tienen su propio **sitio web nacional de EURES** en el que los demandantes de empleo y los empresarios pueden encontrar la información que buscan sobre movilidad laboral, parte de la cual está traducida a varias lenguas.

Algunos ejemplos de las actividades de información y orientación para demandantes de empleo y empresarios llevadas a cabo por la red EURES incluyen fichas informativas y soluciones digitales de los sitios web nacionales de EURES sobre las disposiciones laborales, sanitarias, administrativas o fiscales del país de destino. Las ONG también organizan **talleres**, por ejemplo, para enseñar a los demandantes de empleo a presentar un CV a empresarios de determinados países. Del mismo modo, el apoyo de los consejeros EURES a los empresarios generalmente está relacionado con la preparación de descripciones de ofertas de empleo con el objetivo de atraer trabajadores extranjeros con las capacidades adecuadas.

2.1.2. Servicios de apoyo específicos

2.1.2.1. Servicios de apoyo en regiones transfronterizas

En virtud del nuevo Reglamento EURES, los miembros y socios de EURES que participen en asociaciones transfronterizas u otras estructuras de cooperación y servicios (incluidas las organizaciones que no participan en la red EURES) ofrecen información, así como servicios de colocación y contratación adaptados a los requisitos y circunstancias concretas de los trabajadores y empresarios fronterizos de las regiones transfronterizas¹¹.

Estas asociaciones transfronterizas pueden solicitar ayuda financiera a través de las convocatorias anuales en el marco del Programa EaSI¹². También se dispone de ayuda de EaSI para la creación de nuevas asociaciones transfronterizas o para la aplicación de nuevas medidas innovadoras. En 2016, se apoyó a **doce asociaciones transfronterizas** a través de una subvención de EaSI del año anterior. En 2017 y 2018, **nueve asociaciones transfronterizas** ofrecieron servicios de apoyo y colocación en las regiones fronterizas sobre la base de las subvenciones de EaSI otorgadas el año anterior.

Los servicios de apoyo en las regiones transfronterizas de EURES consisten en servicios de información y ofertas de empleo multilingües. Estos servicios se prestan a través de soluciones físicas, y cada vez más, virtuales, de **ventanilla única**. La información facilitada hace referencia a cuestiones como la coordinación de la seguridad social, las disposiciones relativas a los desplazamientos diarios, el reconocimiento de cualificaciones y la fiscalidad. Las actividades de colocación y contratación han dado lugar a que en 2016 y 2017, cerca de cuatro mil cuatrocientos demandantes de empleo hayan encontrado un empleo transfronterizo tras un único contacto con servicios

¹¹ Según lo establecido en el artículo 3, apartado 7, del Reglamento (UE) 2016/589.

¹² Los datos y los informes de seguimiento solo están disponibles respecto de las asociaciones transfronterizas que reciben financiación del eje EURES de EaSI. A título indicativo, once asociaciones transfronterizas la solicitaron con éxito en el ejercicio presupuestario de la UE de 2014 (VP/2014/011), doce en el ejercicio presupuestario de la UE de 2015 (VP/2015/008), diez en el ejercicio presupuestario de la UE de 2016 (convocatoria de propuestas VP/2016/005) y nueve en el ejercicio presupuestario de la UE de 2017 (VP/2017/006).

relacionados con EURES¹³.

2.1.2.2. Asistencia posterior a la contratación

La asistencia posterior a la contratación tiene como objetivo garantizar la **mejor integración posible de los trabajadores móviles** en sus nuevos puestos. Si bien la mayoría de los países miembros de EURES se centran en ofrecer información a los trabajadores y los empresarios antes de la firma de un contrato de trabajo, una parte de ellos también organiza actividades posteriores a la contratación. Por ejemplo, EURES Italia gestiona una **base de datos de seguimiento** para garantizar que las colocaciones respetan plenamente la normativa laboral aplicable. En 2016 se gestionaron aproximadamente siete mil peticiones de trabajadores de evaluación de sus casos¹⁴.

2.1.2.3. Apoyo a la juventud: periodos de aprendizaje y de prácticas

Varias actividades y programas desarrollados en la red EURES se centran específicamente en la **juventud**. En las conclusiones del Consejo Europeo de junio de 2012¹⁵, se invitó a los Estados miembros y a la Comisión a seguir desarrollando el portal EURES y a analizar la posibilidad de ampliarlo a los periodos de aprendizaje y de prácticas. A tal fin, los periodos de aprendizaje y de prácticas se encuentran actualmente cubiertos por el Reglamento EURES, en la medida en que los solicitantes seleccionados se encuentren en una relación laboral. Las ofertas de dichos periodos de aprendizaje y de prácticas ya se incluyen en el intercambio de ofertas de empleo del portal EURES, que al término del periodo de referencia cuenta con 6 567 ofertas de periodos de aprendizaje y 1 859 ofertas de periodos de prácticas¹⁶.

Además, las empresas y las organizaciones pueden presentar directamente las oportunidades que ofrecen a los jóvenes a través de un autoservicio en la sección **Drop'pin@EURES** del portal EURES. Actualmente 501 empresas ofrecen un total de 2 092 oportunidades en 32 ámbitos de actividad que van desde la ingeniería hasta las capacidades y el desarrollo personales¹⁷. La OEC está facilitando aún más la recogida y presentación de ofertas de periodos de aprendizaje y de prácticas en el portal. El desarrollo de especificaciones personalizadas facilitará a las partes interesadas la identificación de sus propias ofertas y la búsqueda de las de los demás. La implementación de esta nueva funcionalidad está prevista para 2019.

2.1.2.4. Planes de movilidad específicos relacionados con EURES.

EURES también pretende llegar a **grupos concretos de demandantes de empleo** y ayudar a **cubrir las vacantes en sectores concretos**. Para ello, las actividades de EURES pueden complementar los **planes de movilidad específicos** o integrarse en ellos. Estos planes, financiados por la UE en el marco del Programa Europeo para el **Empleo y la Innovación Social** (EaSI), buscan probar formas innovadoras de apoyar la movilidad laboral transfronteriza o abordar las necesidades de grupos destinatarios concretos.

¹³ Comisión Europea, Asociaciones transfronterizas de EURES, Primer informe de seguimiento (2016) y Segundo informe de seguimiento (2017).

¹⁴ Informe de actividad nacional de Italia, 2016.

¹⁵ Conclusiones del Consejo Europeo de 28 y 29 de junio de 2012. Disponibles en: http://europa.eu/rapid/press-release_DOC-12-8_es.htm.

¹⁶ Con arreglo al portal EURES en fecha 23 de agosto de 2018.

¹⁷ *Ídem*.

Tu primer trabajo EURES (TPTE) ofrece apoyo a jóvenes de hasta treinta y cinco años en su búsqueda de empleo, periodo de aprendizaje o de prácticas en toda Europa, así como a los empresarios que buscan jóvenes con las capacidades adecuadas en todos los países miembros de EURES. Entre 2016 y mediados de 2018, **cuatro países** (Francia, Alemania, Italia y Suecia) han dirigido proyectos del plan «Tu primer trabajo EURES». Los informes indican, en primer lugar, que el demandante de empleo medio tiene entre 23 y 26 años y ha completado la enseñanza superior o sigue estudiando y, en segundo lugar, que más de la mitad (el 52 %) de los demandantes de empleo se encontraba sin trabajo en el momento de la colocación. Más del 80 % de los que encontraron trabajo en otro país a través del plan ya habían trabajado en su país de residencia, mientras que solo el 28 % de ellos habían trabajado en el extranjero. Los empresarios incluyen tanto grandes empresas como pymes.

Los principales **países de salida** durante el período de referencia fueron Italia, Irlanda, Francia y España. Los principales **países y sectores receptores** son Alemania en el sector de la salud humana y el trabajo social; el Reino Unido en el sector de la educación; y Francia en colocaciones en el sector de las TIC¹⁸. Si bien se **realizaron más de 3 000 colocaciones**, entre 2016 y la primera mitad de 2017, solo se alcanzaron del 15 % al 26 % de los objetivos iniciales de colocación de los distintos programas¹⁹. No obstante, solo en la segunda mitad de 2017, se lograron casi 1 200 colocaciones en empleos, periodos de aprendizaje y de prácticas²⁰, lo que indica una mayor adopción del plan. La mayoría de los jóvenes que participaron en el plan han sido empleados mediante un contrato de trabajo ordinario, y solo un pequeño número ha comenzado periodos de aprendizaje o de prácticas.

Reactive es un plan de movilidad laboral dentro de la UE para trabajadores mayores de treinta y cinco años que tengan dificultades a la hora de encontrar un empleo o una oportunidad de formación en su país de residencia y estén dispuestos a trasladarse a otro país. Como en el caso de «Tu primer trabajo EURES», los demandantes de empleo pueden solicitar distintas formas de ayuda financiera a través del servicio de empleo Reactive. Actualmente, los servicios de empleo de cuatro países han tomado la iniciativa en los proyectos Reactive: **Italia, Francia, Polonia y Suecia**, con socios en **trece países**. A pesar de la lenta aceptación inicial, el plan tiene potencial a largo plazo, ya que las tasas de empleo de los trabajadores de mayor edad de la UE que actualmente trabajan en un Estado miembro distinto de aquel en el que nacieron son parecidas a las de los trabajadores de la misma edad que trabajan en su país de nacimiento²¹.

El **Cuerpo Europeo de Solidaridad** también tiene una dimensión de movilidad laboral cuyo objetivo es crear oportunidades para que los jóvenes desarrollen sus capacidades y aumenten sus perspectivas de futuro en el mercado de trabajo a través de un empleo o un periodo de aprendizaje en el extranjero. Actualmente hay dos proyectos en marcha en el marco de este plan: un consorcio dirigido por Francia que aspira a lograr mil colocaciones en empleos y periodos de aprendizaje, y otro dirigido por Italia que aspira a lograr cuatrocientas colocaciones para antes de septiembre de 2018.

¹⁸ Comisión Europea, Tu primer trabajo EURES, Planes de movilidad específicos, *Quinto informe de seguimiento de los progresos, julio - diciembre de 2017*, publicado en julio de 2018.

¹⁹ Comisión Europea, Tu primer trabajo EURES, Planes de movilidad específicos, *Cuarto informe de seguimiento de los progresos, enero - junio de 2017*, publicado en diciembre de 2017.

²⁰ Comisión Europea, Tu primer trabajo EURES, Planes de movilidad específicos, *Quinto informe de seguimiento de los progresos, julio - diciembre de 2017*, publicado en julio de 2018.

²¹ Comisión Europea, *Informe de seguimiento de los progresos de Reactive*, febrero de 2018 (borrador).

El cuadro que figura a continuación ofrece un resumen de los planes de movilidad específicos, con indicación de sus fuentes de financiación, sus poblaciones objetivo y los países que participan activamente en ellos.

Resumen de los planes de movilidad específicos relacionados con EURES

Plan de movilidad	Grupo destinatario	Principales servicios de empleo
Asociaciones transfronterizas	Demandantes de empleo y empresarios de las regiones fronterizas	AT, BE, CH, CZ, DE, DK, ES, FR, HR, IT, IE, PT, FR, HU, LU, NL, PL, SE, SI, SK, UK
Tu primer trabajo EURES	Demandantes de empleo de 18 a 35 años / empresas con necesidades de capacidades	Principales servicios de empleo: DE, FR, IT, SE Socios en: BG, HR, CY, PT, RO, SI, ES, DK, FI, IE, LU, NO ²²
Cuerpo Europeo de Solidaridad	Jóvenes de 18 a 30 años	Principales servicios de empleo: FR, IT
Reactivate	Demandantes de empleo mayores de 35 años / empresarios que necesitan mano de obra cualificada	Principales servicios de empleo en: IT, FR, SE, PL Socios en: DE, EL, ES, NL, IT, FI, IE, LU, PT, RO, SI, BE, CY

2.1.3. Recursos y gobernanza

2.1.3.1. Recursos humanos

El personal EURES²³ trabaja en los SPE nacionales o regionales o en otras organizaciones que tengan la condición de miembros o socios de EURES. Ofrecen asesoramiento, orientación y asistencia especializada a demandantes de empleo y empresarios. La distribución por país del número total de empleados de EURES²⁴ **refleja de forma aproximada el tamaño de los mercados de trabajo nacionales**, que va de 178 consejeros en Alemania, 92 en España y 55 en Polonia, hasta 20 en Bulgaria, 15 en los Países Bajos, 7 en Chipre y 3 en Estonia.

2.1.3.2. Recursos financieros

Los recursos financieros disponibles para la red varían significativamente de un país a otro. Los costes de personal representan la mayor parte de la financiación nacional. No obstante, resulta difícil determinar los importes exactos, ya que los servicios de EURES han formado parte principalmente de la oferta de servicios de los servicios públicos de empleo. En la mayoría de los casos, el **Fondo Social Europeo (FSE)** complementa la financiación nacional en lo que respecta a los servicios de contratación, asesoramiento y orientación a nivel tanto nacional como transfronterizo. La Comisión no dispone de

²² Información disponible en el portal EURES: <https://ec.europa.eu/eures/public/es/your-first-eures-job-emp> (consultado el 2 de agosto de 2018).

²³ El término «consejero EURES» se sigue utilizando con frecuencia en la red EURES, aunque con la entrada en vigor del Reglamento (UE) 2016/589 ya no es un término reconocido oficialmente, dado que la única referencia que hace dicho Reglamento a los recursos humanos que participan en EURES es al «personal EURES».

²⁴ Para más información, véase el anexo: Gráfico 2. Número de consejeros EURES y personal similar a escala de la UE en 2017.

información sobre los importes asignados a las actividades de EURES en el marco del FSE para el período de programación 2014-2020. Dado que el Fondo es de gestión compartida, la información disponible a escala de la UE se limita a lo acordado en el Reglamento del FSE²⁵ y, en particular, en el Reglamento de Ejecución (UE) n.º 215/2014 por el que se establecen las categorías de intervención.

Las actividades horizontales organizadas por la OEC se financian mediante el eje EURES de EaSI²⁶, que también representa una parte de los costes de funcionamiento de los proveedores de servicios de EURES en Noruega e Islandia. Servicios específicos, como la asistencia personalizada en el marco de los planes de movilidad específicos, también se financian con cargo a EaSI. A continuación, en la sección 2.2.9, se presenta un desglose de los recursos financieros disponibles en el marco de EaSI para EURES durante el periodo de referencia.

2.1.3.3. Infraestructura informática

Como parte de la aplicación del Reglamento de 2016, todos los Estados miembros han adaptado, o están adaptando, sus infraestructuras informáticas para permitir la transmisión ampliada de ofertas de empleo y CV al portal EURES.

Además, muchos de ellos han puesto en marcha iniciativas nacionales dirigidas a mejorar la prestación de servicios en línea. Por ejemplo, algunas ONC han adoptado un enfoque **digital por defecto** en la prestación de servicios de EURES (Reino Unido) y han hecho un mayor uso de la tecnología para atraer, contratar y poner en correspondencia a los candidatos mediante la oferta de **clases de aprendizaje digital** sobre búsqueda de empleo en la página web nacional de EURES (Dinamarca). Se está desarrollando una **aplicación EURES** que permite a los empresarios encontrar más fácilmente trabajadores transfronterizos en Bélgica y los Países Bajos²⁷ (EURES Scheldemon). Otros ejemplos de enfoques innovadores para la prestación de servicios incluyen el desarrollo en Bélgica²⁸ de un **sitio web dedicado a los jóvenes**; una estrecha **cooperación con la parte informática del programa Tu primer trabajo EURES** en Chipre; la introducción en Croacia de una **lista de control en línea** sobre los procedimientos EURES para los consejeros de los SPE; y el despliegue en Francia de treinta y ocho servicios en línea y seminarios web como forma rentable de ofrecer información «en directo» sin limitaciones geográficas.

2.1.3.4. Gobernanza y cooperación de las partes interesadas

Las ONC llevan a cabo una parte significativa de sus actividades en cooperación con una **amplia gama de partes interesadas a nivel local, regional, nacional y transfronterizo** que incluyen agentes sociales, otras redes europeas, servicios de orientación profesional, cámaras de comercio y autoridades responsables de la seguridad social y la fiscalidad.

²⁵ Reglamento (UE) n.º 1304/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, relativo al Fondo Social Europeo y por el que se deroga el Reglamento (CE) n.º 1081/2006 del Consejo, considerando 5 y artículo 3, letra a), inciso i).

²⁶ Reglamento (UE) n.º 1296/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de diciembre de 2013, relativo a un Programa de la Unión Europea para el Empleo y la Innovación Social (EaSI) y por el que se modifica la Decisión n.º 283/2010/UE, por la que se establece un instrumento europeo de microfinanciación para el empleo y la inclusión social [artículo 20, letra b)].

²⁷ <https://www.pzc.nl/zeeuws-vlaanderen/grensarbeiders-sneller-te-vinden-via-app~ae498da1/>.

²⁸ <https://jeunes.leforem.be/>.

Cabe señalar que cuanto más estrecha sea la cooperación con los agentes sobre el terreno, más éxito tendrán las actividades organizadas conjuntamente, ya que darán lugar a un mayor número de puestas en correspondencia entre los demandantes de empleo y los empresarios.

2.1.3.5. Comunicación en los países miembros de EURES

Una parte del presupuesto de comunicación de EURES se utiliza para **apoyar las actividades de comunicación de los países miembros de EURES**, lo que incluye financiación para impulsar la identidad visual de EURES, asesoramiento sobre cuestiones relacionadas con las redes sociales o apoyo a la producción de vídeos y actos. Las actividades de sensibilización y comunicación se dirigen a distintos públicos de la red EURES. Algunas ONC llevan a cabo campañas de información de carácter general (Estonia), otras se dirigen a sectores específicos (Islandia) y otras se centran en los jóvenes (Países Bajos). **Las redes sociales y las campañas específicas** se utilizan cada vez más para promover las actividades de EURES junto con los sitios web de los SPE, por ejemplo en Bélgica, Chipre, España, Estonia, Noruega y Suecia. Las cuentas en redes sociales de los miembros de EURES reúnen alrededor de ciento veinte mil seguidores²⁹.

El material informativo para los empresarios y los demandantes de empleo se hace a medida, es específico y está disponible en distintos idiomas. En 2017, la red EURES solicitó unas trescientas treinta mil copias de material relacionado con EURES, mientras que el boletín informativo externo de EURES alcanzó los setecientos mil suscriptores. Entre las actividades innovadoras de comunicación se incluye una **jornada de información a bordo de un tren** que viaja entre los Países Bajos y Alemania organizada por la asociación transfronteriza, el fomento de la movilidad transfronteriza en un festival de música al aire libre y la emisión de un **programa de radio semanal** sobre EURES y de un programa de televisión sobre movilidad laboral en Italia.

2.1.3.6. Supervisión y evaluación de las actividades

El nuevo Reglamento EURES establece un enfoque orientado a los resultados para las actividades de la red EURES. Durante el periodo de referencia, el **ciclo de programación** ha sido la principal herramienta de supervisión de la actividad anual. En este contexto, cada ONC ha comunicado en un informe anual de actividad nacional los logros y los resultados de su red nacional EURES en relación con los objetivos establecidos en sus programas de trabajo nacionales (anteriormente denominados planes de actividad). Además, **los informes mensuales de los consejeros EURES** supervisan los servicios de EURES a los demandantes de empleo y los empresarios, y el **Sistema de Medición de Resultados** de EURES mide los resultados y las actividades de la red EURES de manera coherente. A partir de 2018, el Sistema de Medición de Resultados se utilizará para supervisar la programación de las actividades de EURES con arreglo a un conjunto acordado de indicadores³⁰.

²⁹ Para tener una mejor perspectiva de los canales en redes sociales de EURES y de su alcance, la OEC realiza todos los años un ejercicio de inventario de dichos canales.

³⁰ Decisión de Ejecución (UE) 2018/170 de la Comisión, de 2 de febrero de 2018, sobre las especificaciones detalladas uniformes para la recogida y el análisis de datos para supervisar y evaluar el funcionamiento de la red EURES.

2.2. Actividades de apoyo horizontal de la Oficina Europea de Coordinación (OEC)

2.2.1. Coordinación y apoyo a la gobernanza

La OEC organiza el trabajo del Grupo Europeo de Coordinación. Preside sus **reuniones**, convocadas a intervalos regulares para presentar y debatir los acontecimientos recientes y las noticias de toda la red, así como para compartir buenas prácticas, la situación actual del proceso de aplicación del Reglamento y la interoperabilidad de los sistemas informáticos. La OEC también supervisa y facilita las distintas fases del ciclo de programación y coordina las tareas de planificación, de observación y de presentación de informes de las ONC.

2.2.2. Mantenimiento y desarrollo del portal EURES y los servicios informáticos relacionados

La OEC se encarga del mantenimiento del portal EURES de movilidad profesional. También ha **establecido un sistema y unos procedimientos nuevos**, definidos en estrecha cooperación con los Estados miembros, para garantizar el intercambio de ofertas de empleo y CV. En 2017 se ha adoptado un conjunto de normas sobre el formato de las ofertas de empleo y los CV basadas en las normas internacionales del sector del consorcio HR Open Standards. La OEC ha ofrecido a los Estados miembros módulos de aplicación por defecto específicos, lo que ha facilitado considerablemente el esfuerzo de aplicación que debe realizarse para participar en el nuevo sistema de intercambio. La transición al nuevo sistema del portal EURES tuvo lugar en la primera mitad de 2018. Se han establecido mecanismos de supervisión y asistencia relacionados con la preparación técnica y la calidad de los datos.

2.2.3. Formación y desarrollo profesional

La OEC ofrece un programa común de formación y desarrollo profesional para el personal de los miembros y socios de EURES. Este incluye la aplicación de un programa de formación renovado para EURES y el lanzamiento en 2016 de la **Academia EURES**, que engloba todas las actividades de formación previstas en el Reglamento EURES con el objetivo de proporcionar al personal EURES las herramientas, competencias y capacidades necesarias para desarrollar actividades de colocación y contratación. Las redes EURES nacionales han mostrado un interés significativo en la formación a nivel de la UE³¹.

A escala nacional, los miembros y socios de EURES forman a su personal con el objetivo de garantizar un nivel básico común de conocimientos sobre EURES. El personal nuevo recibe **formación previa** a nivel nacional en distintos formatos (por ejemplo, presencial, en línea, en el lugar de trabajo o con herramientas de autoaprendizaje), que les permite

³¹ Cuadro de indicadores del mercado único 2017

http://ec.europa.eu/internal_market/scoreboard/performance_by_governance_tool/eures/index_en.htm (consultado el 2 de agosto de 2018). La OEC informa de que en 2017, un total de 696 participantes intervinieron en la formación presencial, 480 en la formación en línea y 132 en la fase de consolidación, con una cobertura de 30 países; en la primera mitad de 2018, 360 participantes de 27 países miembros de EURES tenían programados cursos presenciales. La calidad de la oferta formativa se supervisa mediante las opiniones de los clientes. En 2017, estas pusieron de manifiesto que la mayoría de los participantes consideran que los cursos son útiles y están bien organizados, y que su contenido es aplicable.

entender mejor los objetivos, las herramientas y las estrategias de la red desde una perspectiva nacional. Esta formación a nivel nacional la preparan las ONC sobre la base de las directrices indicativas, las herramientas y los servicios de asistencia técnica prestados por el proveedor de formación de EURES.

2.2.4. Servicio de asistencia

La OEC ofrece un servicio de asistencia a todos los usuarios del portal EURES y de sus servicios (es decir, los demandantes de empleo, los empresarios, el personal de los miembros y socios de EURES, las ONC y los visitantes invitados). Este servicio incluye respuestas a todas las consultas relacionadas con los servicios prestados en el portal EURES, incluida la sección Extranet, y los servicios prestados en la plataforma de las Jornadas Europeas de Empleo. Las consultas se pueden realizar a través del formulario del portal web, un número de teléfono gratuito, un chat en línea o Skype. En 2017, el servicio de asistencia de EURES tramitó aproximadamente veinte mil consultas de usuarios.

2.2.5. Creación de redes, intercambio de buenas prácticas y aprendizaje mutuo

La OEC facilita la creación de redes, el aprendizaje mutuo y el intercambio de buenas prácticas en la red EURES. Al margen de las reuniones periódicas del GEC y de otros grupos de expertos, a lo largo del periodo de referencia se han organizado una serie de **actos de aprendizaje mutuo**. Su objetivo es intercambiar ideas y buenas prácticas entre las ONC y mejorar la cooperación en la red. Por ejemplo, en 2018 se celebró un acto de aprendizaje mutuo sobre el diseño y la aplicación de los sistemas de admisión de los miembros y socios de EURES, y un acto con expertos externos sobre buenas prácticas en materia de herramientas de puesta en correspondencia automatizada. Además, a principios de 2018 entró en funcionamiento una nueva versión de la **Extranet de EURES**. Su objetivo es apoyar y fomentar la colaboración y el intercambio de información en la red EURES a través de espacios de trabajo y foros interactivos.

2.2.6. Actividades de información y comunicación

La OEC apoya las actividades de información y comunicación de la red EURES para fomentar el conocimiento sobre EURES, en consonancia con la estrategia de comunicación EURES para el periodo 2015-2020. Prepara **documentos de orientación** específicos para los planes nacionales de comunicación plurianuales de los países miembros de EURES, al tiempo que se ha creado un **grupo de expertos nacionales en comunicación** para compartir y promover buenas prácticas. Además, la OEC gestiona la plataforma de las Jornadas Europeas de Empleo y apoya y acoge la organización de más de treinta jornadas de empleo y actos de contratación (en línea, presenciales o ambos) al año.

Las cuentas en **redes sociales de EURES** cuentan con más de 260 000 seguidores en Facebook, más de 36 000 en Twitter y 28 000 en LinkedIn. Se ha reorganizado el canal de Youtube de EURES para reflejar los distintos grupos destinatarios y ofrecer un resumen más claro de los vídeos. En 2017 tuvo lugar la primera campaña en redes sociales de EURES. La campaña **#YourCareerMove** pretendía dar a conocer la gama de servicios de EURES y fomentar la cooperación en la red. Se estima que la campaña generó unos 10 millones de impresiones, 440 participantes en el concurso crearon un perfil EURES durante la campaña (lo que representa una tasa de conversión 4 o 5 veces

superior a la media en redes sociales) y un 85 % de las ONC se mostraron satisfechas con las herramientas de promoción de la campaña. Esta campaña ha sido preseleccionada para los Digital Communications Awards 2018, en la categoría de «Instituciones».

Desde 2016, la OEC ha publicado 216 artículos de prensa en el portal EURES, y 114 artículos en el portal Extranet de EURES. Los artículos del portal EURES presentan **historias de éxito** de los demandantes de empleo y de los empresarios que participan en EURES, **tendencias en la contratación o consejos para la búsqueda de empleo y la contratación**. Las publicaciones de **Drop'pin@EURES** se han actualizado y se ha elaborado la *Practitioner's Guide to EURES* con el objetivo de explicar los cambios que introduce el nuevo Reglamento. Además, la OEC ha confeccionado un nuevo folleto y un tríptico para el plan Reactivate.

La OEC también ha elaborado infografías, una **guía de estilo** EURES, unas directrices gráficas actualizadas y el manual de las Jornadas Europeas de Empleo para los organizadores de eventos. La **Oficina de prensa e información EURES (EURES News and Information Bureau)** ha adoptado una nueva estrategia de contenidos para facilitar la planificación y la armonización de sus publicaciones con las actividades en redes sociales. Se definieron los temas mensuales y se enviaron actualizaciones periódicas y recordatorios, al tiempo que en el espacio de comunicación de la Extranet se ponía a disposición de toda la red EURES el material de comunicación.

2.2.7. *Análisis de la movilidad geográfica y laboral*

Cada año, la Comisión publica un informe sobre movilidad laboral que contiene información importante sobre los flujos y los patrones de los países de la Unión y la AELC, y que presta especial atención a la situación de los trabajadores móviles en el mercado de trabajo y a la dimensión de género³². Sobre la base de esta información, se ha venido elaborando anualmente, desde 2017, un análisis de la escasez y los excedentes del mercado de trabajo, así como de sus causas, en los países miembros de EURES³³.

2.2.8. *Desarrollo de una estructura adecuada de cooperación y compensación para los periodos de aprendizaje y de prácticas*

La puesta en correspondencia y colocación de los candidatos de otros países en las ofertas de periodos de aprendizaje y de prácticas es compleja y requiere muchos recursos dadas las significativas diferencias entre los marcos institucionales de los países miembros de EURES. La OEC contribuye a desarrollar una **visión común** y unos **servicios de apoyo** adecuados mediante el establecimiento en el portal EURES de un conjunto de requisitos mínimos relativos a la calidad de los datos y la provisión de información sobre los periodos de aprendizaje y de prácticas. En particular, la OEC está desarrollando actualmente, junto con los Estados miembros, recomendaciones para las organizaciones anfitrionas sobre el proceso que abarca desde la publicación de la oferta hasta el final del periodo de aprendizaje o de prácticas, incluida la transmisión de la oferta y la interacción de los miembros y socios de EURES con las organizaciones que publican las ofertas. Una vez acordadas, estas recomendaciones se publicarán en el portal EURES.

³² Los informes anuales sobre la movilidad laboral dentro de la UE de 2016 y 2017 están disponibles en EU Bookshop.

³³ El informe *Labour shortages and surpluses 2017* está disponible en EU Bookshop.

2.2.9. Recursos financieros

El eje EURES del programa EaSI financia las actividades de apoyo horizontal, como el desarrollo y mantenimiento del portal EURES de movilidad profesional, el programa común de formación, las actividades de comunicación, de análisis y de redes, «Tu primer trabajo EURES» y las asociaciones transfronterizas.

El cuadro que figura a continuación muestra un desglose indicativo de los recursos actualmente comprometidos tras los procedimientos de contratación y de concesión de subvenciones³⁴:

Actividades principales	2016	2017	Mediados de 2018
1. Portal de movilidad profesional	3 600 000	4 270 000	2.280 000
2. Servicio de asistencia	300 000	350 000	250 000
3. Traducciones	500 000	500 000	543 500
4. Programa común de formación	1 600 000	1 800 000	875 000
5. Reuniones de la red	100 000	140 000	125 000
6. Apoyo a las actividades de redes	2 800 000	2 800 000	1 225 000
7. Tu primer trabajo EURES	9 900 100	3 000 000	7 054 000
8. Asociaciones transfronterizas	3 900 000	3 400 000	3 226 090,5

³⁴ El cuadro no es exhaustivo ya que no se incluyen algunas partidas presupuestarias concretas, como el apoyo a los países del EEE y los agentes sociales (dependiendo de la convocatoria de propuestas) y las tarifas de alojamiento del portal.

3. APLICACIÓN DEL REGLAMENTO EN LOS ESTADOS MIEMBROS

En el presente apartado se describe la situación actual de la aplicación **en los Estados miembros** del Reglamento EURES, según lo exigido por su artículo 33, párrafo segundo. El análisis se basa en las respuestas a una encuesta y una lista de comprobación del cumplimiento recibidas de las ONC, así como en otra información de que dispone la Comisión. El cuadro que figura en la parte superior de cada subapartado ofrece un resumen de la lista de comprobación del cumplimiento sobre la aplicación del Reglamento. Cuando se presentan datos sobre las (sub)acciones, el cuadro muestra un resultado agregado de las acciones. Cuando se presentan datos de todas las subacciones, se muestra el valor más bajo. Cuando no se presentan datos respecto de algunas subacciones, la acción aparece como parcialmente finalizada.

	No se dispone de datos*
V	Completada
Δ	Parcialmente completada
X	No completada

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

3.1. Composición de la red y cuestiones organizativas

I. Composición de la red y cuestiones organizativas	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO	
Acción 1: Designación de la ONC (<i>artículo 9, apartado 1</i>) y notificación a la OEC	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Acción 2: Designación de un representante en el Grupo de Coordinación (<i>artículo 14</i>) y notificación a la OEC	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Acción 3: Designación de los SPE pertinentes para las actividades de la red EURES como miembros de EURES (<i>artículo 10</i>)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Acción 4: Identificación de las organizaciones que actualmente operan en la red EURES y que sigan operando durante el periodo transitorio (<i>artículo 40</i>)	Δ	V	-	Δ	-	V	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ	X	-	Δ	-	V	-	-	-	-	V	Δ	X	Δ	Δ	X	Δ	Δ	Δ	Δ	-	-	

3.1.1. Requisitos del Reglamento

Los Estados miembros deben informar a la OEC sobre su **ONC designada**. El **servicio público de empleo** disfruta en cada Estado miembro de una **posición privilegiada en virtud de su condición de miembro**. Un conjunto de **criterios mínimos**³⁵ establece las **obligaciones que los SPE** deben cumplir en su condición de **miembros de EURES**. Para cumplir con este requisito, los SPE pueden externalizar, delegar o celebrar acuerdos específicos con organizaciones que estén bajo su responsabilidad. Las organizaciones que han sido parte de las redes EURES nacionales desde antes de la entrada en vigor del Reglamento 2016 podrán seguir siendo socios durante un **periodo transitorio** antes de tener que volver a solicitar la condición de miembros o socios de EURES. Durante el periodo transitorio, la ONC informará a la OEC de la composición de su red.

3.1.2. Aplicación

Todos los Estados miembros han designado su ONC y sus representantes ante el Grupo Europeo de Coordinación, e informado a la OEC de ello. Las responsabilidades de los SPE y **los cambios en la red** derivados del nuevo Reglamento EURES han sido **comunicados** a las autoridades competentes y a las organizaciones socias de todos los

³⁵ Reglamento 2016/589, anexo I: Criterios mínimos comunes.

Estados miembros. Como consecuencia, algunas de las ONC han modificado su **estructura de personal** y, en algunos casos, la red EURES ha experimentado un cambio, por ejemplo, con la adquisición de la condición de miembro de las oficinas regionales de los SPE y la constitución, junto con la ONC, de la red EURES nacional. Según lo requerido, las ONC han informado a la OEC de estos cambios en las redes EURES nacionales y en la estructura de la ONC a través del servicio de asistencia de EURES. **Los servicios de EURES a los demandantes de empleo y los empresarios**, tanto en línea como fuera de línea, se prestan a través de los SPE. En una serie de Estados miembros, los servicios de EURES están completamente integrados en los servicios nacionales de los SPE.

3.1.3. Retos

Los Estados miembros informan de que, mientras que **el número de tareas responsabilidad de la ONC ha aumentado** con la aplicación del Reglamento, este aumento no siempre ha ido acompañado de un aumento del **personal o de las asignaciones presupuestarias**. En particular, las ONC unipersonales de los Estados miembros más pequeños informan de que, con el nuevo Reglamento EURES, se enfrentan a una pesada **carga administrativa y a grandes obligaciones de presentación de informes**. En particular, está previsto que la **ampliación de la red EURES a fin de admitir miembros y socios** tenga una repercusión significativa sobre las necesidades de gestión de las ONC. A medida que la red se expande, también lo hacen las tareas a gestionar y coordinar por las ONC para que los miembros y socios se conecten a la plataforma informática común, cumplan sus requisitos de supervisión y presentación de informes y se garantice la calidad de los datos (ofertas de empleo y CV) compartidos en el portal EURES.

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

II. Gobernanza y cooperación con las organizaciones que no participan en la red EURES	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO
Acción 1: Restablecimiento de la colaboración con las partes interesadas (<i>artículo 9, apartado 7</i>)	-	-	X	V	-	-	V	X	Δ	Δ	V	X	Δ	V	-	Δ	-	V	V	X	V	X	X	X	Δ	Δ	V	X	X	-	-	X
Acción 2: Restablecimiento de la cooperación con otras redes y servicios de información y asesoramiento de la UE (<i>artículo 16, apartado 2</i>)	-	-	X	Δ	-	-	V	Δ	Δ	V	V	X	V	V	-	Δ	-	V	Δ	X	V	X	Δ	X	Δ	Δ	V	X	Δ	-	-	X
Acción 3: Diálogo con los agentes sociales a escala nacional (<i>artículo 16, apartado 3</i>)	Δ	-	V	Δ	-	-	V	V	Δ	V	V	Δ	V	V	-	Δ	-	V	V	X	Δ	Δ	Δ	V	V	Δ	X	V	Δ	-	-	X
Acción 4: Establecimiento de una colaboración con las autoridades competentes (<i>artículo 26, apartado 2</i>) e informar a los miembros y socios	-	-	Δ	Δ	-	-	V	X	Δ	V	V	Δ	V	V	-	V	-	V	V	V	V	X	V	V	V	Δ	Δ	X	Δ	-	-	V

3.2.1. Requisitos del Reglamento

Las **principales organizaciones de la red EURES** en los Estados miembros son los SPE y otros miembros y socios de EURES. No obstante, el funcionamiento de la red requiere **cooperación** con muchas otras organizaciones. El Reglamento señala como una de las responsabilidades específicas de las ONC el fomento de la **colaboración con las partes interesadas pertinentes** en el marco de la red EURES. También se pide a las redes EURES nacionales que cooperen con otros **servicios y redes de información y asesoramiento de la UE**. Además, las ONC deberían facilitar diálogos periódicos de la red EURES con los **agentes sociales**, de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales. Las ONC también deben establecer contactos con las **autoridades competentes** a nivel nacional con vistas a **facilitar el acceso** de los demandantes de empleo y los empresarios **a la información** sobre fiscalidad, cuestiones relativas a los contratos de trabajo, las pensiones, el seguro de enfermedad, la seguridad social y las medidas activas para el mercado laboral.

3.2.2. Ejecución

El primer grupo de partes interesadas son las autoridades nacionales, así como los agentes sociales de muchos Estados miembros. La información sobre EURES se comparte normalmente a través de reuniones y sesiones de coordinación periódicas. Otras organizaciones interesadas activas en el ámbito de la movilidad laboral europea, como los servicios de información y asesoramiento de la UE, también **reciben información** sobre EURES y **se las invita periódicamente a asistir o a coorganizar actos de EURES**. Varios Estados miembros han completado su **cartografía de partes interesadas** respecto de las organizaciones que actualmente no participan en la red EURES, mientras que otros siguen trabajando en ello. En el futuro, podrá invitarse a alguna de estas organizaciones a adquirir la condición de miembros o socios. La cartografía también muestra los puntos en los que la red puede reforzarse a través de asociaciones, por ejemplo, con los oferentes de periodos de aprendizaje y de prácticas, para las que actualmente faltan disposiciones en varios países.

3.2.3. Retos

Los Estados miembros no notificaron retos específicos en relación con este conjunto de requisitos.

3.3. Ampliación de la red

III. Ampliación de la red	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO	
Acción 1: Preparación para el sistema de admisión (<i>artículo 11</i>) y notificación a la OEC	X	V	Δ	V	-	V	Δ	V	V	Δ	V	X	V	X	-	V	-	Δ	X	V	V	Δ	V	X	X	V	V	V	X	-	-	X	
Acción 2: Aplicación del sistema de admisión (<i>artículo 11</i> y <i>artículo 12</i>)	X	-	-	X	-	V	Δ	-	X	X	V	X	-	X	-	-	-	Δ	-	-	Δ	Δ	-	X	X	Δ	-	X	X	-	-	-	
Acción 3: Observancia del modelo del sistema y de los procedimientos nacionales para compartir información entre los Estados miembros (<i>artículo 11, apartado 8</i>)	X	-	-	V	-	Δ	V	V	Δ	V	Δ	V	Δ	V	Δ	-	V	-	Δ	Δ	V	V	Δ	V	X	Δ	V	Δ	V	Δ	-	-	-
Acción 4: Supervisión del cumplimiento por parte de los miembros y socios	X	-	-	Δ	-	-	Δ	Δ	Δ	Δ	V	Δ	V	Δ	-	X	-	Δ	Δ	V	V	Δ	X	Δ	Δ	Δ	Δ	V	X	-	-	Δ	

3.3.1. Requisitos del Reglamento

Para **unirse a la red EURES como nuevo miembro o socio** las organizaciones pueden ser admitidas a través de **sistemas de admisión** nacionales que cada Estado miembro pondrá en marcha sobre la base de los criterios mínimos establecidos en el Reglamento EURES. Los Estados miembros pueden añadir criterios nacionales de admisión para mantener el control sobre la acreditación de los nuevos miembros y socios, de conformidad con los requisitos nacionales y con el Reglamento. Con arreglo al Reglamento EURES y la correspondiente Decisión de Ejecución, todos los Estados miembros deberán haber puesto en marcha dicho sistema de admisión, inclusive para supervisar el cumplimiento de los miembros y los socios, y notificado de ello a la OEC³⁶. Con anterioridad a la aplicación, en mayo de 2018, del sistema de admisión para ampliar la red, se estableció en el Reglamento un **periodo transitorio**. Este ha permitido a las redes EURES continuar su cooperación con las organizaciones socias, como los socios transfronterizos, mientras se preparan para los requisitos para los miembros y socios establecidos en el nuevo Reglamento EURES.

³⁶ Aún no se ha adoptado un acto de ejecución que haga referencia al artículo 11, apartado 8, con un modelo para la descripción del sistema y los procedimientos nacionales para compartir información entre los Estados miembros.

3.3.2. Ejecución

Todos los Estados miembros salvo uno han indicado que han preparado, o puesto en marcha, un sistema de admisión, pero solo un tercio de ellos habían notificado oficialmente a la OEC sobre sus respectivos sistemas antes de julio de 2018. En una serie de Estados miembros se invita a los miembros y socios potenciales a participar en reuniones y talleres sobre las actividades de EURES y sobre cómo convertirse en miembro o socio, mientras que otros Estados miembros han puesto en marcha estrategias de comunicación para llegar a socios y miembros potenciales, a los que se les informa sobre la red EURES. A julio de 2018 no se habían admitido nuevos miembros o socios, pero varias ONC han anunciado que estaban en proceso de evaluación de las solicitudes o que habían publicado **convocatorias de solicitudes**.

Los Estados miembros supervisarán el cumplimiento del Reglamento por parte de sus miembros y socios y establecerán los **sistemas adecuados**, o están preparando los mecanismos para ello. El cumplimiento incluye la comunicación de datos y el intercambio de información con la ONC, que, a su vez, informa a la OEC.

3.3.3. Retos

Casi la mitad de los Estados miembros señalan que se enfrentan a **retrasos en el procedimiento legislativo nacional para el establecimiento de un sistema de admisión**. Además, la ampliación de la red EURES supone que las ONC deben gestionar una **red más amplia**, garantizar la conexión e interoperabilidad de los miembros y socios con la plataforma informática común, y preservar la calidad de los datos y de la información compartida y comunicada en la red y en el portal EURES.

3.4. Intercambios de ofertas de empleo y CV

IV. Mecanismos de intercambio de datos, visibilidad, herramientas, interoperabilidad	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO	
Acción 1: Intercambio de ofertas de empleo en funcionamiento	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	-	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ
Acción 2: Intercambio de CV en funcionamiento	-	Δ	Δ	Δ	V	Δ	V	Δ	Δ	Δ	Δ	-	-	Δ	Δ	-	Δ	-	Δ	Δ	-	-	Δ	Δ	Δ	Δ	-	-	Δ	-	-	Δ	

3.4.1. Requisitos del Reglamento

El **intercambio transparente de ofertas de empleo, solicitudes de empleo y CV** es una de las características principales del nuevo Reglamento EURES. El Reglamento exige a todos los miembros y socios de EURES que **transfieran al portal EURES sus ofertas de empleo públicamente disponibles** y que se preparen para el intercambio de información sobre los periodos de aprendizaje y de prácticas. También se espera que los Estados miembros compartan información sobre prácticas nacionales y cuestiones relacionadas con los datos. Todos los intercambios de datos deben llevarse a cabo a través de un **único canal coordinado**. Todos deberían aplicar **normas técnicas** para que la puesta en correspondencia automatizada funcione. Los Estados miembros también deben supervisar las solicitudes de los miembros y socios de EURES y garantizar la visibilidad de EURES a escala nacional.

3.4.2. Ejecución

Los Estados miembros han llevado a cabo los ajustes necesarios para la aplicación de un único canal coordinado. Si bien la mayoría de los Estados miembros han cumplido con el plazo de mayo de 2018 para el **intercambio de ofertas de empleo**, parece que se

necesita más tiempo para el intercambio de CV³⁷. En la mayoría de los Estados miembros **los periodos de aprendizaje y de prácticas** con un componente profesional se transfieren al portal EURES junto con otras ofertas de empleo. Varios Estados miembros trabajan para mejorar sus ofertas de periodos de aprendizaje y de prácticas a través de EURES mediante el contacto con los proveedores y el establecimiento de un sistema para la recogida de ofertas.

Con vistas a desarrollar una **herramienta de puesta en correspondencia** automatizada a través del portal EURES, todos los Estados miembros están aplicando de forma progresiva en la red EURES la **clasificación europea de capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones (ESCO)**. En el momento de redactar este informe, en la mayoría de los Estados miembros se había completado, o se estaba llevando a cabo, un análisis de los sistemas de clasificación nacionales que mostraba las deficiencias en el cumplimiento de ESCO.

3.4.3. Retos

En la mayoría de los Estados miembros el **intercambio de CV** sigue siendo una «labor en curso». Solo un Estado miembro estaba listo en el plazo de julio de 2018, y se espera que otros puedan unirse a finales de 2018. Siguen siendo necesarias modificaciones técnicas para la adaptación de los sistemas informáticos a un único canal coordinado. Otro reto lo constituye la **obsoleta infraestructura informática** de algunas regiones, que no puede gestionar actividades que deberían ser parte de los mecanismos de coordinación integrados. La falta de recursos humanos, financieros o informáticos es uno de los motivos alegados con mayor frecuencia en relación con los retrasos en la ejecución de las actividades informáticas previstas a escala nacional. Por último, unos pocos Estados miembros han manifestado su preocupación por la protección y la seguridad de los datos de carácter personal a la hora de intercambiar ofertas de empleo y CV en el portal EURES. La OEC ha abordado esta cuestión.

3.5. Servicios de apoyo

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

3.5.1. Requisitos del Reglamento

Los Estados miembros deben garantizar la **continuidad** de los servicios de EURES a través de sus SPE nacionales, proporcionar **información** y **asistencia** a los demandantes de empleo y a los empresarios con su registro en el portal EURES, y **supervisar las solicitudes** de los futuros miembros y socios. Los servicios de apoyo también deben prestarse en las **regiones transfronterizas**, y se espera que los Estados miembros **integren el apoyo a la movilidad** en sus políticas nacionales activas del mercado de trabajo.

³⁷ Para más información sobre el estado de la aplicación en cada Estado miembro, véanse los gráficos 6 y 7 del anexo.

3.5.2. Ejecución

Casi todos los Estados miembros informan de que garantizan la **continuidad en la prestación de servicios de apoyo** a los solicitantes de empleo y a los empresarios. La **información sobre EURES** está disponible a través de todos los sitios web de los SPE y, en su caso, de los portales EURES nacionales. La **orientación y el apoyo a los demandantes de empleo y a los empresarios** para su registro en el portal EURES se ofrece como uno de los servicios de apoyo de EURES. En Croacia, esto se complementa con tutoriales en vídeo que muestran cómo utilizar el portal EURES. Por lo general, se dispone de más información detallada en línea, en particular en relación con **planes de movilidad específicos**. Una serie de Estados miembros consideran que la información disponible en el portal EURES y en los sitios web de los SPE debería ser más fácilmente accesible, con unos pocos clics.

Los servicios de apoyo también se extienden a las **regiones transfronterizas**. En diecisiete Estados miembros ha finalizado, o está en curso, la determinación de las organizaciones que pueden ofrecer servicios de apoyo en regiones transfronterizas, incluidas las búsquedas de empleo. No obstante, para cumplir con el Reglamento, algunos Estados miembros deben mejorar el apoyo prestado para encontrar un empleo en el extranjero, inclusive mediante la apertura de políticas activas del mercado de trabajo para la inclusión de la asistencia en la búsqueda de empleo para encontrar trabajo en el extranjero, y permitiendo que los no nacionales utilicen este servicio.

En cada Estado miembro, **el personal EURES que tramita los casos tiene pleno acceso al portal EURES**, incluidas las ofertas de empleo y los CV, tras la validación de la ONC. También recibe información y documentos de orientación sobre los procedimientos de tramitación que hacen especial hincapié en la cuestión de la protección de los datos de los CV, aspecto que, según informa un Estado miembro, se incluirá en la formación de los consejeros EURES.

3.5.3. Retos

Los Estados miembros no notificaron retos específicos en relación con este conjunto de requisitos.

VI. Intercambio de información, programación, medición de resultados	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	UK	CH	IS	LI	NO		
Acción 1: Intercambio de información	V	-	X	Δ	-	-	V	V	Δ	V	-	Δ	Δ	Δ	-	Δ	-	Δ	Δ	Δ	V	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ	Δ	X	V	X	-	-	Δ	
Acción 2: Observancia de los modelos para el intercambio de información sobre los programas de trabajo nacionales (artículo 31)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Acción 3: Cumplimiento de las especificaciones uniformes para la recopilación de datos para vigilar y evaluar la red EURES (artículo 32)	V	-	V	Δ	-	-	V	V	Δ	V	-	V	V	Δ	-	V	-	V	Δ	V	V	V	V	Δ	X	V	Δ	V	V	X	-	-	Δ	

3.6. Intercambio de información, programación y medición de resultados

3.6.1. Requisitos del Reglamento

El **intercambio** en la red EURES de **información** sobre actividades, estrategias y actos es la base para la **cooperación en los países y entre ellos**, así como con la Comisión Europea. La coordinación en la red EURES se apoya en los intercambios de información entre el personal y los organismos pertinentes de cada Estado miembro y en acuerdos de cooperación interna apropiados. Existen **mecanismos de coordinación** específicos para cada contexto nacional con el objetivo de recoger y comunicar a la ONC la información requerida por el Reglamento.

3.6.2. Ejecución

En varios Estados miembros, se ha desarrollado un **modelo o una herramienta en línea** para que todas las partes implicadas puedan cumplir con más facilidad con sus deberes de información. Cabe destacar que los esfuerzos de coordinación han conllevado un refuerzo de la cooperación entre el personal EURES y los servicios para empresarios de los SPE en varios Estados miembros. En cuanto a la coordinación de lo que debe hacerse de conformidad con el Reglamento, se han organizado **actos periódicos y reuniones conjuntas** con todas las partes interesadas pertinentes a escala nacional, incluidos foros empresariales y eventos empresariales. Para atraer más conocimientos a la red, en algunos Estados miembros los SPE incorporan socios, por ejemplo, mediante periodos de aprendizaje o de prácticas.

Los ámbitos en los que los Estados miembros realizan esfuerzos para establecer intercambios de información se extienden a la **escasez y el excedente en los mercados de trabajo nacionales y sectoriales**, y actualmente estos aspectos están siendo abordados por veintidós Estados miembros. A raíz de esta recogida de datos, la mayoría de los Estados miembros están contribuyendo a un análisis conjunto del mercado de trabajo para EURES, así como mejorando la programación de actividades y la cooperación específica entre países.

Los resultados generales de EURES se miden a través del **Sistema de Medición de Resultados**, para el que la OEC ha creado una herramienta de información que se comparte con todas las ONC. De cara a la diligencia a la hora de informar, varios Estados miembros han establecido sus propios procedimientos nacionales de recogida de datos. Además, el Reglamento exige que las ONC informen de las discrepancias entre el número de ofertas de empleo transferidas al portal EURES y el número de ofertas de empleo públicamente disponibles para los SPE, así como para los miembros y socios, junto con cualquier diferencia entre el número de ofertas de empleo transferidas al portal EURES y el número total de ofertas de empleo a escala nacional. En este último caso, una serie de países informan de que no tienen acceso a los datos sobre ofertas de empleo a escala nacional, ya que estos no se recogen.

Por lo que se refiere al ciclo de **programación**, se espera que la mejora del ejercicio de evaluación comparativa y de los modelos en los que los Estados miembros pueden ver y comentar el programa de trabajo de los demás para el año próximo mejore significativamente la cooperación en toda la red.

3.6.3. Retos

Los Estados miembros informan de **cuestiones relacionadas con la recogida de datos y la presentación de informes**, tanto para el Sistema de Medición de Resultados como para el ciclo de programación, y sugieren aspectos de mejora. En general, se cree que la simplificación de los métodos de recogida de datos aligera la carga informativa de las ONC. Si bien algunos Estados miembros no se enfrentan en la actualidad a ninguna dificultad, otros consideran que las obligaciones de comunicación de datos constituyen un reto. Por ejemplo, en la actualidad, no todos los Estados miembros tienen acceso a los datos necesarios para informar sobre cada indicador del Sistema de Medición de Resultados. Se cree que una **herramienta de información en línea** que permita la extracción automatizada de datos vinculada al sistema de los SPE limitaría los errores que se producen en la información manual. También es necesaria **más orientación** sobre cómo utilizar y comparar las distintas fuentes de datos, como Eurostat, los datos de los SPE, las estadísticas nacionales, los datos extraídos de los sistemas informáticos y los

informes de otros países, para mejorar la calidad de la comunicación de datos.

Un reto importante para tener una visión completa de los resultados de EURES es la **recogida de datos sobre colocaciones** a través de la red EURES³⁸. Hasta 2017, los consejeros EURES comunicaban de forma voluntaria el número de colocaciones (aproximadamente el 50-60 % de todas las comunicaciones). Además, los demandantes de empleo o empresarios no les comunican sistemáticamente las colocaciones.

4. APLICACIÓN DEL REGLAMENTO POR LA COMISIÓN EUROPEA

El presente apartado ofrece un resumen de la situación actual de la aplicación **a escala de la UE** del Reglamento EURES, según lo exigido por el artículo 33, párrafo segundo, de dicho Reglamento, y según se resume en la lista de comprobación del cumplimiento que se presenta a continuación.

4.1.1. Requisitos del Reglamento

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

4.1.2. Ejecución

La OEC ha concluido todas las actividades preparatorias y complementarias relacionadas con el nuevo Reglamento EURES y ha ofrecido **orientación sobre la aplicación** a las organizaciones de EURES a nivel nacional, por ejemplo, en el ámbito de la formación,

³⁸ Este punto fue también una conclusión del Informe especial n.º 6 del Tribunal de Cuentas Europeo (2018), disponible en: <http://publications.europa.eu/webpub/eca/special-reports/eu-labour-mobility-6-2018/es/>.

los actos de aprendizaje mutuo, etc. Ha llevado a cabo todas las actividades necesarias para el establecimiento del nuevo **sistema de intercambio de datos**.

Está en vías de **mejorar la utilidad y las características de la Extranet de EURES** y de dedicar recursos a la facilitación de la red a través de actos y talleres, así como con el desarrollo de las herramientas de comunicación de EURES.

En cuanto a las actividades **de formación del personal**, la OEC ha puesto en marcha su Academia EURES, así como programas de formación de las partes interesadas externas y programas centrales de formación.

Para el establecimiento del ciclo de supervisión de EURES, se ha llevado a cabo la **formalización de los modelos de información** y de los **análisis conjuntos**. A este respecto, la OEC sigue trabajando en un enfoque coherente para la información sobre el mercado de trabajo a efectos de EURES. El Sistema de Medición de Resultados ha sido totalmente instalado y producirá resultados operativos en el año de referencia 2018. Queda pendiente de completar el despliegue de los métodos de evaluación y supervisión del Sistema de Medición de Resultados.

Por último, la OEC ha finalizado su proyecto para la prestación de un **servicio de asistencia centralizado** en el portal EURES.

4.1.3. Retos

En cuanto al marco a largo plazo para el aprendizaje mutuo y el intercambio de información sobre los procedimientos de admisión de los miembros y socios de EURES, la OEC reconoce que sigue siendo una «labor en curso».

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

La ambiciosa reforma de EURES establecida en el Reglamento EURES, que entró en vigor el 12 de mayo de 2016, está llegando a su fin, ya que el plazo para su aplicación expiró en mayo de 2018. El proceso de aplicación ha tenido lugar en un entorno difícil, afectado por una serie de factores externos como los cambios en el apoyo financiero disponible para las actividades nacionales y los nuevos requisitos de protección de datos. No obstante, se han cumplido, o están en vías de cumplirse, la mayoría de las obligaciones, tanto a nivel europeo como nacional. El siguiente listado muestra algunos ejemplos de los logros alcanzados en el periodo de referencia:

- el marco jurídico completo se ha implantado con la adopción de seis decisiones de ejecución del Reglamento EURES;
- todos los Estados miembros han designado una ONC y nombrado a los SPE como miembros de EURES;
- EURES ya está empezando a funcionar como una red más dinámica con un mayor número de agentes, actividades y servicios y una comunicación mejorada, también en las redes sociales;
- la transición a un nuevo sistema de intercambio de datos para las ofertas de empleo y los CV tras la definición de nuevos formatos y normas está muy avanzada;

- EURES ha asumido su papel como centro de conocimientos sobre movilidad en el mercado de trabajo y como laboratorio para innovadores proyectos de movilidad (planes de movilidad específicos);
- el portal EURES sigue siendo una eficaz herramienta de colocación europea;
- se han aplicado las nuevas disposiciones en materia de seguimiento e información del Reglamento que permitirán una comunicación más completa y coherente sobre las actividades de EURES, incluso sobre las colocaciones en el futuro.

No obstante, todavía quedan una serie de retos pendientes de abordar, tanto a corto como a largo plazo. Para que la ampliación de la red a los nuevos miembros y socios sea una realidad, todos los Estados miembros deben poner en marcha sistemas de admisión eficaces y transparentes, y compartir información sobre las organizaciones admitidas en toda la red. Los Estados miembros deben implantar plenamente el sistema de intercambio de ofertas de empleo y CV, al tiempo que garantizan que todas las ofertas de empleo y los CV pertinentes se envían puntualmente al portal EURES y cumplen con las normas comunes de calidad. A más largo plazo, también será necesario garantizar las oportunas sinergias con iniciativas similares o complementarias, como Europass2 y el portal digital único.

Se dará respuesta a estos retos conjuntamente con la creación de la Autoridad Laboral Europea (ALE), propuesta por la Comisión en marzo de 2018 y aprobada provisionalmente por el Parlamento Europeo y el Consejo en febrero de 2019. De hecho, a medio plazo, las actividades de coordinación de EURES serán competencia de la Autoridad Laboral Europea, que debería alcanzar su plena capacidad para 2024. Esto se logrará mediante una transferencia formal a la ALE de la Oficina Europea de Coordinación (OEC) de EURES.

Bajo la responsabilidad de la ALE, la OEC reforzará el papel de EURES en la promoción de unas condiciones de movilidad justas. Se beneficiará de una estructura operativa global dedicada a la movilidad laboral en la UE y de conocimientos especializados en diferentes ámbitos que pueden aportar ideas sobre nuevos retos que a los que deba hacerse frente, así como enfoques y herramientas innovadores. A su vez, la OEC contribuirá al funcionamiento de la Autoridad gracias a su experiencia, red y herramientas.

Esta transferencia no tendrá ningún impacto en el funcionamiento de la red sobre el terreno.

5.2. Recomendaciones a los Estados miembros para el próximo periodo de referencia

Las actuales preocupaciones prioritarias de los Estados miembros de cara al próximo periodo de referencia son los **sistemas de financiación**, el **diálogo** y la **cooperación**, las **actividades digitales**, el **intercambio de información** y los **métodos de seguimiento y evaluación**.

Para el funcionamiento de la red EURES y de la reforma iniciada en 2016, es sumamente importante que los **Estados miembros proporcionen a las ONC todos los recursos humanos y de TIC necesarios** para cumplir con sus tareas, así como que todas las ONC cumplan con los **periodos de transposición y aplicación** establecidos en el Reglamento y, al mismo tiempo, **cumplan con los plazos de entrega acordados** para la presentación de informes, la supervisión y otros ejercicios comunes de la red.

Una **revisión y una mejor integración de los planes de movilidad relacionados con EURES por parte de los Estados miembros**, tanto en términos de mecanismos de financiación como en cuanto a la programación e información conjunta, serían beneficiosas para la red EURES y mejorarían la percepción del personal EURES que realiza las tareas administrativas. Además, la **detección de la escasez y el excedente de mano de obra en otros países miembros de EURES** es una forma importante de apoyar el desarrollo en la red de actividades conjuntas de contratación. Las mejoras son posibles gracias a la simplificación de las actividades y a una cooperación mejorada entre países con una escasez y un excedente de mano de obra complementarios.

Algunas ONC han indicado que, con arreglo a las disposiciones vigentes, **no pueden garantizar plenamente la calidad de los CV y de las ofertas de empleo** que transmiten los nuevos miembros y socios de EURES. Por tanto, las ONC deben adaptar más rápidamente sus sistemas informáticos nacionales y llegar a un acuerdo sobre ciertas normas de calidad a fin de **mejorar la transferencia de datos** a la luz de todos los requisitos de protección de datos de la UE. Los Estados miembros también deberán explotar todo el potencial de los datos relacionados con EURES para mejorar y complementar sus servicios nacionales, por ejemplo, a través de un **uso más amplio de las API de EURES**.

La **ampliación de la red EURES** debe fomentarse mediante la adopción, por parte de las ONC, de los sistemas de admisión adecuados y el establecimiento de un código de conducta común a fin de ampliar el espectro actual de socios y miembros. Además, los Estados miembros deben **reforzar la cooperación** en la red EURES (por ejemplo, con otras ONC, asociaciones transfronterizas y planes de movilidad específicos) y continuar con el acercamiento a un amplio espectro de partes interesadas de EURES como los agentes sociales, los proveedores de formación y educación, y otras redes de información y servicios de la UE.

Se anima a los Estados miembros a que **aprovechen las herramientas y directrices sobre relaciones públicas y divulgación** facilitadas a nivel europeo, y a que integren sus actividades internas y externas de comunicación en EURES.

5.3. Medidas a adoptar por la Comisión Europea

El **despliegue completo y posterior análisis del Sistema de Medición de Resultados**, así como el desarrollo de otras **funciones avanzadas del portal EURES** serán importantes ámbitos de actuación de la OEC durante el próximo periodo de referencia. La OEC deberá seguir proporcionando **orientación y asesoramiento** a los Estados miembros para la aplicación de los requisitos del Reglamento y debatiendo los medios con los que puedan encontrarse soluciones para las situaciones o las disposiciones administrativas concretas de los Estados miembros. Esto podría requerir la facilitación de versiones electrónicas **más fáciles de utilizar** de la Extranet de EURES y de modelos de información. Estos últimos podrían incluir, por ejemplo, campos predefinidos y secciones con listas desplegadas basadas en indicadores del Sistema de Medición de Resultados. Ello garantizaría la coherencia y reduciría la carga administrativa de las ONC, al tiempo que facilitaría la extracción y el análisis de los datos.

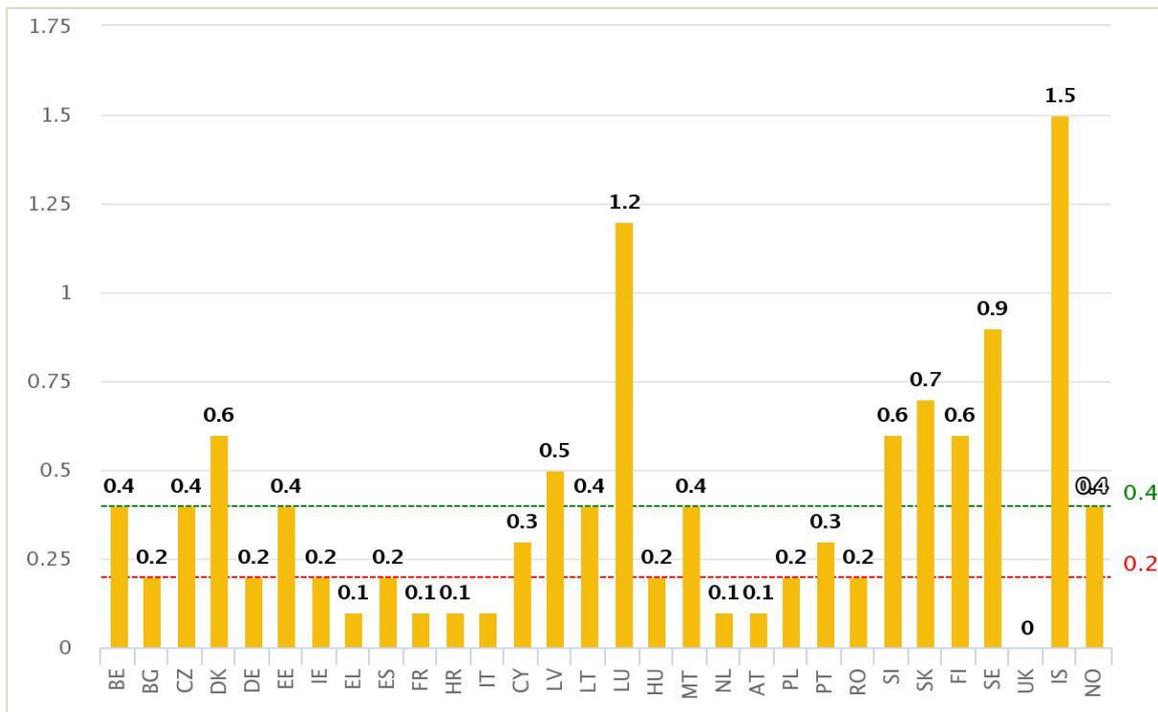
La **armonización de los sistemas de admisión y la entrega de materiales de orientación** deberá seguir siendo una prioridad de la OEC durante el próximo periodo de referencia. Las ONC **valoran la cooperación con la OEC**, especialmente en la elaboración de documentos comunes y en actos de aprendizaje mutuo, y piden que estas

buenas prácticas continúen. No obstante, se espera que la OEC preste más apoyo a las ONC para mejorar la imagen de la marca EURES a escala nacional entre los demandantes de empleo y los empresarios. Esto podría lograrse mediante la recuperación del **Grupo de trabajo sobre información y comunicación** para el intercambio de buenas prácticas entre las ONC. Otro punto a desarrollar son las **sinergias** y la reducción de los solapamientos con otras iniciativas de la Comisión y redes de la UE en ámbitos conexos, en particular, Europass2 y el portal digital único.

La **integración de las actividades transfronterizas** y la **información sistemática sobre actividades** en el marco de las asociaciones transfronterizas sería útil para el intercambio de buenas prácticas y los análisis del mercado de trabajo en las regiones fronterizas. En general, sigue **faltando un intercambio sistemático de información** sobre distintos aspectos de las operaciones de las asociaciones transfronterizas, que se está abordando mediante la elaboración de fichas sobre dichas asociaciones. Unas directrices sobre la mejor manera de integrar a las asociaciones transfronterizas en la red EURES y en el Sistema de Medición de Resultados mejorarían significativamente la calidad del seguimiento y de los intercambios de datos.

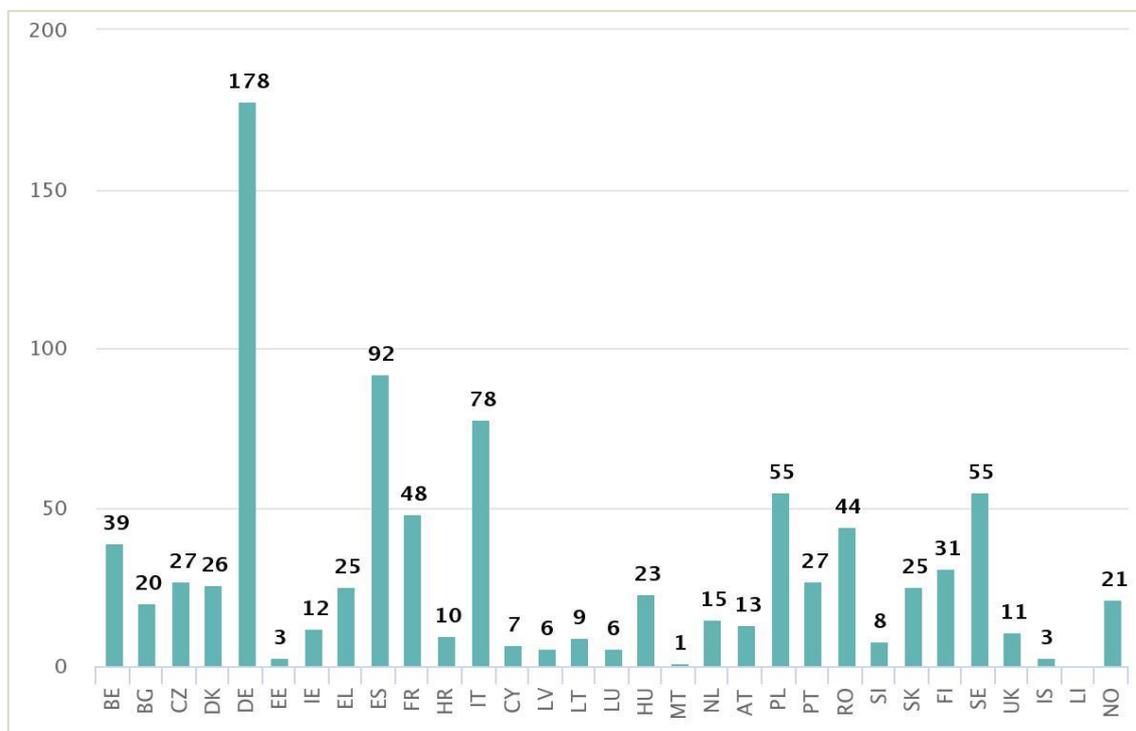
ANEXO. CIFRAS RELEVANTES

Gráfico 1. Número de consejeros EURES por 100 000 residentes en edad de trabajar (20-64) en 2017



Fuente: Portal EURES. Cuadro de indicadores del mercado único 2017

Gráfico 2. Número de consejeros EURES y personal similar a escala de la UE en 2017



Fuente: OEC. Cuadro de indicadores del mercado único 2017

Cuadro 1. Demandantes de empleo registrados en el portal EURES

<i>País EURES de residencia</i>	<i>Demandantes de empleo autorregistrados en el portal EURES (primer semestre de 2018)</i>
AT	2 937*
BE	6 628
BG	8 028
CY	1 372*
CZ	3 958*
DE	12 453
DK	1 491*
EE	1 549*
EL	1 342
ES	60 846
FI	5 257
FR	17 510
HR	14 858
HU	6 776
IE	2 043*
IS	401*
IT	71 476
LI	4*
LT	2 688*
LU	703*
LV	1 649*
MT	685*
NL	4 750
NO	2 113*
PL	14 663
PT	17 250
RO	17 159
SE	3 959*
SI	4 156*
SK	1 279*
UK	8 532

*Fuente: Informe del Sistema de Medición de Resultados de EURES, primer semestre de 2018 y portal EURES (si va seguido de *)*

Gráfico 3. Principales países de origen (con flujo de salida de nacionales superior a 50 000) y cambios respecto de 2014

<i>País de residencia</i>	<i>Flujo de salida de nacionales (principales países de origen)</i>
RO	157 (+11 %)
PL	123 (-16 %)
UK	105 (-9 %)
DE	79 (-6 %)
IT	75 (+14 %)
ES	69 (+19 %)

Fuente: Informe anual de 2017 sobre la movilidad laboral dentro de la UE

Gráfico 4. Composición de la movilidad dentro de la UE por tipos, ciudadanos de la EU-28 en la EU-28, 2016

<i>Tipo de movilidad</i>	<i>Alcance</i>
Ciudadanos móviles a «largo plazo» en edad de trabajar (20-64 años) de la EU-28 que viven en la EU-28 (cifras demográficas de Eurostat)	11,8 millones
<i>(como porcentaje de la población total en edad de trabajar de la EU-28³⁹)</i>	3,9 %
Ciudadanos móviles en edad de trabajar de la EU-28 que viven en la EU-28** (cifras de la EPA-UE)	11 millones
... de los cuales ciudadanos móviles activos de la EU-28 (empleados o en búsqueda de empleo)	9,1 millones
<i>(como porcentaje de la población activa total de la EU-28)</i>	4 %
Trabajadores transfronterizos (20 a 64 años)	1,4 millones
<i>(como porcentaje del total de empleados de la EU-28)</i>	0,6 %
Número de desplazamientos⁴⁰ (de empleados por cuenta ajena y empleados por cuenta propia), (n.º de DP A1)	2,3 millones

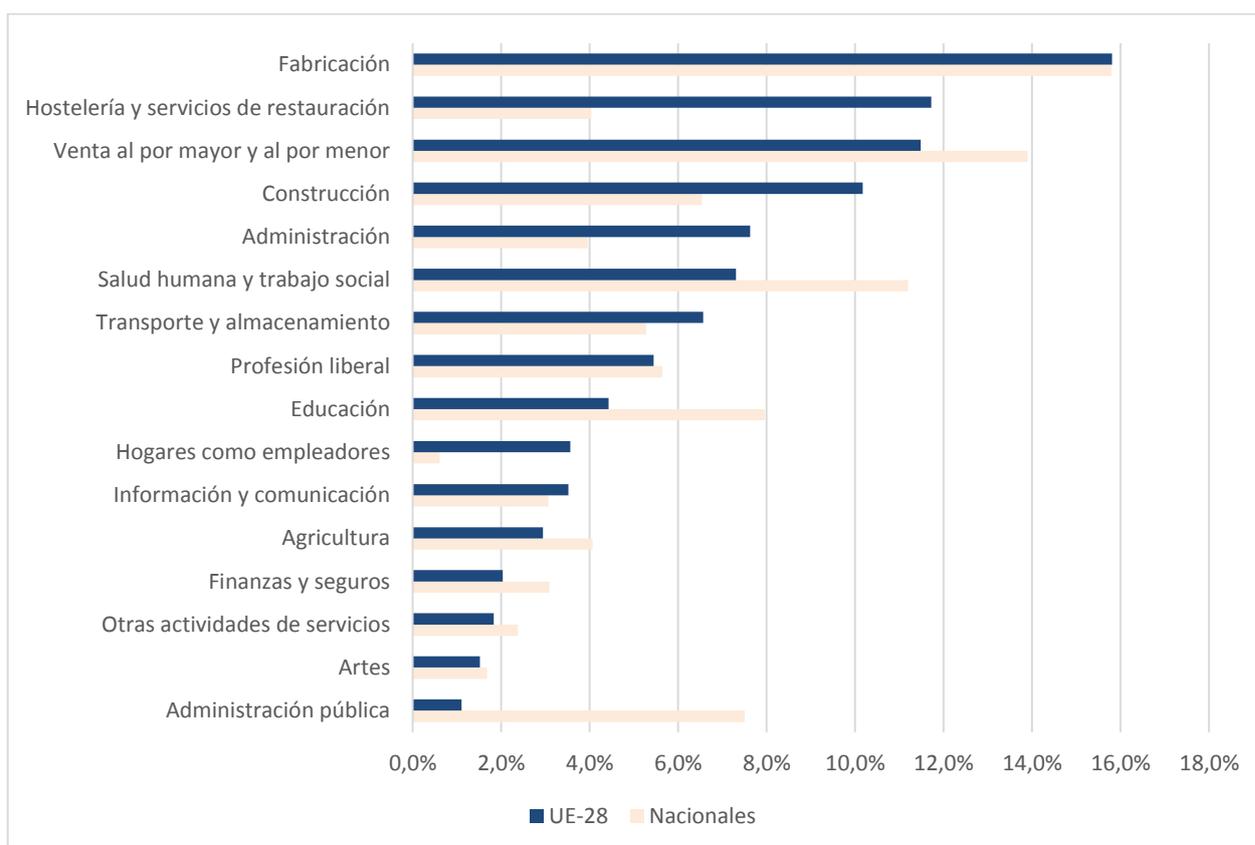
³⁹ La población total en edad de trabajar de la EU-28 en 2016 era de 305 883 690.

⁴⁰ El número indica el número total de DP A1 emitidos por los Estados miembros de la EU-28 en relación al Reglamento (CE) n.º 883/2004. Los DP A1 se emiten para las personas aseguradas en un Estado miembro distinto del Estado miembro donde tienen su empleo (temporal). El número de DP A1 no coincide necesariamente con el número de trabajadores desplazados. El número total de DP A1 en 2016 era de aproximadamente dos millones, incluidos los 1,6 millones del artículo 12 del Reglamento (CE) n.º 883/2004 (sobre el desplazamiento de empleados por cuenta ajena y por cuenta propia), así como las personas activas en dos o más Estados miembros de conformidad con el artículo 13 de dicho Reglamento (620 185 DP A1) y de otras categorías (44 538 DP A1). Obsérvense las diferencias existentes en la definición de «desplazamiento» en el Reglamento (CE) n.º 883/2004 y en el Reglamento 96/71/CE (Directiva sobre el desplazamiento de los trabajadores).

<i>Tipo de movilidad</i>	<i>Alcance</i>
Movilidad de retorno anual (20-64 años) (2015)	614 453
<i>(como porcentaje de los nacionales de la EU-28 que abandonan su país de origen en 2014)</i>	55 %

Fuente: Informe anual de 2017 sobre la movilidad laboral dentro de la UE

Gráfico 5. Empleo de ciudadanos móviles recientes y nacionales de la EU-28 por sector, nivel global de la EU-28, 2016



Fuente: Informe anual de 2017 sobre la movilidad laboral dentro de la UE; Milieu calculation 2016, EPA-UE

Gráfico 6. Estado de la aplicación en los Estados miembros del intercambio de ofertas de empleo (OE) (junio de 2018)

Intercambio de OE en funcionamiento	Intercambio de OE en funcionamiento	Aplicación prevista	No hay información disponible
<ul style="list-style-type: none"> • Bélgica Actiris • Bélgica VDAB • Bulgaria • Chipre • Chequia • Dinamarca • Estonia • Francia • Alemania • Grecia • Luxemburgo • Polonia • Eslovenia • Reino Unido • Hungría • Italia 	<ul style="list-style-type: none"> • Irlanda • Croacia • Países Bajos • Reino Unido (Irlanda del Norte) • Eslovaquia • Austria • Suiza • Finlandia • Malta • España • Suecia • Portugal • Islandia 	<ul style="list-style-type: none"> • Noruega • Lituania 	<ul style="list-style-type: none"> • Bélgica Forem • Letonia

Gráfico 7. Estado de la aplicación en los Estados miembros del intercambio de CV (junio de 2018)

Intercambio de CV en funcionamiento	Aplicación prevista	No hay información disponible
<ul style="list-style-type: none"> • Chequia • Dinamarca 	<ul style="list-style-type: none"> • Rumanía • Grecia • Chipre • Irlanda • Malta • Lituania • Luxemburgo • Suiza • Bulgaria • Alemania • Estonia • Lituania • Noruega • Eslovenia • Bélgica Actiris • Bélgica VDAB • España • Hungría • Eslovaquia 	<ul style="list-style-type: none"> • Polonia • Austria • Bélgica Forem • Croacia • Finlandia • Francia • Islandia • Italia • Letonia • Suecia • Países Bajos • Reino Unido • Reino Unido (Irlanda del Norte)