

**LA RED EURES COMO INSTRUMENTO
PARA FAVORECER LA LIBRE
CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES**

Diandra Lea Linares Schlienger, 2020

Escuela de Doctorado y Estudios de Posgrado de la Universidad de La
Laguna, Santa Cruz de Tenerife

TRABAJO FIN DE MÁSTER EN DIRECCIÓN DE RECURSOS
HUMANOS

**LA RED EURES COMO INSTRUMENTO PARA
FAVORECER LA LIBRE CIRCULACIÓN DE
TRABAJADORES**

CURSO ACADÉMICO 2019-2020

Convocatoria: Septiembre 2020

Por: Diandra Lea Linares Schlienger

Tutorizada por: Lucía Dans Álvarez de Sotomayor

Resumen

En este trabajo, se realiza un recorrido por la normativa europea en materia de libre circulación de trabajadores y se recogen aquellos aspectos en líneas generales que afectan de forma directa a las personas que ejercen su derecho a la movilidad laboral en Europa. Para ello se ha realizado un análisis de la herramienta del Portal EURES de la movilidad profesional, determinando así, que conforma un puente de comunicación entre las personas y los servicios de empleo de los Estados miembros de la Unión Europea. En este portal se recogen materias relativas a las condiciones de vida y trabajo, oportunidades, vacantes, demandantes y empleadores, etc. La gran parte de información es proporcionada por la propia red o por los socios de la red EURES; los consejeros de cada provincia o región de cada Estado miembro. A su vez, surge el planteamiento relativo a la dificultad que supone el diseño y formulación de esta herramienta, teniendo en cuenta variables tan complejas como la clase social, la cultura, la igualdad de oportunidades, los sistemas de Seguridad Social, etc.

Palabras clave: ciudadano de la UE, trabajador, libre circulación, Unión Europea, EURES

ABSTRACT

In this document, I'll be doing a tour over the different regulations that we have in Europe on the free movement of workers in the European Union. What means for an European citizen the need to go to another country and make a way of living in a Member State of the EU. In order to that, I have done a review of how this matter affect directly to the people who exercise their right to move around Europe looking for a job. To do it, I did a review of a tool that we have the right to use, as European citizens, called EURES, the European Job Mobility Portal. I've determined that this portal acts like a bridge of communication between the people and the national employment services of the Member States of the EU. This portal collects and reunites matters related to the cost of living and work conditions, opportunities, rights and obligations, the different responsibilities for employers and employees, etc. Most of the information

that somebody can need, is provided by the portal by his own, but, the EURES institution has EURES advisers who can provide a more personal service and give information adapted to each case. They are located all over Europe in different provinces of the Member States. Also, I've made an approach to the challenge of designing and formulation of this portal, having in consideration all the complex matters that merge in to this topic as, social class, culture, equal opportunities, Social Security Systems, etc.

Key words: *EU citizen, worker, free movement for workers, European Union, EURES*

Yo soy libre solamente en la medida en que reconozco la humanidad y respeto la libertad de todos los hombres que me rodean.

Mijaíl Bakunin,

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN: APROXIMACIÓN CONCEPTUAL.....	9
II. LEGISLACIÓN.....	20
1. En el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea	20
2. En el Reglamento 2019/1149 de 20 de junio por el que se crea la Autoridad Laboral Europea.....	23
3. En el Reglamento 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo de 13 de abril, relativo a una red europea de servicios de empleo (EURES), al acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad y a la mayor integración de los mercados de trabajo	24
4. Directiva 2014/54 del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de abril sobre medidas para facilitar el ejercicio de los derechos conferidos a los trabajadores en el contexto de la libre circulación de los trabajadores	26
5. En la Decisión de 2018/170 de 2 de febrero sobre las especificaciones detalladas uniformes para la recogida y el análisis de datos para supervisar y evaluar el funcionamiento de la red EURES	27
III. LA RED EURES.....	28
a. Demandantes de empleo	32
b. Empleadores	34
c. Los Consejeros EURES	35
d. Alcance de la Red EURES	35
IV. AYUDAS A LA MOVILIDAD DE LA RED EURES.....	41

1.	Las ayudas	41
2.	Clases de ayudas y requisitos para acceder a ellas.....	42
	Tabla 1: Requisitos necesarios para solicitar las ayudas a la movilidad EURES.....	42
	Tabla 2: Resumen de los tipos de ayudas que ofrece EURES a los demandantes y empleadores	43
	Tabla 3: Servicios comunes para demandantes y empleadores	44
3.	Posibilidad, oportunidad o necesidad de retorno	45
	V. COMPOSICIÓN Y SUBDIVISIONES DE LA RED EURES	47
	CONCLUSIONES	49

Abreviaturas

- **EURES:** *European Employment Services*
- **TFUE:** Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
- **TUE:** Tratado de la Unión Europea
- **TCE:** Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea
- **EEE:** Espacio Económico Europeo
- **UE:** Unión Europea
- **EU:** *European Union*
- **SEPE:** Servicio Público de Empleo Estatal
- **SPE:** Servicios Públicos de Empleo
- **SCE:** Servicio Canario de Empleo
- **TPTE:** Tu primer trabajo EURES
- **PYMES:** empresas con máximo 250 empleados/as
- **ONC:** Oficinas Nacionales de Coordinación

I. INTRODUCCIÓN: APROXIMACIÓN CONCEPTUAL

Para contextualizar mi interés en la realización de este trabajo conviene conocer de forma general mi perfil: joven, estudiante universitaria, mujer, española y por supuesto europea. Es evidente que formo parte de un colectivo con dificultades para la inserción laboral y esto se ve acentuado debido a la crisis en la que nos encontramos actualmente. Los efectos de la globalización económica, la digitalización masiva del mundo laboral y otros efectos, inciden de manera transversal en el incierto futuro laboral. En el marco legislativo europeo, se avanza con el tiempo cada vez más hacia una homogeneización de los protocolos y de los servicios a la población, pero sobre todo en materia de personas trabajadoras.

El tema que nos ocupa en este trabajo, refleja de lleno como una preocupación a nivel personal, que es confrontado por las altas esferas de gobierno de la Unión, sintetizando las preocupaciones de miles de millones de personas en la Unión Europea. El desarrollo y utilización del portal EURES. Como decía, como mujer joven quizás me surja la oportunidad de ir a trabajar a algún país de la UE y por tanto necesitaré saber con antelación cuales son mis derechos y deberes, así como oportunidades y amenazas en el Estado miembro de destino.

El tema escogido para el desarrollo en las siguientes páginas, realiza un recorrido por los conceptos de trabajador, ciudadano de la UE, miembro de la familia, el marco normativo, así como las instituciones regentes en la Unión, el retorno, los planes, programas y proyectos que existen de manera general en Europa para la movilidad laboral, etc. Pero la gran protagonista es la herramienta del portal EURES como facilitadora y como puente para conseguir este desplazamiento con el menor y el mejor impacto posible en las vidas de las personas trabajadoras.

Teniendo en cuenta los avances en materia de libre circulación de trabajadores en Europa –dígase el Acuerdo Shenguen por ejemplo- queda latente la tendencia que están siguiendo los Estados miembros, que indica una proyección a largo plazo que permita realizar estos movimientos de trabajadores para conseguir el pleno empleo en Europa. Gracias a la Unión, miles de millones de personas han podido ya formarse,

estudiar y/o trabajar en un país comunitario y acceder a los beneficios de las oportunidades que brinda la red EURES.

Entrando en la materia, parece conveniente empezar por explicar a explicar aquellos términos generales entorno a los que versará el trabajo que se presenta a continuación. Será una descripción y contextualización de los conceptos clave para comprender cada uno de los siguientes apartados. En efecto, no hay otra forma de empezar este trabajo más que por la base, por quien resulta ser con el elemento nuclear en torno al cual se vertebra nuestro estudio, el **trabajador** en el marco de la Unión Europea. La necesidad de hacer una aproximación lo más precisa posible es fundamental, dado que se trata del sujeto principal de este trabajo.

Según la bibliografía utilizada para la elaboración de nuestro estudio, conviene señalar que existen diferencias en cuanto a la noción de trabajador, en función del país que esté abordando el tema. El ordenamiento jurídico español, en el Estatuto de los Trabajadores ¹regulador de los derechos y deberes de los mismos, con ocasión del contrato de trabajo, en su artículo 1.1, se refiere al trabajador/a como aquella persona que voluntariamente prestan sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario. Por tanto, se excluye de esta Ley a los trabajadores por cuenta propia, también conocidos como “autónomos”, que conforman un porcentaje significativo de la población activa y que siguen siendo trabajadores y trabajadoras del Estado español. Se realiza una clara distinción entre ambos tipos de trabajadores a efectos fiscales, en la Seguridad Social, tributos a hacienda, etc. Se observa que tanto en la legislación consultada de otros países pertenecientes a la UE, como en ciertos países extracomunitarios, también se realiza esa misma distinción y por tanto se observa que existe una dicotomía en la terminología. Esto sugiere la existencia de una dimensión binaria del concepto que se ve representada más allá de las fronteras españolas. Por esto, a lo largo de este trabajo se irán utilizando términos que distinguen asimismo entre nacional y transnacional. Es aquí donde reside uno de los grandes retos en mi opinión en cuanto a la dificultad que se plantea a la hora de unificar y crear un intervalo o una

¹ BOE de 24 de octubre de 2015

“categoría” transnacional que englobe a aquellas personas que se entienden y se consideran como trabajadoras en el marco europeo. (Sánchez-Urán Azaña, 2017)

Existen dos conceptos parecidos en relación con la denominación de trabajador en Europa, que son interesantes. A pesar de que los trabajadores transnacionales se consideran las personas que migran con motivo de la búsqueda de empleo a otro territorio, existen no obstante personas que se desplazan para trabajar a otro Estado pero que no residen en él a efectos fiscales. Se trata de los trabajadores fronterizos y de los trabajadores desplazados, cuyas definiciones se recogen en el portal de *European Employment Services*, en adelante, EURES:

- Trabajadores fronterizos: personas que desarrollan su trabajo en un Estado miembro, pero que su unidad familiar y por tanto su residencia a efectos fiscales y legales, se encuentra en otro distinto al que vuelven como mínimo una vez por semana. Como se verá más adelante, para estas personas existen ciertas características sobre las condiciones de empleo y desempleo, que contempla la red EURES.
- Trabajadores desplazados: son personas cuyas empresas empleadoras están situadas en un determinado territorio y ordenan que aquellas se desplacen de manera temporal para desarrollar sus labores en otro territorio distinto al de residencia y origen.

Conseguir o lograr unificar a todas estas categorías de personas trabajadoras – con las particularidades que presentan cada una de ellas- y crear una legislación que no solo la defina, si no que recoja todos sus derechos y deberes para con el país europeo o extracomunitario al que migran, es una tarea nada sencilla, que requiere un nivel de concreción extremo, a la luz de la abundante casuística que puede producirse, tal y como en tantas ocasiones ha mostrado la jurisprudencia del propio Tribunal de Justicia de la UE. Radica aquí a mi parecer uno de los grandes retos para llegar a consensuar quiénes se consideran trabajadores y quiénes no, quienes forman parte de una definición u otra, quienes se consideran fronterizos, quienes se consideran desplazados, etc. Para lograr crear una herramienta que finalmente preste sus servicios, brinde su apoyo a todos y cada uno de ellos y conseguir con esto la armonización del concepto europeo de

trabajador está resultado ciertamente un trabajo con mucho nivel de concreción para una temática tan amplia. A pesar de esto, existen publicaciones que se dirigen directamente a esta cuestión y que aproximan el concepto, señalando diversas segmentaciones en su definición. Según bibliografía consultada, el Derecho de la UE, establece unas líneas generales o un estándar mínimo que deberán seguir los gobiernos comunitarios que estaría sujeto a la aplicación individual del derecho del trabajo de cada nación. El objetivo es el de crear condiciones laborales y para el empleo que regularicen y estandaricen en los diferentes países comunitarios las bases. Esto sugiere la posible existencia de desigualdades en cuanto a la protección para ciertos colectivos, según el marco normativo nacional de aplicación (Sánchez-Urán Azaña, 2017)

Es interesante señalar, que según el art. 17 del Reglamento (CE) nº 883/2004 del Parlamento Europeo y de 29 de abril de 2004 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, donde se concreta la materia relativa a la residencia en un Estado miembro distinto del Estado miembro competente, los miembros de la familia así como la persona asegurada, que residan en otro Estado miembro, percibirán las prestaciones en especie facilitadas, por cuenta de la institución competente, por la institución del lugar de residencia ²

A continuación, se aborda otro de los conceptos imprescindibles para la mejor comprensión de las páginas que siguen, y es el de **ciudadano de la Unión** (en adelante UE). Su definición se encuentra en el de Funcionamiento de la Unión Europea (en adelante TFUE) y a su vez en el título V de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE³, que se expone a continuación:

Por un lado, en su art. 20 (antiguo art. 17 TCE) alude a la creación del concepto de ciudadanía de la Unión. “Será ciudadano de la Unión toda persona que ostente la nacionalidad de un Estado miembro. La ciudadanía de la Unión se añade a la ciudadanía nacional, sin sustituirla”⁴. En esta línea, los ciudadanos de la UE son tienen derechos y deberes entre los que se encuentra el de libre circulación entre los Estados miembros, así como el derecho a la residencia en los mismos entre otros.

² Publicado en el DO L 166 de 30 de abril de 2004

³ Publicado en el DO C 202/389 de 7 de junio de 2016

⁴ Publicado en el DO C 202 de 7 de junio de 2016

Por otro lado, en su art. 45.1, la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE establece que “todo ciudadano tiene derecho a circular y residir libremente en el territorio de los Estados miembros”, conformando así entre ambas normas un derecho invocable por todo ciudadano de la Unión⁵ (Dans Álvarez de Sotomayor, 2011)

Sobre esta base legal, son ciudadanos de la UE, todas aquellas personas que ostenten la nacionalidad de uno o más Estados miembros de la UE. Por tanto, se observa que va implícitamente recogido el carácter dependiente de las partes que conforman el término, la posesión de la nacionalidad de un Estado miembro otorgará automáticamente la ciudadanía de la Unión. Los nacionales por tanto de Grecia, Francia o Alemania por poner dos o tres ejemplos se considerarán automáticamente como ciudadanos de la Unión, por el simple hecho de ostentar la nacionalidad europea.

En cierto modo, la definición de ciudadano de la Unión tiene una doble vertiente en el reto que esto supone, por un lado un reto normativo y por otro lado un reto social. Tal y como alude Chabier Gimeno Monterde⁶, la configuración o concreción de la categoría de ciudadanía conlleva un carácter amenazante para las personas locales. La convivencia entre diferentes culturas puede derivar en diversos escenarios sociales, quizás una sociedad multicultural y quizás una sociedad intercultural. El marco legislativo será el que asiente las bases para la formulación de la convivencia de las diferentes culturas que pueden llegar a converger en un mismo territorio.

Se encuentran puntos de encuentro en las bases jurídicas que enmarcan a dichos conceptos, no obstante existe un momento en la UE en el que pasa a hablarse de trabajadores a ciudadanos. Por tanto se comienza a hablar de ciudadanos europeos, entendiendo que la persona que migra lo hace sola, pero quizás con vistas a una futura reunificación familiar en el destino. Esto aporta una dimensión gigantesca añadida a la ya de por sí dificultad que presentan las materias relativas al Derecho de la Unión, ya que no solo se debe contemplar la homogeneización de protocolos para las personas que se halla en búsqueda activa de empleo, si no la homogeneización a su vez de los procesos y protocolos para los miembros de la familia, que en buen parte de los casos se

⁵ Es interesante señalar, como de manera convergente, estas dos normas marco se complementan y conforman una única afirmación para todo ciudadano de la UE.

⁶ Migración y diversidad: Europa ante los retos globales de la diversidad y la movilidad

desplazarán con la persona trabajadora en cuestión. En el preámbulo del Reglamento 492/2011 en su artículo 22, refiere que el derecho de libre circulación, constituye un derecho fundamental para los trabajadores y su familia. Generando a su vez, el derecho a percibir asistencia a favor de los trabajadores y de sus familiar, incluyendo la asistencia social y el derecho a la vivienda.⁷

El siguiente concepto que se abordará es el de “libre circulación”. Según el art. 45 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la libre circulación es “un principio fundamental que dota a los ciudadanos y ciudadanas de la Unión del derecho a circular y residir libremente en el territorio de los Estados miembros”. Ahora bien, cuando se trata de los trabajadores, este principio se refiere al derecho de los ciudadanos de la Unión la búsqueda de empleo en territorios pertenecientes la búsqueda de empleo en territorios pertenecientes a la UE, poder trabajar en dicho territorio sin disponer de un permiso de trabajo, a residir en el territorio por motivos de trabajo y a permanecer en dicho territorio mientras permanece en búsqueda de empleo o por motivo de estudio, o incluso a pesar de ya no estar prestando trabajo, así como a ser tratado en las mismas condiciones que al resto de nacionales del lugar en cuanto al acceso al empleo, derechos y deberes del mismo. Este derecho a efectos prácticos consiste en que las personas podrán trasladarse a cualquier Estado miembro de la UE, así como a Islandia, Liechtenstein, Noruega y Suiza. Actualmente, tras la salida del Reino Unido de la UE el 31 de enero de 2020, nos encontramos en un período transitorio. Este periodo se acordó en el Acuerdo de Retirada y está previsto que dure hasta el 31 de diciembre de 2020, será a partir de este momento que los ciudadanos y empresas, así como consumidores, inversores, estudiantes e investigadores no sufrirán las consecuencias de esta salida. En base a esto, la Unión y Reino Unido, trabajarán para constituir una nueva asociación leal para el futuro, en base a la Declaración Política acordada en octubre del año 2019. Así se dice en el Acuerdo sobre la retirada del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte de la Unión Europea y de la Comunidad Europea de la Energía Atómica⁸.

⁷ Publicado en el DO L 141/1 el 27 de abril de 2011

⁸ Publicado en el DO C 384 I/1 de 12 de noviembre de 2019

Pues bien, sobre la base de las dificultades inherentes al ejercicio del derecho de libre circulación, la red europea EURES ofrece asesoramiento y apoyo a ambas partes de la relación laboral.

Las personas que tengan la condición de ciudadanos europeos, tienen a su vez, la posibilidad de trasladarse en busca de empleo y beneficiarse de las coberturas sanitarias y de seguridad social de las que gocen los nacionales del Estado miembro de acogida. Este aspecto se regula en la coordinación de los regímenes de seguridad social, que atiende a una estructura de coordinación administrativa de los sistemas, sin duda más compleja y extensa. La libre circulación a su vez, se aplica en líneas generales a los países pertenecientes al Espacio Económico Europeo (en adelante EEE).

La libre circulación se enmarca por tanto, en una esfera de relativa “libertad” para moverse dentro de la UE, con fines principalmente de búsqueda activa de empleo. Las personas que pueden ejercer por tanto este derecho son: demandantes de empleo (ciudadanos europeos que se desplazan), ciudadanos europeos que ya trabajan en otro Estado miembro de la Unión, ciudadanos europeos que regresan a su país de origen tras haber prestado servicios en un país extranjero y todos los miembros de la familia de dichos ciudadanos. (TFUE, 2020)

Ahora bien, como se señala en el comienzo del desarrollo de este Capítulo, las condiciones no son homogéneas para los trabajadores por cuenta propia y por cuenta ajena, así como para otros regímenes especiales como son los integrados por los estudiantes, los pensionistas y otros colectivos. Existen ciertas restricciones, esta descripción se refiere a personas que se consideran ciudadanos en búsqueda activa de empleo y para las que este motivo es la base de su movimiento migratorio.

La cobertura en materia de seguridad social y protección social, en sentido amplio, está limitada a su vez por motivos de seguridad, orden, salud y empleo público. *A priori*, si la persona es beneficiaria del sistema de Seguridad Social, deberá solicitar antes de salir del país de origen -España por ejemplo-, la Tarjeta Sanitaria Europea. Esta tarjeta, es de uso personal e intransferible, por lo que la persona titular puede usarla y beneficiarse de las prestaciones y servicios en materia de salud, de las que era

beneficiario en su país de origen desde el punto de vista médico. Ello, durante un periodo temporal en los países integrantes del Espacio Económico Europeo y Suiza. Bien es cierto que la asistencia sanitaria, es en gran parte de los países miembros gratuita pero en algunos de ellos, hay un sistema de copago en el que deberá abonar los costes pertinentes y luego reclamarlos en el país de origen. Esto genera dudas en cuanto a la posibilidad que tienen dichas personas para -en caso de una emergencia- abonar las costas de los servicios de salud. Por poner un ejemplo, existen territorios que pertenecen al EEE como Suiza, en los que los costes de los servicios médicos o de urgencias ascienden a varios miles de dólares. Hay territorios donde una noche de hospitalización en un centro público, puede llegar a costar entorno a los 1500€, cifras como difícilmente asumibles para la mayoría de los trabajadores migrantes; y más para sostenerlas a largo plazo.

Este último aspecto evidencia en mi opinión, una limitación muy grande. Las personas que migran con motivo de búsqueda de empleo, lo hacen principalmente porque tienen carencias laborales –y por tanto económicas- en el territorio de origen. O bien tienen, falta de medios para proporcionar una educación de calidad a sus hijos e hijas, o necesitan migrar a un territorio con mejor cobertura sanitaria; o incluso lo hacen con el objetivo de aprender una nueva lengua, para cuidar de familiares en otro territorio, para obtener un salario mejor, para tener opción de ascender en una profesión, para emprender en un estado que dé facilidades a los autónomos, etc. Existen múltiples motivos por los que una persona puede migrar, ya que, como es sabido cada caso es particular, único e irreplicable. Las personas, provienen de un lugar con una cultura determinada, un sistema de valores, tradiciones, costumbres, provienen de distinta clase social tienen modos de vida en general, diferentes y diversos. No obstante, no parece aventurado afirmar que el principal y más poderoso motivo por el que las personas migran es el relativo a los motivos económicos.

A pesar de esto, Europa no es un organismo con un poder ilimitado. Existen limitaciones precisas en torno a las actuaciones que pueden llevar a cabo en todas las materias; y muy especialmente en el de la libre circulación, principio que sigue estando en parte por motivaciones de corte económico.

Los retos a los que se enfrenta en la actualidad una entidad del tamaño y de la índole de la UE, son de un grado de complejidad extremo. Las diferentes realidades que se retratan día a día y los nuevos retos que surgen fruto de la constante evolución a la que se ven expuestas las sociedades europeas, pone en relieve la dificultad no solo de legislar, si no de crear y diseñar políticas sociales (y por tanto de empleo) que deben cubrir las de necesidades de un número ingente de personas.

Pero es que además, por si fuera poco con la dificultad de legislar y diseñar en condiciones relativamente normales, con la nueva realidad que ha surgido en el panorama global debido a la pandemia por el virus Covid-19, se acentúan con más fuerza las debilidades del sistema. Muestra y pone de relieve aquellos aspectos en los que hay que fortalecer la protección social en los diferentes territorios. A su vez, y con claros indicadores que lo evidencian, se vislumbran los inmensos beneficios que supone contar con una macro organización como lo es la Unión Europea. Muchos de los países que actualmente están pasando por esta pandemia, lo hacen con el apoyo económico de la Unión; y España es buena muestra de ello. Los beneficios coexisten con las desventajas: resulta innegables las ventajas y el apoyo de pertenecer, pero a la vez muestra las desigualdades que existen en cuanto al diseño e implantación de políticas sociales a nivel europeo. Por ello, los datos e información relativas a las tasas de empleo, tasas de actividad, encuestas de población activa, tasas de natalidad, tasas de envejecimiento... hacen que se ponga en entredicho constantemente la sostenibilidad de las políticas sociales y los sistemas de bienestar de los estados miembros.

Por otro lado, la globalización en épocas pre-Covid 19 era un aspecto que complicaba el proceso, la digitalización masiva de los sectores y de las formas vida de los diversos territorios, hace que legislar bajo parámetros de estricta igualdad suponga este gran reto. Estas herramientas ayudan a elaborar las macro políticas sociales de empleo a nivel europeo y facilitan el diseño e implementación de sistemas tan poderosos como el de la red EURES.

El fin último de esta red, es el de favorecer el pleno empleo, de manera que si una persona no encuentra oportunidades reales de acceder a un empleo en su país de origen, pueda gracias a EURES –y sobre todo, gracias a su derecho de libre circulación-

desplazarse a un país vecino con el menor impacto posible (en términos relativos) y así pueda mejorar e incrementar su calidad de vida y la de su familia. No obstante, Europa no tiene un poder absoluto para intervenir en las políticas de empleo de los Estados miembros. La soberanía en cuanto a esta cuestión reside en el gobierno, en el Estado de cada uno. Esta concreta competencia no ha sido cedida por los Estados socios a la Unión, aunque sí deben seguir ciertas directrices que forman parte de acuerdos, pactos, programas, leyes, fondos de la Unión, que sí permiten coordinar y aplicar de manera supervisada dichas políticas. Se incita a implementar prácticas que favorezcan el pleno empleo, la estabilidad social, la inclusión social, reducir las tasas de pobreza, las pensiones, etc. (Parlamento Europeo, 2019)

Las normas en la UE, establecen en cierto modo las líneas generales a seguir para los Estados miembros en materia de conciliación laboral, tiempos máximos de trabajo, mínimos de vacaciones pagadas en el año, etc. Esto se recoge en el llamado Pilar Europeo de Derechos Sociales, que se basa en 20 principio clave y comprende actuaciones recogidas en tres macro áreas principales que se detallan a continuación. Esta intervención fue realizada por altos cargos de la Unión y en un discurso pronunciado en el año 2017 por el entonces presidente Jean-Claude Juncker, el vicepresidente Valdis Dombrovskis y doña Marianne Thyssen⁹, señalando la existencia de tres grandes pilares en esta materia:

- i. Igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de laboral
 - Educación, formación y aprendizaje permanente
 - Igualdad de género
 - Igualdad de oportunidades
 - Apoyo activo para el empleo
- ii. Condiciones de trabajo justas y dignas
 - Empleo seguro y adaptable
 - Salarios
 - Información sobre las condiciones de trabajo y la protección en caso de despido

⁹ Parlamento Europeo et al, 2017

- Diálogo social y participación de los trabajadores
 - Equilibrio entre la vida profesional y la vida privada
 - Entorno de trabajo saludable, seguro y adaptado y protección de datos
- iii. Protección e inclusión social adecuada y sostenible en el tiempo
- Asistencia y apoyo a los niños
 - Protección social
 - Prestaciones por desempleo
 - Renta mínima
 - Pensiones y prestaciones de vejez
 - Sanidad
 - Inclusión de las personas con discapacidad
 - Cuidados de larga duración
 - Vivienda y asistencia para las personas sin hogar
 - Acceso a los servicios esenciales

II. LEGISLACIÓN

Se pasa a abordar el marco legislativo de la movilidad de trabajadores en la UE, que conforma un aspecto crucial para poder comprender cómo funciona la red EURES. Como cualquier aspecto actual, existe un marco normativo que regula aquellos procedimientos o cuestiones relativas al empleo. Como se sabe, existe necesariamente una jerarquía a la hora de ordenar y sistematizar las leyes que regulan el tema objeto de este trabajo, y tal efecto, pues, se analizarán por importancia jerárquica.

1. En el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea

En primer lugar, la norma marco en Europa sobre esta cuestión es el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (en adelante TFUE) que trae su origen en el Tratado de Roma de 1957. En su título IV, capítulo I, se encuentran localizados los artículos 45 al 48, reguladores de la normativa relativa a la libre circulación de trabajadores. Como ya se ha visto, en Europa constituyente además, de un derecho fundamental de todos los nacionales de los Estados miembros. Es interesante resaltar, que ya en esta época se especifica que se garantizará la no discriminación por razón de nacionalidad en la obtención de un empleo, retribución y las demás condiciones de trabajo entre los países miembros, referido en el art. 45.2 del TFUE en su versión consolidada¹⁰.

En esta línea, es interesante señalar que en materia de igualdad de oportunidades, existe una doble moralidad en cuanto a la aplicación del derecho de trabajo. Según la bibliografía consultada ni el art.45 del TFUE ni el Reglamento (CEE) nº 1612/68 establecen una categorización de las posibles formas de discriminación a las que se refiere la normativa. La normativa en materia de libre circulación de personas, establece el derecho a la no discriminación por razón de nacionalidad, pero no especifica que pueden darse otros tipos de discriminaciones que resulten o que tengan efectos sobre la misma. Nos encontramos en un periodo de progreso en materia de igualdad de género, pero a pesar de esto siguen habiendo infinidad de formas de discriminación indirectas en las sociedades occidentales en este caso –por ejemplo, el techo de cristal- lo que

¹⁰ Publicado en el DO C 202 de 7 de junio de 2016

resulta en la desigualdad de acceso y de oportunidades para un colectivo. Las formas de discriminación que pueden darse en las diversas sociedades y culturas, y que pudieran resultar en la desigualdad de trato en el acceso en este caso al empleo en un Estado miembro diferente al de origen, son muy amplias y no siempre tienen una forma explícita. Existe jurisprudencia entorno a esta cuestión, y se ha determinado que quedan prohibidas y vetadas todas las formas de discriminación encubiertas, que tuvieren como finalidad el no cumplimiento del derecho a la igualdad de oportunidades (Dans Álvarez de Sotomayor, 2011)

Siguiendo con el planteamiento de la no discriminación, la bibliografía consultada referida a esta temática, refiere otra posible forma de discriminación indirecta que podría significar el no cumplimiento del derecho a la igualdad de oportunidad. El Derecho nacional de cada Estado miembro, articula sus políticas de empleo en beneficio (lógicamente) de los nacionales, pero esto sugiere una forma de discriminación indirecta para las personas nacionales de Estados miembros diferentes al competente, y es la discriminación por razón de nacionalidad por parte de la normativa en materia de políticas de empleo. Un ejemplo puede ser, en el aspecto del cumplimiento de requisitos o características que permitan el acceso a determinados servicios del Estado y que pudieran ser más fácilmente alcanzables por los nacionales que por los nacionales de Estados miembros comunitarios diferentes al propio (Dans Álvarez de Sotomayor, 2011)

Es necesario destacar que el principio de libre circulación de trabajadores, se aplica no a la totalidad de europeos (aunque prácticamente) sino específicamente a aquellas personas que lo hacen con fines de búsqueda de empleo, pudiendo verse limitado este derecho por motivos de seguridad, orden y salud pública; como podría llegar a ocurrir, y alguna medida a este respecto se ha instrumentado a día de hoy, con ocasión de la situación de pandemia generada por el virus Covid-19.

En cuanto al artículo 46 (antiguo artículo 40 TCE – en adelante Tratado de la Comunidad Europea-), dicho precepto expone las medidas para hacer que se cumpla lo establecido en el anterior artículo 45. Por un lado, se establece que se implementen las medidas necesarias para hacer efectiva la libre circulación, de forma que quede

asegurada la estrecha relación y cooperación entre las administraciones de ámbito nacional para el empleo, eliminando aquellos procedimientos y prácticas administrativas, plazos de acceso a empleos disponibles que resulten de la legislación nacional o de acuerdos celebrados con anterioridad entre los miembros de la UE y que con ello suponga un obstáculo para la movilidad de las personas trabajadoras. Asimismo, se establecerán los procedimientos necesarios para conectar a demandantes de empleo y la ofertante de fuerza de trabajo, favoreciendo así el equilibrio entre el nivel de vida y empleo entre las diversas regiones e industrias [C 83/66 Diario Oficial de la Unión Europea 30.3.2010 (Eurlex, 2020)]

Por otro lado, el artículo 47¹¹ (antiguo artículo 41 TCE), expone que los Estados miembros facilitarán el intercambio de personas trabajadoras jóvenes. Esto supone un pacto a nivel europeo donde se acuerda explícitamente facilitar la inserción laboral de los jóvenes, que integran uno de los colectivos más vulnerables a las crisis, con condiciones de trabajo abusivas, etc.

Por último, cabe dar cuenta del artículo 48 del TFUE (antiguo artículo 42 TCE), según el cual las administraciones tomarán medidas en materia de seguridad social necesarias para el cumplimiento de la libre circulación de trabajadores mediante la especial creación de un sistema que permita garantizar a los trabajadores movilizados y a sus unidades familiares: la acumulación de los periodos de cotización y a las prestaciones sociales generadas en otro estado miembro, así como el pago y disfrute de las mismas.

Se constata aquí pues, que el TFUE contiene las grandes líneas de actuación que seguirán los países que forman parte de la UE. No obstante, los gobiernos nacionales siguen teniendo la potestad y el poder del diseño y ejercicio de las políticas de empleo, pero siempre bajo la sombra de la Unión.

¹¹ Publicado en el DO C 202 de 7 de junio de 2016

2. En el Reglamento 2019/1149 de 20 de junio por el que se crea la Autoridad Laboral Europea

En siguiente lugar, se encuentra una norma que constituye el gran eje de este documento, se trata de una norma que completa lo dispuesto en los siguientes reglamentos europeos:

- a. Reglamento nº 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo 5 de abril de 2011 relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión
- b. Reglamento del Parlamento Europeo y del consejo de 13 de abril de 2016 relativo a una red europea de servicios de empleo (EURES), al acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad y a la mayor integración de los mercados de trabajo y por el que se modifican los Reglamentos (UE) nº 492/2011 y (UE) nº 1296/2013

Estas normas se funden en este nuevo Reglamento del año 2019, donde se recogen aquellos aspectos que quedaron modificados con respecto a los anteriores. El nuevo reglamento, establece claramente un marco de cooperación que facilita la aplicación práctica del derecho de la libre circulación dentro de la UE. Esto se garantiza porque se consagra el principio de cooperación para con la red EURES entre la Comisión y los Estados miembros, así como la facilitación de información y documentación para la puesta en común de datos necesarios para que funcione la red, coordinación entre los servicios de empleo para lograr un alto nivel de empleo y de mayor calidad, así como todos los procedimientos relativos al funcionamiento eficaz de la red EURES. A su vez, se establece que será una obligación para los Estados miembros la promoción de la red, a través de canales de comunicación eficaces.

El artículo 47 del vigente Reglamento 2019/1149, señala las modificaciones que hay que realizar con respecto a la norma predecesora del año 2016. Concretamente, en su artículo 4.2, se especifica que se garantizará el acceso para personas con discapacidad a la información proporcionada en el portal así como los servicios disponibles a nivel nacional. Serán las autoridades competentes en la materia, las

responsables de proporcionar y determinar los medios necesarios para garantizar la accesibilidad a los servicios EURES.

Las personas que trabajan con esta macro herramienta, deben ser capaces de transmitir una visión integral, global y amplia de lo que conllevará para las personas la movilidad hacia un nuevo territorio. La tarea resulta no menos que abrumadora, teniendo en cuenta que se le añaden todo tipo de dificultades adicionales como: prestaciones sociales, diferentes sistemas de salud, sistemas educativos, sistemas de pensiones, cotizaciones para prestaciones contributivas y no contributivas, regímenes de trabajadores general y específicos, y un sinfín de eventualidades

A su vez, otra de las modificaciones que resultan especialmente interesantes en este Reglamento de 2019, donde se señala que se dará prioridad a los nacionales de la UE a la hora de cubrir ofertas de empleos disponibles. Esto se realizará con el objetivo de hallar un equilibrio entre las ofertas y demandas del sistema de empleo de la Unión.

3. En el Reglamento 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo de 13 de abril, relativo a una red europea de servicios de empleo (EURES), al acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad y a la mayor integración de los mercados de trabajo

Tal y como se ha avanzado en páginas anteriores, lo primero que se debe advertir es que el Reglamento 2016/589, de 13 de abril, relativo a una red europea de servicios de empleo (EURES), al acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad y a la mayor integración de los mercados de trabajo, ha sido recientemente modificado por el Reglamento 2019/1149, de 20 de junio, más arriba citado. De ahí que el análisis del primero de los dos Reglamentos deba hacerse en su versión refundida o consolidada.

El artículo 6 del Reglamento 2016/589 -que por cierto no ha sido modificado por el Reglamento (UE) 2019/1149-, se establece los objetivos de la red EURES. Más en concreto precisa que su configuración y actuaciones se realizarán con arreglo al artículo 45 del TFUE y por el Reglamento nº 492/2011 también citado anteriormente. Deberá aplicar una estrategia que coordine la promoción de una mano de obra adecuada, cualificada, formada y adaptable de conformidad con el artículo 145 del TFUE. Aquí se

puede observar, que es de obligación para los operarios/as de la red el deber de buscar candidatos/as adecuados/as a cada puesto de trabajo, no solo abogando por su adecuada formación pero a su vez por su carácter adaptable a las características adscritas el puesto de trabajo en el país de destino.

Por otro lado, en su artículo 26 especifica que es una obligación para las administraciones públicas facilitar el acceso a la información en materia de fiscalidad, aspectos sobre las relaciones contractuales, derechos de pensiones, seguros para enfermedades, en materia de seguridad social y políticas sociales, y en medidas activas del mercado de trabajo. Todo ello, para apoyar a las personas trabajadoras en el ejercicio sus derechos en el marco de la libre circulación, incluso los citados en el artículo 4 de la Directiva 2014/54/UE, a la que luego nos referiremos con más detalle.

Con este Reglamento 2016/589, se aprobaron en su momento seis decisiones de ejecución que se desarrollaron en colaboración con las Oficinas Nacionales de Coordinación, también conocidas como ONC (Gobierno de Canarias, 2020). Se trata de las seis que se relacionan a continuación:

1. Decisión de Ejecución (UE) 2017/1255 de la Comisión de 11 de Julio de 2017
2. Decisión de Ejecución (UE) 2017/1256 de la Comisión de 11 de Julio de 2017
3. Decisión de Ejecución (UE) 2017/1257 de la Comisión de 11 de Julio de 2017
4. Decisión de Ejecución (UE) 2018/170 de la Comisión de 2 de febrero de 2018
5. Decisión de Ejecución (UE) 2018/1020 de la Comisión de 18 de Julio de 2018
6. Decisión de Ejecución (UE) 2018/1021 de la Comisión de 18 de Julio de 2018

4. Directiva 2014/54 del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de abril sobre medidas para facilitar el ejercicio de los derechos conferidos a los trabajadores en el contexto de la libre circulación de los trabajadores

En un segundo plano normativo, pero con la misma importancia práctica, sabe citar ahora la Directiva 2014/54, de 16 de abril, sobre medidas para facilitar el ejercicio de los derechos conferidos a los trabajadores en el contexto de la libre circulación de los trabajadores. Esta Directiva, tiene como objeto establecer disposiciones que faciliten la aplicación y cumplimiento de manera uniforme de los derechos del artículo 45 del TFUE relativos a la libre circulación, así como los artículos 1 a 10 del Reglamento 492/2011. Se trata de una norma, que se aplica a los trabajadores, que ejerzan su derecho a la libre circulación, pero también a los miembros de sus familias, es decir a las personas trabajadoras y a sus familias. En el ámbito material de la referida norma se aplica a las siguientes materias:

- iv. El acceso al empleo;
- v. Las condiciones de empleo y trabajo, concretamente en lo relativo a la retribución o salario, despidos, salud y seguridad en el trabajo, desempleo (y todo lo que de ello se pueda derivar; es decir, reinserción o reintegración en el mercado laboral);
- vi. Acceso a las prestaciones y ventajas sociales y fiscales;
- vii. Afiliación a sindicatos y derecho a ser elegidos para la representación de trabajadores;
- viii. Acceso a formación;
- ix. Acceso a una vivienda;
- x. Acceso a la educación, aprendizaje y formación profesional para los hijos e hijas de los trabajadores de la UE;
- xi. Acceso y asistencia de las Oficinas de Empleo.

5. En la Decisión de 2018/170 de 2 de febrero sobre las especificaciones detalladas uniformes para la recogida y el análisis de datos para supervisar y evaluar el funcionamiento de la red EURES

Ha de citarse también, la Decisión 2018/170, de febrero, sobre las especificaciones detalladas uniformes para la recogida y el análisis de datos para supervisar y evaluar el funcionamiento de la red EURES. Esta norma, tiene por objetivo establecer las especificidades necesarias para la recogida y análisis de la *Big data*, que se requiere para evaluar el funcionamiento de la macro herramienta: sistema de medición de resultados EURES. Recogerá datos entre otras para:

6. La recogida, intercambio y análisis conjunto de información referida en el artículo 30 del Reglamento 2016/589.
7. La reflexión sobre la asignación de recursos y prioridades para la planificación de actividades EURES, referidas en el artículo 31 del reglamento mencionado en el anterior apartado del año 2016
8. La reflexión de modelos empresariales y la organización de la red EURES y otras fuentes de información necesarias para los informes, así como para su posterior evaluación, contemplado en los artículos 33 y 35 de mismo Reglamento 2016/589, ya citado.

Será la responsabilidad de cada Estado miembro, la creación de mecanismos o protocolos para la recogida y análisis de datos referidos en la referida decisión de ejecución.

III. LA RED EURES

Teniendo en cuenta la relación de conceptos, con que empezábamos este trabajo, la legislación reguladora y su evolución en estos años, resulta preciso comenzar a analizar en profundidad la herramienta que se define como una red de cooperación europea de servicios de empleo. Esta red, más conocida como EURES, surge en el año 1994 para sustituir al predecesor Sistema Europeo de Difusión de Ofertas y Demandas (SEDOC), y surge como herramienta para la unificación de información y facilitación de la libre circulación antes referida. La red EURES, se articula sobre la base del principio de igualdad de oportunidades para el conjunto de los nacionales de los Estados miembros de la Unión. Sobreponiéndose así, a los obstáculos lingüísticos, culturales, burocráticos, legislativos, sociales en los diferentes territorios. La red, afirma y pone en práctica uno de los derechos reconocidos en la Carta de Derechos Fundamentales de la UE antes referida, que establece en su art. 29 el derecho de las personas al acceso a los servicios gratuitos de colocación en el empleo. (EURES, 2020)

En el momento de la redacción de este trabajo, EURES lleva operando 26 años en el mercado de trabajo europeo y ha conectado a millones de personas a lo largo del territorio del EEE incluido Noruega, Islandia, Liechtenstein y Suiza. Por este motivo, por la antigüedad y prestigio de la institución, el sello EURES es sinónimo de calidad en materia de movilidad laboral. Vela por los derechos de las partes y la red actúa como mediadora entre las partes. Su principal herramienta y su fuerza de trabajo son las personas, que día a día trabajan para conectar empleadores y demandantes de empleo en los distintos Estados miembros. EURES cuenta con más de 3 millones de empleos disponibles y en el año 2019 se añadieron entorno a 29 millones de ofertas en el portal. Lo que equivale según datos de la propia entidad a la publicación de 100 mil puestos al día, o 4 mil ofertas por hora. La red, está en contacto con más de 15 mil empleadores o empresas que hacen que sean posibles estas estadísticas (EURES, 2020)

Según la bibliografía consultada, uno de los principales retos que surgieron para la eficiencia de los servicios de la red EURES, fue que al comienzo de su puesta en marcha, no llegaban todas las ofertas de empleo, sino aquellas que los Estados

consideraban “de vocación comunitaria”¹² o trabajos que se consideren de índole más bien solidaria o caritativa. Lo que no implica que fueran profesiones con un bajo nivel formativo – por ejemplo Médicos Sin Fronteras- sino más bien profesiones con una cualificación profesional de nivel medio-alto. Esta carencia o aspecto, se ve solventado entre los años 2004 a 2007, por la implementación de actuaciones por parte de la dirección en esta línea. (Cavas Martínez, p.e.).

Por ende, tal y como señala el art. 14 del Reglamento 492/2011, “todas las ofertas de empleo, tal como se definen en el artículo 13, dirigidas a los servicios de empleo competentes (...) se comunicarán y serán objeto de tratamiento por los servicios de empleo de los demás Estados miembros afectados”¹³

Es importante destacar la complejidad del reto que supone diseñar, articular, programar y ejecutar un proyecto del tamaño de la red EURES. Unificando aspectos tan delicados como las dimensiones culturales, sociales, étnicas, cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre géneros, conflictos, etc. El papel que juega la variable cultural en la movilidad de las personas, no solo en este caso en cuanto a la búsqueda activa de empleo si no en general, en cualquier movimiento migratorio, ya sea por ocio o por trabajo, la cultura está siempre presente. Es un aspecto que lleva cada ser humano impregnado en su parte más emocional y a su vez en la parte racional. Las personas toman decisiones de cualquier tipo, teniendo en cuenta los aspectos culturales del lugar, si es apropiado o no aquel acto o comportamiento que están cuestionando, si es adecuado o no una determinada práctica en el entorno en el que se encuentran, y así un sinnúmero de ejemplos. La socialización de los seres humanos juega un papel clave en la vida cotidiana y es por esto que la cultura se puede ver en dicha cotidianidad. Bajo esta premisa, el reto de diseñar una herramienta que permita a las personas adaptar sus características e individualidades para poder encajar en un territorio diferente con fines de búsqueda de empleo resulta en un análisis extenso, detallado y sobre todo integral de

¹² Lo que nos lleva a pensar en la doble moral de esta idea, los Estados asumían que las personas que emigraban a otro país en este caso comunitario, lo hacían porque vivían en condiciones de vida precarias en el lugar de origen. Lo que deja completamente apartadas a las personas que lo hacen para lograr un ascenso en la movilidad laboral, a personas que lo hacían por buscar un cambio o personas que se desplazaran por motivos diferentes a este. Lo que nos deja con la duda, ¿realmente las personas que migrar lo hacen única y exclusivamente por motivos económicos sobrevenidos por una situación en origen precaria?

¹³ Publicado en el DO L 141/1 el 27 de abril de 2011

las variables. Así, en EURES encontramos que existen áreas especializadas en analizar las variables que afectan a esta dimensión, como ocurre en el apartado de “vida y trabajo”.

Esta sección permite a los usuarios/as de la red, obtener información veraz y objetiva sobre cuestiones prácticas, jurídicas y administrativas del país donde desean hipotéticamente trabajar. En este portal, se encuentran herramientas potentísimas, destinadas a propiciar información como la forma de encontrar alojamiento y colegios. Esto supone una importante información para los ciudadanos ya que a menudo migran con sus familias, y en el caso de aquellas que lo hacen con hijos/as en edad de escolarización, a veces resulta ser vital contar con estos datos fiables; sobre todo si sin proporcionados desde un organismo oficial. Por otro lado, les permite conocer y observar de una forma relativamente ajustada a la realidad, salvando siempre las especificidades y particularidades de cada caso, los costes de la vida en el lugar de destino. Aspectos como el coste de la alimentación, transporte, vestido y demás cuestiones relacionadas. Además proporciona información sobre los impuestos, las obligaciones para con la comunidad, los servicios de salud, la legislación social, etc. (EURES, 2020)

En esta misma línea, EURES ofrece un servicio de información sobre el mercado de trabajo en tiempo real es decir, actualizado y con datos verídicos sobre la situación, en el momento concreto. Se pueden observar las previsiones o tendencias en el territorio de destino y a nivel europeo según país, región e incluso por sectores de actividad. (EURES, 2020) Bajo esta premisa, las personas que desean mudarse a otro país con la finalidad de encontrar un empleo, querrán lógicamente saber la situación en la que se encuentra el país de destino. De ahí, en fin, que datos como la tasa de paro y cuestiones relativas, son de vital importancia para planificar el traslado de una forma eficiente y lo más ajustada a la realidad.

Dejando a un lado ahora que EURES resulta ser también de una herramienta con un potencial ilimitado para favorecer y catapultar así las oportunidades de ciertos colectivos con dificultades para la inserción sociolaboral, pasamos a analizar ahora la herramienta como tal. Y nos encontramos con que la red EURES se conforma como un

servicio que unifica en un único organismo (a efectos prácticos) la Oficina Europea de Coordinación, las Oficinas Nacionales de Coordinación, los socios EURES y los socios asociados de EURES. Entendiendo como socios de la red, los servicios públicos de empleo (a nivel nacional, de Comunidad Autónoma y provincial) servicios privados, sindicatos, organizaciones patronales y agentes del mercado laboral (EURES 2020)

En cuanto a este primer análisis del contenido de la red, se observa cómo se consiguen unificar de una forma integral las herramientas que conforman un subsistema de empleo complejo a nivel provincial, regional y nacional y se va tejiendo la macro red a raíz de estos. Resulta fascinante imaginar de qué manera puede una red converger y crear un único lugar donde se recogen informaciones de una tan alta especificidad pero a la vez con una perspectiva a nivel europeo. La Red descansa, según dispone el Reglamento 2016/589, en el principio de transparencia. Es decir, que todas las vacantes y demandas de empleo que se publican a nivel estatal serán publicadas en la totalidad de la plataforma. Significa que cualquier persona usuaria de la herramienta, podrá acceder a esta información.

Otro aspecto realmente interesante, que se contempla a su vez en el mencionado reglamento base, es la vinculación *online* multilingüe basada en las competencias. Se trata de un servicio que permite a las personas en búsqueda de empleo publicar sus perfiles con todas las concreciones y experiencias detalladas en cualquier idioma europeo y casarlo de forma automática con las publicaciones de ofertas disponibles. Esta posibilidad que ofrece el sistema es bilateral; es decir, se aplica a demandantes y a empleadores, de manera que las partes de la relación contractual puedan que intervienen puedan abarcar más posibilidades y oportunidades de coincidir más allá de las fronteras estatales. Existe un mecanismo que así lo permite y se denomina la Clasificación Europea de Capacidades o Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (*ESCO*).

Los Estados miembros deberán cumplir con una serie de obligaciones para poder participar en la red. Es de carácter bilateral, es decir, para poder utilizar la red deben alimentarla. Lleva un constante flujo de información en el que cada país miembro debe establecer su sistema para ampliar la red a nivel estatal. Por tanto, deberán:

- IV. Aportar ofertas de empleo
- V. Aportar demandas de empleo y currículums
- VI. Ofrecer servicios de apoyo a demandantes y empleadores

Pasando a los agentes que hacen que toda esta macro red funcione, se encuentran los llamados “socios”. La función o la responsabilidad de los socios, es la de informar, ofrecer servicios de colocación y contratación a los ofertantes y demandantes de fuerza de trabajo. De forma paralela se encuentran las Oficinas de Coordinación, que son las que supervisan la organización de actividades a nivel europeo y nacional. A muy grandes rasgos, la red ofrece servicios a través de varias vías, conformados por una gigantesca red humana que cuenta con cerca de mil consejeros EURES; figura que se abordará más adelante y con más detenimiento. (EURES 2020)

De esta forma, la red EURES divide sus servicios en dos grandes bloques dirigidos a prestar servicios a 2 principales sujetos: demandantes y empleadores.

a. Demandantes de empleo

Estos agentes, llamados demandantes de empleo, conforman el principal sujeto para el que se diseña la red. Son los ciudadanos/as de la Unión que se desplazan con motivo de búsqueda activa de empleo y que para ello utilizan su derecho a la libre circulación del artículo 45 del TFUE. ¿Cuál es el objetivo principal de estas personas? Buscar un empleo con el que poder llevar una vida digna en un territorio distinto al de origen, igualando o mejorando las condiciones que tenían en el punto de partida. Para ello, en la red se encuentra dividido por apartados. Por un lado, se observa la herramienta específicamente diseñada para encontrar puestos vacantes, que contiene filtros por localización, con o sin marca EURES, divididos según el tipo de contrato ofertado, según el nivel educativo y de formación reglada, por tipo de puesto, en base a la experiencia o no en el mercado laboral y trabajo social. Cada puesto ofertado, especifica la descripción del puesto de trabajo o DPT (descripción del puesto de trabajo), los requisitos y la forma de conseguir dicha plaza. Se observa también otro subapartado en cuanto a solicitantes de empleo que se dirige específicamente a personas

con estudios universitarios y/o superiores, que se encuentran en búsqueda de empleo (EURES 2020)

Se observa por primera vez en este apartado cómo, de forma sutil, empieza a darse una segmentación o clasificación del grupo de solicitantes de empleo. Este aspecto forma parte de un discurso que trata de analizar la integralidad de la igualdad de oportunidades en cuanto a la oferta de servicios de esta red, ya que dicha oportunidad no se garantiza para todos los grupos de solicitantes de la misma manera. Esto supondría un reto que requeriría un análisis y una homogeneización de la población demandante de empleo que de por sí en mi humilde opinión no resulta realista. Partiendo de la base de que las personas a efectos prácticos no tenemos igualdad de oportunidades en cuanto al acceso a bienes y servicios en el propio territorio, por tanto considerar tener o alcanzar la igualdad de oportunidades en un territorio extranjero supone un reto inalcanzable por el momento. Es por esto que la red EURES, necesariamente hasta el día de hoy, debe clasificar, separar y segmentar las diferentes categorías de personas o grupos de personas que están demandando un empleo en Europa. (EURES, 2020)

Tras este breve análisis, se observa cómo dentro de la categoría de solicitantes, se encuentra una sección especializada en el colectivo joven: “tu primer trabajo EURES” (a partir de ahora referenciado como TPTE). Se trata de un programa diseñado para el colectivo de personas jóvenes, que propicia la movilidad a nivel europeo mediante becas de aprendizaje y formación. El plan, se articula en el eje de la RED, como uno de sus programas estrella para la UE, en el Empleo y la Innovación Social 2014-2020 (EaSI). Se trata de un programa muy concreto, que sirve de instrumento para la financiación para contribuir a la aplicación y cumplimiento de la Estrategia Europa 2020. Dado que la población joven conforma un colectivo vulnerable en el mercado laboral, por la falta de experiencia en los distintos sectores, el programa propone la experiencia de la acción preparatoria. Esto quiere decir, que pretende estimular el ejercicio de la libre circulación según el artículo 45 del TFUE y a su vez, promover la inserción de las personas del colectivo en situación de desempleo, a través de un servicio integral. Este servicio, propone apoyo para los demandantes de empleo, trabajadores en prácticas, aprendices y así poder proporcionar ayuda a los empleadores, ejerciendo así una ayuda en sentido bilateral. Esto permite aplicar técnicas innovadoras

en las empresas, aportar personal joven es en muchos casos una buena idea (EURES 2020)

En cualquier empresa donde hay personas jóvenes, el ambiente de trabajo es inmediatamente más dinámico, jovial, el clima laboral por lo general estará más distendido y se tiende más a la innovación. Las personas jóvenes representan frescura, que por lo general las empresas agradecerán este aspecto pero pueden suponer a su vez, un retraso en la productividad, lógicamente por la falta de experiencia. Pero se trata de una inversión a largo plazo ya que estas personas que necesitan de tutorización, y es previsible que también puedan aportar más y mejores resultados a la empresa.

A su vez, se especifica y se diseña una sub herramienta destinada para mayores de 35 años. Se trata de un programa diseñado para favorecer la movilidad en Europa para personas en búsqueda activa de empleo. Está denominado como el programa “Reactívat” (EURES 2020).

La red, ofrece a su vez, una variedad de servicios que se proponen coordinar e integrar todos aquellos procedimientos necesarios para hacer efectivo el traslado al territorio de destino con las cuestiones relativas al empleo, si no del todo resueltas, en su inmensa mayoría. Trámites necesarios para darse de alta en el régimen de seguridad social del lugar, plazos, etc. Además, se prestan disponibles para realizar un análisis previo de la situación personal de cada caso, mediante la realización de preguntas específicas como el dominio o no de la lengua del territorio al que se desea mudar la persona, su cualificación y la consideración de esta en la escala de formación del lugar de destino, homologaciones, trámites para la residencia, etc.

b. Empleadores

En el segundo macro grupo, siguiendo la línea iniciada en capítulo anterior referido a los solicitantes de empleo, -localizamos, a los denominados “empleadores”. La red EURES, permite a las empresas locales, encontrar candidatos/as mediante la publicación de ofertas de empleo no solo a nivel local si no a nivel europeo. Los agentes que se encargan de que esto sea posible son los mencionados consejeros EURES. Esto tiene por supuesto ciertas ventajas para las mismas, la contratación de personas

extranjeras provenientes del EEE, supone para las empresas la oportunidad de contar con individuos con un alto grado de motivación, personas muy dispuestas a trabajar duro y a potenciar al máximo sus habilidades para conseguir estabilizarse pronto. Entendiendo así, que las personas que se desplazan por el territorio de la Unión presentan un perfil muy interesante para las empresas. Hablando siempre en términos legales, morales y éticos, son personas que están dispuestas a trabajar duro, que no dudan a la hora de aprovechar las oportunidades laborales que se les presentan ya que a menudo cuentan con altas cargas familiares, y por tanto aportarán un alto grado de responsabilidad para con el puesto de trabajo y por tanto con la empresa. Por supuesto, recae sobre la empresa la responsabilidad corporativa y no aprovecharse de la situación de estas personas por este mismo motivo y adoptar actuaciones directivas abusivas. Por otro lado, las personas extranjeras para con los locales, aportarán también posiblemente un componente de innovación y/o competitividad las aportaciones (siempre desde el respeto y un punto de vista laboralmente adecuado a las circunstancias) que por regla general son bienvenidas para mejorar en la empresa. (EURES 2020)

c. Los Consejeros EURES

Una de las grandes figuras que se encuentran en la red EURES, son los consejeros y consejeras EURES. Hay por norma general, un consejero/a por provincia en la totalidad del territorio español. Son funcionarios públicos, que se encargan de recibir las ofertas de empleo de la provincia en la que ejercen y de gestionarlas. Se encargan de coordinar y registrar los datos recibidos, y posteriormente, de transmitir los mismos a la *Big data* de los Servicios Públicos de Empleo Europeos. Son profesionales que estarán disponibles para asesorar, acompañar, informar, apoyar, ayudar en general a las personas interesadas en la búsqueda de empleo en Europa. Actualmente, hay un total de 1008 consejeros EURES, que en líneas generales están repartidos por provincias o regiones en los distintos Estados miembros.

d. Alcance de la Red EURES

Para conocer el verdadero alcance de la Red EURES en España, el SEPE realizó una Encuesta de satisfacción EURES, realizada entre enero y diciembre del año 2019 y

fue publicada en enero de 2020. En total, se entrevistaron a 1053 participantes y respondieron a una serie de cuestiones, entre las que se encuentran algunas pertinentes para este documento:

1. El 18,63% reside en la CCAA de Madrid, España. Esto señala que la mayor parte de la muestra ha aportado una visión desde el SEPE en la capital de España

Andalucía	11,41%
Aragón	6,84%
Cantabria	1,24%
Castilla y León	9,7%
Castilla La Mancha	0,76%
Cataluña	3,33%
Ceuta	0,10%
Comunidad de Madrid	18,63%
Comunidad Valenciana	12,36%
Extremadura	1,52%
Galicia	6,75%
Illes Balears	0,10%
Islas Canarias	12,74%
La Rioja	0,10%
Melilla	0,19%
Navarra	1,33%
País Vasco	1,43%
Principado de Asturias	2,09%
Región de Murcia	4,09%
Otro (no residio en España)	5,32%

Fuente: SEPE, 2020

2. Las edades de las personas: predominaron con diferencia las personas de 45 o más años de edad

16-20 años	1,33%
21-29	28,67%
30-44	36,38%
45 o más años	33,62%

Fuente: SEPE, 2020

En este caso, las personas que han sido entrevistadas pertenecen a un rango de edad que no se considera de especial dificultad para la inserción laboral. Posiblemente, sean personas que tienen cierta trayectoria en alguna profesión o que se encuentran en este proceso. No son personas, quizás que en condiciones normales buscarían salir de España para buscar un empleo. Se observa un grupo que resulta de especial interés, y es el que comprende las edades entre los 21-29 años. Son personas que por lo general han terminado su formación reglada obligatoria -posiblemente estudios de grado medio o superiores/universitarios -y que están empezando a dar sus primeros pasos en el mercado laboral. Son personas a las que el servicio EURES interesa especialmente ya que las oportunidades para las personas jóvenes son mayores. Quizás puede ser debido a que por norma general son personas que tienen más predisposición para emprender o para asumir un cambio en su vida como mudarse, migrar a otro país (en este caso, europeo), para buscar empleo.

3. El medio por el cual las personas que responden la encuesta han conocido la red EURES presenta los siguientes resultados:

Televisión, radio o prensa	1,24%
Buscador de Internet	18,65%
Redes sociales	6,47%
Oficina de Empleo	50,9%

Web del servicio de Empleo	14,37%
Amigos o conocidos	14,46%
Centro de Formación o estudios/Escuela/Facultad	7,80%

Fuente: SEPE, 2020

Resulta muy interesante, que las personas que han conocido la red lo han hecho a través del SEPE. Esto señala que el servicio desde las Oficinas de Empleo Estatales está siendo efectivo, ya que están cumpliendo con su obligación -que es, según el Reglamento 2016/589-, informar y orientar a las personas usuarias que soliciten información sobre la red. Destaca con un espectacular porcentaje del 50,9% de los resultados de esta cuestión.

Otro porcentaje que destaca pero con menos fuerza, es el que resulta de la búsqueda a través de buscadores de Internet. Encontramos que las personas que están en dicho porcentaje, han encontrado la herramienta EURES a través de medio electrónicos; probablemente por sus propios medios. Son personas que están activamente interesadas en la búsqueda de empleo y que han estado intentando conseguirlo a través de medios electrónicos.

4. Entrando en cuestiones más concretas, se les preguntó a los participantes por la información concreta que estaban buscando

Información	Porcentaje
Ofertas de empleo	67,3%
Formación	21,26%
Reconocimiento de titulaciones	13,44%
Información específica sobre un país europeo	23,07%
Dudas sobre Seguridad Social o impuestos	7,82%
Cómo preparar una solicitud de empleo en otro país	25,07%
Ayudas económicas a la movilidad EURES	34,22%

Fuente: SEPE, 2020

En este caso, se observa que las personas acuden como era de esperar, a la oficina del SEPE, para la búsqueda de empleo. Lo cual refuerza la afirmación de la anterior cuestión: las personas acuden en búsqueda de empleo a un servicio de empleo específico y de forma efectiva se les ha informado sobre la posibilidad de encontrar empleo en el territorio europeo a través de la red EURES. Por tanto, para estas personas se abre un nuevo abanico de posibilidades en el que se contempla –si así lo deseara- su posibilidad para el traslado a un Estado miembro para la búsqueda de empleo, que vendría además acompañada por un paquete de servicios para el apoyo en el proceso.

5. Utilidad de la información obtenida sobre EURES:

Muy útil	60,44%
Útil	32,72%
Poco útil	4,23%
Nada útil	2,60%

Fuente: SEPE, 2020

Las personas que han encontrado información de la red, les ha resultado en un 60,44% muy útil. Esto sugiere que la información proporcionada en el portal web de EURES es de calidad. Se ofrece información y orientación para aspectos clave en el posible traslado a un territorio de la UE.

6. Posibilidad de recomendar la herramienta a una persona que tenga intención de trabajar en otro estado miembro de la UE

Sí	96,54%
No	3,46%

Fuente: SEPE, 2020

Con diferencia, la respuesta predominante es que las personas encuestadas sí que recomendarían el uso de la red a otra persona que esté en situación de desempleo y quiera migrar para conseguirlo o se plantee hacerlo en un futuro próximo.

IV. AYUDAS A LA MOVILIDAD DE LA RED EURES

1. Las ayudas

Para comprender mejor la forma en la que EURES presenta sus servicios, existen lo que se denomina como Ayudas a la Movilidad EURES. Éstas son medidas que adoptan la forma de ayudas para los diversos agentes que pueden beneficiarse de la red. Son un conjunto de planes, programas y proyectos, denominados *Targeted Mobility Schemes –TMS-*, *Your first EURES Job* y *Reactívate*. Están impulsadas por la Comisión Europea con el fin de proporcionar apoyo y sustento económico a personas ciudadanas de la UE, Islandia o Noruega, que se encuentren en búsqueda activa de empleo dentro del Espacio Económico Europeo; y también a empresas interesadas en establecer una relación laboral.

Para que un servicio de estas dimensiones funcione, es necesario que este sistema se sustente en base a unos estándares mínimos. Esos estándares permiten clasificar, categorizar y segmentar los distintos grupos de población. Clasificando a las personas, no por motivos de etnia, sexo, género ni nacionalidad, si no por sus necesidades, oportunidades, riesgos, amenazas, fortalezas, habilidades, capacidades, formación, estudios reglados, etc. Esta separación, se realiza desde un punto de vista formal y que deben ser razón o motivo para las empresas para seleccionar a su posible empleado/a. En este caso, las personas deberán cumplir con menos requisitos que las empresas. Las empresas tienen más filtros para separarlas, por sector de actividad, tamaño, jornadas ofertadas, categorías profesionales de la plantilla, etc.

Para que esta separación o segmentación sea exitosa, es necesario que demandantes y empleadores cumplan con estos requisitos que se presentan a continuación:

2. Clases de ayudas y requisitos para acceder a ellas

Tabla 1: Requisitos necesarios para solicitar las ayudas a la movilidad EURES

Personas	Empresas
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Edad mínima de 18 años ✓ Ciudadanía y residencia legal de cualquier Estado miembro de la UE, Islandia o Noruega ✓ Que deseen ejercer la movilidad laboral hacia alguno de los países anteriormente citados 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Empresas y organizaciones legamente constituidas en los Estados miembros de la UE, Islandia y Noruega ✓ Cumplir con las obligaciones fiscales y las leyes laborales pertinentes en los países donde estén constituidas. ✓ Las PYMES pueden beneficiarse de apoyo financiero ✓ Requisitos del puesto de trabajo ✓ Empleos y prácticas laborales ✓ Puesto de trabajo ubicado en un Estado miembro de la UE, Islandia o Noruega distinto al de su país de residencia ✓ Ofertado con una duración mínima de seis meses o de tres meses en el caso de prácticas ✓ Jornada laboral mínima del 50%

Fuente: SEPE, 2020

No cabe duda, de que la propuesta de estas ayudas es una de las bases de la red. Conforman una articulación poderosísima de una recopilación de datos masiva que permite clasificar a las personas (a efectos prácticos), para poder ofrecer un máximo de

coberturas sociales posibles. Para comprender mejor estas ayudas, el SEPE propone una tabla resumen muy práctica e intuitiva que recoge aquellos aspectos clave que ofrecen las ayudas a la movilidad.

Tabla 2: Resumen de los tipos de ayudas que ofrece EURES a los demandantes y empleadores

Personas	Empresas
<p>I. Apoyo financiero para gastos de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Desplazamiento para acudir a entrevista (gastos de viaje, alojamiento/alquiler y dietas según la distancia y el tiempo) ✓ Realización de un curso de idioma. ✓ Instalación en el nuevo país ✓ Ayudas al desplazamiento de familias ✓ Reconocimiento de cualificaciones profesionales ✓ Asignación suplementaria para la reubicación de candidatos con necesidades especiales o de regiones ultra periféricas de la UE ✓ Dietas para trabajadores/as en prácticas y aprendices <p>II. Otras medidas de apoyo</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Formación preparatoria (formación de idiomas u otra necesidad de formación antes de partir o al 	<p>I. Apoyo financiero (solo para PYMES)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Programa de integración para las personas recién contratadas en la empresa (formación profesional introductoria o cursos de idiomas). <p>II. Otras medidas de apoyo: asesoramiento EURES</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ En la gestión de ofertas. ✓ En la búsqueda de personas candidatas idóneas en la UE, Noruega o Islandia. ✓ En la preparación de la llegada del nuevo personal

<p>llegar).</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Apoyo mediante la provisión de tutorías ✓ Un servicio de bienvenida en el país de destino 	
--	--

Fuente: SEPE, 2020

Tabla 3: Servicios comunes para demandantes y empleadores

PARA TRABAJADORES/AS Y EMPRESARIOS/AS según el REGLAMENTO (UE) 2016/589
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Información en el portal EURES y la Red EURES (Art. 22) ✓ Información sobre la asistencia tras la contratación (ejemplo: cursos de idiomas y apoyo para la integración en el país de destino) (Art. 25) ✓ Acceso a la información sobre impuestos, contratos laborales, derechos de pensiones, seguros de salud, seguridad social y medidas activas del mercado de trabajo (Art. 26) ✓ Ayuda mediante información y orientación específicas para trabajadores fronterizos y empresarios en regiones transfronterizas (Art. 27) <p style="text-align: center;">Los servicios de apoyo a trabajadores suelen ser gratuitos, mientras que los servicios de apoyo a empresarios podrían estar sujetos al pago de alguna tasa</p> <p style="text-align: center;">En caso de implicar gastos, los miembros y socios de EURES deben informar a los trabajadores y a los empresarios de forma clara y precisa.</p>

Fuente: Gobierno de Canarias, 2020

3. Posibilidad, oportunidad o necesidad de retorno

En estos tiempos tan inciertos en los que nos encontramos, parece aventurado anticiparse a la posibilidad de retorno al Estado miembro de origen. ¿Qué pasa si los itinerarios de inserción fallan y las personas se encuentran en una encrucijada? Bien, la UE contempla la posibilidad de que se dé esta situación y ha previsto un paquete de medidas para que el impacto en las personas sea el menor y el mejor posible –en términos relativos ya que la situación de la necesidad de retorno lleva implícito un carácter dramático y posiblemente traumático-.

Según la bibliografía consultada, la Directiva 2004/38/CE en su art. 17 converge con el art. 45.3 del TFUE donde se contempla la posibilidad de permanencia en el territorio de un Estado miembro diferente al de origen después de haber ejercido un empleo en el mismo. Este precepto se contempla para todo trabajador, sea asalariado o no que cese su actividad en el Estado miembro de destino por motivo de extinción o cese de la actividad laboral. Estas personas tendrán derecho a la residencia permanente con carácter previo a la finalización del periodo de residencia de cinco años (que es el tiempo que se exige para los ciudadanos de la UE), siempre y cuando que cumplan una serie de requisitos ¹⁴ (Dans Álvarez de Sotomayor, 2011)

El estudio realizado por el SEPE, analizado en apartados anteriores, ha evidenciado la necesidad de investigar sobre una nueva cuestión y es la cuestión del retorno. Este estudio, ofrece una visión general sobre la situación migratoria en relación al empleo. Por lo que, en esta misma línea se nos plantea la duda, acerca de cuál la situación a la inversa: ¿y si una persona deseara regresar a su país de origen? ¿Y si la experiencia no ha sido satisfactoria? ¿Y si la persona no ha conseguido integrarse en el nuevo territorio? ¿Y si las dificultades se han incrementado y la persona no quiere continuar con su transición? ¿Y si surge la necesidad de volver a España (en este

¹⁴ Requisitos para tener el derecho a la permanencia en el Estado miembro distinto del de origen tras el cese de actividad: a) haber residido en dicho Estado durante más de 3 años continuados, alcanzado la edad (...) para causar derecho a una pensión de jubilación o cuando cese su actividad por motivo de una jubilación anticipada, b) haber residido –residencia fiscal- de forma ininterrumpida durante más de 2 años y que el motivo del cese de actividad sea por una situación de incapacidad permanente, c) haber trabajado y residido en el Estado miembro durante al menos tres años consecutivos, y que continúe haciéndolo mientras presta servicios en otro Estado miembro como trabajador transfronterizo – este último concepto se contempla y se explica al comienzo del primer capítulo de este trabajo-.

supuesto)? Pues bien, la respuesta que ofrece el SEPE, es clara: la persona podrá volver y dispondrá de los mismos beneficios sociales, laborales, fiscales, sanitarios de los que disponía en el lugar de destino. Si la persona se ha trasladado a un territorio miembro de la UE y por tanto ha trabajado en destino, habrá cotizado al sistema de seguridad social del lugar, por lo que las prestaciones que podrá percibir en España (por ejemplo), serán directamente proporcionales a su situación actual en el país de destino fuera de origen.

España, por ejemplo ha desarrollado proyectos que favorecen la vuelta al país para personas que han tenido que migrar por motivos laborales. Un claro ejemplo, son las personas que durante la época de crisis económica tuvieron que salir del país para buscar empleo. En este caso, existen planes como el “PLAN DE RETORNO A ESPAÑA”, desarrollado por el Gobierno de España, desde el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el SEPE.

Este plan, tiene el objetivo de ofrecer una red de apoyo a las personas emigrantes que quieren volver. Consta de 50 medidas que se han desarrollado justamente para facilitar el retorno de los emigrantes españoles entre las que se encuentran:

- Apoyo para elaborar un itinerario de inserción
- Ayuda para la planificación del regreso y poder instalarse
- Crear espacios participativos
- Crear un ambiente sano y de calidad para el retorno
- Apoyo y acompañamiento psicológico para la gestión del cambio del proceso migratorio
- Gestión colaborativa y de evaluación del plan

También se encuentran otros planes como el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021 que establecen medidas similares y cuenta con programas específicamente diseñados para el retorno del talento y de apoyo a la movilidad lo cual resulta pertinente para este documento. Se prevén ayudas para la contratación, autoempleo, para gastos de desplazamiento, etc.

V. COMPOSICIÓN Y SUBDIVISIONES DE LA RED EURES

La composición del Red, se encuentra detallada en el artículo 7 del Reglamento (UE) 2016/589, con arreglo al siguiente esquema, y sobre la base de la existencia de ciertas categorías en torno a las que se organiza la entidad:

Existen ciertas categorías entorno a las que se organiza la entidad,

1. La Comisión
2. Por un lado, se encuentra la Oficina Europea de Coordinación (que forma parte de la Comisión) la cual se encarga de asistir a la red en el desempeño de actividades.
3. Por otro lado, cabe mencionar las Oficinas Nacionales de Coordinación (en adelante ONC). Éstas últimas, se encargan de aplicar el reglamento base de la red EURES en los Estados miembros.
4. A continuación, se encuentran los miembros EURES que a su vez se separan en nuevas categorías:
 - a. Los Servicios Públicos de Empleo (en adelante SPE), designados por los Estados miembros
 - b. Organizaciones admitidas
 - c. Socios EURES (consejeros)
 - d. El grupo de trabajo EURES
 - e. El grupo Estratégico de Alto Nivel
5. Organizaciones de agentes sociales, podrán formar parte de la red como miembros o como socios de EURES, conforme al artículo 11 del Reglamento 2016/589

A pesar de que cada uno de los anteriores apartados tiene sus propias responsabilidades, existe un deber compartido por todas las entidades y agentes que componen la red, que se especifica en el artículo 13 del Reglamento UE 2016/589: todas las organizaciones procurarán promover de manera activa las oportunidades de

movilidad laboral y tratarán de mejorar los medios que favorezcan esta práctica de la manera más equitativa.

Queda pues claro, que el máximo representante de esta herramienta, es la propia red EURES a nivel europeo. Conformar la gran esfera que cubre las necesidades a un nivel macro organizacional y representa la entidad “superior” a las siguientes subdivisiones por denominarlo de alguna forma. A nivel España, la representación de la red viene a través del SEPE y a nivel de Comunidad Autónoma (CCAA en adelante), se encuentra el Servicio Canario de Empleo (en adelante, SCE). En ambas subdivisiones, se da la posibilidad de obtener información en todas las Oficinas de Empleo (SCE 2020).

La red opera con dos gigantes bases de datos, por un lado las ofertas de empleo y la legislación laboral y condiciones de vida y trabajo en los distintos Estados miembros.

CONCLUSIONES

En cuanto a la parte positiva de pertenecer a una red de tales dimensiones, tal y como se ha visto en todo el desarrollo de este documento, es necesario entender ciertos puntos fundamentales. Y para que este último apartado recoja los puntos más importantes de todo este documento, se recogen a continuación por categorías o subapartados una lista de aspectos que hacen de esta red una gran, poderosa y potente herramienta:

Primera.- El sello EURES, sinónimo de calidad y prestigio en los Estados miembros y sus Servicios Públicos de Empleo

El sello EURES, es sinónimo de calidad en cuanto a la movilidad en el empleo. La red lleva más de 26 años operando a nivel europeo y abogando por este gigante como lo es el portal EURES. Promueve una movilidad laboral de calidad, velando por los intereses de las partes, una movilidad justa, basada en el conocimiento, en condiciones de salud y seguridad en el trabajo no solo en la UE si no en el EEE. La red vela por eliminar los obstáculos que supone el emprender un cambio de tales dimensiones y hacer que el proceso de la movilidad laboral sea más sencillo para los usuarios/as. El sello EURES, implica directamente un primer filtro para las administraciones de los Estados miembros, ya que para el acceso a ofertas de trabajo han tenido que pasar por un proceso supervisado por profesionales del medio como lo son los Consejeros EURES por ejemplo.

Segunda.- Credibilidad

La institución por tanto, cuenta con un estatus que le otorga credibilidad y un grado de profesionalidad EURES, es una institución de renombre, la red tiene adscrita un cierto grado de credibilidad y de fiabilidad de sus procesos, datos, recursos, informaciones, etc. Los recursos de la red tienen especial valor, pues conforman un bien de muy alto valor por sus informaciones en cuanto a todo tipo de aspectos de la UE. Las personas que forman parte de la red, como consecuencia se encuentran bajo las normas de admisión de sus actividades que se contemplan en el reglamento general de EURES

que es el mencionado Reglamento (UE) 2016/589. A raíz de esto, empresas de renombre y multinacionales cuentan con la red EURES para demandar mano de obra de calidad y ofrecer oportunidades de inserción en diversos territorios.

Tercera.- Individualización y adaptación a cada caso

La red, ofrece asesoramiento individualizado, gracias a la figura de los consejeros/as presentes en cada provincia. Hay más de 1000 personas dedicadas a esta labor a lo largo de toda Europa. Estas personas están para ofrecer este servicio individualizado, que son los llamados consejeros. Cada persona tiene sus particularidades y cada caso es singular e irrepetible, cada persona trabajadora tiene unas circunstancias únicas por lo que es fundamental contar con este tipo de asesoramiento que contemple todas las áreas.

Cuarta.- Ayudas a la movilidad laboral en la UE y el EEE

EURES, ofrece servicios que van más allá del asesoramiento, orientación e información para los usuarios. EURES ofrece ayudas económicas para el alojamiento, pago de tasas y otras gestiones que pudieran generarse del proceso de la movilidad laboral, como: ayudas para el alquiler por ejemplo en el lugar de destino durante un tiempo determinado. Ofrece ayuda para asistir a entrevistas de trabajo, instalación, cursos de idiomas, para la homologación y reconocimiento de titulaciones en el destino, etc. Más allá de facilitar el proceso mediante el asesoramiento e información detallada sobre el mercado laboral, las condiciones de vida y trabajo y demás datos que aporta el portal web, ofrece una variedad de servicios que se complementan. Las ayudas a la movilidad no podrán contemplar en ningún caso una discriminación por motivos de nacionalidad o por motivos que indirectamente resulten en esta.

Quinta.- Portal EURES para la búsqueda de empleo en la UE y el EEE como resultado de la coordinación de los diferentes Servicios Públicos Estatales de Empleo de los Estados miembros.

Tal y como se ha desarrollado en el documento, la herramienta EURES, reúne, unifica y crea una única macro herramienta para la búsqueda de empleo que reúne toda

la información en el territorio europeo en materia laboral. Reúne información de la cultura, mercado laboral, sistema de seguridad social, sistema de bienestar, sistema sanitario, educativo, etc.

Sexta.- La evolución del marco jurídico y de las políticas sociales y de empleo en la UE

La UE está en constante evolución y así se puede observar en la progresión y avance de la normativa marco en relación a la libre circulación de trabajadores. La normativa ha contemplado los avances en cuanto al paso del derecho de la libre circulación de trabajadores al derecho del mismo para las personas nacionales de un Estado miembro, o ciudadanas de la Unión. La ostentación de la nacionalidad de un Estado miembro, lleva implícita la ciudadanía de la Unión y el acceso a los derechos y deberes de la misma. La normativa actual, contempla la posibilidad de migración no solo para la persona sujeto del desempeño de una actividad laboral en un Estado miembro diferente al de origen, sino que también lo contempla para su familia, con vistas a la salvaguarda de la unidad familiar.

Referencias bibliográficas

- ✚ ACUERDO sobre la retirada del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte de la Unión Europea y de la Comunidad Europea de la Energía Atómica (DO CI 384/01 de 12 de noviembre de 2019)
- ✚ Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea (DO C 202/02 de 7 de junio de 2016). [15 de julio de 2020]
- ✚ CAVAS MARTÍNEZ, F., *Empleo en la UE: libre circulación de trabajadores y servicios de empleo*. Universidad de Murcia (s.f., Murcia), p.14-17. Disponible en: <https://migraciones.ugr.es/pages/seminarios/la-construccion-del-extranjero-y-del-trabajador-migrante/fcavas/> [1 de septiembre de 2020]
- ✚ Comisión Europea. 2020. Libre Circulación. - Comisión Europea. [online]. Disponible en: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=457&langId=es#:~:text=La%20libre%20circulaci%C3%B3n%20de%20trabajadores,otro%20pa%C3%ADs%20de%20la%20UE> [30 de julio de 2020].
- ✚ Dans Álvarez de Sotomayor, L., 2011. La libre circulación de personas tras el Tratado de Lisboa. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración Derecho social Internacional y Comunitario*, (92), pp.6-30. [07 de septiembre de 2020].
- ✚ Decisión de Ejecución (UE) 2018/170 de la Comisión de 2 de febrero de 2018 sobre las especificaciones detalladas uniformes para la recogida y el análisis de datos para supervisar y evaluar el funcionamiento de la red EURES (DO L 31/104 de 3 de febrero de 2018). [23 de julio de 2020]
- ✚ Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. 2017. *Tu Primer Trabajo EURES: Facilitando La Movilidad Laboral Para La Contratación De Los Jóvenes En Europa: Guía 2017*. [online] Oficina de Publicaciones de la UE. Disponible en: <https://ec.europa.eu/eures/public/documents/10182/16258/Tu%20primer%20trabajo%20EURES%20-%20Gu%C3%ADa.pdf> [20 de agosto de 2020].
- ✚ Directiva 2004/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004 relativa al derecho de los ciudadanos de la Unión y de los miembros de sus familias a circular y residir libremente en el territorio de los Estados miembros,

por la que se modifica el Reglamento (CEE) nº 1612/68 y se derogan las Directivas 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE y 93/96/CEE (DO L 158 de 30.4.2004, p. 77) [28 de julio de 2020]

- ✚ Directiva 2014/54/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de abril de 2014 sobre medidas para facilitar el ejercicio de los derechos conferidos a los trabajadores en el contexto de la libre circulación de los trabajadores (DO I 128/8 de 30 de abril de 2014). [24 de julio de 2020]
- ✚ Directiva 2014/67/UE Directiva 2014/54/UE de 15 de mayo de 2014 relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (DO I 159/11 de 28 de mayo de 2014). [23 de julio de 2020]
- ✚ Gimeno Monterde, C., “Migración y diversidad: Europa ante los retos globales de la diversidad y la movilidad”, *Revista Cuadernos Manuel Giménez Abad*, núm. Extra 6 (2017), pp. 4-5. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5897997> [1 de agosto de 2020]
- ✚ Gobierno de Canarias. 2020. EURES - Servicio Canario De Empleo. [online] Disponible en: http://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/web/sce/contenido_web_estatico/contenidos_web_sce_empleo_EURES_servicio_canario_de_empleo [20 de agosto de 2020].
- ✚ Gobierno de Canarias, 2020. *Guía EURES 2020*. Servicio Canario de Empleo, Disponible en: https://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/estaticos_portal/online/contenidos/web/sce_empleo/boletines_eures/Gu%C3%ADa%20usuario%20EURES2020.pdf. [28 de julio de 2020]
- ✚ Gobierno de Canarias - Servicio Canario de Empleo, 2020. *Guía EURES2020* [online]. Disponible en: https://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/estaticos_portal/online/contenidos/web/sce_empleo/boletines_eures/Gu%C3%ADa%20usuario%20EURES2020.pdf [18 de agosto de 2020]

- # Gobierno de España, s.f. *AYUDAS A LA MOVILIDAD EURES*. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/empleo-europa/tu-primero-empleo-eures.html>. [28 de julio de 2020]
- # Gobierno de España, s.f. *QUÉ ES EURES*. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Disponible en: <http://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/empleo-europa/que-es-eures.html>. [18 de julio de 2020]
- # Gobierno de España. 2020. Consejeros EURES en Canarias. Disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/empleo-europa/consejeros/consejeros-canarias.html#tenerife> [19 de agosto de 2020].
- # Gobierno de España, s.f. *Plan De Retorno A España*. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/plan-retorno-espana.html>. [18 de julio de 2020]
- # Parlamento Europeo, Consejo de la Unión Europea & Comisión de la Unión Europea, 2017. *Pilar Europeo De Derecho Sociales*. Gotemburgo, Suecia. DOI: [10.2792/506887](https://doi.org/10.2792/506887) LA REFERENCIA PEQUEÑA DE ESTE ES (Parlamento Europeo et al, 2017)
- # Parlamento Europeo, 2019. *Europa Social: ¿Cuál es la política social de la UE?*. [online] Disponible en: <https://www.europarl.europa.eu/news/es/headlines/eu-affairs/20170616STO77648/europa-social-cual-es-la-politica-social-de-la-ue> [16 de agosto de 2020].
- # Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Versión consolidada [online]. (BOE-A-2015-11430). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf> [19 de agosto de 2020]
- # Reglamento (UE) N° 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de abril de 2011 relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión (DO L 141/1 de 27 de mayo de 2011). [25 de julio de 2020]
- # Reglamento (UE) N° 1296/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 11 de diciembre de 2013 relativo a un Programa de la Unión Europea para el Empleo y

la Innovación Social («EaSI») y por el que se modifica la Decisión no 283/2010/UE, por la que se establece un instrumento europeo de micro financiación para el empleo y la inclusión social (DO L 134/238 de 20 de diciembre de 2013). [26 de julio de 2020]

- ✚ Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo de 13 de abril de 2016 relativo a una red europea de servicios de empleo (EURES), al acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad y a la mayor integración de los mercados de trabajo y por el que se modifican los Reglamentos (UE) n.º 492/2011 y (UE) n.º 1296/2013 (DO L 107/1 de 22 de abril de 2016). [25 de julio de 2020]
- ✚ Reglamento (UE) 2019/1149 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 por el que se crea la Autoridad Laboral Europea (DO I 186/21 de 11 de julio de 2019). [24 de julio de 2020]
- ✚ Sánchez-Urán Azaña, Y., 2017. *Concepto De Trabajador En El Derecho De La Unión Europea. Una Aproximación Sistemática Y Un Enfoque Propositivo*. Disponible en: <https://eprints.ucm.es/45390/1/CONCEPTO%20DE%20TRABAJADOR%20EN%20LA%20UNI%C3%93N%20EUROPEA.pdf> [14 de agosto de 2020].
- ✚ Sánchez-Urán Azaña, Y., 2017. *El concepto de trabajador en el contexto de la protección flexible del Derecho del Trabajo en la Unión Europea*. La Ley Unión Europea. Núm. 50. Disponible en: <https://eprints.ucm.es/45401/1/Concepto%20de%20Trabajador-La%20Ley.pdf> [4 de agosto de 2020].
- ✚ SEPE. 2020. *Guía Para Miembros Y Socios De La Red EURES En España*. Disponible en: http://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/personas/encontrar_empleo/encontrar_empleo_europa/pdf/2020/GUIA_Miembros_Socios_EURES.pdf [3 de julio de 2020].
- ✚ Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. 2020. Versión consolidada [online]. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016E/TXT&from=EN> [30 de julio de 2020].