



**"Carta de EURES" con arreglo al
artículo 10 de la Decisión de la Comisión
2012/733/UE**

**Orientación y normas técnicas de la red EURES en
aplicación de las disposiciones del Reglamento
492/2011 y la Decisión de la Comisión 2012/733/UE**

I. INTRODUCCIÓN

1.1. La necesidad de una nueva orientación en la aplicación del Reglamento 492/2011

De acuerdo con el Capítulo II del Reglamento 492/2011¹ (en adelante "el Reglamento"), EURES da acceso a las oportunidades de empleo en Europa a todos los demandantes de empleo interesados. Proporciona transparencia y compensación de ofertas de trabajo con solicitudes para servicios de empleo y movilidad tanto a demandantes como a empleadores.

La Decisión 2012/733/UE² (en adelante, "la Decisión") tiene como objetivo reorientar las actividades de la red desde su objetivo primordial, la provisión de información y la transparencia virtual del mercado de vacantes de empleo en Europa, hacia su objetivo resultante: más intermediación laboral, colocación y contratación.

Este documento proporciona una guía sobre cómo apoyar este proceso a nivel nacional y regional/local en los Estados miembros de conformidad con las disposiciones del Reglamento y de la Decisión. Identifica las normas operativas y técnicas que deben aplicarse para la red EURES sobre la base del principio de que todas las vacantes y solicitudes de empleo que se hacen públicas por parte de cualquier país miembro de EURES deben ser accesibles en toda la Unión. Debe aplicarse a todas las organizaciones asociadas de EURES: miembros/Oficinas Nacionales de Coordinación de EURES, socios de EURES, organizaciones asociadas de EURES y otros socios que trabajen bajo la supervisión y responsabilidad de estas organizaciones, pero no como tales y que participen formalmente en la red.

La orientación se aplica igualmente a las asociaciones transfronterizas establecidas de conformidad con el Reglamento así como a la cooperación transfronteriza.

1.2. Orientación sobre cinco elementos en particular

Los siguientes cinco elementos identificados en el artículo 10 de la Decisión contribuirán al proceso de aumento de la capacidad de la red EURES para una mayor y mejor intermediación laboral, teniendo en cuenta las necesidades de contratación de los empleadores:

¹ Reglamento (UE) nº 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, sobre la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión, DOUE L 141 de 27.5.2011, p.1

² Decisión de Aplicación de la Comisión de 26 de noviembre 2012 por la que se aplica el Reglamento (UE) nº 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a la compensación de las vacantes y las demandas de empleo, y el restablecimiento de EURES, DOUE, L 328, 28.11 0,2012, p.21

1. Marco para el fomento de la introducción de nuevas organizaciones asociadas dentro de la red y criterios comunes para la selección a nivel nacional de los socios de EURES como se especifica en el artículo 5, párrafo 3, letra a de la Decisión;
2. Un ciclo de programación y presentación de informes, tal como se especifica en el artículo 5, párrafo 5 de la Decisión, para reforzar el intercambio de información a nivel de la UE sobre las necesidades nacionales del mercado laboral, eventos, herramientas y proyectos de cooperación, desarrollados para hacer frente a esas necesidades;
3. Un catálogo de servicios de EURES que identifique los servicios que prestan las organizaciones asociadas de EURES de conformidad con el Reglamento ("servicios universales") y servicios que no son obligatorios y promueven importantes necesidades del mercado laboral ("servicios complementarios"), como se especifica en el artículo 7 de la Decisión;
4. Un entendimiento común del papel que desempeña el personal dentro de las diferentes organizaciones asociadas de EURES en toda la red, a través de la definición del mandato de la Oficina Nacional de Coordinación y de su personal, la descripción de tareas, perfiles y actividades de los consejeros de EURES, los asistentes de EURES y demás personal involucrado en sus actividades, incluidas las transfronterizas, según se especifica en los artículos 5 y 6 de la Decisión;
5. Procedimientos para establecer un sistema uniforme y modelos comunes para el intercambio de información sobre el mercado laboral y aquella relacionada con la movilidad dentro de la red EURES, de conformidad con el artículo 13, párrafo 2 del Reglamento.

1.3. Preparación para la revisión de la composición de la red

La Decisión vuelve a establecer la red de acuerdo con la nueva composición y funciones de las distintas categorías de participantes. Tan pronto como sea posible después de la entrada en vigor de la Decisión, la Oficina Europea de Coordinación y los Estados miembros tomarán las medidas enumeradas a continuación para garantizar que los diferentes participantes en la red estén trabajando de forma transparente.

1.3.1. Designación de las Oficinas Nacionales de Coordinación

Cada Estado miembro designará servicios especiales tal y como se dispone en el artículo 11, párrafo 2 del Reglamento para organizar el trabajo de la red EURES. Estos servicios serán la "Oficina Nacional de Coordinación" con arreglo a la Decisión.

El término "servicios especializados" se ha interpretado en la práctica como los Servicios Públicos de Empleo a nivel nacional. Los servicios especializados deberán tener la

experiencia necesaria con la aplicación del principio de libre circulación de trabajadores y el apoyo a las políticas de movilidad laboral dentro de la UE. El hecho de designar (un departamento de) los Servicios Públicos de Empleo (SPE) a nivel nacional como la Oficina Nacional de Coordinación podría reforzar el papel de dirección de los SPE y su capacidad para integrar las actividades de movilidad en sus servicios como los principales ejecutores de las políticas de activación que contribuyen a transiciones más suaves al mercado laboral. Sin embargo, la decisión sobre la designación es responsabilidad de cada Estado miembro y depende del establecimiento nacional e institucional y de la distribución de competencias.

Cada designación se comunicará a la Oficina Europea de Coordinación para su publicación en el portal de EURES.

La Oficina Nacional de Coordinación supervisará e informará de las actividades de la red nacional de EURES (compuesta por todos los socios de EURES, socios asociados de EURES y otros socios que trabajen bajo la supervisión y las responsabilidades de estas organizaciones pero no como tales y que participen formalmente en la red.

1.3.2. Designación de los socios de EURES

Como se indica en la Decisión, los socios de EURES pueden incluir proveedores de servicios públicos y privados que estén activos en el ámbito correspondiente a la colocación laboral y el empleo, así como los sindicatos y organizaciones empresariales.

Los Estados miembros garantizarán que, a nivel nacional, se designe a los socios de EURES de conformidad con los criterios comunes que se enumeran en la sección 2.3.

Cada designación se comunicará a la Oficina Europea de Coordinación. Esta publicará la lista de los socios de EURES en el portal de la red.

1.3.3. Identificación de organizaciones asociadas de EURES

Las Oficinas Nacionales de Coordinación registrarán las organizaciones asociadas de EURES que trabajen con los socios designados de EURES y comunicarán esta información a la Oficina Europea de Coordinación, quien publicará la lista de las organizaciones asociadas de EURES en dicho portal.

1.3.4. Cambios

Los cambios relacionados con la información indicada en las secciones 1.3.1 - 1.3.3 se comunicarán a la Oficina Europea de Coordinación sin demora a fin que las listas del portal de EURES se encuentren debidamente actualizadas.

1.3.5. Métodos nacionales para la selección y la designación de los socios de EURES

De acuerdo con el proceso de reflexión indicado en la sección 2.1, los Estados miembros desarrollarán medios y métodos para la selección y la designación de los socios de EURES que permitan a la Oficina Nacional de Coordinación (a) designar a los socios de EURES según los criterios relativos a la capacidad de los socios que figuran en la sección 2.3 y (b) supervisar la participación de los socios designados en EURES con arreglo a estos criterios.

1.3.6. Reasignación de los servicios especializados existentes como socios de EURES

Los Estados miembros podrán optar por designar nuevamente a los organismos que han ejercido las funciones de servicios especializados de conformidad con el Capítulo II del Reglamento hasta el 31/12/2013 bajo el supuesto de que los criterios enumerados en la sección 2.3 se cumplan *prima facie* y que pueden hacerlo sin perjuicio de la sección 2.1.

1.3.7. Asociaciones transfronterizas y cooperación transfronteriza

De conformidad con el artículo 5, párrafo 5 de la Decisión, los socios de EURES podrán desarrollar actividades transfronterizas que deberán organizarse en el marco de las "estructuras de cooperación y servicios" dentro del sentido del artículo 15, párrafo 1, letra b del Reglamento ("asociaciones transfronterizas") y/o cooperación transfronteriza. Las Oficinas Nacionales de Coordinación comunicarán la información sobre el (re)establecimiento de asociaciones transfronterizas y cooperación transfronteriza a la Oficina Europea de Coordinación, quien publicará la información en el portal de EURES.

1.4. Promoción de la red y uso del logotipo de EURES

Con arreglo al artículo 11 de la Decisión, todas las organizaciones asociadas de EURES garantizarán que la información y el material promocional que proporcionan son coherentes con la estrategia global de comunicación y con la información proveniente de la Oficina Europea de Coordinación.

La marca de servicio EURES, así como el logotipo que lo caracteriza, son propiedad de la Comisión. Todas las organizaciones asociadas de EURES utilizarán el logotipo de EURES en todas sus actividades relacionadas con la red.

Únicamente la Oficina Europea de Coordinación podrá conceder a terceras partes la autorización para utilizar el logotipo de EURES, previa consulta a la Oficina Nacional de Coordinación correspondiente. Las organizaciones asociadas de EURES informarán a la Oficina Europea de Coordinación sin demora de cualquier mal uso del logotipo por parte de terceros.

II. UN MARCO PARA EL FOMENTO DE NUEVAS ORGANIZACIONES ASOCIADAS Y CRITERIOS COMUNES PARA LA SELECCIÓN DE LOS SOCIOS DE EURES

2.1. Obligación de revisar las opciones para la apertura de EURES

Se permite a nuevas partes implicadas ampliar el alcance de EURES y crear nuevas oportunidades, mejorando la participación geográfica, la cobertura del mercado laboral, el alcance y la calidad de la oferta de servicios a disposición de los grupos de usuarios.

En el transcurso de 2014 cada Estado miembro estudiará, con arreglo a las prácticas y procedimientos nacionales, cómo se puede mejorar la prestación de servicios a los grupos de usuarios bajo el catálogo de servicios. Se podría así dirigir proactiva y progresivamente la cantidad y la calidad total de las aportaciones (por ejemplo, servicios a grupos de usuarios) de EURES a nivel nacional para mejorar las posibilidades de empleo para la mano de obra nacional (es decir, utilizando las oportunidades de contratación en otros Estados miembros) y/o la demanda laboral nacional (por ejemplo, mediante la colocación de trabajadores de otros Estados miembros en los puestos de trabajo). Se invita a los Estados miembros a consultar a organizaciones que no formen parte de EURES pero que estén involucradas en actividades de la red nacional de EURES y/o que apoyen la movilidad laboral dentro de la UE a nivel nacional, tales como los interlocutores sociales.

Como resultado de este proceso de reflexión, cada miembro de EURES de manera individual desarrollará un marco nacional para la apertura de EURES a nuevas organizaciones asociadas (en adelante "marco nacional para una red más amplia") para los próximos años a nivel nacional y comunicará a la Oficina Europea de Coordinación una descripción de este marco nacional, en particular de los métodos elegidos en relación con el desarrollo de este marco y el plazo propuesto para la acción.

Para apoyar el aprendizaje mutuo entre los Estados miembros en lo que se refiere a la apertura de la red, la Oficina Europea de Coordinación recogerá la información sobre los métodos elegidos por los Estados miembros y organizará reuniones para revisar el estado de la situación y examinar las buenas prácticas.

2.2. Desarrollo de opciones para la apertura de EURES

Los marcos nacionales para una red más amplia pueden consistir en una o más de las siguientes opciones en cuanto a la selección y designación de los nuevos socios de EURES:

1. La introducción de un sistema nacional específico para la selección y designación de los socios de EURES que consista sobre todo en la designación de un organismo

responsable de la evaluación de las solicitudes según un documento que describa el proceso de selección y que garantice el principio de igualdad de trato y transparencia, la formalización de los criterios de selección, las condiciones que rijan la condición de socios de EURES y un enfoque para evaluar la actuación de los socios designados de EURES;

2. La extensión o adaptación de los procesos nacionales existentes que se aplican a registro, licencia, certificación, otras formas de autorización y/o supervisión de las organizaciones públicas y privadas que ofrecen servicios de empleo, colocación o contratación, a fin de incluir la selección y designación de tales organizaciones como los socios de EURES;
3. La introducción de la posibilidad de negociar acuerdos entre estas organizaciones y el Ministerio de Trabajo y/o los Servicios Públicos de Empleo bajo cuyos términos una organización se compromete a proporcionar servicios de EURES de conformidad con los criterios enumerados en la sección 2.3 y a cooperar con la Oficina Nacional de Coordinación;
4. La extensión de los servicios de EURES de los acuerdos existentes o disposiciones de subcontratación entre el Ministerio de Trabajo y/o los Servicios Públicos de Empleo dichas organizaciones para la prestación de servicios de colocación en dichas organizaciones, ya sea sobre la base de un proyecto específico/necesidad o por una duración más larga.

Las opciones también se pueden extender a otras organizaciones asociadas que no sean socias de EURES, en particular a los socios asociados de EURES.

Los marcos nacionales para una red más amplia también pueden consistir en una revisión periódica de las actividades que se pueden desarrollar a nivel nacional, en el contexto del ciclo de programación y presentación de informes al que se hace referencia en el Capítulo 3, con el fin de tener en cuenta la situación del país en cuestión y desarrollar formas y medios de abordar, a través de nuevos acuerdos específicos (temporales), incluidas las nuevas organizaciones o asociaciones público-privadas, los desafíos a los que se enfrenta el país para hacer un uso más óptimo de las oportunidades que ofrece la movilidad laboral dentro de la UE. Dependiendo de la naturaleza de la actividad que van a desarrollar dichas organizaciones, la Oficina Nacional de Coordinación podrá, cuando proceda y con una duración determinada, bien reconocer a las organizaciones como socios de EURES, bien aceptar a la organización como organización asociada de EURES.

Por ejemplo, en el caso de un país con un alto nivel de desempleo, la Oficina Nacional de Coordinación en cuestión podría analizar la capacidad global de la red EURES en el Estado miembro para llegar a aquellos demandantes de empleo que tienen interés en trabajar fuera de su país y poseen la cualificación adecuada para poder optar a las vacantes que se ofrecen allí. Para reforzar los vínculos existentes o construir nuevos vínculos con determinados

grupos de usuarios, la Oficina Nacional de Coordinación podría desarrollar opciones para buscar organizaciones asociadas adecuadas, tales como organizaciones profesionales, con el fin de facilitar el acceso a estos grupos destinatarios. De manera alternativa, en el caso de un país con una alta demanda específica de mano de obra cualificada ausente en el país en cuestión, la Oficina Nacional de Coordinación podría analizar la capacidad global de la red EURES en su territorio para llegar a aquellos empleadores que deseen contratar trabajadores de otros países de la UE. Para llegar a los empleadores de los sectores o ramas específicas en cuestión, la colaboración con organizaciones asociadas adecuadas podría ser la solución.

La revisión podría abarcar todos los aspectos de la aplicación del catálogo de servicios a los que se refiere el Capítulo 3: preselección, intermediación, contratación y post-contratación. En este último caso, la colaboración podría extenderse, por ejemplo, a la embajada, sindicato o servicios de orientación profesional, o a centros de información y acogida en las ciudades y universidades.

2.3. Criterios comunes para la selección y designación de los socios de EURES

Los Estados miembros deben tener en cuenta los siguientes criterios a la hora de seleccionar y designar a los socios de EURES.

2.3.1. Contenido y naturaleza de la prestación de servicios

1. Capacidad demostrada para ofrecer todos los servicios necesarios para garantizar la cobertura de las vacantes y de las solicitudes de empleo y la colocación resultante de trabajadores según lo establecido en el artículo 11 del Reglamento 492/2011 definido como "servicios universales" del catálogo de servicios del Anexo 4;
2. Compromiso con la aplicación de las políticas nacionales de empleo y la Estrategia Europea de Empleo;
3. Capacidad para prestar servicios de EURES a través de instalaciones de canalización múltiple, de los cuales al menos internet/la página web de la organización sea accesible en todo momento;
4. Capacidad para dar acceso a los servicios de EURES durante el proceso de intermediación con arreglo a los principios y disposiciones generalmente aceptados para una prestación eficaz de los servicios y una gestión eficiente de los casos adecuadas a los diferentes grupos de usuarios y de conformidad con el artículo 6, párrafos 2 y 3 de la Decisión;
5. Existencia de mecanismos de referencia adecuados, es decir, capacidad para garantizar que usuarios como los demandantes de empleo y empleadores sean derivados a otros socios de EURES y/o a organizaciones asociadas de EURES si a)

los servicios universales específicos solicitados no están disponibles temporalmente en un lugar específico o b) los servicios complementarios no pueden prestarse;

6. Existencia de mecanismos y procedimientos adecuados para verificar y garantizar el pleno respeto por las leyes laborales y los requisitos legales vigentes a la hora de prestar los servicios³ y
7. Aplicación de los principios sobre la recaudación de tasas de conformidad con el artículo 7, párrafo 4 de la Decisión.

2.3.2. *Capacidad organizativa y normas de calidad*

1. Capacidad para que participen plenamente en el intercambio de vacantes y solicitudes de trabajo los demandantes de empleo interesados en trabajar en otro Estado miembro, de acuerdo con el artículo 13, párrafos a y b del Reglamento, refiriéndose a la capacidad de garantizar una prestación puntual y fiable de los datos de acuerdo con los protocolos de intercambio acordados, y sujeta a una verificación apropiada, al portal de EURES;
2. Capacidad financiera y administrativa para implementar la orientación contenida en este documento;
3. Compromiso de cumplir con las normas bajo el sistema uniforme y los modelos comunes para el intercambio de información y de colaborar en la red con el fin de desarrollar herramientas y metodologías para la mejora de los servicios y sistemas de información, entre otras cosas por el uso de las nuevas tecnologías de la información;
4. Capacidad y compromiso de proporcionar información a la Oficina Nacional de Coordinación sobre la prestación de servicios y la ejecución, de acuerdo con los requisitos que rigen la condición de socio designado de EURES, tal como se establece en los acuerdos o convenios celebrados entre los socios de EURES y la Oficina Nacional de Coordinación a este respecto;
5. Capacidad y compromiso de proporcionar una contribución que describa las propias actividades como parte de la planificación y presentación de informes a la Oficina Nacional de Coordinación sobre las actividades de EURES de conformidad con los modelos sobre la programación y el ciclo de información de los Anexos 1 y 2;
6. Existencia o compromiso de garantizar los recursos humanos apropiados teniendo en cuenta el mandato geográfico o institucional del socio de EURES en cuestión, según lo establecido en los acuerdos o convenios celebrados con la Oficina Nacional de Coordinación;

³ *Comentario: esto se refiere sobre todo a la normativa nacional vigente en relación con los servicios de intermediación y colocación, pero también podría abarcar normas aplicables al funcionamiento de las empresas de trabajo temporal y otros servicios de mediación no públicos en el territorio nacional (que podrían basarse en la legislación de la UE).*

7. Compromiso de garantizar las normas de calidad en cuanto al personal que presta los servicios de EURES de conformidad con el Capítulo 5, incluido un compromiso para inscribir personal para actividades formativas en el ámbito de la UE, teniendo en cuenta las necesidades de la organización, por un lado, y los criterios de selección y la oferta bajo el programa común de formación de EURES, por el otro;

Los criterios comunes se establecen sin perjuicio de la aplicación de criterios específicos en el marco de sistemas nacionales de licencias y autorizaciones para los agentes de empleo y colocación. Los Estados miembros podrán optar por establecer el cumplimiento de estos criterios como una condición previa a que se admita una solicitud como socio de EURES.

Los Estados miembros podrán considerar inadmisibles o rechazar las solicitudes de designación como socios de EURES procedentes de las organizaciones que estén sujetas a la jurisdicción de otro país, en el sentido de que la organización en cuestión bien se haya formado bajo la legislación de otro país o bien tenga su domicilio social en ese país y no tenga ningún vínculo real y continuo con la economía del Estado miembro en cuestión.

2.4. Selección de las organizaciones asociadas de EURES

Los Estados miembros decidirán por sí mismos si se deben aplicar criterios para la selección de las organizaciones asociadas de EURES.

2.5. Condiciones para la delegación y/o asociaciones

Un socio de EURES podrá involucrar a otras organizaciones asociadas para fortalecer su capacidad para prestar servicios de EURES, ya sean estos universales o complementarios. En consecuencia, podrá ofrecer la prestación de servicios de EURES a través de diferentes entidades, por ejemplo, por delegación, subcontratación o en colaboración con otras organizaciones.

Estas otras organizaciones pueden ser a) socios de EURES, b) organizaciones asociadas de EURES, de conformidad con el artículo 6, párrafo 6 de la Decisión, o c) cualquier otra organización que trabaje bajo la supervisión y responsabilidad bien de un socio o bien de una organización asociada de EURES, pero que no esté participando formalmente en la red.

Además, los socios de EURES también pueden involucrar a otros socios de otros Estados miembros, como se indica en el artículo 6, párrafo 7 de la Decisión.

III. CICLO DE PROGRAMACIÓN, SUPERVISIÓN Y PRESENTACIÓN DE INFORMES

3.1. Objetivos de la programación, supervisión y presentación de informes

Existe un marco común estratégico y basado en la evidencia para el ciclo de programación, supervisión y presentación de informes (en adelante, "ciclo de programación") a fin de dirigir las actividades nacionales de EURES, teniendo en cuenta tanto los objetivos nacionales específicos como los objetivos relacionados con el mercado laboral.

El proceso debe permitir que los miembros de EURES planifiquen e informen sobre la contribución hacia una red EURES impulsada por la demanda y orientada a los resultados en un mercado laboral europeo dinámico, y, en particular, ayudar a identificar los resultados tangibles realizados hacia la reducción de los desequilibrios en los mercados laborales europeos y hacia el objetivo de empleo del 75 % de Europa 2020.

Se debe reforzar la eficacia de la totalidad de la red EURES y sus miembros. No sólo se va a facilitar el ejercicio de presentación de informes en virtud del artículo 17, párrafo 1 del Reglamento, sino que también hará que la información de las redes nacionales EURES sean más fáciles de comparar y más propicias al aprendizaje mutuo. Reforzará los intercambios, las sinergias y la gestión del conocimiento.

Para ayudar a las Oficinas Nacionales de Coordinación en esta actividad, la Oficina Europea de Coordinación ha establecido y facilitado un procedimiento anual, y unos modelos comunes describirán los programas de trabajo (Plan de Actividades, Anexo 1) y los resultados y conclusiones (Informe de Actividades, Anexo 2). La Oficina Europea de Coordinación recopilará información y presentará la organización de las redes nacionales EURES de acuerdo con la información proporcionada (Ficha de País de EURES, Anexo 3).

3.2. Calendario para cada ciclo de programación

Un ciclo de programación completo abarca 18 meses: 3 meses para preparar y finalizar el programa de trabajo, 12 meses alineados con el año natural para implementar las actividades descritas en el programa de trabajo y 3 meses para finalizar la presentación de informes de las actividades.

Puesto que 2014 es un año de transición, el ciclo de programación se introducirá a partir de 2015, cuando las actividades implementadas durante el año natural cubran el Informe de Actividades del año anterior, la implementación de las actividades del año en curso y la preparación del Plan de Actividades para el año siguiente.

Gráfico 1 - calendario indicativo



3.3. Lanzamiento del ciclo de programación: definición de los objetivos operativos

Cada ciclo de programación estará precedido por un diálogo entre la Oficina Europea de Coordinación y los miembros de EURES a nivel individual a fin de acordar los objetivos operativos para el próximo año de actividad de EURES, incluidos los objetivos medibles cuantitativos y cualitativos. Los objetivos operativos consisten en objetivos operativos comunes aplicables a todos los miembros de EURES, pero también pueden incluir objetivos operativos específicos propios y aplicables sólo a miembros de EURES a nivel individual.

Los objetivos operativos comunes aplicables a todos los miembros de EURES son los señalados en el artículo 2 de la Decisión. Cuando proceda, estos pueden completarse con los objetivos acordados en el marco de una consulta con la Junta Directiva de EURES, de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 8, párrafo 7 de la Decisión.

Los miembros de EURES a nivel individual, según la información sobre el mercado laboral⁴ en sus tendencias y necesidades nacionales del mercado laboral a nivel nacional y regional, podrán establecer objetivos nacionales específicos, como por ejemplo actividades específicas relacionadas con vacantes difíciles de cubrir y/o vacantes con falta de mano de obra, teniendo en cuenta las posibilidades disponibles en otros miembros de EURES para las actividades de intermediación.

El conjunto de objetivos operativos comunes se fijará por la Oficina Europea de Coordinación en consulta con la Junta Directiva de EURES de conformidad con el artículo 8.7, párrafo b de la Decisión, mientras que el conjunto de objetivos operativos específicos bien se preparará por los propios miembros de EURES o bien se sugerirán por la Oficina Europea de Coordinación.

⁴ La información sobre el mercado laboral se refiere a información que se ha analizado e interpretado con el fin de apoyar decisiones estratégicas.

Asimismo, la Oficina Europea de Coordinación podrá hacer recomendaciones de objetivos específicos para ciertos miembros de EURES a nivel individual en relación con el mercado laboral europeo y la Estrategia Europea de Empleo. En particular, basaría sus recomendaciones en (a) los Programas Nacionales de Reforma de los Estados miembros y las recomendaciones específicas de cada país dentro del marco del Semestre Europeo, y (b) la información sobre el mercado laboral que se encuentra en informes europeos como el *Job Vacancy Monitor* (supervisión de las vacantes de empleo), la identificación de las diferentes categorías de vacantes sin cubrir y de las vacantes con falta de mano de obra. Por ejemplo, teniendo en cuenta esta información, la Comisión podrá proporcionar orientación a un miembro de EURES sobre los objetivos específicos en sectores y/o profesiones específicos.

3.4. El plan de actividades

A partir de la fecha de lanzamiento del ciclo de programación, y de acuerdo con los objetivos operativos comúnmente acordados y las lecciones aprendidas, cada Oficina Nacional de Coordinación elaborará su programa de trabajo para su red nacional EURES y hará que esté disponible para consultas y una posible interacción con las otras Oficinas Nacionales de Coordinación y la Oficina Europea de Coordinación, quienes podrán hacer todas ellas, por ejemplo, comentarios y/o sugerencias para llevar a cabo actividades bilaterales. El Plan de Actividades incluirá una descripción del contexto nacional en el que trabaja EURES.

De acuerdo con el artículo 5, párrafo 5 de la Decisión, los programas de trabajo previstos especificarán (a) las principales actividades que serán realizadas por la Oficina Nacional de Coordinación y los socios de EURES (...), incluidas las actividades transnacionales, transfronterizas y sectoriales previstas en el artículo 15 del Reglamento, (b) los recursos humanos y financieros asignados y (c) las disposiciones para la aplicación del Capítulo II del Reglamento.

De acuerdo con el artículo 5, párrafo 5 de la Decisión, se consultará a los representantes a nivel europeo de los interlocutores sociales sobre los borradores de los programas de trabajo.

La Oficina Europea de Coordinación facilitará el proceso consultivo y la interacción entre las Oficinas Nacionales de Coordinación.

La Oficina Europea de Coordinación organizará el proceso consultivo de tal manera y en tal periodo de tiempo que todos los miembros de EURES puedan empezar a implementar las actividades desde el inicio del siguiente año natural. Una vez que un programa de trabajo

haya finalizado y se haya aprobado por la Oficina Nacional de Coordinación, se pondrá a disposición de todos los otros miembros de EURES en su versión final.

Puesto que el ciclo de programación debe permitir flexibilidad para tener en cuenta nuevos desarrollos que repercutan en las actividades que se van a realizar (configuración "nueva o modificada" de los objetivos de la UE, colaboración sectorial y/o regional con EURES, cambios organizativos, etc.), los cambios en el Plan de Actividades se informarán a más tardar en el Informe de Actividades presentado a continuación.

3.5. El informe de actividades

Los informes deberán presentarse 4 meses después del final del ciclo, de modo que haya tiempo suficiente para que los miembros de EURES recopilen y analicen la información adecuada.

En el Informe de Actividades se describirán los resultados de acuerdo con los indicadores y se proporcionará una indicación de la ejecución de la respectiva red nacional EURES evaluando hasta qué punto se han conseguido los objetivos operativos acordados y el programa de trabajo mediante la implementación de las actividades planificadas.

Como parte de su Informe de Actividades, los miembros de EURES deben proporcionar información sobre los indicadores relacionados con las siguientes 1) actividades de información y orientación, 2) colocaciones y vacantes cubiertas y 3) satisfacción del usuario. Sin embargo, el nivel de detalle de la información proporcionada por categoría de indicador dependerá de los métodos y herramientas de recopilación de los datos nacionales disponibles.

Para contribuir a esta evaluación, la Oficina Europea de Coordinación proporcionará a los miembros de EURES las estadísticas disponibles del portal de EURES, así como de la herramienta de trabajo de su intranet. (Esto puede incluir, por ejemplo, el número de CV o el número de empleadores registrados en el portal por país y datos de los informes provenientes de los informes mensuales de los Consejeros de EURES).

1. Los indicadores para las actividades de información, orientación y asesoramiento estarán directamente relacionados con las actividades del personal de EURES a nivel transnacional y transfronterizo de la siguiente manera:
 1. Número de contactos individuales con demandantes de empleo/trabajadores, de los usuarios de:
 - a) el propio país;
 - b) otro país miembro de EURES.

Desglosado por i) información general y ii) asistencia en intermediación y contratación

2. Número de contactos individuales con los empleadores, de los cuales:
 - a) empleadores del propio país;
 - b) empleadores de otro país miembro de EURES.

Desglosado por i) información general y ii) asistencia en intermediación y contratación

3. Número de contactos de grupo que no sean eventos de contratación y colocación y número de personas en estos grupos.
4. Número de contactos relativos a EURES (actividades, información o formación) con personal de las organizaciones propias de los socios de la red nacional EURES.

2. El indicador para las colocaciones y las vacantes cubiertas se describirá a través de los resultados de los siguientes parámetros:

1. Número de CV gestionados en el proceso de intermediación y colocación de EURES, de los cuales:
 - a) Número de CV gestionados de demandantes de empleo del propio país;
 - b) Número de CV gestionados de demandantes de empleo de otro país miembro de EURES.
2. Número de vacantes gestionadas en el proceso de intermediación y contratación de EURES, de los cuales:
 - a) Número de vacantes gestionadas de empleadores del propio país;
 - b) Número de vacantes gestionadas de empresarios de otro país miembro de EURES.
3. Número de personas residentes en el propio país y contratadas en el extranjero en otro país miembro de EURES, como resultado de las actividades de EURES.
4. Número de personas residentes en otro país miembro de EURES y contratadas por un empleador del propio país como resultado de las actividades de EURES.
5. Número de eventos de contratación, como ferias de empleo, las Jornadas Europeas de Empleo, o eventos similares (número de participantes, número de empleadores de EURES, número de entrevistas realizadas).

3. El indicador de satisfacción de usuario se describirá utilizando los resultados obtenidos de las encuestas de satisfacción existentes, adquiridas y/o llevadas a cabo durante el periodo del informe. La información podrá obtenerse de varias fuentes (nacionales), incluida la recogida de la opinión de los usuarios o encuestas

específicas subcontratadas a expertos del sector. Se recomienda encarecidamente a los miembros de EURES que integren una parte de EURES en las actividades de satisfacción de usuarios existentes o que estén en curso implementadas en sus organizaciones y/o que implementen un mecanismo de este tipo para los servicios de EURES.

Las encuestas específicas de satisfacción de usuarios también podrán planificarse en el programa de trabajo correspondiente para apoyar la evaluación de los logros de la red nacional EURES relacionada con las actividades clave de la red bajo el catálogo de servicios de la misma y en línea con los objetivos operativos acordados.

Para establecer el contexto global de las actividades de EURES donde se realizaron las encuestas, sería útil informar sobre los resultados estadísticos relativos a las actividades clave de EURES, como:

1. Información general, comunicación y promoción de EURES y movilidad
2. Estudios sobre el mercado laboral y los flujos de movilidad
3. Servicios de EURES a demandantes de empleo/a los que cambian de empleo/trabajadores móviles, incluidas actividades de asesoramiento
4. Servicios de EURES a empleadores
5. Campaña específica de sensibilización y comunicación a empleadores y demandantes de empleo
6. Organización y participación en las Jornadas Europeas de Empleo o ferias de trabajo organizadas por la red EURES
7. Participación en ferias de empleo no organizadas por la red EURES, sino por otras partes interesadas a nivel nacional
8. Desarrollo de nuevos proyectos de movilidad y productos (por ejemplo, proyectos de contratación bilateral y desarrollo estratégico de iniciativas)
9. Formación y apoyo a personal externo a EURES
10. Formación a personal de EURES

Los miembros de EURES podrán utilizar indicadores adicionales. Estos indicadores podrían ser aquellos que miden la proporción de las vacantes que son difíciles de cubrir entre el número de vacantes cubiertas, la proporción de las colocaciones entre el número de demandantes de empleo/personas que cambian de empleo/trabajadores móviles que participan en un proyecto de contratación selectivo y la proporción de vacantes cubiertas entre el número de vacantes que se presentan en un proyecto de contratación selectivo.

Sobre la base de su marco nacional para los requisitos probatorios y las herramientas de evaluación, los miembros de EURES especificarán sus limitaciones nacionales y calificarán los resultados con referencia a los "metadatos". Los metadatos hacen referencia a la metodología, las definiciones, los conceptos y los principios que se utilizan para la recogida de datos y el análisis de las contribuciones, resultados y conclusiones derivados de las

actividades de los servicios públicos de empleo a nivel nacional. Esto incluye información sobre los métodos de recogida de datos (cuestionarios directos, encuesta por muestreo, etc.), las prioridades y la agrupación de elementos y cualquier limitación que incluya la recogida de la información debido a aspectos tales como la fuente de datos y la frecuencia.

El Informe de Actividades incluirá una descripción o una actualización de la descripción hecha en el plan de actividades de la situación nacional, que es útil para explicar el contexto en el que se lograron los resultados y describir así la ejecución inicial.

El Informe de Actividades se compartirá con los Interlocutores Sociales.

3.6. Base de datos común - Colaboración - Ficha de País

La Oficina Europea de Coordinación organizará intercambios y consultas periódicas sobre los programas entre las Oficinas Nacionales de Coordinación.

La Oficina Europea de Coordinación establecerá un depósito que contenga todos los Planes de Actividades e Informes de Actividades de los miembros de EURES. El depósito estará disponible para todas las Oficinas Nacionales de Coordinación. Esto reforzará el aprendizaje mutuo y las posibilidades de planificación común dentro de EURES.

Asimismo, a fin de facilitar el intercambio y la publicación de información sobre EURES así como sobre las actividades de sus miembros, se recopilarán los Informes de Actividades recibidos anualmente. Esta recopilación se complementará con los resultados de las herramientas de supervisión y evaluación de la Oficina Europea de Coordinación, como los datos estadísticos del portal (por ejemplo, número de CV, ofertas de trabajo, empleadores por país o por sector, etc. y su respectiva modalidad de abstracciones y cálculo) para producir documentos analíticos sobre las actividades de EURES y la ejecución de la compensación de las vacantes de EURES y para crear las notas de descripción de país, las Fichas de País.

Las fichas de país proporcionarán información breve y clara sobre la estructura de las redes nacionales EURES, la situación general del país así como las actividades de movilidad y los resultados de cada país. Esta información pasará a disposición pública tras la validación por parte del miembro de EURES en cuestión.

3.7. Complementariedad con el FSE y el EASI

La información que se ha recogido y analizado durante los ciclos de programación será independiente y complementaria a cualquier requisito de programación y presentación de

informes relativo a las solicitudes seleccionadas para la financiación de la UE. Los planes e informes de actividades deberán, cuando proceda, hacer referencia a esta financiación y a los resultados obtenidos a través de ella.

Los planes de actividad y de presentación de informes incluirán, al menos, la información sobre el apoyo financiero de la UE de la siguiente manera:

- Una referencia al Acuerdo de Asociación del Fondo Social Europeo (FSE) y los Programas Operativos aprobados por la Comisión, y a la prioridad de inversión en las que se apoyan las actividades de EURES.
- Una breve descripción de todas las solicitudes y proyectos seleccionados en los proyectos de movilidad específicos bajo el Programa Europeo para el Empleo y la Innovación Social (EASI).
- Cuando proceda, una breve descripción de otras subvenciones del EASI.

IV. EL CATÁLOGO DE SERVICIOS DE EURES

Toda la gama de servicios prestados por la red EURES comprenderá la contratación, la intermediación laboral y la colocación, abarcando todas las fases de la colocación desde la preparación para la preselección hasta la asistencia posterior a la contratación, así como información y asesoramiento relacionados.

El Catálogo de Servicios de EURES del Anexo 4 presenta un listado de los servicios estándar que los socios de EURES proporcionarán a sus usuarios, a otros socios de la red y dentro de su propia organización.

Con arreglo a la Decisión, el Catálogo de Servicios distingue entre servicios universales y complementarios. Todo socio de EURES incluirá todos los servicios universales de la red como parte de la oferta global de servicios de su organización y se esforzará por proporcionar, por sí mismo o en conjunto con organizaciones asociadas de EURES, a otros socios u otras organizaciones asociadas de EURES, los servicios complementarios para los que exista una necesidad del mercado laboral.

Los canales por los que un socio de EURES presta sus servicios EURES a sus usuarios, así como los niveles cuantitativos, pueden variar dependiendo de varios factores, como la situación actual del mercado laboral a nivel regional, nacional y europeo, las prácticas nacionales comunes para la prestación de este tipo de servicios, la accesibilidad a tecnologías de la información y otras herramientas por parte de los usuarios, etc.

No obstante lo anterior, todos los socios de EURES se comprometen a indicar, de manera totalmente transparente:

- la gama de servicios de EURES que prestan;
- dónde y cómo se puede acceder a estos servicios; y
- el nivel de servicio que sus usuarios pueden esperar.

Esta información se publicará en el portal de EURES en un formato común acordado entre la Oficinas Nacionales de Coordinación y la Oficina Europea.

Además, todos los socios de EURES proporcionarán la misma información a través de todos los canales que utilicen para llegar a sus usuarios, tales como páginas web y otras herramientas de autoservicio, oficinas regionales y locales, etc.

Las Oficinas Nacionales de Coordinación y la Oficina Europea decidirán las normas mínimas de calidad comunes a cada uno/o a cada grupo de los servicios universales. Estas normas se publicarán en el portal de EURES y deberán ser respetadas por todos los socios de EURES.

V. COORDINACIÓN DE LA RED, EL PAPEL DEL PERSONAL DE EURES Y EL PROGRAMA DE FORMACIÓN DE LA UE

5.1. La coordinación de EURES y el papel de las Oficinas Nacionales de Coordinación

El artículo 5, párrafo 7 de la Decisión dispone que la Oficina Nacional de Coordinación debe contar con el personal y otros recursos necesarios para llevar a cabo su tarea a fin de garantizar que todas las contribuciones de las partes en su red nacional sean coherentes, fiables y adecuadas y se presten a tiempo.

Para ello, y a fin de cumplir con las disposiciones del Reglamento y de la Decisión, el Estado miembro debe garantizar que la Oficina Nacional de Coordinación pueda cumplir al menos las siguientes funciones:

- *Función gestora:* de conformidad con el artículo 5, párrafos 1, 2 y 3 de la Decisión, la Oficina Nacional de Coordinación deberá motivar, organizar y coordinar todos los esfuerzos nacionales de EURES para garantizar una prestación de los servicios orientada a los resultados e impulsada por la demanda en la movilidad intracomunitaria de acuerdo con los objetivos operativos establecidos en el artículo 2 de la Decisión. Deberá ser capaz de ejercer su autoridad de supervisión y dirección en otras partes de la red nacional, en lo que respecta a cualquier acuerdo o convenio que haya celebrado con ellos para garantizar su contribución, incluidos la disposición, la recopilación y el análisis de los datos sobre las vacantes y CV, la

disposición de información del mercado laboral, condiciones de vida y de trabajo a nivel de la UE de acuerdo con el Reglamento y la Decisión, cuando proceda, y en la medida acordada de acuerdo con cada parte de manera individual. Deberá coordinar y tener la visión general de la situación en el Estado miembro en relación con otras actividades relacionadas con la movilidad laboral intracomunitaria, como los objetivos y la participación del personal de EURES en las actividades de formación y comunicación a nivel de la UE, la participación de organizaciones nacionales en proyectos de movilidad específicos, la organización y participación en las Jornadas Europeas de Empleo, etc.

- *Función de designación:* con arreglo al artículo 5, párrafo 3 de la Decisión, la Oficina Nacional de Coordinación deberá nombrar a socios de EURES de la red nacional, supervisar sus actividades dentro de la red nacional de conformidad con los criterios establecidos para una adecuada implementación, y en caso de que el socio de EURES en la red no cumpla con los requisitos nacionales o europeos o muestre debilidad, cuando proceda, revisar la designación, y, cuando sea necesario, tomar las medidas correctivas apropiadas.

Esto significa que la entidad debe tener la facultad de:

- (a) (re)nombrar a los socios de EURES tras una evaluación de las capacidades de los solicitantes para llevar a cabo todas las actividades necesarias para cumplir con el papel de un socio de EURES;
 - (b) obligar a los socios designados de EURES a participar en las actividades de planificación y presentación de informes y proporcionar información para permitir la revisión de su cumplimiento; y
 - (c) apoyarlos en la realización de las acciones necesarias para mantener su condición de socio de EURES.
- *Función de gestión de la infraestructura:* como se indica en el artículo 5, párrafo 2, letra a de la Decisión, la Oficina Nacional de Coordinación es responsable de garantizar la existencia de toda la infraestructura técnica y funcional y los sistemas necesarios para permitir a las organizaciones asociadas de EURES participar en el sistema de intercambio, como se establece en el artículo 5, párrafo 2, letra a de la Decisión. Esto significa que es o bien responsable en sí misma de la gestión de la infraestructura y los sistemas, o bien que ha delegado esta función a otra entidad y supervisa la implementación por parte de esa entidad.
 - *Función de presentación de informes:* con arreglo al artículo 5, párrafo 3, letra b de la Decisión, la Oficina Nacional de Coordinación será responsable de la planificación, programación y presentación de informes globales sobre la ejecución de los objetivos de EURES por parte de su red nacional, a nivel nacional y hacia la Oficina Europea de Coordinación. El artículo 5, párrafo 5 de la Decisión establece

que la Oficina Nacional de Coordinación elaborará programas para la red nacional que especificarán, en particular, las actividades principales e incluirán una evaluación de las actividades y los resultados obtenidos. Encabezará los esfuerzos por el Estado miembro en cuestión para tratar la transición de las actividades de EURES basadas principalmente en el funcionamiento de un mecanismo de transparencia (proporcionar información y facilitar la libre circulación de trabajadores) hacia una actividad más orientada a los resultados basada en las necesidades del mercado laboral. Podrá utilizar los indicadores para medir la ejecución de las diferentes organizaciones asociadas de EURES en la red.

- *Función de representación:* en consonancia con el artículo 9 de la Decisión, la Oficina Nacional de Coordinación representará a su país en el Grupo de Coordinación de EURES a fin de ayudar adecuadamente en el desarrollo, la implementación y la supervisión globales de las actividades de EURES. Esto significa que la Oficina Nacional de Coordinación deberá ser capaz de exigir a las otras organizaciones asociadas de EURES que faciliten contribuciones.

5.2. Los perfiles del personal de EURES y su cualificación

De conformidad con el artículo 10, párrafo d, punto iii de la Decisión, se establecen a continuación orientaciones sobre la descripción de las tareas y los criterios para la designación de los coordinadores nacionales, los consejeros de EURES y otro personal clave a nivel nacional.

5.2.1. El Coordinador Nacional

Cada Oficina Nacional de Coordinación estará a cargo del Coordinador Nacional.

Como punto de coordinación y de contacto principal para todas las partes implicadas en la ejecución, la gestión y/o la prestación de los servicios de EURES dentro de la red nacional de EURES, el Coordinador Nacional deberá desempeñar funciones estratégicas, ejecutivas y representativas integrales. El Coordinador Nacional, al ser una parte implicada tanto a nivel nacional como a nivel europeo, deberá tener los conocimientos y competencias necesarios para cumplir con su función, en particular, experiencia profesional relevante, capacidades directivas, competencias comunicativas y lingüísticas así como competencias interculturales.

El Coordinador Nacional dirigirá el cumplimiento de los objetivos operativos de EURES como se establece en el artículo 2 de la Decisión. Tendrá a bien asegurar que todos los papeles y responsabilidades de la Oficina Nacional de Coordinación que se establecen en el artículo 5 de la Decisión se cumplan, especialmente lo indicado a continuación:

- se establece y mantiene toda la infraestructura técnica y funcional así como los sistemas necesarios para permitir a las organizaciones asociadas de EURES participar en el sistema de intercambio;
- se proporciona la información solicitada, en particular, la establecida en los artículos 12, 13 y 14 del Reglamento;
- se nombra a uno o varios socios de EURES, basados en el sistema de selección previsto en el artículo 10, párrafo 2, letra d, punto vii de la Decisión, y se supervisan sus actividades;
- se planifican las actividades y los resultados de la red nacional de EURES y se notifican periódicamente a la Oficina Europea de Coordinación;
- se coordina la participación nacional de EURES en las actividades de movilidad específica pertinentes a nivel de la UE.

El Coordinador Nacional representará a la red nacional de EURES en el Grupo de Coordinación de EURES intercambiando buenas prácticas, planteando problemas y proporcionando análisis, opiniones, soluciones y sugerencias basados en su experiencia y visión nacional. A este fin, tendrá una buena visión general de cómo la Oficina Nacional de Coordinación, los socios de EURES, las organizaciones asociadas de EURES y otras organizaciones asociadas a nivel nacional:

- Realizan las actividades de EURES en el ámbito nacional;
- Desarrollan el Catálogo de Servicios de EURES;
- Tratan la infraestructura técnica y funcional y los sistemas necesarios a nivel nacional para participar en el sistema de intercambio según lo establecido en el artículo 5, párrafo 2, letra a de la Decisión;
- Implementan el programa nacional de trabajo de EURES, tal como se establece en el artículo 5, párrafo 5 de la Decisión.

El Coordinador Nacional garantizará y coordinará la participación en reuniones y actividades organizadas por la Oficina Europea de Coordinación.

5.2.2. Los Gestores del personal de EURES (Gestores de EURES)

Para una adecuada aplicación de la Decisión, los gestores de

- Los Consejeros de EURES,
 - Los Asistentes de EURES, y
 - el resto del personal involucrado en la prestación de los servicios de EURES,
- participarán activamente en la gestión, coordinación y, cuando sea necesario, en la implementación de las actividades de EURES.

Los gestores de EURES deberán estar en disposición de:

- apoyar la integración de EURES en la actividad estratégica y operativa de su organización;
- supervisar la implementación de las actividades de EURES y la prestación de sus servicios así como contribuir a su programación, planificación, seguimiento y presentación de informes;
- apoyar al personal involucrado en la prestación de los servicios de EURES en la ejecución de sus tareas relacionadas con la red. Con este fin, los gestores de EURES, junto con el Coordinador Nacional, deberán elaborar directrices que especifiquen la función, asignación de tiempo a las actividades de EURES y las descripciones de los puestos de trabajo de los consejeros de EURES y de los asistentes (si los hubiera) para su aplicación en sus respectivas organizaciones;
- tomar decisiones conjuntas con el Coordinador Nacional sobre las solicitudes del personal que participa en la prestación de los servicios de EURES dentro de sus organizaciones para el programa de formación de EURES.

En este sentido, la cooperación eficaz entre los gestores de EURES y el Coordinador Nacional es esencial para el éxito de la red. Por tanto, los gestores de EURES deberán participar sistemáticamente en las reuniones estratégicas de la red EURES a nivel nacional.

Los mismos principios se aplican al gerente del Coordinador Nacional.

5.2.3. Consejeros de EURES

Los consejeros de EURES son expertos en temas de movilidad transnacional y/o transfronteriza identificados y que trabajan para un socio de EURES o para una organización asociada.

Realizan, en línea con el objetivo de EURES, actividades de intermediación laboral, colocación y contratación, así como información, orientación y asistencia a empleadores, demandantes de empleo, personas que cambian de trabajo y trabajadores móviles (trabajadores transfronterizos, trabajadores migrantes⁵ y trabajadores desplazados), otras personas e instituciones interesadas en la movilidad.

Los consejeros de EURES apoyarán el intercambio de información sobre los resultados de la red mediante la contribución al ciclo de programación, supervisión y presentación de informes y cumplimentando los informes mensuales de los consejeros.

⁵ Los nacionales de terceros países pueden cubrir vacantes siempre que tengan derecho a trabajar en otro país de la UE/EEE (y Suiza).

Para poder ser elegibles, los consejeros de EURES deberán tener experiencia profesional relacionada con el mercado de trabajo y de movilidad relativa a la naturaleza de sus tareas, como se establece en la descripción del puesto de trabajo, competencias interpersonales e interculturales, muy buena capacidad de comunicación y conocimientos de informática. Deberán hablar inglés, francés o alemán. Si el inglés, francés o alemán fuera alguna de sus principales lenguas de trabajo, el consejero de EURES deberá tener un buen conocimiento oral y escrito de una segunda lengua de la UE. El conocimiento de todos los idiomas que se utilicen en su región transfronteriza es muy recomendable para los consejeros de EURES que trabajen en estas regiones.

La Oficina Nacional de Coordinación definirá la experiencia laboral mínima requerida y la cualificación necesaria de los consejeros de EURES, reflejando las recomendaciones formuladas a este respecto por la Oficina Europea de Coordinación.

Con el fin de garantizar la prestación efectiva del servicio de EURES como se indica en el Catálogo de Servicios de EURES:

- Los socios de EURES identificarán a los consejeros de la red;
- Las organizaciones asociadas de EURES identificarán a los consejeros de la red si así se acuerda con la Oficina Nacional de Coordinación.

En la práctica, el alcance de las tareas a realizar por los consejeros de EURES lo decidirá la Oficina Nacional de Coordinación, el socio de EURES y, cuando proceda, la organización asociada de EURES que emplee a cada consejero de EURES, teniendo en cuenta las demandas específicas de las organizaciones en cuestión y las necesidades del mercado laboral. Mientras que en algunas organizaciones se puede esperar una gama de tareas bastante general de los consejeros de EURES, otras organizaciones pueden preferir asignar a su consejero procesos/estructuras específicos/as que requieran un grado de especialización (por ejemplo, servicios para empleadores, servicio de movilidad entrante/saliente, proyecto de colocación específico, etc.)

A este fin, se elaborará para cada consejero de EURES designado una descripción del puesto especificando su función y la asignación de tiempo a las actividades de EURES, que se mantendrá actualizada periódicamente. Se acordará por todas las partes involucradas. Las descripciones de puesto deberán servir como base para la identificación de las necesidades de formación y una trayectoria de aprendizaje para los consejeros de EURES que diferirá claramente en función de sus tareas esenciales.

La Oficina Nacional de Coordinación, los socios de EURES y, cuando proceda, las organizaciones asociadas de EURES proporcionarán a sus consejeros los recursos necesarios para llevar a cabo sus tareas.

Esto se refiere en particular a:

- la autorización de estar disponible para las tareas de EURES, preferentemente a tiempo completo, pero al menos por la mitad de tiempo que el equivalente a tiempo completo,
- equipos de trabajo, en particular los medios para contactos transnacionales/transfronterizos, es decir, líneas telefónicas internacionales, instalaciones de conferencias vía web, ordenadores independientes que permitan la utilización de herramientas y tecnologías de la comunicación proporcionadas/promovidas por la Comisión,
- herramientas necesarias para la información, orientación, asesoramiento, intermediación laboral y colocación, incluidas las herramientas proporcionadas/promovidas por la Comisión,
- la participación en sesiones de formación (presenciales y a distancia) iniciales y avanzadas (basadas en las necesidades formativas identificadas y la trayectoria del aprendizaje acordado).

A el fin de lograr un mayor acceso y eficiencia en la prestación de los servicios de EURES, los socios de EURES, las organizaciones asociadas y otras organizaciones nacionales asociadas también pueden designar asistentes de EURES.

Su función es ayudar a los consejeros de EURES en la realización de sus tareas o proporcionar servicios de EURES en las organizaciones o áreas geográficas en las que no haya un consejero de EURES asignado.

Para poder ser elegibles, los Asistentes de EURES deberán tener, al menos, experiencia profesional básica relacionada con las cuestiones del mercado laboral y la movilidad y otras habilidades relacionadas con la naturaleza de sus funciones. La Oficina Nacional de Coordinación podrá definir la experiencia laboral mínima requerida y los requisitos necesarios del perfil de Asistente de EURES.

El grupo de Consejeros de EURES, Asistentes de EURES y otro personal de EURES nombrado dentro de la red nacional deberá estar en condiciones de prestar todos los servicios universales y complementarios a los que las organizaciones asociadas de EURES en la red nacional se hayan comprometido de forma conjunta, como una combinación de autoservicio y servicios presenciales.

5.3. Desarrollo de actividades de aprendizaje mutuo y de un programa de formación común

Además de una coordinación adecuada de las actividades de todas las organizaciones asociadas de EURES, el éxito de EURES también depende de una red técnica eficaz y de contar con personal cualificado, que sea capaz de y esté dispuesto a cooperar a través de las fronteras así como a nivel transfronterizo y transnacional.

A tal fin, la Comisión ha establecido un programa de formación común para el personal de EURES y apoya el desarrollo de actividades de aprendizaje mutuo a nivel comunitario y nacional.

El aprendizaje mutuo sobre la base de estudios de casos reales y las buenas prácticas procedentes de la red EURES y expresadas por agentes experimentados de EURES es el componente clave de todo el programa de formación de EURES.

Se solicita a las organizaciones asociadas de EURES que contribuyan activamente a la prestación de todo tipo de actividades de formación para la red, por ejemplo, en cooperación con la Oficina Europea de Coordinación en la organización de visitas, seminarios y conferencias, proporcionando personal experimentado EURES en calidad de expertos en formación, asegurando que el personal de EURES a nivel nacional cuente con los medios para asistir a las actividades en línea, etc.

Las Organizaciones asociadas de EURES se asegurarán de que todo el personal pertinente bajo su responsabilidad que pueda estar involucrado en la gestión, la coordinación y la prestación de servicios EURES esté adecuadamente cualificado y capacitado para realizar sus tareas.

Esto es aplicable especialmente a las siguientes categorías de personal de EURES:

- a) El Coordinador Nacional,
- b) Gestores de EURES
- c) Consejeros de EURES,
- d) Asistentes de EURES y
- e) personal adicional pertinente que participe en la gestión, la coordinación y la prestación de servicios EURES.

Esto se logrará mediante la organización de actividades de formación tanto a nivel nacional como regional y la participación de personal interesado en actividades formativas ofrecidas a nivel europeo.

Para la organización de actividades nacionales, las Oficinas Nacionales de Coordinación podrán contar ocasionalmente con la asistencia de la Oficina Europea de Coordinación para facilitar asesoramiento especializado en formación específica para ciertos temas, siempre que este asesoramiento no esté disponible a nivel nacional.

En consonancia con el artículo 10, párrafo 2, sección d, punto iv de la Decisión, el programa de formación para el personal de EURES tiene como objetivo asegurar un cierto nivel de normas comunes de calidad con respecto a la prestación de servicios EURES, cumpliendo con los siguientes principios:

6. Todos los Coordinadores Nacionales EURES, Gestores EURES, asistentes de EURES, Consejeros de EURES y otros actores involucrados en la gestión, la coordinación y la prestación de servicios EURES tendrán la oportunidad de beneficiarse del programa de formación EURES mediante la participación en actividades de formación organizadas a nivel nacional/regional o a nivel europeo, de acuerdo con sus necesidades individuales específicas y las necesidades de toda la red nacional);
7. Todos los candidatos a Consejeros de EURES seguirán el programa de formación inicial organizado a nivel europeo por la Oficina Europea de Coordinación, después de haber seguido el programa de formación pre-inicial organizado bajo la responsabilidad de la Oficina Nacional de Coordinación,
8. Se solicita encarecidamente a todos los Consejeros de EURES nombrados, de acuerdo con sus necesidades individuales específicas y las necesidades de la red nacional, participar de forma periódica en las sesiones y talleres de formación avanzada organizados a nivel europeo;
9. Se solicita encarecidamente a todo el personal involucrado en la gestión, coordinación y prestación de los servicios de EURES participar de forma periódica en sesiones virtuales de formación/e-learning;
10. La Oficina Nacional de Coordinación facilitará la organización y la coordinación general adecuada de las actividades de formación de EURES a nivel nacional/regional, teniendo en cuenta las necesidades de la red nacional. La Oficina Nacional de Coordinación, junto con los socios de EURES y, en su caso, las Organizaciones Asociadas de EURES, tendrá en cuenta lo siguiente:
 - asegurar que los Consejeros de EURES y todo el personal implicado en la gestión, la coordinación y la prestación de servicios EURES sea informado periódicamente sobre la oferta formativa de EURES disponible a nivel regional /nacional y europeo para diferentes grupos de empleados EURES;
 - asegurar que los candidatos a Consejeros de EURES, los Consejeros de EURES nombrados y demás personal involucrado en la gestión, coordinación y prestación de los servicios de EURES, de acuerdo con sus necesidades individuales específicas y las necesidades de la red nacional, estén inscritos en las actividades de formación organizadas a nivel europea y designar a los participantes, en su caso.

- asegurar que el personal de EURES inscrito en las actividades formativas organizadas a escala europea dispongan del tiempo y de los equipos de trabajo necesarios para la participación adecuada en la formación;
- coordinar e impartir formación previa inicial a nivel regional/nacional, a raíz de las recomendaciones formuladas en este sentido por la Oficina Europea de Coordinación y si fuera necesario, ofrecer asistencia en la prestación de actividades de formación inicial, avanzada y especializada a nivel europeo previstas en su territorio mediante la organización de visitas de estudio, facilitando ponentes relevantes, etc.;
- desarrollar, coordinar y organizar las actividades de formación a nivel nacional/regional en respuesta a la situación del mercado laboral que requiera nuevos conocimientos y habilidades del personal de EURES;
- cooperar activamente con la Oficina Europea de Coordinación y sus formadores en el desarrollo y la actualización del programa de formación EURES mediante la identificación de nuevas necesidades de formación y la identificación de los obstáculos a la participación en la formación.

A este fin, se deberá nombrar un Coordinador de Formación EURES a nivel nacional dentro de la Oficina Nacional de Coordinación.

La formación previa inicial organizada bajo la responsabilidad de la Oficina Nacional de Coordinación deberá servir como una introducción a EURES, aclarando la historia y los objetivos de EURES, el papel de EURES, el uso del portal EURES y otras herramientas y recursos puestos a disposición de la red EURES para llevar a cabo sus tareas, así información sobre la organización y la posición de EURES en el contexto nacional.

El programa de formación inicial, organizado a nivel europeo como una mezcla de cursos presenciales y virtuales/e-learning y construido sobre la base de conocimientos comunes establecida gracias a la formación previa inicial, ofrece a los futuros Consejeros de EURES las habilidades y competencias necesarias para realizar sus tareas diarias, en particular aquellas relacionadas con la intermediación y la colocación a nivel transnacional y transfronterizo. En este sentido, el programa de formación inicial tendrá en cuenta aspectos básicos de la gestión de proyectos en el contexto internacional, la comunicación en un entorno multicultural, el uso de las redes sociales, habilidades de marketing, la seguridad social, fiscalidad y otros, al tiempo que destacará la importancia de la cooperación transnacional de la red EURES en la consecución de los objetivos EURES y el valor de todos los actores de EURES en la red humana.

Las sesiones de formación avanzada y virtuales organizadas a nivel europeo están diseñadas para desarrollar o profundizar sobre los conocimientos especiales y las

habilidades esenciales para llevar a cabo tareas específicas requeridas por el personal de EURES.

Teniendo en cuenta el papel y las funciones importantes de los Coordinadores Nacionales y los Gestores EURES, se organizarán talleres específicos y personalizados de forma periódica para satisfacer las necesidades de formación de estos grupos destinatarios.

VI SISTEMA UNIFORME Y MODELOS COMUNES PARA EL INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN

Los sistemas y procedimientos para el intercambio de información son esenciales para el funcionamiento de la red EURES. Todas las organizaciones asociadas de EURES cumplirán con el sistema uniforme y con los modelos comunes para el intercambio de información relacionada con el mercado de trabajo y con la movilidad establecidos por la Oficina Europea de Coordinación, en estrecha colaboración con las Oficinas Nacionales de Coordinación.

El sistema uniforme describe el marco general para el intercambio de datos, tal como:

- La naturaleza de la información que se va a intercambiar,
- La frecuencia del intercambio de datos,
- Medios para facilitar el acceso a otras organizaciones asociadas de EURES

Los miembros de EURES cooperarán con otros servicios relevantes en sus Estados miembros para garantizar la complementariedad y la uniformidad con respecto a la información proporcionada.

Los miembros de EURES colaborarán entre sí para desarrollar herramientas y metodologías para la mejora de sus servicios y sistemas de información, entre otras cosas para el uso de las nuevas tecnologías de la información.

ANEXO 1 - Modelo de Plan de Actividades

| | |
|--|--|
| Detalles administrativos | |
| Identificación del miembro EURES - persona de contacto de la Oficina Nacional de Coordinación - Período de Referencia | |
| <u>A) Organización interna</u> | |
| <p><i>En este capítulo se pondrá de relieve la estructura de EURES en el país. Se debería prestar especial atención a la división del trabajo entre la Oficina Nacional de Coordinación de EURES, los Socios de EURES y los Socios Asociados EURES, los planes para la prestación de servicios universales y complementarias, los planes para la participación en proyectos paralelos (planes de movilidad específicos, cooperación sectorial y/o geográfica). La información deberá incluir además un resumen de la situación y de las actividades en cuanto a las actividades y la cooperación transfronterizas, en su caso. La información proporcionada en este capítulo se elaborará una vez (para el primer plan de actividades) y se actualizará periódicamente en el transcurso de los informes de actividad siguientes. La Comisión Europea podrá utilizar la información proporcionada en esta sección para mantener una base de datos que contenga información clave acerca de las redes nacionales de EURES (véase el modelo Ficha de País).</i></p> | |
| <p>1. Establecimiento institucional</p> <p>2. Mandato de la organización</p> <p>3. Listado de los servicios complementarios prestados</p> <p>4. Descripción de las funciones de las principales organizaciones nacionales asociadas de EURES</p> <p>5. Participación de los socios</p> | <p><i>1) Describir la estructura general de la red nacional de EURES en el Estado miembro de EURES, la organización de la Oficina Nacional de Coordinación, las relaciones con los Servicios Públicos de Empleo, el estado de la situación en el proceso de selección de socios de EURES y el marco nacional para una red EURES más amplia.</i></p> <p><i>2) Definir el mandato de la red nacional de EURES y la división del trabajo entre el/los Socio/s EURES y la/s Organización/es Asociada/s de EURES en la prestación de servicios universales y complementarios</i></p> <p><i>3) Definir el listado de servicios complementarios, en relación con el listado que se describe en este documento</i></p> <p><i>4) Describir las características generales de la descripción del puesto de trabajo de los principales actores (consejeros, asistentes, coordinadores de EURES, etc), en relación con los perfiles descritos en este documento, en su caso</i></p> <p><i>5) Listado de socio/s EURES y Organización/es Asociada/s de EURES (Nombre de las organizaciones y descripción de su papel dentro de la red nacional)</i></p> <p><i>6) Describir la cooperación transfronteriza, las actividades y/o colaboraciones transfronterizas</i></p> |
| <u>B) Recursos</u> | |
| <p><i>En este capítulo se deberán destacar los recursos que se ponen a disposición por el Estado miembro de EURES en el marco de las actividades nacionales de EURES, incluidas, en su caso, las actividades transfronterizas. El plan deberá aclarar la coherencia entre los recursos disponibles y los objetivos operacionales de los miembros de EURES en el período de referencia.</i></p> | |
| <p>1. Recursos administrativos</p> <p>a. Personal disponible</p> <p>b. TI / Infraestructura disponible</p> <p>2. Recursos financieros</p> | <p><i>1a) Facilitar planes estimados del personal, incluido el número de equivalentes a tiempo completo (FTE, por sus siglas en inglés) Consejeros de EURES y Asistentes de EURES, así como otros trabajadores cuya participación se prevea en actividades relacionadas con EURES.</i></p> <p><i>1b) Definir las herramientas informáticas y de infraestructura</i></p> |

| | |
|--|---|
| | <p><i>disponibles</i></p> <p>2) <i>Describir la asignación de los recursos previstos en el presupuesto nacional y el presupuesto disponible de la UE, incluido el FSE, además del presupuesto nacional.</i></p> |
| <p><u>C) Objetivos y actividades operativos</u></p> <p><i>En este capítulo se deberán describir los objetivos operativos del miembro EURES acordados para el período de referencia correspondiente, los fines en relación con cada objetivo y los indicadores para medir los progresos que se hagan en la consecución del objetivo, incluyendo, en su caso, las actividades transfronterizas.</i></p> | |
| <p>1. Objetivos operativos comunes</p> <p>2. Objetivos y metas operativos específicos</p> | <p><i>1) Facilitar un listado de los objetivos comunes del Estado miembro de EURES</i></p> <p><i>2) Facilitar un listado de los objetivos operativos específicos con fines cuantitativos y cualitativos cuantificables (establecidos en cooperación entre la Oficina Nacional de Coordinación y la Oficina Europea de Coordinación)</i></p> |

ANEXO 2 - Modelo de Informe de Actividades

| | |
|---|---|
| Detalles administrativos | |
| Identificación del miembro EURES - Persona de contacto de la Oficina Nacional de Coordinación - Período de referencia. | |
| <u>A) Organización interna</u> | |
| <i>En este capítulo se actualizará toda la información proporcionada en el Plan de Actividad anterior.</i> | |
| 1. Establecimiento institucional 2. Mandato de la organización 3. Listado de los servicios complementarios prestados 4. Descripción de las funciones de las principales organizaciones nacionales Asociadas de EURES 5. Participación de los socios | Confirmar o actualizar la información proporcionada en el plan de actividades |
| <u>B) Recursos y contexto</u> | |
| <i>En este capítulo se deberán destacar los recursos que se pusieron efectivamente a disposición por el miembro de EURES en el marco de las actividades de EURES, incluidas, en su caso, las actividades transfronterizas. El capítulo deberá aclarar cualquier cambio realizado al plan de actividades original, y definir los obstáculos y desafíos para la implementación del Plan. Deberá aclarar también la coherencia entre los recursos suministrador y los objetivos (en términos de prioridades políticas y operativas) para el periodo de referencia. La información proporcionada en este capítulo deberá complementar los requisitos del FSE, EASI y/u otros programas relevantes</i> | |
| 1. Recursos administrativos a. Personal disponible b. TI / Infraestructura disponible 2. Recursos financieros | Facilitar una estimación de los recursos realmente suministrados y utilizados |
| <u>C) Resultados y Rendimiento</u> | |
| <i>En este capítulo se deberán destacar los resultados obtenidos en términos de producción y se deberá analizar la actuación de la Red Nacional de EURES, incluidas, en su caso, las actividades transfronterizas. Los resultados se deberán mostrar utilizando los indicadores establecidos en este documento. La evaluación del rendimiento se realizará a partir del análisis de los resultados en comparación con los objetivos operativos iniciales del miembro EURES y los objetivos cuantitativos y cualitativos que se establecieron en el Plan de Actividades correspondiente.</i> | |
| 1. Metodología de recopilación de datos 2. Resultados en relación con los objetivos operativos comunes 3. Resultados en relación con los objetivos y las actividades operativas específicas 4. Análisis del rendimiento 5. Conclusiones y recomendaciones | 1) Descripción del proceso de recopilación de datos 2, 3) indicar resultados utilizando los indicadores que se describen en este documento 4) Analizar el rendimiento en vista de los objetivos y las dificultades iniciales que se describen en el capítulo B anterior. 5) Acciones para el seguimiento en el próximo ciclo de programación |

ANEXO 3 - FICHA DE PAÍS

1. Estrategia general de movilidad, políticas y medidas nacionales relacionadas
 - Resumen de los hechos y cifras clave (tasa de empleo, proporción de nacionales de la UE, de terceros países y del propio país, flujos de movilidad)
 - Estrategia general del gobierno en relación con la movilidad
2. Modelo organizativo y de gestión de la red nacional de EURES
 - Niveles de estructura y organización, competencias y mandatos de las organizaciones involucradas
 - Estructuras de gestión
 - Oficina Nacional de Coordinación: organización y mandato
 - Seguimiento del proceso de evaluación y medición de la lógica y del rendimiento
3. Modelo de cooperación y colaboración dentro de la Red Nacional de EURES
 - Modelo de colaboración, incluyendo el apoyo organizativo, informático y logístico para el intercambio de datos, la comunicación y la presentación de informes
 - Modelo de prestación de servicios, incluida la integración de las actividades de EURES en la prestación de servicios de los servicios públicos de empleo, el papel de los Socios de EURES, Organizaciones Asociadas de EURES, Consejeros de EURES y Asistentes de EURES)
4. Recursos Humanos y Financieros
 - Consejeros de EURES, Asistentes de EURES
 - Fuentes financieras de la UE: el FSE, el EASI, otros, o nacional
 - Recursos financieros estimados:
5. Tipo de prestación de servicios
 5. Clientes y usuarios
 6. Servicios para los solicitantes de empleo
 7. Servicios para empleadores
6. Rendimiento total
 8. Orientación y asesoramiento (indicadores)
 9. Intermediación/contratación y colocación (indicadores)
 10. Actividades y presupuesto principales
 11. Consumo y aplicación del presupuesto

ANEXO 4 - CATÁLOGO EURES DE SERVICIOS PRESTADOS POR SOCIOS DE EURES

| Sección A - DEMANDANTES DE EMPLEO⁶ | | |
|--|------------------|-----------------------|
| Información y orientación | | |
| | <i>Universal</i> | <i>Complementario</i> |
| Información y sensibilización sobre los servicios de EURES disponibles para los demandantes de empleo entrantes y salientes en el propio país y en otros países EURES | X | |
| <p>Información general sobre las condiciones de vida y de trabajo en el propio país y en otros países de EURES con relevancia directa para las decisiones de movilidad de quienes buscan empleo, tal como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - cómo buscar y solicitar empleo - información sobre los sistemas nacionales de prácticas, en su caso; - trámites administrativos relacionados con la movilidad y el establecimiento en el país destino; - convalidación de títulos y cualificaciones profesionales; - condiciones de trabajo y aspectos legales, por ejemplo, horas de trabajo, remuneración, tipos de contrato, autoempleo, trabajadores transfronterizos⁷, trabajadores estacionales, trabajadores desplazados, etc.; - seguridad social y seguros, impuestos, asistencia sanitaria; - condiciones de vida, tales como búsqueda de alojamiento, sistemas educativos, coste de la vida, etc. <p>Derivar a o indicar otros servicios u organismos competentes para obtener información y orientación más especializadas, incluyendo asesoramiento jurídico sobre los temas mencionados.</p> | X | |
| | X | |
| | X ⁸ | |

⁶ Por demandantes de empleo se entienden todos los ciudadanos de países miembros de EURES y demás personas sujetas a la libre circulación de trabajadores en la UE / el EEE que quieren encontrar un trabajo con independencia de su situación de empleo o desempleo.

⁷ Se aplica sólo a los socios de EURES presentes en una región transfronteriza

| | | |
|--|---|---|
| Información específica sobre las condiciones de trabajo de especial interés para los trabajadores transfronterizos. | | |
| Información personalizada y orientación para grupos individuales o específicos de demandantes de empleo, por ejemplo, migrantes que regresan, recién titulados, jóvenes y estudiantes, personas de determinadas profesiones, personas con discapacidad. | | X |
| Información general sobre los mercados de trabajo en el propio país y en otros países miembros de EURES, en particular, los sectores con vacantes "difíciles de llenar" y los sectores con excedente de trabajadores. | X | |
| Derivar a o indicar otros servicios u organismos competentes para obtener información más especializada del mercado de trabajo. | X | |
| Información y orientación personalizadas sobre el mercado de trabajo a los demandantes de empleo, incluyendo orientación profesional e información sobre oportunidades de formación. | | X |
| Información sobre eventos EURES para demandantes de empleo, incluyendo Jornadas Europeas del Empleo y otras ferias de trabajo, sesiones de información, eventos de contratación, etc. | X | |
| Información sobre proyectos específicos de movilidad laboral y otros programas similares de asistencia y/o apoyo financiero. | X | |
| Información sobre actividades formativas de apoyo a la movilidad disponibles en el propio país y en otros países de EURES, por ejemplo, cursos de idiomas o formación profesional | X | |

| Precontratación | | |
|---|------------------|-----------------------|
| | <i>Universal</i> | <i>Complementario</i> |
| Información general y ayuda para la preparación de las personas que buscan empleo de forma activa en otro país de | X | |

⁸ Se aplica sólo a los socios de EURES presentes en una región transfronteriza

| | | |
|--|---|---|
| <p>EURES, entre ellas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - procedimientos de contratación; - cómo escribir cartas de presentación y currículos eficaces adaptados al país de destino; - cómo prepararse para una entrevista de trabajo <p>Información y orientación personalizada para los solicitantes de empleo en apoyo de las solicitudes de empleo, incluyendo</p> <ul style="list-style-type: none"> - revisión de cartas de presentación, currículum vitae y otros documentos pertinentes; - traducción de cartas de presentación, currículum vitae y otros documentos pertinentes; - preparación para procedimientos de intermediación y para entrevistas de trabajo | | X |
| <p>Registro⁹ y difusión¹⁰ de currículos de aquellos demandantes de empleo que hayan manifestado su deseo de trabajar en otro país europeo a todos los socios de EURES y empleadores en los países miembros de EURES a través del portal EURES.</p> | X | |
| <p>Oferta de formación para apoyar la movilidad, por ejemplo, cursos de idiomas o formación profesional.</p> | | X |

| Contratación / Intermediación / Colocación | | |
|---|------------------|-----------------------|
| | <i>Universal</i> | <i>Complementario</i> |
| <p>Facilitar¹¹ acceso a las vacantes de empleo¹² de todos los socios de EURES, a través del portal EURES u otras herramientas virtuales de intermediación.</p> | X | |

⁹ En esencia a través de autoservicios en línea, pero se deberá facilitar asistencia personal a los que no puedan acceder a este tipo de servicios.

¹⁰ Mediante el uso de los sistemas de intercambio automatizados o facilitando el acceso a las herramientas en línea en el portal EURES

¹¹ En esencia a través de autoservicios en línea, pero se deberá facilitar asistencia personal a los que no puedan acceder a este tipo de servicios.

¹² Incluyendo periodos de prácticas en la medida en que tengan consideración de puestos de trabajo (se aplicarán cuando entre en vigor el marco necesario que regule las prácticas)

| | | |
|--|-----------------|---|
| Traducción y aclaración de ofertas de empleo específicas; | | X |
| Preselección y adecuación de candidatos a ofertas de empleo adecuadas, en particular a los puestos de trabajo vacantes de los empleadores interesados específicamente en la contratación de personas provenientes de otro país EURES. En el marco de los proyectos de contratación de empleadores específicos , | X | |
| <ul style="list-style-type: none"> - intermediación laboral - información sobre el empleador, condiciones de trabajo, contrato de trabajo, etc. - envío de cartas de presentación, currículum vitae y otros documentos requeridos al empleador - preparación para entrevistas de trabajo - otros servicios pertinentes. | X | |
| Gestión de solicitudes para proyectos de movilidad laboral específicos y otros programas similares de asistencia y/o apoyo financiero. | X ¹³ | |

| Después de la contratación | | |
|--|------------------|-----------------------|
| | <i>Universal</i> | <i>Complementario</i> |
| Información general a los trabajadores contratados, por ejemplo, sobre los trámites administrativos necesarios en el país de destino, cómo resolver los conflictos. | X | |
| Información específica de especial interés para los trabajadores transfronterizos. | X ¹⁴ | |
| Información sobre actividades formativas y servicios de apoyo a la integración de los trabajadores extranjeros contratados, por ejemplo, cursos de idiomas o formación profesional. | X | |
| Derivar a o indicar otros servicios u organismos competentes para obtener información y orientación más especializadas, incluyendo asesoramiento jurídico sobre las cuestiones anteriores. | X | |

¹³ Se aplica sólo a los socios de EURES que participan en el programa de movilidad específico.

¹⁴ Se aplica sólo a los socios de EURES presentes en una región transfronteriza

| | | |
|--|--|---|
| Servicios de traslado para trabajadores extranjeros contratados, incluido apoyo para el viaje, opciones de alojamiento y otros. | | X |
| Oferta de formación en apoyo a la integración en el país de empleo, por ejemplo, cursos de idiomas o formación profesional. | | X |

| SECCIÓN B - EMPLEADORES | | |
|--|------------------|-----------------------|
| Información y orientación | | |
| | <i>Universal</i> | <i>Complementario</i> |
| Información y sensibilización sobre los servicios de EURES disponibles para los empleadores en el propio país y en otros países miembros de EURES | X | |
| Información general sobre la contratación en los países EURES , incluyendo <ul style="list-style-type: none"> - necesidades y desafíos especiales relacionados con el empleo de trabajadores extranjeros, - trámites administrativos, tales como empadronamiento y tramitación del permiso de trabajo; - convalidación y reconocimiento de títulos y cualificaciones profesionales; - aspectos legales, por ejemplo, remuneración, tipos de contrato, trabajadores transfronterizos, trabajadores estacionales, trabajadores desplazados, etc.; - seguridad social y seguros, impuestos; - integración de los trabajadores contratados. | X | |
| Derivar a o indicar otros servicios u organismos competentes para obtener información y orientación más especializadas, incluyendo asesoramiento jurídico sobre las cuestiones anteriores. | X ¹⁵ | |

¹⁵ Se aplica sólo a los socios de EURES presentes en una región transfronteriza

| | | |
|---|---|---|
| Información específica de especial interés para la contratación transfronteriza. | | |
| Información y asesoramiento personalizadas para empresarios individuales sobre temas específicos, tales como requisitos jurídicos, convalidación y reconocimiento de las cualificaciones para las profesiones reguladas. | | X |
| Información general sobre los mercados de trabajo en los países EURES, incluida la escasez y los excedentes de trabajadores y las oportunidades de contratación, en particular, para cubrir las profesiones "estancadas". Derivar a o indicar otros servicios u organismos competentes para obtener información y orientación más especializadas. | X | |
| Información y asesoramiento personalizadas sobre el mercado laboral para empresarios, incluida la orientación y la inteligencia sobre el mercado de trabajo ¹⁶ . | X | X |
| Información sobre eventos EURES para los empleadores incluida la Jornada Europea del Empleo y otras ferias de trabajo, sesiones de información, eventos de contratación, etc. | X | |
| Información sobre los proyectos específicos de movilidad laboral y otros programas similares de asistencia y/o apoyo financiero. | X | |

| Precontratación | | |
|---|------------------|-----------------------|
| | <i>Universal</i> | <i>Complementario</i> |
| Información general y ayuda para la preparación de los empleadores que quieran contratar de forma activa en otro país EURES, entre ellas: <ul style="list-style-type: none"> - comprobar su conocimiento de los requisitos y desafíos especiales, incluyendo la necesidad de facilitar información sobre los resultados de la contratación durante y después de la misma (feedback); - cómo redactar una descripción del puesto de trabajo para los destinatarios europeos; | X | |

¹⁶ la inteligencia del mercado de trabajo se refiere a la información del mercado de trabajo que se ha analizado e interpretado a fin de apoyar la toma de decisiones estratégicas.

| | | |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - cómo publicar vacantes <p>Concienciar acerca de la necesidad de facilitar sobre los resultados de la contratación, durante y después de la misma (feedback).</p> <p>Información y orientación personalizadas a empleadores como apoyo a la contratación, incluyendo</p> <ul style="list-style-type: none"> - revisión de las descripciones de los puestos de trabajo; - traducción de las vacantes; - preparación para los procedimientos de intermediación. | | X |
| <p>Registro y difusión de vacantes¹⁷ a todos los socios de EURES y a los demandantes de empleo en los países miembros de EURES a través del portal EURES y otros canales de comunicación.</p> | X | |

| Contratación / Intermediación / Colocación | | |
|---|------------------|-----------------------|
| | <i>Universal</i> | <i>Complementario</i> |
| <p>Acceso a los currículos de los demandantes de empleo que hayan manifestado su deseo de trabajar en otro país EURES mediante la publicación de su CV en el Portal EURES o a través de un socio de EURES.</p> | X | |
| <p>Traducción y aclaración sobre CVs específicos.</p> | | X |
| <p>Prestación de servicios de videoconferencia / conferencia a través de la web para entrevistas.</p> | | X |

¹⁷ Incluyendo las prácticas en la medida en que tengan consideración de puestos de trabajo (se aplicarán cuando entre en vigor el marco necesario que regule las prácticas)

| | | |
|---|-----------------|--|
| <p>Adecuación y preselección de candidatos adecuados para las entrevistas de trabajo a través del portal EURES, otras herramientas virtuales de intermediación, cooperación con otros socios de EURES, ferias de empleo y eventos de contratación, etc,</p> | X | |
| <p>Realización de proyectos de contratación a pequeña o gran escala para empleadores o sectores especializados, tales como</p> <ul style="list-style-type: none"> - identificación de las posibles fuentes de contratación; - cooperación con otros socios de EURES para encontrar oportunidades de adecuación; - preselección y entrevista previa de los candidatos; - información sobre trámites administrativos. <p>Organización y/o participación en eventos de contratación, tales como Jornadas Europeas de Empleo, en colaboración con otros socios de EURES y otras organizaciones, tales como universidades e instituciones educativas etc., incluyendo</p> <ul style="list-style-type: none"> - registro de empleadores y sus vacantes; - permitir presentaciones de empresa; - invitación, recogida de currículos y preselección de los solicitantes de empleo adecuados. | X | |
| <p>Gestión de solicitudes para programas de movilidad de trabajo específicos y otros programas similares de asistencia y/o apoyo financiero.</p> | X ¹⁸ | |

| Posterior a la contratación | | |
|---|------------------|-----------------------|
| | <i>Universal</i> | <i>Complementario</i> |
| <p>Información general a empleadores acerca de la integración de los trabajadores contratados en el entorno de trabajo y</p> | X | |

¹⁸ Se aplica sólo a los socios de EURES que participan en el programa de movilidad específicos.

| | | |
|--|-----------------|---|
| en la vida social, diferencias culturales, cómo resolver los conflictos, etc. Información específica de especial interés para el empleo transfronterizo. | X ¹⁹ | |
| 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. | X | |
| Derivar a o indicar otros servicios u organismos competentes para obtener información y orientación más especializadas. | X | |
| Servicios de traslado para trabajadores extranjeros contratados, incluyendo apoyo para el viaje, opciones de alojamiento y otros. | | X |

SECCIÓN C - SERVICIOS DE DENTRO DE LA RED PARA OTROS SOCIOS DE EURES

Todos los servicios dentro de la red son universales

Facilitar información y sensibilización sobre **los servicios de EURES** prestados por la propia organización.

Facilitar vacantes que podrían cubrirse²⁰ por los nacionales de otros países miembros de EURES y los **CV** de las personas que han expresado su deseo de trabajar en otro país de EURES y de facilitar sus CVs ²¹ a otros socios de EURES, **a través del portal EURES.**

Facilitar información sobre **las condiciones de vida y de trabajo** y el estado del **mercado de trabajo**, incluidas estadísticas sobre ofertas de empleo y demandantes de empleo a fin de de construir una base de conocimiento común, en su caso (que será coordinada por la Oficina Nacional de Coordinación)

- Contribuir a la programación y a la presentación de informes de la Oficina Nacional de Coordinación, en su caso

¹⁹ Se aplica sólo a los socios de EURES presentes en una región transfronteriza

²⁰ Todas las vacantes publicadas por el socio EURES, incluyendo las prácticas en la medida en que tengan consideración de puestos de trabajo (y una vez que el marco necesario esté en vigor), con la única excepción de las vacantes para puestos que sólo pueden ocuparlos los nacionales del propio país.

²¹ Todo el intercambio de datos personales debe ser plenamente compatible con la legislación pertinente sobre protección de datos personales a nivel europeo y nacional.

- Facilitar información específica a petición de otros socios de EURES, para completar la información disponible en el portal EURES

Colaborar en proyectos y eventos de contratación, tales como Jornadas Europeas de Empleo, organizadas por otras organizaciones asociadas de EURES, mediante la implicación de empleadores y demandantes de empleo específicos para que participen y contribuyan a la presentación de informes sobre los resultados de las actividades de intermediación laboral, contratación y colocación.

Facilitar apoyo a la contratación y la colocación en cooperación con otros socios de EURES.

Participar en programas de movilidad laboral relevantes y **específicos** y otros programas similares de asistencia y/o apoyo financiero.

Facilitar información y asesoramiento en caso de quejas relacionadas con un proceso de contratación de EURES, y en su caso, derivar a **otras organizaciones** para obtener información y asesoramiento más especializadas en este campo.

Poner en común las buenas prácticas junto con otros socios de EURES, por ejemplo, contrataciones y eventos exitosos, iniciativas innovadoras, planes de movilidad específicos.

SECCIÓN D - SERVICIOS INTERNOS DENTRO DE LA PROPIA ORGANIZACIÓN

Todos los servicios internos son Universales

Información y sensibilización sobre **los servicios EURES** disponibles para los demandantes de empleo en el propio país y en otros países miembros de EURES, incluidos **los proyectos de movilidad de trabajo específicos** y otros programas similares de asistencia y/o apoyo financiero.

Facilitar el acceso del propio personal de la organización a los servicios de EURES pertinentes, incluidos **los contactos y el networking** con otros socios de EURES.

SECCIÓN E - COOPERACIÓN TRANSFRONTERIZA

Todos los servicios son Complementarios

Supervisar los obstáculos en la región transfronteriza y proponer soluciones adecuadas sobre cómo eliminarlos a los responsables políticos regionales, nacionales y europeos.