

EURES España

Guía para Miembros y Socios de la Red EURES en España

Todo lo que necesitas saber sobre el nuevo Reglamento de EURES
y la puesta en funcionamiento del Sistema de Admisión de nuevos
Miembros y Socios de la Red EURES en España



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL
SEPE



Unión Europea

Fondo Social Europeo

"El FSE invierte en tu futuro"

■ Índice

| | |
|--|-----------|
| Introducción | 03 |
| ■ Qué es la Red EURES | 03 |
| ■ ¿A quién va dirigida la guía? | 05 |
| Reglamento EURES | 06 |
| ■ ¿Por qué se ha elaborado un nuevo reglamento? | 06 |
| ■ ¿Qué es el reglamento? | 09 |
| ■ ¿Qué establece el Reglamento? | 12 |
| Sistema Nacional de Admisión de Miembros y Socios de la Red EURES en España | 16 |
| ■ Espacio EURES de los Miembros y Socios de la Red EURES en España en el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo. | 17 |
| ■ 10 buenas razones para formar parte de la Red EURES | 18 |
| ■ Obligaciones de los miembros y los socios de EURES en función de las tareas a desarrollar. RD 207/2019. Art. 8 | 20 |
| ■ ¿Miembro o Socio de EURES España? | 24 |
| ■ Cómo solicitar ser Miembro o Socio de la Red EURES en España | 25 |
| ■ El Espacio EURES de comunicaciones para Miembros y Socios de EURES España le da acceso a: | 26 |
| ■ Autorización de la actividad y su mantenimiento. Recursos contra la Denegación y Revocación | 27 |
| ■ Servicios EURES a trabajadores y empresarios y servicios posteriores a la contratación. | 30 |
| ■ Participación de los Interlocutores Sociales en la Red EURES en España | 32 |
| ■ Formación del Personal de la Red EURES en España | 32 |
| Anexos | 33 |
| ■ Glosario de términos útiles | 33 |
| ■ ¿Cómo funciona el reglamento en la práctica? | 35 |
| ■ Trayectoria de la reforma EURES | 39 |
| ■ ¿Quieres saber más? | 41 |

■ Introducción

■ Qué es la Red EURES

Desde su creación en 1994, EURES ha ayudado a que los ciudadanos aprovechen el principio de libre circulación de trabajadores de la Unión Europea. Es un punto de información esencial para los demandantes de empleo y empresarios de toda Europa.

La libre circulación de los trabajadores se considera uno de los derechos más importantes de los ciudadanos de la UE. Este principio significa que puede usted desplazarse a cualquier Estado miembro de la UE, así como a Islandia, Liechtenstein, Noruega y Suiza, para buscar y aceptar un empleo.

■ ¿Cuáles son los derechos de libre circulación?

La libre circulación de trabajadores es un principio fundamental de la UE que permite a cualquier ciudadano de la UE vivir y trabajar en otro país de la UE y disfrutar de las mismas condiciones laborales y sociales de las que disfrutaría un ciudadano de ese país.

De esta manera, los ciudadanos de la UE tienen derecho a buscar empleo en otro país de la UE, a trabajar en él sin necesidad de un permiso de trabajo, a residir allí con ese fin, a permanecer allí incluso después de dejar de trabajar y a recibir un trato equitativo que el de los ciudadanos de ese país en lo relativo al acceso al empleo, las condiciones de trabajo y todas las demás ventajas sociales y fiscales.

Además, la legislación de la UE garantiza que una persona que ha ejercido su libertad de moverse dentro de la UE no se encontrará en una situación peor que otra que siempre haya residido y trabajado en ese mismo Estado miembro.

Sin embargo, a veces puede parecer una tarea abrumadora y difícil el hacer uso de este derecho. El objetivo de EURES es precisamente ayudar y apoyar a los solicitantes de empleo y a los empleadores en dicha tarea, pues las cifras de movilidad hablan por sí solas, al igual que los beneficios que ofrece la movilidad laboral a las personas, la sociedad y la economía: el enriquecimiento de las oportunidades de los trabajadores individuales y de las empresas para contratar a los mejores talentos al mismo tiempo que se hace frente a la escasez de trabajadores y a la falta de competencias en ciertos países. En 2016, aproximadamente 8,5 millones de ciudadanos de la UE estaban empleados o buscaban empleo en otro país de la UE, lo que supone un 3 % de la población activa europea total.

En esencia, EURES es una auténtica red paneuropea: La Comisión Europea, los Servicios Públicos de Empleo (SPE) y otras organizaciones miembros trabajan juntos en 32 países. La Red EURES lleva a la práctica los derechos fundamentales de los ciudadanos de trabajar en otro país europeo.



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



Unión Europea

Fondo Social Europeo
"El FSE invierte en tu futuro"

Esto implica la prestación de una amplia gama de servicios, disponibles en el portal EURES o a través de la gran red humana de más de mil consejeros que trabajan en las organizaciones miembros y organizaciones asociadas de EURES.

Los servicios de EURES a los demandantes de empleo y a los empleadores incluyen:

- Puesta en relación de las ofertas de empleo y los CV en el portal EURES.
- Servicios de información y orientación y otros servicios de apoyo a trabajadores y empleadores.
- Acceso a la información sobre las condiciones de vida y de trabajo en los Estados miembros de la UE, tales como la fiscalidad, las pensiones, el seguro de enfermedad y la seguridad social.
- Servicios específicos de apoyo a los trabajadores y a los empleadores en las regiones transfronterizas.
- Apoyo a grupos específicos en el contexto de programas de movilidad profesional de EURES, como «Tu primer trabajo EURES» y «Reactivate».
- Drop'pin@EURES es el espacio donde las empresas y organizaciones pueden promover y publicar sus oportunidades para los jóvenes europeos, concebidas para ayudarles a dar sus primeros pasos en el mercado laboral.
- Apoyo a procesos de selección a través de la plataforma (en línea) de Jornadas Europeas del Empleo.
- Información y acceso a la asistencia posterior a la contratación, como la formación lingüística y el apoyo a la integración en el país de destino.

El enfoque de la Comisión de Juncker a la movilidad laboral de la UE no sólo se ha centrado en impulsar el empleo y el crecimiento, sino también en reducir los efectos negativos y garantizar su contribución para lograr una sociedad más justa e integradora. En palabras de Jean Claude Juncker, presidente de la Comisión Europea, en el Discurso sobre el Estado de la Unión de 2015,

Debemos aumentar nuestros esfuerzos para lograr un mercado laboral justo y realmente paneuropeo. [...] La movilidad laboral siempre es bien recibida y necesaria para hacer que prosperen la zona euro y el mercado único.

Hace poco que EURES se reformó con el fin de proporcionar resultados más específicos mediante la mejora de la capacidad de adecuación, colocación y contratación transfronterizas de la red. Se han introducido más reformas para ampliar la red y dotar a EURES de mayor modernidad, transparencia y flexibilidad.

Esta guía explica estas mejoras e ilustra cómo permitirán a EURES aumentar los efectos de sus medidas¹.

Esta guía está dirigida a los profesionales, tanto a los que trabajan dentro de la Red EURES como a los que trabajan en colaboración con ella. Todos desempeñáis un papel esencial para cumplir la promesa de esta red para todos los europeos. Gracias a vuestro arduo trabajo, EURES contribuye a la creación de empleos y al crecimiento en Europa, combatiendo el desempleo mediante una mejora de la adecuación de la oferta y la demanda en el mercado laboral y respaldando los derechos de los ciudadanos a trabajar en otro país.

¹ Esta Guía se ha basado parcialmente en la publicación de la Unión Europea del año 2017, *The Practitioner's Guide to EURES - Everything you need to know about the new EURES Regulation*©, identificado con ISBN 978-92-79-71765-9 doi: 10.2767/264262.



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



Unión Europea

Fondo Social Europeo

"El FSE invierte en tu futuro"

■ ¿A quién va dirigida la guía?

Esta guía resultará especialmente útil para las personas que se encuentren dentro de la Red EURES y los que quieran formar parte de ella. También resultará útil a las personas de los organismos públicos que trabajan codo con codo con EURES, a los servicios públicos de empleo (SPE), las oficinas de orientación profesional y otros agentes implicados en la movilidad y agentes que quieran conocer en mayor profundidad los cambios que tienen lugar en EURES.

La guía tiene como objetivo explicar los cambios que derivan del nuevo Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, relativo a una red europea de servicios de empleo (EURES), al acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad y a la mayor integración de los mercados de trabajo y por el que se modifican los Reglamentos (UE) n.o 492/2011 y (UE) n.o 1296/2013, al que nos referiremos en adelante como **Reglamento EURES**. La guía intenta dar respuesta a la pregunta de cómo esos cambios desarrollarán el alcance y la capacidad de la Red EURES con el objetivo de transformar EURES en toda una herramienta de contratación del mercado laboral paneuropeo.

Además, la guía busca aclarar cómo funciona el Sistema de Admisión de nuevos miembros y socios de la Red EURES en España. En España se ha establecido a través del Real Decreto 207/2019, de 29 de marzo, que también será objeto de esta Guía.

En particular, los contenidos de esta guía referidos al Sistema de Admisión de nuevos miembros y socios de la Red EURES en España, han sido consensuados entre los interlocutores sociales y el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) como Oficina Nacional de Coordinación de la Red EURES en España.

De este modo, esta guía intenta ofrecer un texto amigable y de fácil comprensión a los profesionales y particulares interesados en los cambios que se han producido en esta Red europea de Servicios de Empleo.



■ Reglamento EURES

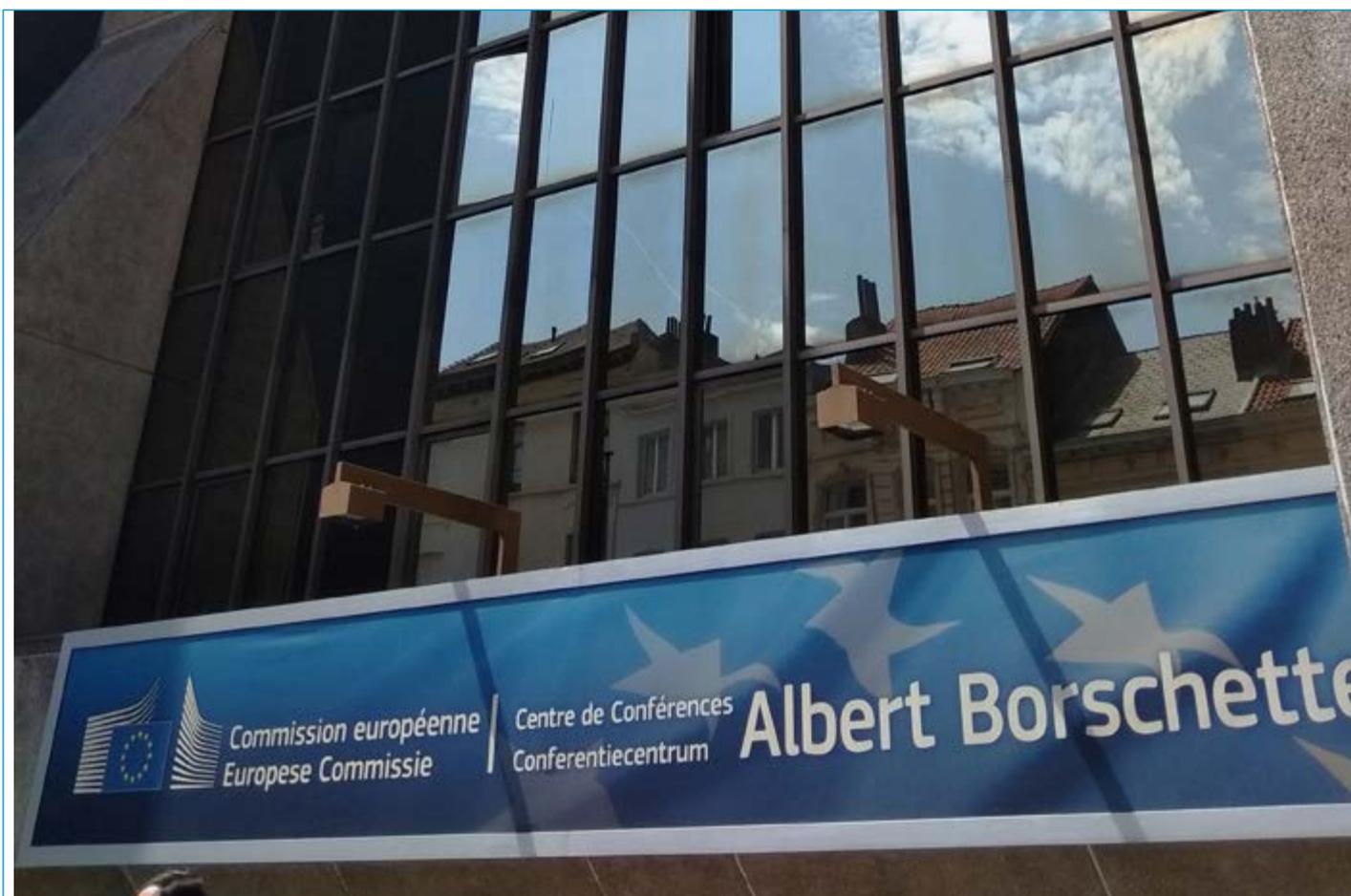
■ ¿Por qué se ha elaborado un nuevo reglamento?

EURES ha funcionado desde 1994 como una red de cooperación entre la Comisión Europea y los Servicios Públicos de Empleo (SPE) de los Estados miembros de la UE y los países del Espacio Económico Europeo (EEE). Sin embargo, la base de esta red era la cooperación mutua basada en los intereses y necesidades nacionales, lo que en la práctica suponía que numerosas acciones no se implantaban de la misma forma en todos los países.

■ Primeros pasos

La reforma de EURES iniciada en 2011 tuvo como objetivo pasar de únicamente concienciar sobre las oportunidades laborales a ofrecer medidas que permitieran lograr un resultado más específico: se produjo un aumento de los resultados tangibles de las actividades de la red para trabajadores y empresarios, es decir, ir un paso más allá de la información sobre las condiciones de vida y de trabajo con mayor asistencia para casar ofertas de empleo a cada demandante de empleo.

Los sistemas y las prácticas comenzaron a cambiar en los países participantes, en especial en lo relativo a la organización de la Red EURES. Al facilitar más personal para ponerse en contacto con empresarios y ayudar a los demandantes de empleo y al poner en marcha nuevas herramientas (online), los servicios provistos por la Red EURES comenzaron a mejorar y empezaron a poder ofrecerse en paquetes de servicios tanto para empresarios como para demandantes de empleo.



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



Unión Europea

Fondo Social Europeo

"El FSE invierte en tu futuro"

■ Hacia un nuevo reglamento de eures

No obstante, a pesar de los numerosos avances, la Red EURES aún contaba con diversas limitaciones.

En 2014, la Comisión Europea propuso un Reglamento para paliar estas limitaciones y para fortalecer la red, que podría funcionar como un instrumento más eficiente del mercado laboral europeo. El Consejo y el Parlamento Europeo aprobaron el Reglamento, que entró en vigor el 12 de mayo de 2016.

■ Definición y alcance del nuevo Reglamento EURES

El Reglamento de EURES es un acto legislativo de la Unión Europea inmediatamente ejecutable en todos los Estados miembros. También se aplica en los países del EEE.

Aunque el Reglamento entró en vigor en mayo de 2016, algunas de sus nuevas obligaciones solo son aplicables a partir de mayo de 2018.

Los Estados miembros deben cumplir todas las obligaciones establecidas en el Reglamento, pero en algunos casos, es necesario especificar más estas obligaciones para ayudar a su implantación a nivel nacional. Esto se logrará mediante Decisiones de Ejecución que aprobará la Comisión.

En total se aprobarán seis de las mencionadas Decisiones de Ejecución, cuyos contenidos se están desarrollando en colaboración estrecha con las Oficinas Nacionales de Coordinación (ONC).

| | |
|---|--|
| <p>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</p> | <p>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</p> |
| <p>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</p> | <p>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</p> |
| <p>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</p> | <p>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</p> |

■ ¿Qué debe hacer EURES según el reglamento? Artículo 6 del Reglamento (UE) 2016/589

La Red EURES contribuirá, dentro de sus ámbitos de actuación, a los siguientes objetivos:

- facilitar el ejercicio de los derechos conferidos por el artículo 45 del TFUE y por el Reglamento (UE) n.º 492/2011;
- la aplicación de la estrategia coordinada para el empleo y, en particular, para la promoción de una mano de obra capacitada, formada y adaptable, de conformidad con el artículo 145 del TFUE;
- mejorar el funcionamiento, la cohesión e integración de los mercados de trabajo en la Unión, también a nivel transfronterizo;
- el fomento de una movilidad geográfica y profesional voluntaria dentro de la Unión, con inclusión de las regiones transfronterizas, de forma equitativa y cumpliendo lo dispuesto en la legislación de la Unión y en la legislación y las prácticas nacionales;
- el apoyo de las transiciones al mercado de trabajo promoviendo así los objetivos sociales y de empleo a que se refiere el artículo 3 del TFUE.

■ Cómo cambiará el nuevo reglamento la Red EURES: puntos de mejora

¿Qué problemas y cuestiones busca paliar el nuevo Reglamento? ¿Cuáles son los objetivos que busca la Red EURES?

1. Facilitar la búsqueda de empleo en todos los países incluyendo en un único lugar la mayor cantidad posible de ofertas y demandas, concretamente en el portal EURES.
2. Permitir una más rápida casación de vacantes y CV utilizando la tecnología disponible en dicho portal.
3. Desarrollar una red más amplia para permitir la provisión de una mayor variedad de servicios y con unos efectos mejores.
4. Los demandantes de empleo y los empresarios deberían poder contar con un nivel y una variedad de servicios homogéneos en todos los países.
5. Ampliar la bolsa de oportunidades de empleo disponible para permitir una mayor variedad de elección y más tipos de vacantes para los demandantes de empleo.
6. Ampliar las posibilidades de captación de talento de las empresas conforme a las alternativas presentes en el mercado laboral europeo.

¿Cómo aborda el nuevo Reglamento los desafíos a los que se enfrenta la Red EURES?

1. Introduce la obligación de publicar vacantes y CV a nivel europeo mediante el portal EURES.
2. Planea volver a desarrollar el portal EURES para llevar a cabo una casación multilingüe basada en las ocupaciones y competencias mediante la clasificación ESCO con el fin de garantizar la interoperabilidad.
3. Permite la ampliación de la red más allá de los Servicios Públicos de Empleo para integrar nuevos proveedores de servicios.
4. Garantiza la provisión de servicios específicos y homogéneos en todos los países.
5. Amplía el intercambio de información sobre el mercado laboral para incluir prácticas y aprendizajes.



Diario Oficial de la Unión Europea

L 107



Edición
en lengua española

Legislación

59º año

22 de abril de 2016

Sumario

I Actos legislativos

REGLAMENTOS

* Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, relativo a una red europea de servicios de empleo (EURES), al acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad y a la mayor integración de los mercados de trabajo y por el que se modifican los Reglamentos (UE) n.º 492/2011 y (UE) n.º 1296/2013⁽¹⁾ 1

09

■ ¿Qué es el reglamento?

El nuevo Reglamento entró en vigor en mayo de 2016, pero ¿cuáles son sus temas y mensajes principales?

■ Mensajes principales

El nuevo Reglamento moderniza los fundamentos jurídicos de la Red EURES y su colaboración con la Comisión Europea, las Oficinas Nacionales de Coordinación (ONC) y los proveedores de servicios de los países participantes. La red ahora cuenta con una base sólida y un marco de cooperación en relación con la información sobre el mercado laboral y los servicios de apoyo a la movilidad intraeuropea.

Las características principales del Reglamento se centran en aumentar la transparencia y la accesibilidad, en desarrollar una casación de empleos online basada en las competencias, en ampliar la red y en garantizar un determinado nivel homogéneo de los servicios prestados.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



Unión Europea

Fondo Social Europeo

"El FSE invierte en tu futuro"

[<IR A ÍNDICE>](#)

■ **Transparencia**

Todas las vacantes y demandas de empleo disponibles públicamente a nivel nacional en los países participantes se compartirán en toda la Red EURES. Además, los CV disponibles a nivel nacional se compartirán siempre que el demandante de empleo correspondiente consienta su publicación. Esto permite a los demandantes de empleo, a los empresarios y al personal de EURES acceder igualmente a información amplia sobre el mercado laboral.

■ **Casación online multilingüe basada en las competencias**

El portal EURES permitirá a los demandantes de empleo introducir su perfil, incluidas experiencias y competencias, en cualquier idioma europeo y casarlo automáticamente con ofertas de empleo de toda Europa que usen los mismos términos. De la misma manera, se casarán automáticamente las ofertas de los empresarios con perfiles de demandantes que se ajusten a sus necesidades. El eliminar la barrera lingüística, además de otras, para acceder y comprender la información del mercado laboral, facilitará que los demandantes de empleo abarquen más oportunidades más allá de sus fronteras nacionales y que los empresarios puedan elegir entre una mayor variedad de perfiles. La clasificación europea de capacidades/competencias, cualificaciones y ocupaciones (ESCO) hará esto posible.

■ **Ampliación de la red**

EURES está ampliando su red para ofrecer más servicios de información, orientación y contratación desde todos los puntos de Europa. Acogeremos en la red a cualquier organización que ofrezca servicios de empleo siempre que cumpla los requisitos del Sistema Nacional de Admisión. Al ampliar la red, los demandantes de empleo y los empresarios tendrán más opciones de proveedores de servicios, y el personal de EURES podrá empezar a colaborar, mediante las herramientas y los canales de EURES, con otros profesionales de toda

Europa con orígenes y enfoques diversos, lo que conllevará nuevas formas de cooperación y mejores resultados de contratación.

■ **¿Qué es el sistema nacional de admisión?**

Todos los países participantes en la Red EURES deben establecer su propio sistema para ampliar la red a nivel nacional. Tras la admisión de una organización, bien como miembro o como socio EURES, esta tendrá que:

- Aportar ofertas de empleo al portal EURES.
- Aportar demandas de empleo y CV al portal EURES.
- Ofrecer servicios de apoyo a trabajadores y empresarios.

Si una organización pasa a ser miembro de EURES, debe cumplir todas las tareas mencionadas.

Los socios de EURES tendrán que cumplir al menos una de dichas tareas.

■ **Servicios mínimos de apoyo**

El Reglamento busca introducir un nivel común y homogéneo de servicios que se puedan esperar de la red. Existirá un paquete universal de servicios de apoyo que todas las organizaciones miembros de la Red EURES deberán ofrecer a los demandantes de empleo y a los empresarios.



■ Hechos clave que deberías conocer acerca del reglamento

1. El Reglamento ha pasado a ser el **principal documento de referencia de EURES**: define la Red EURES (composición, funciones y responsabilidades) y su gobierno, el funcionamiento del portal EURES, los servicios de apoyo, la organización del intercambio de información y la cooperación de toda la red.
2. El Reglamento **presenta obligaciones** que afectan directamente a todas las organizaciones miembros de EURES: la Comisión Europea, las Oficinas Nacionales de Coordinación, los Servicios Públicos de Empleo y otras organizaciones que se unan a EURES.
3. El Reglamento **ya está en vigor**, pero las regulaciones sobre el intercambio de información del mercado laboral para el portal EURES y sobre la ampliación de la red solo se aplican a partir de mayo de 2018.
4. Para ayudar a la red a implantar ciertos aspectos del Reglamento, **se ha dado a la Comisión el poder para aprobar una serie de Decisiones de Ejecución**. Estas Decisiones definen procedimientos, funciones y responsabilidades, además de proporcionar formatos y plantillas para elaborar informes y proporcionar otros tipos de información.
5. **Los Estados miembros tienen la responsabilidad de ofrecer vacantes** y datos de perfiles de demandantes de empleo en el portal EURES, donde estarán disponibles online clasificados por países para los Servicios Públicos de Empleo y otras organizaciones miembros de EURES.
6. **Los Estados miembros tienen la responsabilidad de organizar el funcionamiento de la red a nivel nacional**, permitiendo la admisión de organizaciones miembros aparte de los Servicios Públicos de Empleo y la recopilación de datos sobre resultados de la red a nivel nacional.
7. **Las Oficinas Nacionales de Coordinación deben garantizar la cooperación** con otras redes, proveedores de servicios e interlocutores sociales (europeos). También deben coordinar la cooperación a nivel nacional entre los diferentes proveedores de servicios de apoyo de la red y ayudarles a interactuar con dichos proveedores de servicios en otros Estados miembros (lo que se conoce como función de dirección). Esto tendrá lugar, entre otros medios, mediante la programación anual de actividades.
8. Para coordinar mejor las acciones de contratación transfronterizas, **se mejorará la programación anual de actividades entre países**, compartiendo información sobre excesos y carencias de mano de obra de manera más sistemática entre las oficinas nacionales de coordinación y analizando de manera conjunta el potencial de casación transfronteriza.
9. La información nacional y el material promocional deberá ser coherente con la información general y el enfoque global de la red desarrollados por la Comisión Europea con el fin de **reforzar la marca EURES**. Se deberá usar de manera sistemática una identidad común, incluido el logo de EURES, para garantizar una información y una promoción homogéneas por toda la Red EURES.
10. Para **satisfacer mejor las necesidades de los jóvenes**, se ampliará el intercambio de información sobre el mercado laboral en el portal EURES para que incluya las ofertas de prácticas y aprendizajes disponibles a nivel nacional, siempre que éstas estén relacionadas con un puesto de trabajo.

■ ¿Qué establece el Reglamento?

- **El nuevo Reglamento ha entrado en vigor, lo que supone una mejora de la capacidad de la red para cooperar y el desarrollo de EURES como herramienta eficaz de contratación dentro del mercado laboral europeo.**

Al centrarse mucho más en los resultados, mediante la casación multilingüe e intraeuropea, las actividades de colocación y contratación y un ciclo de programación interactivo entre los países de la UE para mejorar el intercambio de información, el Reglamento introduce numerosos cambios a la Red EURES. Pero ¿cuáles son los puntos clave del Reglamento que hay que leer? ¿cuáles son los puntos clave que hay que tener en cuenta?

■ Admisión de nuevos miembros y socios

Artículo 11. Admisión como miembros de EURES (que no sean SPE) y como socios de EURES

Sin dilaciones indebidas, y a más tardar el 13 de mayo de 2018, cada Estado miembro habrá establecido un sistema para la admisión de organizaciones como miembros y socios de EURES, para supervisar sus actividades y para comprobar que respetan la legislación aplicable a la hora de aplicar el presente Reglamento y, en caso de necesidad, para revocar su admisión. Este sistema deberá ser transparente, proporcionado, respetará los principios de igualdad de trato a las organizaciones solicitantes y las garantías procesales y proporcionará vías de recurso suficientes para que la protección jurídica sea eficaz.

El Artículo 11 explica cómo todos los países participantes deben establecer, antes del 13 de mayo de 2018, un sistema de admisión de nuevas organizaciones a la Red EURES y supervisar el cumplimiento del Reglamento y la legislación vigente. El propio país es el responsable de definir los requisitos y criterios de adhesión, pero las organizaciones deberán ser capaces de cumplir al menos los criterios comunes mínimos establecidos en el Anexo I del Reglamento en relación con la provisión de servicios y la participación en la red.

12

■ Responsabilidades de los miembros y los socios

Artículo 12. Responsabilidades de los miembros y de los socios de EURES

Los miembros y los socios de EURES contribuirán a la Red EURES en lo concerniente a las tareas para las que hayan sido designados con arreglo al artículo 10 o admitidos con arreglo al artículo 11, apartados 3 y 4, o, durante un período transitorio, de conformidad con el artículo 40, y cumplirán con sus demás obligaciones a tenor del presente Reglamento.

La red puede admitir dos categorías de proveedores de servicios: Miembros y socios. El Artículo 12 establece las responsabilidades de los miembros y socios de EURES para participar en la red. Los socios deben cumplir al menos una de las siguientes: Aportar ofertas laborales a la bolsa de empleo, aportar demandas de empleo y CV a la bolsa de perfiles u ofrecer servicios de apoyo a trabajadores y empresarios. Los miembros deben cumplirlas todas. Los miembros y socios deberán designar puntos de contacto en los que puedan llevarse a cabo estos servicios y definir con claridad cómo pueden ponerse en contacto con ellos los demandantes de empleo y los empresarios.

■ Publicación de datos de los demandantes de empleo

Artículo 17. Organización de la plataforma informática común

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



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



Unión Europea

Fondo Social Europeo

"El FSE invierte en tu futuro"

- a) todas las ofertas de empleo que publiquen en los SPE, así como las comunicadas por los demás miembros y, si procede, por los socios de EURES con arreglo al artículo 12, apartado 3;
- b) todas las demandas de empleo y los CV que publiquen los SPE, así como los proporcionados por los demás miembros y, en su caso, por los socios de EURES, con arreglo al artículo 12, apartado 3, siempre que los trabajadores interesados hayan dado su consentimiento para la publicación de la información en el portal EURES, en las condiciones definidas en el apartado 3 del presente artículo.

El Artículo 17, como parte de las disposiciones que organizan la plataforma informática común, describe las condiciones para publicar las solicitudes de los demandantes de empleo y los CV en el portal EURES, que incluye como condición fundamental el consentimiento de cada demandante de empleo.

■ Casación automática de ofertas de empleo

Artículo 19. Puesta en correspondencia automatizada a través de la plataforma informática común

1. Los Estados miembros cooperarán entre sí y con la Comisión por lo que respecta a la interoperabilidad entre los sistemas nacionales y la clasificación europea elaborada por la Comisión. La Comisión informará a los Estados miembros sobre la marcha de dicha clasificación.

Como define el Artículo 19, para permitir la búsqueda y la casación automática de ofertas de empleo y perfiles de demandantes, los miembros y socios de EURES deben garantizar que sus datos del mercado laboral pueden interactuar con otros datos aplicando un mecanismo de correspondencia a la clasificación común de ocupaciones, capacidades y competencias y para que los usuarios de otros países puedan entender los datos.

The screenshot shows the EURES website interface. At the top, there is a navigation bar with the EURES logo and the text 'El Portal Europeo De La Movilidad Profesional'. Below this, there are links for 'SITIOS ASOCIADOS' and 'European Job Days'. The main content area is divided into two sections: '¿Ya es usuario?' (Already a user?) and '¿Es un nuevo usuario?' (Are you a new user?). The '¿Ya es usuario?' section has a login form with fields for 'Nombre de usuario:' and 'Contraseña:', and a 'INICIO DE SESIÓN' button. The '¿Es un nuevo usuario?' section has two options: 'Regístrate como Solicitante de empleo' (Register as job applicant) and 'Regístrate como Empresa' (Register as company). Both options have a 'REGÍSTRATE DE FORMA GRATUITA' button. A yellow banner above the registration options states 'Esta zona está disponible solo para usuarios registrados.' (This area is available only for registered users.)

■ Servicios para trabajadores y empresarios

Artículo 21. Principios

Los Estados miembros garantizarán que los trabajadores y los empresarios puedan tener acceso, sin dilaciones indebidas, a los servicios de apoyo a nivel nacional, ya sea en o fuera de línea.

En el Capítulo IV, los Artículos del 21 al 28 definen los servicios básicos comunes de apoyo e información que los miembros y socios de EURES deben proporcionar a demandantes de empleo y a empresarios.

Los servicios comunes proporcionados a demandantes de empleo y empresarios incluyen:

- Información en el portal EURES y la Red EURES (Artículo 22);
- Información sobre la asistencia tras la contratación, como por ejemplo en forma de cursos de idiomas y apoyo para la integración en el país de destino (Artículo 25);
- Acceso a la información sobre impuestos, contratos laborales, derechos de pensiones, seguros de salud, seguridad social y medidas activas del mercado de trabajo (p.ej. planes de formación, ayudas al empleo y ayuda en la búsqueda de empleo) (Artículo 26);
- Ayuda mediante información y orientación específicas para trabajadores fronterizos y empresarios en regiones transfronterizas (Artículo 27);

Los servicios de apoyo a trabajadores suelen ser gratuitos, mientras que los servicios de apoyo a empresarios podrían estar sujetos al pago de alguna tasa². En caso de implicar gastos, los miembros y socios de EURES deben informar a los trabajadores y a los empresarios de forma clara y precisa.

Los servicios proporcionados a trabajadores incluyen:

- Información sobre las condiciones de vida y de trabajo en el país de destino (Artículo 23);
- Acceso equitativo a ciertas medidas (p.ej. ayuda en la búsqueda de empleo) independientemente de si el trabajo es en el propio país o en otro país participante (Artículo 28);

Los servicios proporcionados a empresarios incluyen:

- Asistencia para la provisión y la contratación de candidatos (Artículo 24);

■ Intercambio de información y ciclo de programación

Artículo 29. Intercambio de información sobre los flujos y las tendencias

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

El Capítulo V del Reglamento, que comprende los Artículos del 29 al 33, establece las obligaciones de los Estados miembros relacionadas con el intercambio de información sobre los flujos de movilidad, el exceso y la carencia de mano de obra y las actividades de EURES a niveles nacional y transfronterizo.

Estas obligaciones no son nuevas, pero el Reglamento las encuadra en un marco más claro.

El punto de partida de cualquier estrategia relacionada con la movilidad laboral es la supervisión de los flujos de movilidad laboral (Artículo 29). Además de saber adónde y desde dónde se desplaza la

2 Las tasas estarán sujetas a desarrollo a nivel Estado miembro, según se establezca en su respectivo Sistema de Admisión. Para España, consúltase el artículo 7 del Real Decreto 207/2019, de 29 de marzo, por el que se regula el sistema nacional de admisión de miembros y socios de la Red EURES en España.

gente, los Estados miembros necesitan una perspectiva clara de las carencias y los excesos de trabajo en su propio país y en el resto de los países participantes (Artículo 30).

El Artículo 31 describe el alcance de los programas de trabajo nacionales anuales.

La base de la evaluación de resultados de las actividades de EURES es la recopilación y el análisis de datos sobre indicadores clave relacionados con la información, las colocaciones y la satisfacción de los clientes (Artículo 32). La **DECISIÓN DE EJECUCIÓN (UE) 2018/170 DE LA COMISIÓN de 2 de febrero de 2018** describe los indicadores precisos, las formas de recopilar datos y los procesos de análisis.

Por último, la Comisión debe presentar un informe cada dos años en el que se muestren los resultados globales de las actividades de EURES a nivel de la UE (Artículo 33).

■ Ciclo de programación de eures

El ciclo de programación de EURES es la combinación de los programas anuales de trabajo, los informes anuales de actividades, y el Sistema de Medición de Rendimiento PMS (Performance Measurement System).

El **Artículo 31** describe el contenido de los programas anuales nacionales de trabajo: Actividades operativas, recursos humanos y económicos y disposiciones de supervisión y evaluación. La **DECISIÓN DE EJECUCIÓN (UE) 2017/1256 DE LA COMISIÓN de 11 de julio de 2017** ofrece una plantilla común y un calendario de trabajo.

Las Oficinas Nacionales de Coordinación comparten los borradores de los programas de trabajo en una plataforma interactiva en la que podrán intercambiar comentarios constructivos con el objetivo de aumentar la transparencia y la cooperación y de ajustar mejor los programas nacionales de trabajo a la situación en los distintos mercados laborales. El programa final de trabajo incorpora sugerencias y planes de cooperación (proyectos conjuntos de casación y contratación, ferias de empleo, etc.).

Tras la implantación de los programas de trabajo, los Estados miembros proporcionarán los resultados de dichas actividades en el informe anual nacional de actividades.

15

■ En resumen: ¿qué establece el Reglamento en relación con estos desafíos?

1. Los Artículos 12 y 17 garantizarán que todas las vacantes y CV se publican en el portal EURES.
2. El Artículo 19 introduce medidas para que la casación sea multilingüe y basada en las competencias, usando la clasificación ESCO para garantizar la interoperabilidad.
3. El Artículo 11 permite la ampliación de la red más allá de los Servicios Públicos de Empleo para integrar en ella a nuevos proveedores de servicios.
4. Los Artículos 12, 16 y del 21 al 28 garantizarán la provisión de servicios específicos y homogéneos en todos los países.
5. Los Artículos 17 y del 20 al 28 amplían el alcance de los servicios de EURES, incluido el intercambio de información sobre el mercado laboral, para abarcar las prácticas y los aprendizajes.



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



Unión Europea

Fondo Social Europeo

"El FSE invierte en tu futuro"

[<IR A ÍNDICE>](#)

■ Espacio EURES de los Miembros y Socios de la Red EURES en España en el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo.

Se accede a través de la web del Sistema Nacional de Empleo: <https://www.sistemanacionalempleo.es/>

The image shows a screenshot of the 'SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO' website. The top navigation bar includes 'Bienvenido | Benvinguts | Benvidos | Ongi Etorri' and 'Accesibilidad | Escuchar'. The main menu is divided into three sections: 'Trabajadores', 'Empresarios', and 'Otros servicios'. The 'Trabajadores' section includes options like 'Buscar ofertas de empleo en Empleo', 'Ofertas de empleo en Europa', and 'Ofertas de empleo Público'. The 'Empresarios' section includes 'Publicar ofertas de empleo en Empleo', 'Emple@: Intermediación laboral', and 'Contrat@: Comunicación de la contratación laboral'. The 'Otros servicios' section includes 'Información general', 'Mapa web', 'Enlaces de interés', and 'Aviso legal'. A red circle highlights the 'Espacio EURES de Miembros y Socios' link in the 'Otros servicios' section. Below the main menu, there is a section for 'Agencias de colocación' and 'Servicios Públicos de Empleo'. The 'Espacio EURES' section is highlighted with a red arrow. The 'Espacio EURES' page content includes the title 'ESPACIO EURES de Miembros y Socios', a paragraph explaining the purpose of the space, and several icons representing different services: 'Solicitud para ser Miembro o Socio de la Red EURES en España', '10 buenas razones para participar en la Red EURES en España', 'Espacio EURES de comunicaciones de los miembros y socios de la Red EURES en España', 'Obligaciones y requisitos para ser Miembro o Socio de la Red EURES en España', 'Relación de Miembros y Socios de la Red EURES en España', and 'Hazte Miembro o Socio de la Red EURES en España'. The page also features the logos of the European Union and the Spanish Government.



■ 10 buenas razones para formar parte de la Red EURES

¿Por qué formar parte de la Red EURES? Aquí tienes 10 buenas razones:

■ 1. El Logo EURES es sello de calidad en la movilidad laboral

Desde hace más de 30 años, la Red EURES vela por la movilidad laboral justa y en condiciones de calidad y seguridad para trabajadores y empleadores de la UE y el EEE.

Nuestro objetivo es quitar barreras espaciales y temporales a la movilidad laboral, para que quien quiera trabajar en otro país, obtenga una atención adecuada y precisa ANTES, DURANTE Y DESPUÉS.

■ 2. Podemos ponerte en contacto con otros miembros y socios EURES de la Unión Europea

EURES es una Red compuesta de muchos actores del mundo del empleo que actúan en toda Europa para los empleadores y demandantes de empleo a los que prestan servicio.

Y podemos hacerte llegar rápidamente a otros actores EURES en otro país, para que surjan las sinergias entre miembros y socios allá donde haga falta.

■ 3. Garantía de calidad en la atención y asesoramiento por personal técnico de la Red EURES

Todos los trabajadores de la Red EURES son técnicos-asesores de los servicios de empleo miembros y socios de EURES, formados específicamente.

Hay más de 1.000 consejeros EURES por toda Europa.

■ 4. Portal único de búsqueda de empleo en toda la Unión Europea.

El Portal EURES pone en común las ofertas de trabajo existentes en toda la Unión Europea.

Todas las ofertas especifican las condiciones, funciones, salario, etc., así como la forma de contacto, presencial o virtual.

■ 5. Múltiples canales de atención

Presencialmente, por email, redes sociales, o incluso a través del chat del Portal EURES.

Se puede chatear con un asesor EURES de otro país y plantearle todas nuestras dudas y consultas online, maximizando el tiempo y los recursos empleados y pudiendo dar una mejor atención después sobre el tema discutido con otro experto de la Red, ¡sin viajar!.

■ 6. Información en tu idioma

Asesorar sobre trabajar en otro país requiere tener un buen nivel de conocimiento de idiomas. Además es una ayuda contar con una primera información sobre contratos, condiciones, normativa, guías, recomendaciones y videos tutoriales, muchas de ellas, también en castellano, seas asesor o asesorado.



■ 7. Presencia en ferias, foros, jornadas y Jobdays

Los consejeros EURES de los diferentes países se desplazan a ferias, foros y jornadas de empleo, donde los participantes (trabajadores y empleadores) pueden contactar con ellos directamente. Además, se organizan procesos de selección en España con empleadores de otros países del ámbito europeo.

Comprueba nuestra actividad en los conocidos como jobdays <https://www.europeanjobdays.eu/es>.

■ 8. Ayudas económicas a la movilidad.

La Red EURES conoce y asesora sobre las ayudas económicas a la movilidad laboral financiadas por el programa EaSI.

Ayudas para realización de entrevistas.

Ayudas a la instalación en otro país.

Ayudas para cursos de idiomas.

Ayudas para el reconocimiento y homologación de titulaciones.

Otras.

■ 9. Fiabilidad de nuestra Red

Contar con contactos de fiar en toda Europa es un patrimonio valioso.

Los miembros y socios EURES se someten a las normas de admisión y control de sus actividades fijadas por el Reglamento UE /2016) 589, además de a las normas nacionales.

Nos ponemos a tu disposición para hacerte fácil el contacto local más adecuado en las labores de asesorar sobre la búsqueda de empleo o de trabajadores de modo simple, a través de los miembros y socios de la Red en otros países europeos.

■ 10. Gratuidad de la prestación de servicios EURES³

Todos los servicios EURES prestados por los socios y miembros de EURES son gratuitos para trabajadores y empresarios, con la excepción de los servicios posteriores a la contratación para ambos y los posibles servicios de apoyo a los empresarios, informando de forma clara y precisa al usuario y al Servicio Público de Empleo correspondiente sobre cualquier posible coste.

Los miembros y los socios de EURES podrán prestar de forma directa la asistencia posterior a la contratación a los trabajadores o los empresarios, pudiendo percibir una contraprestación por estos servicios, (art 25.2 del Reglamento EURES).

Los miembros y los socios de EURES podrán percibir una contraprestación por la prestación de forma directa de los servicios de apoyo a los empresarios (artículo 24 del Reglamento EURES).

3 Artículo 7 del RD 207/2019, Gratuidad de la prestación de servicios EURES: Todos los servicios EURES prestados por los socios y miembros de EURES serán gratuitos para trabajadores y empresarios, con la excepción de los servicios posteriores a la contratación para ambos y los posibles servicios de apoyo a los empresarios, informando de forma clara y precisa al usuario y al Servicio Público de Empleo correspondiente sobre cualquier posible coste.

Los miembros y, cuando proceda, los socios de EURES podrán prestar de forma directa la asistencia posterior a la contratación a los trabajadores o los empresarios, pudiendo percibir un contraprestación por estos servicios, de acuerdo con lo previsto en el artículo 25.2 del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016. Asimismo, los miembros y socios EURES podrán percibir una contraprestación por la prestación de forma directa de los servicios de apoyo a los empresarios, tal y como se establece en el artículo 24 del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016.



Obligaciones y requisitos para ser Miembro o Socio de la Red EURES en España

■ Obligaciones de los miembros y los socios de EURES en función de las tareas a desarrollar. RD 207/2019. Art. 8

1. Son obligaciones comunes para miembros y socios:

- a) Estar previamente autorizados por el servicio público de empleo correspondiente y mantener las condiciones y requisitos que posibilitaron la concesión de la autorización.
- b) Garantizar a las personas trabajadoras la gratuidad por la prestación de servicios. Los miembros y los socios de EURES podrán percibir una contraprestación por la prestación de forma directa de servicios de asistencia posterior a la contratación.
- c) Garantizar a los empresarios la gratuidad en la prestación de servicios. Sin perjuicio de lo anterior, los miembros y los socios de EURES podrán percibir una contraprestación por la prestación de forma directa de servicios de asistencia posterior a la contratación, y los servicios de apoyo a los empresarios mencionados en el artículo 24 del Reglamento (UE) 2016/589.
- d) Garantizar:
 - Los principios de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo.
 - El respeto a la intimidad y dignidad de las personas trabajadoras en el tratamiento de sus datos.
 - No subcontratar con terceros la realización de sus tareas.
 - Cumplir con la normativa vigente en materia laboral y de Seguridad Social.
 - Cumplir con las normas sobre accesibilidad universal.
- e) Velar por la correcta relación entre las características de los puestos de trabajo ofertados y el perfil académico y/o profesional requerido.
- f) Estar sujetos a las actuaciones del control e inspección que lleven a cabo los Servicios Públicos de Empleo, así como a la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- g) Hacer constar en el desarrollo de las actividades como socio o miembro de EURES la condición de autorizado y número de autorización en todo lugar donde figure su nombre. Asimismo deberán emplear la marca de servicio EURES y su logotipo en todas sus actividades relacionadas con la Red EURES y exclusivamente para ellas.
- h) Disponer de sistemas informáticos compatibles y complementarios con el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo.
- i) Designar uno o varios puntos de contacto, como oficinas de colocación y contratación, centrales telefónicas e instrumentos de auto-servicio mediante los cuales los trabajadores y los empresarios puedan obtener ayuda.
- j) Contribuir, a través de la Oficina Nacional de Coordinación, al suministro de la información que proceda en los siguientes supuestos,



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



Unión Europea

Fondo Social Europeo

"El FSE invierte en tu futuro"

1º Obtención de información y orientación que deberán publicarse en el portal EURES.

2º El ciclo de programación: Los miembros y socios EURES deberán proporcionar a la ONC (siempre a través del SPE por el que están autorizados) información relativa al Plan de Actividades anual y al Informe Final anual. Asimismo los usuarios autorizados de los miembros y socios EURES tendrán que rellenar los informes mensuales para el Sistema de Medición de Resultados PMS (Performance Measurement System).

k) Promover activamente, en estrecha cooperación, de conformidad con sus respectivas funciones y responsabilidades, las oportunidades de movilidad laboral dentro de la Unión.

l) Velar por que el portal EURES sea claramente visible y fácilmente utilizable.

2. Es obligación de los miembros y, cuando proceda, de los socios de EURES, que realicen la tarea de contribuir al conjunto de OFERTAS de empleo:

Aportar de forma gratuita, para fines del portal EURES, todas las ofertas de empleo que publiquen, así como velar por que las ofertas de empleo estén sujetas a la legalidad vigente.

3. Es obligación de los miembros y, cuando proceda, de los socios de EURES que realicen la tarea de contribuir al conjunto de DEMANDAS de empleo y de currículos (CV):

Aportar de forma gratuita para fines del portal EURES, todas las demandas de empleo y currículos (CV) respecto a los cuales el trabajador haya dado su consentimiento para que esta información aparezca en el portal EURES.

El consentimiento de los trabajadores deberá ser explícito, inequívoco, libre, específico e informado.

4. Son obligaciones de los miembros y, cuando proceda, de los socios de EURES que realicen la tarea de prestar SERVICIOS DE APOYO a trabajadores y empresarios:

Garantizar el acceso a los servicios de apoyo de todos los trabajadores y empresarios que soliciten su asistencia, ofreciéndola de forma proactiva.

■ Requisitos. RD 207/2019. Art. 13

Para ser autorizados como miembros o, en su caso, socios de EURES, las entidades solicitantes habrán de cumplir al menos los siguientes requisitos, considerando los criterios mínimos comunes establecidos en el anexo 1 del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016 y lo establecido en este real decreto:

a) Comprometerse a disponer de mecanismos y procedimientos adecuados para verificar y garantizar el pleno respeto de las normas laborales y los requisitos legales teniendo en cuenta los sistemas de concesión de licencias y los regímenes de autorización existentes en materia de servicios de empleo distintos de los Servicios Públicos de Empleo a la hora de prestar los servicios, incluida la legislación aplicable en materia de protección de datos y, en su caso, de los requisitos y las normas relativos a la calidad de los datos sobre ofertas de empleo. A estos efectos, para ser autorizadas como miembros de EURES, las entidades solicitantes deberán tener la condición de agencia de colocación conforme a la normativa vigente, siendo obligatorio que haya realizado transferencia efectiva de datos de intermediación en los últimos doce meses, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6.3 del Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre. Asimismo deberán tener la condición de agencia de colocación, en los términos señalados anteriormente, los socios de EURES que realicen tareas de intermediación laboral.



- b) Demostrar idoneidad y capacidad para ofrecer los servicios en materia de casación entre oferta y demanda de empleo o los servicios de apoyo, así como capacidad e idoneidad para remitir a los trabajadores y empresarios a otros miembros o socios de EURES o a organismos con experiencia en materia de libre circulación de los trabajadores. A estos efectos, deberán disponer de solvencia técnica suficiente para desarrollar las actividades a realizar, lo que implica disponer de metodología de actuación adecuada, y experiencia en la prestación de servicios de apoyo a trabajadores y empresarios. Se justificará en la memoria especificada en el artículo 11.3.a) de este real decreto.
- c) Encontrarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y frente a la Seguridad Social.
- d) Estar debidamente constituida e inscrita en el registro correspondiente, en el caso de tratarse de una persona jurídica.
- e) No hallarse incurso en circunstancia alguna de las que prohíben contratar con la Administración, conforme a lo dispuesto en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.
- f) Tener capacidad para prestar servicios a través de canales múltiples, incluido, al menos, acceso a un sitio de internet/una sede electrónica de la organización.
- g) Suscribir el compromiso expreso de adhesión al principio de la prestación de servicios gratuitos con arreglo a lo dispuesto en el artículo 7.
- h) Tener capacidad y comprometerse a llevar a cabo una transmisión puntual y fiable de los datos conforme a lo dispuesto en el artículo 12.6 del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016 y en el artículo 9 de este real decreto dedicado al espacio EURES de los miembros y socios de EURES en España.
- i) Comprometerse a cumplir las normas técnicas y los formatos de compensación e intercambio de información establecidos en el Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016 y en este real decreto.
- j) Tener capacidad y comprometerse a contribuir a la programación y presentación de informes a la Oficina Nacional de Coordinación y de facilitar a dicha Oficina información sobre la prestación de los servicios y los resultados obtenidos con arreglo a lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016 y en este real decreto.
- k) Comprometerse a garantizar la atribución de recursos humanos suficientes para las correspondientes tareas que deban llevarse a cabo, asegurando que tienen las competencias lingüísticas necesarias para trabajar en la movilidad laboral europea.
- l) Comprometerse a garantizar normas de calidad para el personal e inscribir al personal para los módulos pertinentes del programa común de formación EURES contemplado en artículo 8.1.a), inciso iii) del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016.
- m) Comprometerse a emplear la marca de servicio EURES únicamente para los servicios y actividades relativos a la Red EURES.

Recordar:

■ Miembro de EURES España

Para convertirse en miembro de EURES España, deberá prestar obligatoriamente los tres servicios que a continuación se enumeran:

- contribuir a la puesta en común de ofertas de empleo mediante la transmisión de datos al portal EURES.
- contribuir a la puesta en común de demandas de empleo y de Currículos (CV) mediante la transmisión de datos al portal EURES.
- prestar servicios de apoyo a trabajadores y empleadores (información, orientación, y apoyo posterior a la contratación).

Además, para ser miembro de EURES España, según se especifica en el Capítulo III del Real Decreto 207/2019, de 29 de marzo, por el que se regula el sistema nacional de admisión de miembros y socios de EURES en España, es necesario tener la condición de agencia de colocación con transferencia de datos de actividad efectiva en los últimos 12 meses.

■ Socio de EURES España

Para convertirse en socio de EURES España, deberá prestar uno o dos de los tres servicios que a continuación se enumeran:

- contribuir a la puesta en común de ofertas de empleo mediante la transmisión de datos al portal EURES.
- contribuir a la puesta en común de demandas de empleo y de Currículos (CV) mediante la transmisión de datos al portal EURES.
- prestar servicios de apoyo a trabajadores y empleadores (información, orientación, y apoyo posterior a la contratación). Si se opta por la prestación de este servicio únicamente, no será necesaria la condición de agencia de colocación.

Además, todos los miembros y socios de EURES España deberán cumplir determinados criterios mínimos enumerados en el Reglamento EURES en términos de prestación de servicios (p. ej., conformidad con las normas laborales y la legislación y capacidad para ofrecer servicios de forma gratuita a los trabajadores) y participación en la red EURES (p. ej., la entrega de datos con arreglo a las normas y formatos, programación y presentación de informes, la asignación y la formación del personal).



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



Unión Europea

Fondo Social Europeo

"El FSE invierte en tu futuro"

■ ¿Miembro o Socio de EURES España?

Con este pequeño cuestionario podrá saber rápidamente si su organización puede formar parte de EURES España.

| PREGUNTAS | R E S - PUESTAS |
|--|---|
| 1. ¿Está su organización legalmente establecida en España? | SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |
| 2. ¿Está su organización registrada como agencia de colocación con actividad efectiva en los últimos 12 meses? | SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |
| 3. ¿Son sus servicios gratuitos para el trabajador? | SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |
| 4. ¿Publica ofertas de trabajo y tiene contacto con empresas que busquen trabajadores o aprendices de otros países europeos? | SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |
| 5. ¿Publica demandas de empleo/CV de candidatos interesados en trabajar en otros países europeos? | SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |
| 6. ¿Ofrece información y asesoramiento a trabajadores y empresarios sobre el mercado laboral en Europa y/o la movilidad laboral en Europa? | SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |
| 7. ¿Dispone de una página web? | SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |
| 8. ¿Dispone de personal cualificado capaz de informar y asesorar sobre el mercado laboral y la movilidad laboral en Europa? | SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |
| 9. ¿Dispone de personal que domine al menos el idioma inglés? | SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |
| 10. ¿Planifica anualmente las actividades a realizar y los objetivos a alcanzar en su organización? | SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |
| 11. ¿Realiza informes de los resultados obtenidos de manera periódica o anual? | SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |
| 12. ¿Es importante para su organización la formación de su personal? | SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |
| 13. ¿Forma parte de su identidad corporativa “la movilidad justa”? | SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> |

Si sus respuestas son mayoritariamente afirmativas tiene la posibilidad de ser miembro o socio de la Red EURES España.



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



Unión Europea

Fondo Social Europeo

“El FSE invierte en tu futuro”



■ Cómo solicitar ser Miembro o Socio de la Red EURES en España

Entrar en la web del Sistema Nacional de Empleo, en el Espacio EURES para Miembros y Socios

1. Solicitud para ser miembro o socio de EURES España

Artículo 3. Autorización de miembros o de socios de EURES en España, que no sean Servicios Públicos de Empleo.

1. Las organizaciones que deseen convertirse en miembros o socios de EURES en España en las condiciones establecidas en el presente real decreto, deberán obtener la autorización del Servicio Público de Empleo de la comunidad autónoma donde tengan establecida su sede social.

2. La autorización para ser miembro o socio de EURES en España será única y tendrá validez en todo el territorio español para trabajar en las actividades de la Red EURES.

3. La información relativa a las autorizaciones concedidas a los miembros y los socios de EURES en España, al objeto de que pueda ser conocida tanto por los Servicios Públicos de Empleo como por la ciudadanía, así como para su incorporación a la Red EURES por parte de la Oficina Nacional de Coordinación, quedará integrada en un espacio EURES destinado a miembros y socios de EURES en España, del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo establecido en el texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, y el Real Decreto 1722/2007, de 21 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo en materia de órganos, instrumentos de coordinación y evaluación del Sistema Nacional de Empleo

2. Solicite la autorización a través del Servicio Público de Empleo de la comunidad autónoma donde tenga su sede social



3.

■ Autorización de la actividad y su mantenimiento. Recursos contra la Denegación y Revocación

Conforme al Real Decreto 207/2019, de 29 de marzo, por el que se regula el sistema nacional de admisión de miembros y socios de la Red EURES en España, en los arts. 14 y 17⁴ se establecen las causas y los procedimientos por los que una organización puede oponerse a la denegación de la autorización inicial, o a la revocación una vez ya iniciada su actividad, para actuar como parte de la Red EURES España. Por su parte, el silencio administrativo será positivo respecto a la solicitud de autorización.

La oposición a la resolución administrativa de la correspondiente comunidad autónoma competente para otorgar la autorización (art.14) o emitir la resolución de revocación, se hará conforme a la Ley 39/2015, del procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas (BOE núm. 236, de 2 de octubre).

Los recursos administrativos (web Ministerio del Interior) son actuaciones de los particulares en los que se solicita de la Administración la revisión o revocación de una resolución administrativa o de un acto de trámite, si éstos deciden directa o indirectamente el fondo del asunto, determinan la imposibilidad de continuar el procedimiento, producen indefensión o perjuicio irreparable a derechos e intereses legítimos, porque no se consideran acordes con el ordenamiento jurídico o porque están viciados de desviación de poder.

■ Actos recurribles

Las resoluciones y los actos de trámite, si éstos deciden directa o indirectamente el fondo del asunto, determinan la imposibilidad de continuar el procedimiento, producen indefensión o perjuicio irreparable a derechos e intereses legítimos.

Los actos que incurran en nulidad de pleno derecho o anulabilidad.

4 Artículo 17. Revocación de la autorización.

1. La autorización podrá revocarse:

a) Por incumplimiento por parte de los miembros o socios EURES de cualquiera de los requisitos y obligaciones legal o reglamentariamente establecidos.

En lo referente a la obligación de envío de información indicada en el artículo 8.2.1) de este real decreto, se entenderá como incumplimiento bien la falta de envío y/o bien el envío de informes vacíos, sin datos positivos, en relación con la información sobre demandas, currículos (CV), ofertas de empleo, así como del resto de actividades y servicios realizados, durante tres meses consecutivos o durante cuatro meses no consecutivos en el período de seis meses consecutivos.

b) Por inexactitud, falsedad u omisión, de carácter esencial, en cualquier dato, manifestación o documento que se acompañe o incorpore a la declaración responsable, descubierta tras la concesión de la autorización.

c) Por renuncia o cierre de los centros de trabajo.

d) Por pérdida de la condición de agencia de colocación.

2. La declaración de revocación se efectuará por resolución motivada del órgano competente autonómico, previa comunicación al miembro o socio del acuerdo adoptado por el mismo, concediéndose el correspondiente trámite de audiencia. Contra dicha resolución podrá interponerse el recurso que proceda en los términos previstos legalmente.

En caso de revocación de la admisión debido al incumplimiento de estas normas y requisitos, el Servicio Público de Empleo Estatal, como Oficina Nacional de Coordinación EURES en España, informará a la Oficina Europea de Coordinación, la cual transmitirá dicha información a las demás Oficinas Nacionales de Coordinación de la Red EURES. El miembro o socio de EURES asumirá las responsabilidades que se pudieran derivar, en su caso, frente a sus usuarios, a consecuencia de dicha extinción o revocación.

3. Una entidad que haya visto revocada su condición de miembro o socio EURES podrá solicitar la readmisión una vez transcurrido un periodo mínimo de seis meses. En tal caso, la solicitud se acompañará de una Memoria-proyecto técnico y de gestión para el ámbito solicitado en la que quede de manifiesto la superación de la causa que motivó la extinción o revocación de la autorización, quedando exonerada del resto de requisitos expresados en el artículo.



■ Actos no recurribles

Los actos administrativos de los miembros y órganos del Gobierno.

Contra las disposiciones administrativas de carácter general no cabe recurso en vía administrativa.

■ Clases de recursos y su interposición

Hay tres tipos de recursos, que pueden ser interpuestos según las circunstancias de cada caso:

- Alzada
- Potestativo de Reposición
- Extraordinario de revisión

El error o la ausencia de la calificación del recurso por parte del recurrente no será obstáculo para su tramitación, siempre que se deduzca su verdadero carácter.

El recurso de alzada es el que se interpone contra las resoluciones y actos a los que se refiere el artículo 112.1 de la Ley del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, esto es, contra las resoluciones que no pongan fin a la vía administrativa y los actos de trámite, si éstos deciden directa o indirectamente el fondo del asunto, determinan la imposibilidad de continuar el procedimiento, producen indefensión o perjuicio irreparable a derechos e intereses legítimos. Puede fundarse en cualquiera de los motivos de nulidad o anulabilidad.

El **plazo** para la interposición del recurso de alzada será de un mes, si el acto fuera expreso. Transcurrido dicho plazo sin haberse interpuesto el recurso, la resolución será firme a todos los efectos, sin perjuicio, en su caso, de la procedencia del recurso extraordinario de revisión.

Si el acto no fuera expreso el solicitante y otros posibles interesados podrán interponer recurso de alzada en cualquier momento a partir del día siguiente a aquel en que, de acuerdo con su normativa específica, se produzcan los efectos del silencio administrativo.

Se dirige **al órgano superior jerárquico** del que dictó el acto que se desea impugnar. A estos efectos, los Tribunales y órganos de selección del personal al servicio de las Administraciones Públicas se considerarán dependientes del órgano al que estén adscritos o, en su defecto, del que haya nombrado al presidente de los mismos.

El **recurso potestativo de reposición** se puede interponer contra los actos que pongan fin a la vía administrativa.

El **plazo** será de un mes, si el acto fuera expreso. Transcurrido dicho plazo únicamente podrá interponerse recurso contencioso-administrativo, sin perjuicio, en su caso, de la procedencia del recurso extraordinario de revisión.

Si el acto no fuera expreso, el solicitante y otros posibles interesados podrán interponer recurso de reposición en cualquier momento a partir del día siguiente a aquel en que, de acuerdo con su normativa específica, se produzca el acto presunto.

Se dirige **ante el órgano que dictó el acto recurrido**.

El recurso extraordinario de revisión es el que se interpone contra los actos que agotan la vía administrativa o contra los que no se haya interpuesto recurso administrativo en plazo, cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:

- Que al dictarlos se hubiera incurrido en error de hecho, que resulte de los propios documentos incorporados al expediente.



- Que aparezcan documentos de valor esencial para la resolución del asunto que, aunque sean posteriores, evidencien el error de la resolución recurrida.
- Que en la resolución hayan influido esencialmente documentos o testimonios declarados falsos por sentencia judicial firme, anterior o posterior a aquella resolución.
- Que la resolución se hubiese dictado como consecuencia de prevaricación, cohecho, violencia, maquinación fraudulenta u otra conducta punible y se haya declarado así en virtud de sentencia judicial firme.

Se interpondrá cuando se trate de la causa primera (actos dictados incurriendo en errores de hecho), dentro del **plazo** de cuatro años siguientes a la fecha de la notificación de la resolución impugnada. En los demás casos, el plazo será de tres meses a contar desde el conocimiento de los documentos o desde que la sentencia judicial quedó firme.

El recurso extraordinario de revisión podrá interponerse **ante el órgano administrativo que los dictó**.

■ Resolución del recurso

La resolución del recurso estimará en todo o en parte o desestimará las pretensiones formuladas en el mismo o declarará su inadmisión.

Cuando existiendo vicio de forma no se estime procedente resolver sobre el fondo, se ordenará la retroacción del procedimiento al momento en el que el vicio fue cometido, salvo lo dispuesto para la convalidación de actos anulables (artículo 52 de la Ley del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas).

El órgano que resuelva el recurso decidirá cuantas cuestiones, tanto de forma como de fondo, plantee el procedimiento, hayan sido o no alegadas por los interesados. En este último caso se les oírán previamente. No obstante, la resolución será congruente con las peticiones formuladas por el recurrente, sin que en ningún caso pueda agravarse su situación inicial.

Los plazos para dictar la resolución varían en cada recurso:

- **Recurso de alzada:** El plazo máximo para dictar y notificar la resolución será de **tres meses**. Transcurrido este plazo sin que recaiga resolución, se podrá entender desestimado el recurso, salvo en el supuesto previsto en el artículo 24.1, tercer párrafo de la Ley del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Contra la resolución de un recurso de alzada no cabrá ningún otro recurso administrativo, salvo el recurso extraordinario de revisión en los casos establecidos en el artículo 125.1 de la Ley del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

- **Recurso de reposición:** El plazo máximo para dictar y notificar la resolución del recurso será de **un mes**. El sentido del silencio administrativo es desestimatorio, tanto si se interpone contra actos expresos como contra desestimaciones tácitas.

Contra la resolución de un recurso de reposición no podrá interponerse de nuevo dicho recurso.

- **Recurso extraordinario de revisión:** Transcurrido el plazo de **tres meses** desde la interposición sin haberse dictado y notificado la resolución, se entenderá desestimado, quedando expedita la vía jurisdiccional contencioso administrativa.

En general, el recurso que se podrá interponer será el de ALZADA, aunque habrá que contemplar los términos previstos en la normativa de aplicación por la administración competente para resolver.



■ Servicios EURES a trabajadores y empresarios y servicios posteriores a la contratación

■ Servicios de apoyo a los trabajadores

Conforme al artículo 23 del Reglamento EURES, los miembros, y en su caso los socios, de EURES brindarán, sin dilaciones indebidas, a los trabajadores demandantes de empleo, la posibilidad de acceder a los servicios a que se refieren los apartados 2 y 3.

A instancia de un trabajador, los miembros, y en su caso los socios, de EURES deberán proporcionarle información y orientación sobre las oportunidades de empleo individuales y, en particular, ofrecerle los siguientes servicios:

- a) información general sobre las condiciones de vida y de trabajo en el país de destino, o referencia a dicha información;
- b) orientación y asistencia en relación con la obtención de la información a que hace referencia el artículo 9, apartado 4;
- c) si procede, asistencia en la redacción de las demandas de empleo y los CV, a fin de garantizar su conformidad con las normas y los formatos técnicos europeos a que se refieren el artículo 17, apartado 8, y el artículo 19, apartado 6, y asistencia para su introducción en el portal EURES;
- d) si procede, estudiar la posibilidad de una colocación dentro de la Unión como parte de un plan de acción individual, o respaldar la elaboración de un plan de movilidad individual como medio para conseguir una colocación dentro de la Unión;
- e) en su caso, remitir al trabajador a otro miembro o socio de EURES.

Previa solicitud razonable de un trabajador, los miembros, y en su caso los socios, de EURES deberán proporcionarle asistencia complementaria y otros servicios adicionales, teniendo en cuenta las necesidades del trabajador.

■ Servicios de apoyo a los empresarios

Conforme al artículo 24 del Reglamento EURES, los miembros, y en su caso los socios, de EURES brindarán, sin dilaciones indebidas, a los empresarios interesados en contratar trabajadores procedentes de otros Estados miembros la posibilidad de acceder a los servicios a que se refieren los apartados 2 y 3.

Previa solicitud de un empresario, los miembros, y en su caso los socios, de EURES deberán proporcionarle información y orientación sobre las oportunidades de contratación y, en particular, le ofrecerán los siguientes servicios:

- a) información sobre normas específicas relativas a la contratación desde otro Estado miembro y sobre los factores que puedan facilitar dicha contratación;
- b) si procede, información y asistencia en la redacción de los requisitos individuales del puesto en una oferta de empleo, así como para garantizar su conformidad con las normas y los formatos técnicos europeos a que se refieren el artículo 17, apartado 8, y el artículo 19, apartado 6.

En caso de que un empresario solicite asistencia complementaria y exista una probabilidad razonable de contratación en la Unión, los miembros, y en su caso los socios, de EURES deberán prestarles dicha asistencia complementaria y servicios adicionales, teniendo presentes las necesidades del empresario.



Previa petición, los miembros, y en su caso los socios, de EURES prestarán una orientación individual para la formulación de requisitos para las ofertas de empleo.

En caso de que, en regiones transfronterizas, miembros o socios de EURES participen en estructuras específicas de cooperación y de servicio, como las asociaciones transfronterizas, facilitarán a los trabajadores y empresarios fronterizos información relacionada con la situación particular de los trabajadores fronterizos que sea pertinente para los empresarios en tales regiones (artículo 27.1).



■ Servicios EURES posteriores a la contratación para trabajadores

- Información general a los trabajadores contratados, por ejemplo, sobre los trámites administrativos necesarios en el país de destino, o sobre cómo resolver los conflictos.
- Información específica de especial interés para los trabajadores transfronterizos.
- Información sobre actividades formativas y servicios de apoyo a la integración de los trabajadores extranjeros contratados, por ejemplo, cursos de idiomas o formación profesional.
- Derivar a o indicar otros servicios u organismos competentes para obtener información y orientación más especializadas, incluyendo asesoramiento jurídico sobre las cuestiones anteriores.
- Servicios de traslado para trabajadores extranjeros contratados, incluido apoyo para el viaje, opciones de alojamiento y otros.
- Oferta de formación en apoyo a la integración en el país de empleo, por ejemplo, cursos de idiomas o formación profesional.

■ Servicios EURES posteriores a la contratación para empleadores

- Información general a empleadores acerca de la integración de los trabajadores contratados en el entorno de trabajo y en la vida social, diferencias culturales, cómo resolver los conflictos, entre otros.
- Información específica de especial interés para el empleo transfronterizo.
- Información general sobre la formación y los servicios de apoyo disponibles para la integración de los trabajadores extranjeros contratados, por ejemplo, cursos de idiomas o formación profesional.
- Derivar a o indicar otros servicios u organismos competentes para obtener información y orientación más especializadas.

- Servicios de traslado para trabajadores extranjeros contratados, incluyendo apoyo para el viaje, opciones de alojamiento y otros.

Previa solicitud de un trabajador o de un empresario, los miembros, y en su caso los socios, de EURES, facilitarán:

- a) información general sobre la asistencia posterior a la contratación, como la formación en materia de comunicación intercultural, cursos de idiomas y apoyo con miras a la integración, incluida la información general relativa a las oportunidades de empleo para los miembros de la familia del trabajador;
- b) en lo posible, los datos de contacto de las organizaciones que ofrezcan asistencia posterior a la contratación.

NOTA: Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 21, apartado 4, los miembros y los socios de EURES que presten de forma directa la asistencia posterior a la contratación a los trabajadores o a los empresarios podrán percibir una tasa por estos servicios; asimismo, la gratuidad de la prestación de servicios EURES viene establecida en el artículo 7 del Real Decreto 207/2019, de 29 de marzo.

■ Participación de los Interlocutores Sociales en la Red EURES en España

En reunión de seguimiento conjunta con los interlocutores sociales, en mayo de 2019, se concretó la activa participación de todos a través de las siguientes actividades:

1. Diálogo regular entre la Oficina Nacional de Coordinación (ONC) de EURES España y los Interlocutores Sociales: Se acuerda que se realice a través de la Comisión Ejecutiva del SEPE.
2. Semestralmente la ONC EURES España enviará a los Interlocutores Sociales el informe de seguimiento semestral correspondiente al PMS, "Performance Measurement System"/sistema de medición de resultados.
3. A petición de cualquiera de las partes, se realizará una reunión o envío de información.
4. Participación en la Reunión Nacional Anual EURES España, (establecido en el RD 207/2019⁵).
5. Posibilidad de solicitar ser miembro o socio de EURES España según la normativa.

■ Formación del Personal de la Red EURES en España

- a. Anualmente, existiría una formación inicial organizada por la ONC para nuevas incorporaciones a la Red EURES España.
 - 1) Los nuevos miembros y socios tendrán derecho a formar cada año a una persona dedicada a actividades EURES.
 - 2) En función de las peticiones de formación, podrán formar a más de una persona en una misma convocatoria.
- b. La formación continua dentro de la Red EURES está organizada por la Comisión Europea y se denomina Academia EURES. Las convocatorias de la Comisión Europea para actividades formativas se tramitarán a través de la ONC de EURES España.

5 Artículo 4.8, sobre la Oficina Nacional de Coordinación de la Red EURES en España.



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



Unión Europea

Fondo Social Europeo

"El FSE invierte en tu futuro"

■ Anexos

■ Glosario de términos útiles

Trabajador(es) transfronterizo(s)

También llamados trabajadores fronterizos. Las personas que trabajan en un país de la UE, pero que viven en otro y viajan entre ambos a diario, o al menos una vez a la semana, se consideran trabajadores transfronterizos de acuerdo con la legislación de la UE. De acuerdo con el Tratado de la Unión Europea, las personas tienen derecho a trasladarse libremente entre Estados miembros de la Unión por razones de trabajo sin sufrir discriminación en cuanto a su empleo, remuneración u otras condiciones de trabajo y empleo.

Drop'in@EURES

Mejora la empleabilidad de los demandantes de empleo jóvenes poniéndoles en contacto con prácticas y aprendizajes, programas de formación, cursos online, aprendizaje de idiomas, planes de tutoría y preparación y diversos servicios sociales y de apoyo a la movilidad. Visita droppin.eu para más información sobre empleos, remuneración y otras condiciones.

ESCO

Es el sistema europeo de clasificación para identificar y categorizar capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones.

Grupo de Coordinación de EURES

Intercambia información y desarrolla la orientación de la red, asesora a la Comisión Europea sobre las Decisiones de Ejecución y coopera con la red de SPE.

Servicio de asistencia de EURES

Puede responder preguntas o comentarios sobre EURES, el portal o la movilidad laboral en general. Llama al 00 900 4080 4080 o visita ec.europa.eu/eures para empezar.

Miembros de EURES

Son organizaciones que proporcionan servicios de empleo público, privado o de tercer sector y que cumplen los requisitos del sistema nacional de admisiones.

Agencia de noticias e información de EURES (ENIB)

Existe para informar, educar e inspirar a la red. Suscríbete en newsletters@ec.europa.eu y síguenos en las redes sociales.

Socios de EURES

Son organizaciones que no pueden proporcionar todos los servicios que se exige a los miembros debido a su tamaño inferior, sus recursos económicos limitados, su incapacidad para proveer todas las tareas requeridas o su carácter no lucrativo.

Días (online) europeos del trabajo (E[O]JD)

Son eventos de contratación de EURES que tienen lugar presencialmente y cada vez más online, y que conectan a los empresarios y a los demandantes de empleo. Visita europeanjobdays.eu para saber más.

Extranet

Ofrece oportunidades de aprendizaje, colaboración y contactos a la red de EURES en una sección exclusiva de la web. Visita ec.europa.eu/eures para empezar.

Trabajador(es) fronterizo(s)

Véase “trabajador(es) transfronterizo(s)”.

Decisión de Ejecución

Es un instrumento utilizado por la Comisión Europea para garantizar la implantación de la legislación de la UE, normalmente una implantación procesal o práctica de normativas ya existentes en la legislación original.

Oficinas Nacionales de Coordinación (ONC)

Son las encargadas de dirigir la red en cada país de EURES. Supervisan el sistema nacional de admisiones, recopilan datos y garantizan la transferencia de CV, ofertas de empleo y otros tipos de información al portal de EURES, entre otras funciones.

Sistema de medición del rendimiento (PMS)

Es la base de la evaluación de los resultados de las actividades de EURES e incluye la recopilación y el análisis de datos sobre indicadores clave, teniendo en cuenta el contexto nacional en relación con la información, las colocaciones y la satisfacción de los clientes. En las Decisiones de Ejecución se describen los indicadores precisos, las formas de recopilar datos y los procesos de análisis.

Ciclo de programación

El ciclo está relacionado con el enfoque en el que se basan la gestión, el diseño, la implantación y la evaluación de los programas y proyectos respaldados por la UE.

Servicios Públicos de Empleo (SPE)

Son los organismos gubernamentales que ponen en contacto a los demandantes de empleo con los empresarios. Antes de que el Reglamento ampliara la red, eran los principales participantes de EURES.

Programa de empleo

Establece un plan de acciones que abarcan un periodo definido para planificar e implantar una serie de objetivos específicos para los proyectos.

Tu primer trabajo EURES (YFEJ)

Ayuda a las personas de hasta 35 años a encontrar empleo, prácticas o aprendizajes en otro Estado miembro. Los demandantes de empleo jóvenes pueden recibir ayudas económicas para asistir a entrevistas, formación (p.ej. cursos de idiomas), reconocimiento de cualificaciones, gastos de traslado y más.

Reactive

Ofrece los mismos servicios y beneficios que “Tu primer trabajo EURES”, pero está adaptado a los ciudadanos mayores de 35 años, especialmente a los desempleados de larga duración.



■ ¿Cómo funciona el reglamento en la práctica?

Esta sección ofrece ejemplos desde el punto de vista de personas que trabajan con la Red EURES, tanto profesionales como usuarios, de cómo las medidas introducidas por el nuevo Reglamento han cambiado y seguirán cambiando los métodos de trabajo y la experiencia de las personas al utilizar los servicios proporcionados EURES.

1. El consejero de empleo del SPE que trabaja con los empresarios

En mi trabajo cotidiano, asesoro a las empresas sobre sus necesidades de contratación. La mayoría son pymes de la industria automovilística que buscan trabajadores cualificados.

Es un sector muy específico, y en nuestra región no es fácil encontrar trabajadores cualificados. Son necesarias competencias particulares que son difíciles de encontrar. Hace poco comencé a trabajar con EURES y ahora también sigo su programa de formación común. EURES me ayuda bastante a encontrar a los candidatos adecuados para las pymes del extranjero. En general, a las pymes les parece bien la idea de la contratación intraeuropea. No obstante, hay empresas que prefieren contratar personas de la región, y en el SPE respetamos esa decisión. Mantenemos las vacantes de estas empresas internamente, ya que, si las publicásemos en nuestra web pública, también deberíamos compartirlas con la Red EURES (a no ser que estuviera justificado no hacerlo por las características del trabajo). Pero si deciden contratar a personas extranjeras, puedo ayudarles no solo a encontrar a los candidatos adecuados mediante mis contactos informales en la red, sino también a realizar las tareas administrativas.

2. El demandante de empleo

Hace poco me quedé en paro, que obviamente no es una situación muy agradable. Después de ir al servicio público de empleo, empecé a buscar empleo en mi región y en las regiones cercanas, al otro lado de la frontera.

Ya que hablo ambos idiomas con fluidez, pensé que valdría la pena intentarlo. Por suerte, mi consejero de empleo también me ayudó con el CV y la carta de presentación, y pocas semanas después me llamaron para una entrevista de trabajo... ¡al otro lado de la frontera! Mi familia y mis amigos me han contado que antes el servicio público de empleo no ayudaba económicamente si tenías una entrevista en otro país y tenías que cubrir los gastos por tu cuenta. No obstante, me atreví a intentarlo y le pregunté a mi consejero si podrían devolverme los gastos del viaje para la entrevista... ¡y me dijo que sí! Me explicó que habían cambiado esas leyes hacía poco y ahora ofrecen este tipo de ayudas entre países con las circunstancias adecuadas. Y ¿sabéis qué? Ahora voy a trabajar a otro país y tengo un trabajo que me encanta.

3. El joven

Al igual que la mayoría de mis amigos que acaban de graduarse, estoy buscando trabajo. Con tan poca experiencia laboral, estoy en el mercado laboral compitiendo con personas que ya llevan varios años trabajando y que han estudiado lo mismo que yo o que incluso están más cualificadas.

Es un verdadero dilema y no soy el único en una situación de este tipo. Era bastante reacio a ir al servicio público de empleo, pero mientras buscaba empleo, fui a verlos y les expliqué mi situación. Ya me habían contado algunos amigos que no tenían muchas ofertas para personas que dejaban los estudios. Por eso fue toda una sorpresa cuando mi consejero de empleo me dijo que ofrecían ayuda a las personas que dejan los estudios para que pudieran encontrar trabajo en pocos meses (“Garantía Juvenil”) y que en su base de datos tienen numerosas ofertas de prácticas y aprendizajes. También



podría hacerlo en otros países si quisiera; incluso me dijo que tenía contacto directo con una red de consejeros de empleo que pueden ayudar a los jóvenes a encontrar prácticas o aprendizajes en el extranjero. Ahora tengo que estudiar todas las ofertas que he encontrado. ¡Deseadme suerte!

4. El experto informático del SPE

Estoy trabajando junto con mi equipo en una ampliación del intercambio de datos sobre vacantes y CV en nuestro país. El objetivo es que nuestro país se “comunique” con el resto de los sistemas de la UE (“interoperabilidad”) y facilitar la búsqueda de empleo a los demandantes de empleo y la búsqueda de candidatos al personal de EURES.

Pero el desafío no solo es que los sistemas de todos los países se comuniquen entre sí, sino que también haya una mejora del intercambio dentro del país. Ya que mi país tiene servicios de empleo regionales autónomos, también necesitamos asegurarnos de que su base de datos está conectada mediante un único canal con el portal EURES. En el caso de los CV, tenemos que asegurarnos de que la comunicación funciona con los demandantes de empleo y de informarles de que se compartirán sus datos con la Red EURES si ellos quieren. Y aquí es donde entra en juego el tema del “consentimiento”. Para algunas personas, marcar un cuadro o decir “sí, comparte mi información con EURES” puede parecer fácil, pero en realidad es un tema complejo desde una perspectiva informática (por ejemplo, a quién corresponde la propiedad de los datos, y si tú tienes esos datos, ¿cómo respetas los deseos del propietario? ¿Qué pasa si el propietario los modifica?). Implica un montón de desarrollos y diálogos con todas las partes y países implicados, ya que para compartir los datos son necesarias normativas claras sobre seguridad de los datos.

También hay que tener en cuenta el Reglamento general de protección de datos. No queremos terminar con una base de datos vacía porque los demandantes de empleo tengan miedo de compartir sus datos. Por esa razón me alegro de que se celebren reuniones periódicas en las que puedo intercambiar puntos de vista sobre este tema con otros expertos en informática y también recibir el apoyo del equipo informático de EURES.

5. El empresario

Dirijo un negocio con 40 empleados ubicado en una zona remota. Al mismo tiempo, no estamos tan lejos de la frontera de nuestro país vecino.

La contratación es un reto para muchas empresas de mi zona, ya que mucha gente no quiere vivir en zonas tan apartadas, y es posible que las personas que viven aquí no tengan las cualificaciones que mi empresa necesita.

En un momento dado, consulté al servicio público de empleo y me hablaron de EURES. Me ofrecieron nuevas perspectivas sobre cómo y dónde contratar y también me ofrecieron ayuda con los procesos administrativos, que no siempre son fáciles de gestionar. Y lo mejor de todo es que pude filtrar los diversos perfiles online en base a una buena preselección realizada por los consejeros de EURES, a la vez que podía seguir buscando perfiles adecuados por mi cuenta aparte de los que me enviaba mi consejero de EURES; de esta forma me ahorraba tener que viajar hasta la oficina de empleo regional sin dejar de tener acceso a una bolsa de posibles candidatos.

Tras varias semanas de filtrado y casación, tras varias fases de entrevistas, logramos encontrar el perfil idóneo y contratamos a nuestro primer empleado a través de EURES. Como es lógico, este trabajador también tenía multitud de preguntas sobre ciertos aspectos prácticos de trabajar en una región transfronteriza. Por suerte, mi consejero de EURES también pudo ayudar en ese sentido, y desde luego seguiremos usando sus servicios en el futuro.



6. El coordinador de la ONC

En mi función de coordinadora nacional, soy el vínculo entre el Ministerio de Empleo y Asuntos Sociales, el servicio público de empleo, la Comisión Europea y los compañeros con funciones similares en otros Estados miembros.

También estoy en contacto con los superiores inmediatos del servicio público de empleo que gestionan a los consejeros de empleo que trabajan directamente con EURES, asesorando a los empresarios acerca de la contratación de gente de otros países y a los demandantes de empleo que pueden querer vivir y trabajar en otro país. Superviso la organización de actividades, incluidas la formación, las ferias de empleo y las acciones de contratación, planeadas en el marco del ciclo de programación, y también gestionamos las actividades comunicativas en torno a EURES.

Además, estoy en contacto con expertos informáticos de mi SPE que se aseguran de que el intercambio de datos con el sistema de EURES funcione sin problemas. Cuando pienso en lo que tiene de nuevo el Reglamento de EURES, lo primero que se me viene a la cabeza es la ampliación de la red. Ya hemos trabajado antes con otras organizaciones aparte del SPE, por ejemplo, interlocutores sociales como los sindicatos. Ahora estamos entrando en territorio inexplorado, por lo que hemos recurrido a los servicios privados de empleo y a los proveedores de formación profesional.

Creo que sigue habiendo ciertas dudas e inseguridad en ambos lados, pero estoy convencida de que superaremos las dudas iniciales y podremos centrarnos en las ventajas de contar con nuevos socios: Podremos llegar a más demandantes de empleo y empresarios, y también aprenderemos unos de otros para mejorar nuestros servicios y seguir desarrollándolos.

7. El experto en la clasificación ESCO

Puede sonar un poco friki, pero lo que más me fascina de los nuevos cambios a EURES es la taxonomía ESCO, la clasificación europea multilingüe de capacidades/competencias, cualificaciones y ocupaciones

37

Antes no teníamos una taxonomía común. Por eso me alegró bastante ver que por fin podíamos realizar una casación más precisa en el portal de movilidad laboral de EURES. Yo trabajo con empresarios de un sector muy especializado con vacantes difíciles de cubrir, por lo que hay una escasez de posibles candidatos en nuestro país. Por tanto, dependen (y por consiguiente nosotros también) de EURES para encontrar demandantes de otros países.

ESCO nos hace la búsqueda más fácil. No importa en qué idioma haya enviado su CV un demandante, ya que cualquier empresario o consejero de empleo será capaz de comprender y comparar sus experiencias con las capacidades y puestos descritos en una vacante del sistema de otro país como si estuviera en el sistema del país propio. Además, también facilitará mucho que cualquier demandante de empleo busque por su cuenta en la base de datos de EURES.

Comprendo que puede requerir cierto tiempo adaptar todos los sistemas nacionales a esta clasificación europea y que todos los países cumplan con la integración de estas adaptaciones, pero en lo que a mí respecta, tengo muchas ganas de que llegue ese momento.



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



Unión Europea

Fondo Social Europeo
"El FSE invierte en tu futuro"

¿Cómo se relaciona el Reglamento con estas historias? ¿Qué artículos específicos del Reglamento se aplican a las distintas personas que usan la red, tanto los profesionales como los beneficiarios de los servicios de EURES?

Para responder a estas cuestiones, echa un vistazo a la tabla siguiente.

| | |
|--------------------|---|
| Artículo 9 | Responsabilidades de las ONC |
| Artículo 10 | Nombramiento de SPE como miembros de EURES |
| Artículo 11 | Admisión de miembros de EURES [aparte de SPE] y socios de EURE |
| Artículo 12 | Responsabilidades de los miembros y socios de EURES |
| Artículo 13 | Responsabilidades conjuntas |
| Artículo 14 | Grupo de coordinación |
| Artículo 15 | Identidad común y marca |
| Artículo 16 | Cooperación y otras medidas |
| Artículo 17 | Organización de la plataforma informática común |
| Artículo 18 | Acceso a nivel nacional a la plataforma informática común |
| Artículo 19 | Casación automatizada mediante la plataforma informática común |
| Artículo 20 | Mecanismo de acceso facilitado para trabajadores y empresarios |
| Artículo 21 | Principios |
| Artículo 22 | Acceso a la información básica |
| Artículo 23 | Servicios de apoyo a trabajadores |
| Artículo 24 | Servicios de apoyo a empresarios |
| Artículo 25 | Asistencia tras la contratación |
| Artículo 26 | Acceso facilitado a la información sobre fiscalidad, cuestiones relacionadas con los contratos laborales, derechos de pensión, seguros sanitarios, seguridad social y medidas activas del mercado laboral |
| Artículo 27 | Servicios de apoyo en regiones transfronterizas |
| Artículo 28 | Acceso a las medidas activas del mercado laboral |
| Artículo 29 | Intercambio de información sobre flujos y patrones |
| Artículo 30 | Intercambio de información entre Estados miembros |
| Artículo 31 | Programación |
| Artículo 32 | Recopilación y análisis de datos |

Trayectoria de la reforma EURES

La reforma de EURES es la consecuencia de diversos pasos con el objetivo de lograr resultados más específicos y de reforzar la influencia de la red.

| | |
|------|--|
| 1993 | Se establece la Red EURES. |
| 1994 | Puesta en marcha oficial de la Red EURES. |
| 1998 | Se pone en marcha la primera web de EURES en Cardiff, Gales, gracias al trabajo de Jacques Santer, presidente de la Comisión Europea, y Tony Blair, Primer Ministro de Reino Unido. |
| 2001 | La base de datos de búsqueda de CV, que permite a los ciudadanos publicar sus CV a nivel europeo, se pone en marcha como proyecto piloto. |
| 2003 | Puesta en marcha del primer portal EURES. |
| 2007 | La comisión señala que la movilidad laboral es un instrumento clave para el funcionamiento eficiente del Mercado Único y es esencial para permitir que más personas encuentren empleos mejores. |
| 2010 | La comisión informa sobre el trabajo de EURES entre 2006 y 2008 y evalúa sus actividades, incluidas las asociaciones transfronterizas, y propone mejoras. |
| 2011 | El Reglamento 492/2011 codifica las normativas relacionadas con la libre circulación de trabajadores y el marco regulador para el consentimiento y el intercambio de información entre los estados miembros en relación con la movilidad laboral intraeuropea, desarrollando la clasificación ESCO y “Tu primer empleo EURES” y haciendo que la red se centre más en la casación, la colocación y la contratación. La Comisión pone en marcha una reforma del edificio de EURES en su informe de 2010. |
| 2012 | Una decisión de ejecución aprueba la reforma, que anima a los estados miembros a diversificar y aumentar la cantidad de proveedores de servicios que trabajan en la red, aumentando así el número de vacantes presentes en el portal EURES y el potencial de casación transfronteriza. |
| 2014 | Entrada en vigor del Programa de Empleo e Innovación Social (EASI). EURES es uno de los tres ejes: apoyo (portal, formación y comunicación) y servicios (convocatorias de propuestas de asociaciones transfronterizas y tu primer empleo EURES) horizontales. La Comisión envía una propuesta de reglamento para restablecer la Red EURES y para mejorar el acceso de los trabajadores a los servicios de apoyo a la movilidad laboral intraeuropea. |

| | |
|-------------|---|
| | <p>La Comisión publica un informe provisional sobre el plan “medidas preparatorias para Tu Primer Trabajo EURES”. El plan de movilidad ayuda a los jóvenes europeos entre 18 y 30 años a encontrar un empleo, unas prácticas o un aprendizaje en otro Estado miembro de la UE, y la Comisión lo puso en marcha entre 2012 y 2013.</p> |
| 2015 | <p>El grupo de coordinación aprueba una estrategia de comunicación con dos objetivos principales para el periodo 2015-2020.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Mejorar y aumentar la concienciación y la percepción de marca de EURES entre los empresarios y entre los trabajadores interesados en encontrar trabajo en otro país de la UE; ● Estimular y facilitar una colaboración más activa entre EURES y los SPE de los que formen parte las organizaciones de la red, además de con los diversos actores implicados en la movilidad laboral y agentes externos a la red. |
| 2016 | <p>El Reglamento (UE) 2016/589 entra en vigor el 16 de mayo de 2016.</p> |
| 2017 | <p>La Comisión Europea pone en marcha la primera versión completa de la Clasificación Europea de Capacidades / Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones. La clasificación está disponible en 26 idiomas (los 24 idiomas de la UE, islandés y noruego).</p> |
| 2018 | <p>Entrada en vigor de las dos últimas disposiciones del Reglamento el 13 de mayo de 2018: la obligación de los estados miembros de introducir sistemas nacionales de admisión para ampliar la red y las normas relacionadas con la ampliación del intercambio de datos de ofertas de empleo y CV.</p> <p>Se aprueban las tres decisiones de ejecución restantes (PMS en enero, ESCO en julio):</p> <ul style="list-style-type: none"> ● PMS(artículo 32 (2)) ● ESCO (i) (artículo 19 (2)): aprobación de la lista ● ESCO (ii) (artículo 19 (6)): casación y asignación <p>La Comisión envía al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social europeo y el Comité de las Regiones un informe sobre la actividad de EURES. También ofrece un estado de la cuestión sobre la aplicación del Reglamento.</p> |
| 2019 | <p>Publicación real decreto 207/2019, de 29 de marzo, por el que se regula el sistema nacional de admisión de miembros y socios de la Red EURES en España.</p> |
| 2021 | <p>La Comisión enviará un informe de evaluación a posteriori sobre el funcionamiento y los efectos del Reglamento al Parlamento Europeo, el Consejo, el Comité Económico y Social europeo y el Comité de las Regiones.</p> |

■ ¿Quieres saber más?

Aquí tienes algunos enlaces y puntos de contacto que podrán ser de ayuda.

EURES

- Servicios de EURES
<https://ec.europa.eu/eures/public/eures-services>
- Portal EURES
<https://ec.europa.eu/eures>

La oficina europea de coordinación supervisa la implantación del reglamento.

- Buzón del Reglamento EURES
EMPL-EURES-ECG@ec.europa.eu

Otras iniciativas para ayudar a los demandantes de empleo, ayudar a la movilidad laboral y ofrecer información sobre el trabajo en el extranjero:

- Tu primer empleo EURES
https://ec.europa.eu/eures/public/en/your-first-eures-job-js?lang=en&app=3.13.1p7-build-0&pageCode=your_first_eures_job_js
- Reactivate
<https://ec.europa.eu/eures/public/en/reactivate-js?lang=en&app=1.6.1-build-0&pageCode=reactivate-js>
- Drop'pin@EURES
<https://ec.europa.eu/eures/droppin>
- Días online europeos del trabajo (EOJD)
<https://www.europeanjobdays.eu/en>
- Vida y trabajo en el extranjero
<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=lw&lang=en&catId=490&parentId=0>
- DG de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión
<http://ec.europa.eu/social/home.jsp>
- Informes de movilidad laboral
<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17165&langId=en> (2016)
<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15881&langId=en> (2015)
- Pilar europeo de derechos sociales
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1226>
- Coordinación de sistemas europeos de seguridad social
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=849>

Para encontrar el punto de contacto más cercano y las condiciones de participación, visita:

- EURES en las Instituciones europeas
<https://ec.europa.eu/eures>
<http://ec.europa.eu/social/yourfirsteuresjob>
- Redes sociales de la Comisión Europea
EURESjobs
EURESjob
EURES
- EURES en España
www.sepe.es/redEURES
www.facebook.com/EuresSpain
<https://twitter.com/EuresSpain>
<http://eurespain.blogspot.com.es>
También presentes en LinkedIn y YouTube.



Para más información:

EURES España:

www.sepe.es/redEURES

También en:



Servicio Público de Empleo Estatal

www.sepe.es

Cita Previa: 901 01 02 10

Ciudadanos: 901 11 99 99

Empresas: 901 01 01 21

(también disponibles [números provinciales](#))

Síguenos en:



www.sepe.es

Trabajamos para ti