COMISIÓN
EUROPEA

Bruselas, 29.9.2025
COM(2025) 538 final

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

sobre la actividad de EURES entre 2022 y 2024

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

Índice

1 Resumen 2
2 Introducción 2
3 Movilidad laboral en Europa y EURES 3
4 Visión general de las actividades principales 5
4.1 Servicios de apoyo para trabajadores y empleadores 5
4.2 Recursos y gobernanza 6
4.3 Apoyo transversal de la Oficina Europea de Coordinación (OEC) 7
4.4 Actividades dirigidas por la Comisión Europea 9
5 Recomendaciones del informe anterior 11
5.1 Avance en las recomendaciones principales 11
5.2 Ámbitos destacados de actuación futura 11
6 Recomendaciones 12
6.1 Recomendaciones para los países participantes en EURES 12
6.2 Recomendaciones para la OEC 13
6.3 Principales conclusiones para la Comisión 13
7 Conclusiones 14

1 RESUMEN

El presente informe bienal proporciona una visión de conjunto de las actividades de EURES entre el 1 de julio de 2022 y el 30 de junio de 2024, como se indica en el artículo 33 del Reglamento (UE) 2016/589, relativo a EURES. El principal objetivo de EURES es apoyar una movilidad laboral equitativa dentro de la UE a través del trabajo del personal de EURES y del portal Europeo de la Movilidad Profesional (el portal EURES).

En 2024, EURES celebró su 30.º aniversario con una campaña de comunicación y numerosos actos de sensibilización celebrados tanto de manera presencial como en línea en toda Europa.

Durante el período de referencia, el personal de EURES tramitó 474 711 demandas de empleo y 663 878 ofertas de empleo, y organizó 20 166 actos. Estas actividades se centraron en prestar servicios de apoyo generales a los demandantes de empleo y a los empleadores, así como servicios específicos relacionados con los períodos de aprendizaje profesional y de prácticas, la asistencia posterior a la contratación y los planes de movilidad.

A pesar de las inversiones significativas para desarrollar el portal, garantizar que siga siendo una herramienta adecuada para poner en correspondencia a las personas y los empleos y proporcionar información sobre movilidad, el número de demandantes de empleo registrados en EURES ha disminuido durante el período de referencia y el portal EURES y sus funcionalidades de puesta en correspondencia están infrautilizados. El número de organizaciones privadas en la red solo ha aumentado moderadamente con una promoción limitada de la expansión de la red EURES a nuevos miembros o socios.

Para reforzar los efectos de EURES y abordar los retos existentes, la red debe considerar las acciones siguientes:

- Expandir y diversificar la red: los países participantes[1] deben implicar activamente a nuevos miembros y socios para garantizar una red EURES más dinámica e inclusiva.
- Maximizar la eficacia del portal EURES y su uso por la red vinculando sistemáticamente el portal a los instrumentos existentes, por ejemplo, desarrollando nuevas funcionalidades para apoyar las Jornadas Europeas del Empleo (en línea), la plena aplicación de la iniciativa sobre las sinergias EURES-Europass, el «Targeted Mobility Scheme» (TMS) / Plan Específico de Movilidad (PEM) y las asociaciones transfronterizas, así como garantizando una mejor calidad de los datos para la puesta en correspondencia de los CV y las ofertas de empleo.
- Garantizar la adaptabilidad a los cambios en el mercado de trabajo: para seguir siendo pertinente y eficaz, EURES debe adaptar sus servicios a la actual escasez de mano de obra y personal cualificado, las necesidades cambiantes de capacidades, la digitalización y la transición ecológica.

2 INTRODUCCIÓN

EURES, que se puso en marcha en 1994, es una red de cooperación que incluye a la Comisión Europea, la Autoridad Laboral Europea (ALE), los servicios públicos de empleo (SPE)

nacionales y otros miembros y socios de los países de la UE, Islandia, Liechtenstein, Noruega y Suiza. La red apoya una movilidad laboral equitativa proporcionando información y prestando servicios de empleo a los demandantes de empleo y a los empleadores, mejorando al mismo tiempo la cooperación y el intercambio de información dentro de la red.

El Reglamento (UE) 2016/589, relativo a EURES, ha fortalecido la red: i) aumentando la transparencia de la demanda y la oferta en el mercado de trabajo europeo; ii) ampliando los anuncios de empleo en el portal EURES para incluir los períodos de aprendizaje profesional y de prácticas; iii) mejorando la puesta en correspondencia de CV y ofertas de empleo; iv) uniformando los servicios para los demandantes de empleo y los empleadores, y v) ampliando la red e introduciendo la Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO) para describir las ocupaciones, capacidades y competencias en los CV y las ofertas de empleo. Estos esfuerzos se apoyan en seis Decisiones de Ejecución para garantizar una aplicación uniforme del Reglamento en todos los países que participan en EURES.

A lo largo de un período de treinta años, EURES se ha convertido en una parte esencial de la estructura de apoyo al mercado de trabajo de la UE, facilitando una movilidad justa y mejorando los resultados sociales y económicos. Los servicios de EURES se prestan a través de su red de más de 1 000 consejeros en toda Europa y del portal EURES, que ofrece herramientas en línea a los demandantes de empleo y los empleadores. La red operativa está compuesta por Oficinas Nacionales de Coordinación (ONC), normalmente vinculadas a SPE o Ministerios de Trabajo, la Oficina Europea de Coordinación gestionada desde 2021 por la ALE, y otros miembros y socios como servicios privados de empleo e interlocutores sociales. Junto con la Comisión Europea y la ALE, las ONC son miembros del Grupo Europeo de Coordinación (GEC), que supervisa el funcionamiento y las actividades de la red.

El objetivo del presente informe es proporcionar una visión de conjunto de las actividades realizadas por la red EURES entre julio de 2022 y junio de 2024 y compartir las recomendaciones principales destinadas a mejorar la eficacia de EURES a la hora de apoyar una movilidad laboral equitativa y eficiente en toda Europa.

Los datos mencionados en el presente informe han sido recopilados de las ONC y agregados por la Oficina Europea de Coordinación. Una parte de los datos procede de los informes de sistemas de gestión y de rendimiento de EURES, mientras que la OEC ha informado sobre las actividades a su nivel. Algunas ideas también se inspiran en las conclusiones del Informe «Evaluación de la Autoridad Laboral Europea» publicado en mayo de 2025[2].

3 MOVILIDAD LABORAL EN EUROPA Y EURES

La movilidad laboral entre los Estados miembros de la UE sigue creciendo. El 1 de enero de 2023, 10,1 millones de ciudadanos europeos (entre los 20 y los 64 años de edad) vivían en un Estado miembro diferente al de su nacionalidad, un 2 % más que el año anterior. El número de trabajadores transfronterizos aumentó en torno al 3 % hasta 1,83 millones y el número de

[1] Cuando se utilizan los términos «países participantes» o «países EURES» en el informe, significan los veintisiete Estados miembros de la UE además de Islandia, Liechtenstein, Noruega y Suiza.
[2] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=COM%3A2025%3A256%3AFIN&qid=1748264043103.

anuncios (estimados por el número de PD A1[3] presentados) ascendió a 5,5 millones en 2023. Tomando estas cifras en su conjunto se puede calcular que más del 8 % de los trabajos remunerados dentro de la UE implican una dimensión transfronteriza. Las cifras de desplazamientos transfronterizos están aumentando incluso más rápidamente: en 2023, 738 000 ciudadanos de la UE y la AELC regresaron a su país de nacionalidad después de vivir en el extranjero (un 6 % más que el año anterior) y 976 000 se trasladaron a otro país de la UE/AELC, es decir, un país del que no son ciudadanos), un 14 % más que el año anterior[4].

Por otro lado, los logros de la red EURES han disminuido en los últimos años. EURES facilitó al menos 84 580 colocaciones en 2018 y 83 360 colocaciones en 2019, mientras que los informes anuales sobre movilidad laboral dentro de la UE estimaban que 880 000 personas cambiaron de país dentro de la UE por trabajo en 2018, y 825 000 en 2019. Por tanto, las colocaciones de EURES correspondieron al 9,6 % de las personas desplazadas activas en el mercado de trabajo en 2018, y al 10,1 % en 2019. En 2021, 2022 y 2023 (durante y después de la pandemia de COVID-19) se realizaron 53 200, 48 731 y 48 129 colocaciones EURES respectivamente, en comparación con el número de personas desplazadas en la UE activas en esos años: 650 000, 713 000 y 976 000 respectivamente. Esto significa que el porcentaje de colocaciones EURES dentro de la UE[5] en estos años cayó al 8,2 % (2021), 6,8 % (2022) y 4,9 % (2023).

La digitalización de los servicios de EURES, especialmente en el portal EURES, también se enfrenta a retos importantes. En particular, las estadísticas para 2024 demuestran que el personal de EURES solo revisó en torno al 3 % de los CV en el portal, a pesar de las inversiones en mejoras del portal, el desarrollo de contenidos y los esfuerzos de promoción. El portal contiene más de 1,1 millones de CV de demandantes de empleo que han expresado su voluntad de encontrar empleo en otro país; sin embargo, sus perfiles no se están utilizando activamente, y los demandantes de empleo y los empleadores están perdiendo oportunidades.

Por el contrario, un ejemplo de iniciativa que adquiere mayor importancia y valor añadido son las Jornadas Europeas del Empleo (en línea)[6], que demuestran una colaboración transfronteriza satisfactoria, ya que los países se reúnen para organizar y facilitar estos actos. La plataforma de las Jornadas Europeas del Empleo (en línea) ha demostrado ser un recurso muy valioso para la red, contribuyendo a la reputación de EURES de prestar servicios de alta calidad, junto con el apoyo directo individualizado de los consejeros a los demandantes de empleo y a los empleadores. El portal EURES, sin embargo, aún no se ha vinculado a las Jornadas Europeas del Empleo (en línea), por lo que las sinergias basadas en una mejor combinación de estos dos instrumentos de EURES aún no se han estudiado.

Las encuestas, entrevistas y el estudio de caso de EURES muestran que a varios grupos de partes interesadas les preocupa la eficacia operativa de la red[7]. Se necesita un análisis

[3] Documento portátil que certifica que un trabajador móvil en los países de la Unión Europea o la AELC y Suiza está inscrito en el sistema de seguridad social del país que lo emitió.
[4] COM (2025) Informe anual sobre la movilidad laboral dentro de la UE 2024.
[5] Documento de trabajo de los servicios de la Comisión, Evaluación de la Autoridad Laboral Europea, (COM 2025), p. 31.
[6] Actos de contratación que reúnen a los demandantes de empleo y a los empleadores, respaldados por consejeros EURES y otros profesionales del empleo (véase: https://europeanjobdays.eu/es).
[7] Documento de trabajo de los servicios de la Comisión, Evaluación de la Autoridad Laboral Europea, (COM 2025), anexo V, pp. 120-121.

exhaustivo para entender cómo el personal de EURES está realizando la correspondencia entre la demanda y la oferta de empleo si no lo hacen a través del portal. Determinar los métodos alternativos en los que se basan ayudará a evaluar si estas prácticas son más efectivas y si los recursos deben reasignarse para apoyar mejor los objetivos principales de EURES. La OEC debe restablecer un sistema para supervisar las actividades en el portal y sus resultados.

4 VISIÓN GENERAL DE LAS ACTIVIDADES PRINCIPALES

4.1 Servicios de apoyo para trabajadores y empleadores

Actividades de puesta en correspondencia y de colocación

Entre julio de 2022 y junio de 2024, el personal de EURES tramitó 474 711 demandas de empleo, lo que refleja un aumento en comparación con las 445 206 demandas en el período de referencia anterior. Durante el mismo período, se tramitaron 663 878 ofertas de empleo, una disminución con respecto a las 718 168 ofertas en el período anterior. EURES organizó un total de 20 116 actos, el 70 % de los cuales se centró en facilitar información a los demandantes de empleo y a los empleadores, el 8 % se centró en la contratación y el 22 % combinó actividades de contratación e información. El número total de colocaciones alcanzado durante el período de referencia fue de 93 785, lo que representa un aumento en comparación con las 85 780 colocaciones en el período anterior. En términos de gestión de cuentas, durante el período de referencia se crearon 3 643 cuentas nuevas durante el período de referencia. Además, se eliminaron 5 320 cuentas debido a inactividad como parte de una limpieza de cuentas realizada en enero de 2024.

Información y orientación

El personal de EURES prestó una variedad de servicios durante el período de referencia, en particular de asesoramiento presencial y en línea, ayuda a la redacción de ofertas de empleo y organización de talleres. Durante este período, se notificaron un total de 3 666 663 contactos individuales con trabajadores y 383 325 con empleadores. La mayoría de las interacciones con trabajadores se centró en las colocaciones, que representaron un 43 % de los contactos, mientras que el 47 % de las interacciones con empleadores se centró en facilitar información general sobre EURES. Una tendencia destacada durante el período de referencia fue el cambio en el origen de los contactos. Las interacciones con trabajadores dentro del país aumentaron hasta el 53 % de los contactos totales, en comparación con el 44 % durante el período de referencia anterior. De forma similar, los contactos con empleadores dentro del mismo país aumentaron hasta el 79 %, lo que refleja un enfoque hacia la contratación nacional.

Servicios de apoyo específicos

La asistencia posterior a la contratación siguió siendo una prioridad para los países EURES, centrándose en la orientación relacionada con la fiscalidad, la seguridad social, la vivienda y la educación para los hijos. Algunos países ampliaron sus esfuerzos ofreciendo cursos de idiomas gratuitos y herramientas de aprendizaje electrónico para promover la retención a largo plazo y la integración de los trabajadores móviles. Las actividades de apoyo a la juventud, particularmente en relación con los períodos de aprendizaje profesional y de prácticas, reflejaron una evolución durante el período de referencia. El portal EURES ofreció 468 108 períodos de aprendizaje profesional y 27 364 períodos de prácticas, lo que representa un

aumento en comparación con los 212 726 períodos de aprendizaje profesional y 17 001 períodos de prácticas respectivamente del período anterior. Una iniciativa notable fue la campaña del Año Europeo de la Juventud[8].

4.2 Recursos y gobernanza

Recursos humanos

El personal de EURES incluye a los consejeros que trabajan en los SPE nacionales y regionales y en otras organizaciones que tengan la condición de miembros o socios de EURES. Entre 2022 y 2024, el número total de miembros del personal de EURES disminuyó ligeramente de 2 371 a 2 345, y también se redujo el número de trabajadores a tiempo completo de 1 179 a 1 153. Estas cifras incluyen a los consejeros que trabajan tanto por cuenta de EURES en los SPE nacionales o regionales como a los que trabajan en otras organizaciones miembros o socios de EURES.

Recursos financieros

La composición de los presupuestos de las ONC varía entre los países EURES. Siete países notificaron que recibían financiación europea (Chequia, Italia, Chipre, Letonia, Islandia, Eslovenia y Eslovaquia), dieciséis solo recibían financiación nacional (Bélgica, Dinamarca, Estonia, Irlanda, España, Francia, Croacia[9], Liechtenstein, Lituania, Malta, Países Bajos, Noruega, Austria, Portugal, Rumanía, Finlandia y Suiza), y el resto de los países notificó modelos de financiación combinada (Bulgaria, Alemania, Grecia Luxemburgo, Hungría, Polonia y Suecia).

Infraestructura informática

Los países EURES continuaron potenciando sus servicios digitales y mejorando la interoperabilidad de sus plataformas para facilitar la transferencia de ofertas de empleo y CV al portal EURES. La introducción de la autenticación de doble factor obligatoria en 2022 dio lugar inicialmente a una disminución en las cuentas registradas, pero tras el restablecimiento de la autenticación de un factor voluntaria en octubre de 2023, el promedio de nuevas cuentas mensuales aumentó. A finales de junio de 2024, el portal EURES contaba con 114 408 cuentas registradas, incluidos 109 521 demandantes de empleo y 3 246 directores de empresas.

Gobernanza y cooperación de las partes interesadas

La cooperación de las partes interesadas con EURES implica a las ONC, los servicios de empleo públicos y privados, los interlocutores sociales y a otras organizaciones gubernamentales y no gubernamentales. Las interacciones principales tienen lugar en las reuniones del GEC, las sesiones bilaterales con las ONC y los grupos de trabajo formales sobre comunicación, formación e interoperabilidad. La OEC también prestó apoyo financiero y administrativo a las reuniones de intercambio de personal directivo y coordinadores, y organizó talleres sobre temas como el ciclo de programación y el sistema de medición de resultados. Además, la OEC apoyó los intercambios entre los miembros del GEC estableciendo

[8] Véase en la sección de la «Comunicación en los países EURES» en la p. 6 para más detalles.

[9] En el período de referencia, desde julio de 2022 hasta junio de 2023, la ONC croata fue financiada por el FSE+, pero a partir de julio de 2023 por el presupuesto nacional.

CIRCABC[10] e impartiendo formación sobre su uso como una plataforma de colaboración informática. Una encuesta para evaluar la cooperación de las ONC con los interlocutores sociales nacionales y las reuniones bilaterales en línea con interlocutores sociales a nivel de la UE destacó la voluntad de las ONC de mejorar la colaboración, animando a la participación activa de los interlocutores sociales en las reuniones del GEC.

Comunicación en los países EURES

Durante el período de referencia se celebraron 20 451 actos en total, que llegaron a 648 019 participantes. Esto representa un aumento en comparación con el período de referencia anterior (12 887 actos y 537 696 participantes). Uno de los actos más notables fue la Campaña de la Juventud EURES en 2022 y 2023. Con un presupuesto de 146 000 EUR, la campaña alcanzó 20,5 millones de impresiones en las redes sociales. Como parte de la campaña del 30.º aniversario de EURES, la OEC también colaboró con la campaña de la Comisión para el Año Europeo de las Competencias. La campaña incluyó acciones a nivel europeo y nacional y materiales de campaña. Los resultados del primer semestre de 2024 registraron 566 actos con 47 190 participantes, en los que los treinta y un países participaron en actividades de la campaña. En septiembre de 2024, las redes sociales de la campaña habían llegado a 41 millones de personas, realizado 120 millones de impresiones, y alcanzado 23 millones de visualizaciones de vídeos, y se registró un aumento del 20 % en el tráfico al portal EURES. El presupuesto total de la campaña en el primer semestre de 2024 fue de 1,2 millones EUR.

4.3 Apoyo transversal de la Oficina Europea de Coordinación (OEC)

Coordinación, gobernanza y recursos financieros

La OEC continúa supervisando y facilitando el ciclo de programación y coordina las actividades de las ONC en toda la red. Como principal foro de gobernanza de la red, el GEC se reunió en siete ocasiones para dirigir las actividades y abordar las prioridades estratégicas. Además, se celebraron reuniones *ad hoc* para analizar temas esenciales, en particular la estrategia prevista de EURES para 2025 - 2030, las iniciativas para la juventud, la escasez de mano de obra y los desarrollos relacionados con el portal EURES. Estas reuniones desempeñaron un papel fundamental para fomentar una adaptación estratégica y garantizar la colaboración eficaz en toda la red. Las operaciones de EURES recibieron una asignación de 19,49 millones EUR del presupuesto de la ALE durante el período de referencia.

Funcionamiento y desarrollo del portal EURES

La Autoridad Laboral Europea, como la OEC, desempeña la función de propietario del sistema del portal EURES, mientras que la Comisión Europea continúa gestionando su desarrollo y mantenimiento técnico. Se ha trabajado para adaptar el portal al marco general de diseño y funcionalidades de la Comisión Europea, y están previstas actualizaciones adicionales. Los esfuerzos para potenciar las capacidades del portal han incluido aumentar la calidad de los datos de las ofertas de empleo y de los CV para mejorar las funciones de puesta en correspondencia automatizada, que se basan en la adopción de la Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO). Se han logrado algunos avances en este ámbito en varios países participantes en EURES, con el apoyo continuo facilitado por la OEC, la Comisión y algunas ONC para mejorar la calidad de la

[10] https://circabc.europa.eu/ui/welcome.

correspondencia en toda la red. La plataforma de las Jornadas Europeas del Empleo (en línea) apoyó setenta actos durante el período de referencia, con la participación de demandantes de empleo y empleadores. Estos actos se organizaron con un presupuesto de 1,39 millones EUR y ofrecieron valiosas oportunidades para poner en correspondencia y contratar a 105 198 participantes de las Jornadas Europeas del Empleo (en línea) en toda la red.

Formación y desarrollo profesional

La Academia de Formación EURES impartió un total de 154 sesiones de formación durante el período de referencia, a las que asistieron 3 369 participantes entre consejeros EURES y otro personal de los miembros y socios de EURES. Estas sesiones cubrieron una variedad de temas, en particular la correspondencia con la clasificación ESCO, el uso de herramientas de comunicación y la navegación en el portal EURES. En 2023, se introdujeron medidas de control de la calidad para mejorar la experiencia de formación. La OEC revisó el 10 % de las sesiones de formación cada seis meses para garantizar que se mantuvieran los niveles más elevados. También se introdujeron formatos de formación innovadores, con actos como «EURES in Action», que celebró el 30.º aniversario de EURES. Estos actos se caracterizaron por una participación híbrida y actividades de desarrollo profesional interactivas, fomentando además la colaboración y el compromiso dentro de la red.

Servicio de asistencia

Durante el período de referencia, el servicio de asistencia de EURES tramitó un total de 22 359 consultas de usuarios, una ligera disminución en comparación con el período anterior. En 2023, se introdujo un nuevo contrato marco, aumentando la capacidad del servicio de asistencia para ayudar a los demandantes de empleo, a los empleadores y al personal de EURES de manera más eficaz.

Creación de redes, intercambio de buenas prácticas y aprendizaje mutuo

Durante el período de referencia, EURES organizó varios actos que pusieron de manifiesto su compromiso de colaboración e intercambio de conocimientos. Los actos destacables incluyeron talleres de aprendizaje mutuo, mesas redondas sobre el ciclo de programación y el lanzamiento de informes sobre la escasez y el excedente de mano de obra. Estos esfuerzos se complementaron con las asociaciones con la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) y el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop), que se centraron en mejorar la información sobre la movilidad y en potenciar las funcionalidades del panel de control de EURES. EURES siguió demostrando su compromiso para fomentar la cooperación transfronteriza a través de proyectos de hermanamiento, talleres de prospección estratégica y actos nacionales, que desempeñaron un papel significativo en el refuerzo de la colaboración y la facilitación del intercambio de conocimientos en toda la red.

Actividades de comunicación

EURES expandió significativamente su alcance durante el período de referencia a través de campañas específicas en las redes sociales, dirigidas por la OEC. Estos esfuerzos aumentaron la visibilidad en las plataformas, con un crecimiento del número de seguidores en Facebook por encima de un millón, en LinkedIn hasta 437 027, en Twitter/X hasta 71 053 y en otras redes

sociales (Instagram y YouTube) hasta 81 591[11]. Las campañas de colaboración pusieron aún más de relieve el compromiso de EURES con la promoción de sus servicios. La red EURES apoyó iniciativas como el Año Europeo de las Competencias, que aprovechó las asociaciones, los influyentes y los materiales específicos de cada país para aumentar la eficacia y el alcance de estas campañas. La campaña del 30.º aniversario tuvo una repercusión particular, como se indicó más arriba.

Análisis de las tendencias de movilidad y de los mercados de trabajo

Los informes EURES de 2022 y 2023 sobre la escasez y el excedente de mano de obra se publicaron durante el período de referencia. Estos informes proporcionaron análisis de los desequilibrios del mercado de trabajo y estudiaron las posibilidades del potencial de correspondencia entre la demanda y la oferta de empleo transnacional y las tendencias de movilidad. La colaboración con Cedefop y Eurofound contribuyó a avanzar en el desarrollo de paneles de control interactivos, aumentando la accesibilidad y facilidad de uso de los datos en el mercado de trabajo.

4.4 Actividades dirigidas por la Comisión Europea

Durante el período de referencia, la Comisión realizó un seguimiento de la ejecución por los Estados miembros del Reglamento EURES enviando cartas a los veintisiete Estados miembros. En estas cartas se preguntaba por la falta de aplicación correcta de los aspectos específicos del Reglamento, con el objetivo de garantizar el pleno cumplimiento del Reglamento EURES, en concreto los procesos de admisión, la transmisión de ofertas de empleo y CV y la aplicación de las correspondencias con la clasificación ESCO en las transferencias de datos. Esta iniciativa pretendía garantizar la aplicación coherente del marco EURES en toda la UE. La Comisión mantiene su compromiso de supervisar estos ámbitos y realizará acciones de seguimiento en caso necesario para abordar cualquier deficiencia o problemas de cumplimiento, con el fin de mejorar la integridad y eficacia de la red.

Además, la Comisión informó cada seis meses en las reuniones del GEC sobre la aplicación y el cumplimiento del Reglamento EURES.

La Comisión prestó apoyo bilateral a los países EURES al establecer la correspondencia de sus clasificaciones nacionales de acuerdo con ESCO. Durante el período de referencia, Lituania y Austria completaron la correspondencia de su clasificación nacional de ocupaciones de acuerdo con ESCO, mientras el trabajo está en curso en Liechtenstein. Además, Chequia, Estonia y Austria han establecido o han comenzado a establecer la correspondencia de su clasificación de competencias de acuerdo con ESCO.

Para ayudar a los países EURES a cumplir sus obligaciones en relación con la aplicación de ESCO en EURES, la Comisión y la ALE organizaron una sesión de formación de dos días para el personal técnico de EURES y de los SPE el 30 de noviembre y el 1 de diciembre de 2023. Además, la lista de capacidades verdes de ESCO se presentó en una sesión de formación de EURES organizada por la ALE el 19 de junio de 2024.

Una iniciativa fundamental en otoño de 2024 fue el proyecto de sinergias EURES-Europass, que está creando un enfoque más integrado entre estos dos portales europeos. El proyecto

[11] Incluidas las cuentas EURES nacionales, basándose en ALE (2025), *EURES en el primer semestre de 2024*.

propone aumentar los servicios ofrecidos a los demandantes de empleo permitiendo una navegación fluida entre los portales y eliminando la duplicación de los servicios. Europass se convertirá en el punto de entrada central para los demandantes de empleo, permitiéndoles crear un perfil, evaluar sus capacidades, obtener recomendaciones para puestos de trabajo y formación y compartir su perfil en EURES.

Las asociaciones transfronterizas de EURES se benefician del apoyo del capítulo relativo al EaSI (Empleo e innovación social) del FSE+. Como se indica en el artículo 3 del Reglamento EURES, las asociaciones transfronterizas de EURES son agrupaciones de miembros o socios de EURES y, cuando proceda, de otras partes interesadas ajenas a la red EURES, que han establecido estructuras regionales para la cooperación a largo plazo en las regiones transfronterizas con el fin de ofrecer servicios en los ámbitos de la colocación, la contratación y la información para los trabajadores transfronterizos. Las asociaciones transfronterizas de EURES informaron de un total de 72 761 contactos individuales con demandantes de empleo, 7 724 contactos individuales con empleadores, y más de 3 145 contrataciones en el período cubierto por el presente informe. Las actividades de las asociaciones transfronterizas también se centraron en facilitar información a los demandantes de empleo y a los empleadores, y los temas más tratados con ambos grupos fueron la seguridad social, las colocaciones y preguntas generales sobre EURES.

Las asociaciones transfronterizas apoyan activamente el equilibrio de la escasez de mano de obra y personal cualificado en sus zonas geográficas fronterizas, a menudo con medidas muy innovadoras, como la iniciativa «Del estadio al trabajo», puesta en práctica por EURES-T Oberrhein/Rhin supérieur en Alemania, Francia y Suiza. La iniciativa reúne a empleadores y demandantes de empleo para competir en un evento deportivo celebrado en un estadio o en otra instalación deportiva. Al principio, los participantes no saben quién es empleador y quién es demandante de empleo. Los empleadores se identifican a sí mismos al final de la jornada y entrevistan a los demandantes de empleo que desean contratar. Los demandantes de empleo no tienen que presentar un CV ni una carta de motivación. El primer evento tuvo lugar en junio de 2024 con 124 demandantes de empleo y 18 empresas de contratación, desde pymes a grandes compañías. Los resultados fueron muy satisfactorios, ya que todas las empresas excepto una contrataron a demandantes de empleo.

El Plan Específico de Movilidad (PEM) de EURES también se beneficia del apoyo del capítulo relativo al EaSI del FSE+. El objetivo general del PEM de EURES es ayudar a los demandantes de empleo (en particular los jóvenes, los desempleados y las personas de grupos vulnerables) a encontrar un empleo o un período de aprendizaje profesional o de prácticas en otro Estado miembro de la UE, Islandia o Noruega, y ayudar a los empleadores (especialmente a las pymes), a ocupar sus vacantes difíciles de cubrir mediante la contratación de trabajadores de otros países de la UE, Islandia o Noruega. Durante el período de referencia, la acción se llevó a cabo por Alemania, Italia y Suecia como coordinadores del consorcio, permitió 4 955 colocaciones y apoyó a 402 pymes.

5 RECOMENDACIONES DEL INFORME ANTERIOR[12]

La red EURES opera dentro de un marco normativo bien definido que describe sus funciones previstas, las tareas que se espera que cumplan sus miembros y los servicios que se espera que presten. El último informe contenía varias recomendaciones destinadas a garantizar el cumplimiento del Reglamento EURES y promover un mejor funcionamiento de la red.

5.1 Avance en las recomendaciones principales

Los esfuerzos para **aumentar el número de CV transferidos al portal EURES** han sido satisfactorios, dado que actualmente todos los países EURES están plenamente conectados a la transmisión automatizada de CV. Esto garantiza un flujo más regular y constante de datos de demandantes de empleo, mejorando las capacidades de correspondencia entre la demanda y la oferta de empleo en toda la red.

Se ha realizado un avance significativo en la **mejora de las herramientas de supervisión y presentación de informes**, particularmente a través del desarrollo y aplicación de una herramienta de programación en línea que funciona correctamente. Esto ha agilizado la recopilación de datos y la presentación de informes, reduciendo las cargas administrativas para las ONC y mejorando la eficiencia en general.

Por otra parte, la OEC parece haber asignado **suficientes recursos humanos** a EURES y esto ha fortalecido su capacidad para apoyar la red, facilitar la coordinación y supervisar la aplicación de las iniciativas principales.

5.2 Ámbitos destacados de actuación futura

Si bien se han realizado avances en los ámbitos cubiertos por las recomendaciones del informe anterior, siguen existiendo determinados retos para garantizar la plena eficacia de la red EURES.

El proceso de **establecimiento de la correspondencia con la clasificación ESCO**, aunque técnicamente está en marcha en casi todos los Estados miembros, no se está utilizando al máximo de su potencial. No se está estableciendo la correspondencia entre las ofertas de empleo y los CV según lo previsto antes de que se envíen al portal EURES, lo que debilita significativamente el propósito de la clasificación ESCO, limitando su potencial para mejorar la exactitud de la puesta en correspondencia y la interoperabilidad transfronteriza. Resulta esencial abordar este problema para aprovechar plenamente los beneficios de la integración de ESCO.

De forma similar, si bien todos los países han establecido un **sistema de admisión** para nuevos miembros y socios, no todas las ONC están trabajando activamente para expandir la red. En el período entre el 1 de julio de 2022 y el 30 de junio de 2024, la red reflejó un aumento de 24 organizaciones (18 socios, 3 miembros y 3 miembros de SPE), con un resultado total de 271 organizaciones admitidas a 30 de junio de 2024, lo que refleja un crecimiento del 10 % respecto a las 247 organizaciones a 30 de junio de 2022. Se necesita un planteamiento más selectivo para garantizar que el sistema de admisión se traduzca en un crecimiento adicional de la red, y

[12] Informe de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre la actividad de EURES entre julio de 2020 y junio de 2022 presentado conforme al artículo 33 del Reglamento (UE) 2016/589 - Oficina de Publicaciones de la UE.

para reducir las diferencias en el enfoque, las operaciones y el desarrollo entre los países que trabajan con los miembros y socios y los que no lo hacen.

Por último, se necesitan esfuerzos adicionales para mejorar las sinergias entre **EURES y otras iniciativas de movilidad de la EU**. Esto incluye el proyecto de sinergias EURES-Europass que ha experimentado retrasos y requiere una mayor atención para garantizar que esta iniciativa principal se implemente con éxito.

6 RECOMENDACIONES

6.1 Recomendaciones para los países participantes en EURES

Mejorar la calidad de los datos y el uso del portal EURES

Es importante que los Estados miembros continúen trabajando para mejorar la calidad de los datos y aumentar la eficacia del portal EURES. Una retroalimentación clara del personal de EURES a la OEC sobre qué servicios son necesarios desempeña un papel esencial para garantizar que se beneficien plenamente de los servicios disponibles en el portal.

Mejorar la divulgación y la participación dentro de la red EURES

Las ONC deben proponer estrategias de divulgación para atraer nuevos miembros y socios destacando los beneficios clave como el acceso a los CV y las ofertas de empleo en el portal EURES, las oportunidades de formación, la creación de redes y el logotipo de EURES como un sello de calidad acreditado. Por otra parte, los miembros y socios de EURES pueden actuar como embajadores compartiendo testimonios e historias de éxito para promover la red. A fin de aumentar la participación, los consejeros EURES deben utilizar activamente el portal para maximizar sus efectos a la hora de respaldar a los demandantes de empleo y empleadores, y los miembros de la red deben considerar cómo aprovechar la interoperabilidad disponible a través de los resultados de la interfaz de programación de aplicaciones (API) para CV y ofertas de empleo. La red EURES también debe estudiar las sinergias con otras redes locales pertinentes.

Mejorar los programas de trabajo, la adaptación al mercado de trabajo y la promoción de actos

Las ONC deben implementar recomendaciones del programa de trabajo y de las evaluaciones del informe de actividad[13]. La programación, en particular las Jornadas Europeas del Empleo (en línea), también deben orientarse por la información del mercado de trabajo y las necesidades nacionales, utilizando los informes sobre escasez y excedentes para desarrollar proyectos de cooperación transfronterizos focalizados para grupos de usuarios concretos tales como sectores específicos, ocupaciones, jóvenes o pymes, etc. Para maximizar la divulgación, los actos nacionales deben promocionarse activamente en la sección de actos del portal

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

EURES, al tiempo que EURES también debe seguir comunicándose a través de campañas específicas en redes sociales dirigidas por la OEC.

6.2 Recomendaciones para la OEC

Pleno cumplimiento del Reglamento EURES

La OEC debe proseguir sus esfuerzos para garantizar el pleno cumplimiento del Reglamento EURES y sus decisiones de ejecución para todas las tareas y responsabilidades de la OEC como se definen en el marco jurídico de EURES.

Suficientes recursos y esfuerzos para apoyar el proyecto de sinergias EURES-Europass

La OEC debe seguir apoyando la cooperación dentro de la red y asignar suficientes recursos y tiempo a la aplicación de forma satisfactoria del proyecto de sinergias EURES-Europass. Esto incluye adaptar la estrategia del portal EURES y otros marcos estratégicos a los objetivos de esta importante iniciativa, que pretende mejorar y expandir los servicios para los demandantes de empleo en toda Europa. Reforzar esta sinergia resulta esencial para mejorar la accesibilidad, la eficiencia y eficacia de las herramientas digitales que apoyan la movilidad laboral en toda Europa.

Facilitar la puesta en correspondencia eficiente, las API y un portal útil para la red

La Comisión anima a la OEC a continuar el trabajo técnico requerido para garantizar el funcionamiento adecuado del motor de puesta en correspondencia de EURES y el uso eficaz de la Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO) para este fin. Se invita a la OEC a adoptar medidas proactivas adicionales a fin de mejorar los servicios para los miembros y socios de EURES, con un énfasis particular en mejorar el uso de las herramientas digitales. Debe desarrollarse una API fácil de usar y plenamente conforme para que el personal de EURES pueda hacer un mejor uso de las ofertas de empleo y CV en el portal en sus respectivos entornos informáticos, así como ofrecer la API a nuevos miembros y socios. Fortalecer la participación digital resulta esencial para garantizar la eficiencia y eficacia de la red.

Fomentar una colaboración más estrecha con las partes interesadas clave como el GEC y adoptar un enfoque más sólido centrado en el usuario (no solo en el diseño de los servicios del portal, sino también en el desarrollo de servicios de soporte transversales para la red) contribuiría a mejorar la eficacia y eficiencia de EURES.

Asimismo, se anima a la OEC a determinar un conjunto de objetivos clave para los servicios en el portal, y más generalmente para las actividades de la red. Estos también deben utilizarse para establecer metas y medir los efectos y el avance hacia dichas metas. Esto facilitará la medición de los efectos y el avance hacia dichas metas, y cuando sea posible calificar una actividad como «satisfactoria», y analizar con los miembros de la red el motivo por el que algunas metas no se han cumplido.

6.3 Principales conclusiones para la Comisión

Aclarar las funciones y responsabilidades

Dado que en algunos casos las funciones y responsabilidades de EURES parecen no haber estado claras, se anima a la Comisión a mantener una comunicación abierta con la OEC y los

miembros de EURES para proporcionar las aclaraciones necesarias. Por otra parte, la Comisión debe reforzar su papel para garantizar el cumplimiento del marco jurídico de EURES, como se determina en la sección 4.4, facilitando así la aplicación coherente y el conocimiento de dicho marco por todas las partes implicadas.

Garantizar el cumplimiento y la coherencia

La Comisión ha supervisado y apoyado activamente la ejecución del Reglamento EURES en los Estados miembros. Para reforzar el cumplimiento y garantizar la coherencia, debe continuar realizando acciones de seguimiento proactivas, en particular la presentación de informes estructurados, el apoyo bilateral específico y las iniciativas de formación. Fortalecer la colaboración en la aplicación de ESCO y abordar las deficiencias en materia de cumplimiento mejorará aún más la eficacia y la integridad de la red EURES.

Aumentar las sinergias y maximizar los efectos

Dado que la Comisión supervisa los sistemas financieros del PEM y de las asociaciones transfronterizas, aumentar el enfoque hacia una colaboración más estrecha entre los proyectos y otras actividades de EURES, en particular el portal, garantizaría una mayor sinergia, eficiencia y valor para la red.

El proyecto de sinergias EURES-Europass debe seguir siendo una prioridad para garantizar la integración fluida entre las plataformas, y para mejorar la accesibilidad, la transparencia y la facilidad de uso de las herramientas de movilidad laboral.

7 CONCLUSIONES

Durante el período de referencia, EURES ha seguido desempeñando un papel esencial a la hora de apoyar la movilidad laboral justa y eficiente dentro de Europa. La red ha facilitado las colocaciones, reforzado los servicios de asesoramiento para particulares y ayudado a las personas a encontrar empleos en otros países a través de sus distintas actividades, en particular las campañas de comunicación a escala de la UE y los importantes esfuerzos de divulgación y participación que han fortalecido su papel.

Sin embargo, siguen existiendo retos para aprovechar mejor el potencial del portal EURES, optimizar sus herramientas digitales y mejorar las sinergias entre las diferentes herramientas de EURES y las redes locales pertinentes. La infrautilización de los recursos digitales clave, particularmente al establecer la correspondencia entre la demanda y la oferta de empleo, señala la necesidad de un enfoque más estratégico para garantizar que las inversiones ofrezcan el máximo valor para los demandantes de empleo, empleadores y miembros y socios de EURES. Por otra parte, la lentitud en la integración de nuevos miembros y socios en la red indica la necesidad de esfuerzos específicos adicionales para expandir y diversificar el alcance de EURES. Debe desarrollarse una estrategia de divulgación y comunicación específica con objetivos claramente definidos.

De cara al futuro, los esfuerzos continuados para mejorar la colaboración, garantizar el pleno cumplimiento y aprovechar la innovación digital serán fundamentales para asegurar que la red EURES se adapte a las necesidades cambiantes del mercado de trabajo europeo. Los cambios estructurales como la digitalización, la transición ecológica y los cambios demográficos están

dando nueva forma a la demanda de empleo y los requisitos de capacidades en los diferentes sectores. La escasez de mano de obra en muchos sectores, junto con los desajustes de capacidades y las deficiencias en materia de competencias, ponen de manifiesto la necesidad de un marco de movilidad con mayor capacidad de respuesta y adaptable. Seguir fortaleciendo la adaptación entre el portal EURES, Europass y ESCO, así como fomentar las sinergias entre el portal y las herramientas EURES, como las Jornadas Europeas del Empleo (en línea), el PEM y las asociaciones transfronterizas, aumentarán la capacidad de la red para apoyar a los trabajadores y empleadores cuando atraviesen estas transiciones.

Para cumplir estos objetivos, la Comisión, la Oficina Europea de Coordinación y los países participantes en EURES deben trabajar en estrecha asociación para abordar los retos operativos, mejorar el uso estratégico de los recursos y garantizar que EURES siga siendo un pilar fundamental en el apoyo a la movilidad laboral en toda Europa.