

Informe Especial

Libre circulación de trabajadores: la libertad fundamental está asegurada, pero una mejor orientación de los fondos de la UE contribuiría a la movilidad de los trabajadores

(presentado con arreglo al artículo 287 TFUE, apartado 4, párrafo segundo)



TRIBUNAL
DE CUENTAS
EUROPEO

En los informes especiales del TCE se exponen los resultados de sus auditorías de las políticas y programas de la UE o de cuestiones de gestión relativas a ámbitos presupuestarios específicos. El TCE selecciona y concibe estas tareas de auditoría con el fin de que tengan el máximo impacto teniendo en cuenta los riesgos relativos al rendimiento o a la conformidad, el nivel de ingresos y de gastos correspondiente, las futuras modificaciones, y el interés político y público.

Esta auditoría de gestión fue realizada por la Sala II, especializada en la inversión en los ámbitos de gasto de cohesión, crecimiento e inclusión, presidida por Iliana Ivanova, Miembro del TCE. La auditoría fue dirigida por George Pufan, Miembro del Tribunal de Cuentas Europeo.

ÍNDICE

	Apartados
Glosario, siglas y acrónimos:	
Resumen	I - XII
Sobre la movilidad de los trabajadores	I
¿Cómo llevó a cabo la fiscalización el Tribunal?	II
¿Qué constató el Tribunal?	III - X
¿Cuáles son las recomendaciones del Tribunal?	XI - XII
Introducción	1 - 8
La libre circulación de los trabajadores: una libertad fundamental	1 - 4
Responsabilidades relacionadas con la movilidad de los trabajadores	5
La Comisión Europea y la movilidad de los trabajadores	6
Acciones financiadas por la UE que facilitan la movilidad de los trabajadores	7 - 8
Alcance y enfoque de la fiscalización	9 - 12
Observaciones	13 - 61
Primera parte – La Comisión ha implantado herramientas para garantizar la libre circulación de trabajadores, pero no cuenta con información completa sobre el modo en que la movilidad laboral funciona en la práctica	13 - 34
La Comisión ha creado herramientas para informar a los ciudadanos sobre sus derechos, pero no conoce el nivel actual de sensibilización con respecto a estas herramientas	14 - 18
La Comisión ha establecido sistemas para denunciar la discriminación contra la libre circulación, pero no se conoce el alcance de dicha discriminación a escala de la UE	19 - 24
La Comisión ha emprendido acciones para abordar otras restricciones a la movilidad de los trabajadores, pero persisten algunos obstáculos	25 - 28
La Comisión realiza un seguimiento de los flujos y pautas de movilidad de los trabajadores, aunque los datos de que disponen los Estados miembros podrían utilizarse mejor para comprender los desequilibrios del mercado laboral	29 - 34

Segunda parte - Insuficiencias en el diseño y seguimiento de las acciones financiadas por la UE que facilitan la movilidad de los trabajadores	35 - 61
Se desconoce la financiación total de la UE destinada a la movilidad de los trabajadores y no se garantiza la complementariedad de los fondos	37 - 43
Las asociaciones transfronterizas facilitan la movilidad de los trabajadores, pero existen deficiencias en el diseño de los proyectos de estas asociaciones y en la comunicación sobre su eficacia	44 - 50
La Comisión quiere convertir el portal de la movilidad profesional EURES en una verdadera herramienta europea de colocación y contratación, pero esto puede ser complicado de conseguir	51 - 58
El seguimiento de las colocaciones conseguidas a través de la red EURES no es fiable, aunque este sí es un indicador de rendimiento clave para EaSI	59 - 61
Conclusiones y recomendaciones	62 - 67
Anexo I - Síntesis de la evaluación realizada por el Tribunal de las acciones emprendidas por la Comisión frente a los obstáculos que afectan a la movilidad de los trabajadores	
Anexo II - Síntesis de la evaluación realizada por el Tribunal de veintitrés proyectos de asociación transfronteriza EaSI--EURES examinados	

Respuestas de la Comisión

GLOSARIO, SIGLAS Y ACRÓNIMOS:

Asociación Europea de Libre Comercio (AELC): Organización intergubernamental de Islandia, Liechtenstein, Noruega y Suiza, establecida para promover el libre comercio y la cooperación económica entre sus miembros, en Europa y a nivel mundial.

Asociación transfronteriza: Agrupación de miembros y socios asociados EURES, con apoyo financiero del programa EaSI. Estas agrupaciones establecen cooperación a largo plazo en los Estados miembros en apoyo de la movilidad de los trabajadores transfronterizos. Incluyen servicios de empleo regionales o locales, interlocutores sociales y otras organizaciones (cámaras de comercio, sindicatos, universidades, entes locales, etc.) de al menos dos Estados miembros vecinos.

Base de referencia: Su finalidad es establecer un valor de referencia respecto al cual se fijan y evalúan las metas.

Edad laboral: Edad comprendida entre los 15 y los 64 años (clasificación utilizada por EUROSTAT); obsérvese que, en publicaciones como el Informe sobre movilidad de los trabajadores, la Comisión ajusta esta categoría a las edades comprendidas entre 20 y 64 años, y esa es la definición que se usa en el presente informe.

Empleo e Innovación Social (EaSI): Programa de la UE cuyo eje «EURES» tiene como finalidad apoyar actividades para promover la movilidad geográfica voluntaria para trabajadores sobre una base justa y contribuir a un empleo sostenible y de un alto nivel de calidad.

Encuesta de Población Activa (EPA): Encuesta muestral de la UE que proporciona datos trimestrales y anuales sobre la participación en el mercado de trabajo de las personas mayores de 15 años.

Estrategia Europa 2020: Estrategia decenal para el empleo y el crecimiento en la Unión Europea, puesta en marcha en 2010 para crear las condiciones de un crecimiento inteligente, sostenible e integrador.

Europa de los Veintiocho: Los veintiocho Estados miembros de la Unión.

Fondo Social Europeo (FSE): Tiene por objeto reforzar la cohesión económica y social en la Unión Europea mejorando el empleo y las oportunidades de trabajo (principalmente a través de acciones de formación), favoreciendo un alto nivel de empleo y más puestos de trabajo y de mejor calidad.

Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (Fondos EIE): Más de la mitad de la financiación de la UE se canaliza a través de los cinco Fondos Estructurales y de Inversión Europeos. La Comisión Europea y los Estados miembros de la UE gestionan estos fondos de manera conjunta. La finalidad de estos fondos es invertir en la creación de empleo y en una economía y medio ambiente europeos sostenibles y saludables.

Gestión compartida: Método de ejecución del presupuesto de la UE en el que la Comisión delega competencias de ejecución en los Estados miembros, aunque mantiene la responsabilidad presupuestaria final.

Gestión directa: Método de ejecución directa del presupuesto de la UE por parte de los departamentos de la Comisión.

Libertad de circulación y residencia: Establecidas para los ciudadanos de la UE en virtud del Tratado de Maastricht de 1992. A la supresión gradual de las fronteras interiores de conformidad con los acuerdos de Schengen le siguió la adopción de la Directiva 2004/38/CE, 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. Esta libertad es diferente de la libertad de circulación de los trabajadores.

Movilidad de los trabajadores: Derecho de todos los ciudadanos de la UE a la libre circulación para los trabajadores, tal y como se define en el artículo 45 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Incluye el derecho a la libertad de circulación y de residencia para los trabajadores, los derechos de entrada y residencia para los miembros de la familia y el derecho trabajar en otro Estado miembro y a ser tratado en pie de igualdad con los nacionales de dicho Estado miembro. En algunos países se aplican restricciones a los ciudadanos de los nuevos Estados miembros.

Movilidad de retorno: Movimiento migratorio de los ciudadanos de la Europa de los Veintiocho de vuelta a sus países de ciudadanía desde otro Estado miembro.

Movilidad laboral de larga duración: Traslado de una persona para trabajar en otro Estado miembro durante, al menos, un año.

Objetivo temático (OT): Objetivo que debe recibir apoyo de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos. Los objetivos temáticos establecen un vínculo con los objetivos estratégicos a escala de la UE.

Período de programación: Marco plurianual en el que se planifica y ejecuta el gasto de los Fondos Estructurales y del Fondo de Cohesión.

Programa Operativo (PO): Programa que establece las prioridades y los objetivos específicos de un Estado miembro y describe el modo de utilizar la financiación (cofinanciación pública y privada de la UE y nacional) durante un período determinado (generalmente de siete años) para financiar los proyectos. Estos proyectos deben contribuir a lograr una serie de objetivos definidos a escala de la UE. Los PO pueden recibir financiación del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), del Fondo de Cohesión y del FSE. El Estado miembro elabora un PO que ha de ser aprobado por la Comisión antes de que se puedan abonar pagos con cargo al presupuesto de la UE.

Realización: Lo que se produce o consigue con los recursos asignados a una intervención (por ejemplo, cursos de formación para jóvenes desempleados, número de depuradoras de aguas residuales o kilómetros de carreteras construidos, etc.).

Red europea de servicios de empleo (EURES): Red europea de organizaciones del mercado de trabajo cuya finalidad es facilitar la libre circulación de trabajadores dentro de la Unión. La red está compuesta por la Oficina Europea de Coordinación, las Oficinas Nacionales de Coordinación (**ONC**), los socios EURES y los socios asociados EURES. Creada en 1993, EURES intercambia ofertas y solicitudes de empleo y ofrece información sobre las condiciones de vida y de trabajo, y comparte dicha información a través de un portal de la movilidad profesional. Además de los 28 Estados miembros de la UE, en esta red participan Noruega, Islandia, Liechtenstein y Suiza. En total, hay más de 850 consejeros EURES activos en la red, que ofrecen apoyo y asesoramiento.

Resultado: Efecto inmediato del programa en los destinatarios (por ejemplo, trabajadores en prácticas que han encontrado empleo, reducción de contaminantes en las aguas residuales tratadas, reducción de la duración de los trayectos, etc.).

Servicios Públicos de Empleo (SPE): Organizaciones de los Estados miembros competentes de la ejecución de las políticas activas del mercado de trabajo y que prestan servicios de empleo de calidad en favor del interés público. Pueden formar parte de determinados ministerios, organismos públicos o entes regidos por el Derecho público.

SOLVIT: Sistema de la Comisión Europea que permite presentar quejas contra normas o decisiones injustas de las administraciones de los Estados miembros.

Tarjeta profesional europea: Certificado electrónico expedido a través del primer procedimiento totalmente en línea de la UE para el reconocimiento de cualificaciones.

Trabajador en activo: Toda persona empleada o desempleada (definición conforme con la Encuesta de Población Activa de la UE).

Trabajador transfronterizo: Ciudadano de la UE o la AELC que trabaja en un país de la UE o la AELC distinto del país en que reside.

Trabajador: Ciudadano empleado y aquel registrado como solicitante de empleo o desempleado.

Trabajadores móviles («movers»): Ciudadanos de la Europa de los Veintiocho que se trasladan a otro Estado miembro o país de la AELC distinto de su país de ciudadanía para buscar empleo o integrarse en el mercado laboral de manera duradera o permanente.

Trabajadores móviles recientes: Trabajadores que han vivido en un país de la UE distinto de su país de ciudadanía durante un máximo de diez años.

Tu Europa: Sitio web de la Comisión europea que facilita información, ayuda y asesoramiento sobre derechos de la UE para nacionales y empresas de la Unión (por ejemplo, sobre viajes, trabajo, compras, oportunidades de financiación, negocios y procedimientos).

RESUMEN

Sobre la movilidad de los trabajadores

I. La libre circulación de trabajadores es una de las cuatro libertades fundamentales de la Unión. En 2018 se conmemora el 50.º aniversario del Reglamento Constitutivo sobre la libre circulación de trabajadores, que supone la abolición de toda discriminación por razón de nacionalidad en los Estados miembros, con respecto al empleo, la retribución y las demás condiciones de trabajo. En 2015, 11,3 millones de trabajadores móviles de la Europa de los Veintiocho en edad laboral vivían en un Estado miembro de la UE distinto de su país de ciudadanía. Esto equivale al 3,7 % del total de la población en edad laboral de la UE.

¿Cómo llevó a cabo la fiscalización el Tribunal?

II. El Tribunal evaluó cómo garantiza la Comisión la libre circulación de los trabajadores y la eficacia de las acciones de la UE que facilitan la movilidad de los trabajadores. La auditoría se llevó a cabo entre octubre de 2016 y julio de 2017 en la Comisión en los cinco Estados miembros con los mayores flujos de entrada trabajadores no nacionales y los mayores flujos de salida a otros países (Alemania, Luxemburgo, Polonia, Rumanía y el Reino Unido).

¿Qué constató el Tribunal?

III. El Tribunal constató que la Comisión ofrece a los trabajadores de la UE información sobre sus derechos a través de distintos canales, pero existen oportunidades para mejorar la sensibilización sobre los mismos.

IV. Los obstáculos para trasladarse y trabajar en otro país, como el reconocimiento de los títulos profesionales, son constantes. Si bien la Comisión y los Estados miembros han emprendido distintas acciones para abordar estos obstáculos, estos aún persisten.

V. Los Estados miembros presentan diferencias con respecto a los datos sobre capacidades y desequilibrios del mercado de trabajo, tanto a nivel regional como nacional. La Comisión continúa trabajando con los Estados miembros para mejorar dichos datos.

VI. La UE apoya la movilidad de los trabajadores a través del FSE para aquellos Estados miembros que definan esta como una necesidad. No obstante, la movilidad de los trabajadores no se ha definido como una prioridad de inversión concreta y ha faltado seguimiento de dicha actividad durante el proceso de aprobación del actual período de programación del FSE. Por lo tanto, se desconoce el grado en que se ha utilizado el FSE para este fin.

VII. La principal fuente de financiación conocida de apoyo a la movilidad de los trabajadores es el Programa para el Empleo y la Innovación Social (EaSI) de la Comisión, con 165 millones de euros para el período 2014-2020. El Tribunal constató que el programa EaSI-EURES tiene objetivos políticos similares a los del FSE con respecto a la movilidad de los trabajadores, lo que significa que es complicado lograr la complementariedad necesaria de ambos fondos de la UE.

VIII. El Tribunal examinó 23 proyectos EURES gestionados por proyectos de asociación transfronteriza y con el apoyo del EaSI. El Tribunal constató que pocos proyectos habían definido resultados (por ejemplo, solicitantes de empleo que habían conseguido un trabajo), y que las insuficiencias en el seguimiento de los proyectos provocaron su incapacidad para agregar realizaciones y resultados a nivel de programas.

IX. El «portal de la movilidad profesional EURES» es el principal instrumento a escala de la UE para facilitar la movilidad de los trabajadores, pero se enfrenta a importantes desafíos, entre otras cosas porque buena parte de las ofertas de empleo de los SPE nacionales no se publican en el portal EURES. Además, el análisis realizado por el Tribunal de las vacantes publicadas en el portal constató que a menudo estas eran inadecuadas para una búsqueda útil de empleo: así, 39 de las 50 vacantes examinadas no incluían un plazo de solicitud.

X. Calibrar las colocaciones conseguidas a través de EaSI--EURES constituye una medida fundamental de la eficacia del programa. Según la Comisión, en 2016 se lograron 28 934 colocaciones como resultado del apoyo de los consejeros EURES a los solicitantes de empleo. Esto solo supone un 3,7 % de los contactos entre solicitantes de empleo y consejeros EURES. Asimismo, la mayoría de los servicios públicos de empleo (SPE) a los que encuestó el Tribunal no pudieron medir las colocaciones efectivas, o han dejado de medirlas como indicadores.

¿Cuáles son las recomendaciones del Tribunal?

- XI. El Tribunal recomienda a la Comisión lo siguiente:
- a) medir el conocimiento que tienen los ciudadanos de la UE de las herramientas existentes para informar sobre la libre circulación de trabajadores y denunciar la discriminación;
 - b) utilizar mejor la información disponible para identificar los tipos de discriminación;
 - c) colaborar con los Estados miembros para mejorar la recopilación y uso de los datos relativos a pautas y flujos de movilidad de los trabajadores y a los desequilibrios del mercado laboral;
 - d) mejorar el diseño de la financiación de la UE para abordar la movilidad de los trabajadores.
- XII. El Tribunal recomienda a la Comisión lo siguiente:
- e) Mejorar el seguimiento de la eficacia de EaSI-EURES, en particular en lo relativo a las colocaciones.
 - f) Abordar las limitaciones del portal de la movilidad profesional EURES, para convertirlo en una verdadera herramienta europea de colocación.
-

INTRODUCCIÓN

La libre circulación de los trabajadores: una libertad fundamental

1. La libre circulación de trabajadores es una de las cuatro libertades fundamentales de la Unión¹. En 2018 se conmemora el 50.º aniversario del Reglamento Constitutivo sobre la libre circulación de trabajadores. Es un importante derecho que concierne a cada trabajador, y forma parte esencial del mercado único. Con arreglo a esta libertad, los trabajadores de la UE procedentes de otros Estados miembros disfrutan de igualdad de trato con los nacionales de dichos Estados respecto al acceso al empleo, las condiciones laborales y todas las demás ventajas sociales y fiscales. Esto significa que los organismos nacionales y los empresarios, tanto públicos como privados, deben aplicar y respetar los derechos derivados del artículo 45 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (véase el **recuadro 1**). Dicha libertad también está garantizada en los países pertenecientes a la AELC (Islandia, Liechtenstein, Noruega y Suiza). Es importante observar que la libre circulación de los trabajadores difiere de la libertad que tienen todos los ciudadanos de la UE para trasladarse y residir libremente dentro del territorio de los Estados miembros.

¹ Las otras tres libertades son la libre circulación de bienes, la libre circulación de capitales y la libre circulación de servicios. Al contrario de lo que ocurre con la libre circulación de los trabajadores, los «trabajadores desplazados» son empleados enviados por un empresario para que lleven a cabo un servicio en otro Estado miembro, con carácter temporal. Los trabajadores desplazados quedan incluidos, de este modo, en el ámbito de la libre circulación de servicios, por lo que este aspecto no se recoge en la fiscalización del Tribunal.

Recuadro 1 - Libre circulación de trabajadores: artículo 45 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE).

- 1) Quedará asegurada la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión.
- 2) La libre circulación supondrá la abolición de toda discriminación por razón de la nacionalidad entre los trabajadores de los Estados miembros, con respecto al empleo, la retribución y las demás condiciones de trabajo.
- 3) Sin perjuicio de las limitaciones justificadas por razones de orden público, seguridad y salud públicas, la libre circulación de los trabajadores implicará el derecho:
 - a) de responder a ofertas efectivas de trabajo;
 - b) de desplazarse libremente para este fin en el territorio de los Estados miembros;
 - c) de residir en uno de los Estados miembros con objeto de ejercer en él un empleo, de conformidad con las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas aplicables al empleo de los trabajadores nacionales;
 - d) de permanecer en el territorio de un Estado miembro después de haber ejercido en él un empleo, en las condiciones previstas en los reglamentos establecidos por la Comisión.
- 4) Las disposiciones del presente artículo no serán aplicables a los empleos en la administración pública.

2. Las últimas cifras disponibles indican que, del total de 306 millones de personas de la UE en edad laboral, alrededor de 11 millones de trabajadores móviles de la Europa de los Veintiocho en edad laboral (entre 20 y 64 años) vivían de manera permanente en un Estado miembro de la UE distinto de su país de ciudadanía, lo que representa un 3,7 % del total de la población en edad laboral en la Europa de los Veintiocho. En términos de flujos anuales de trabajadores móviles en edad laboral, 1,1 millones se desplazaron en 2014 (incluidos unos 100 000 nacionales de la AELC que se trasladan a la Unión y representa el 0,4 % de la población total en edad laboral). Asimismo, 1,3 millones más cruzan la frontera a diario para trabajar en un Estado miembro distinto del Estado en que residen (véase el **cuadro 1**).

Cuadro 1 - Datos relativos a trabajadores móviles en otro Estado miembro (2015)

Alcance	Tipo de movilidad
11,3 millones	Trabajadores móviles de «larga duración» de la Europa de los Veintiocho en edad laboral (20-64 años) que viven en la Europa de los Veintiocho
3,7 %	...como porcentaje del total de la población en edad laboral de la Europa de los Veintiocho.
8,5 millones	Trabajadores móviles activos de la Europa de los Veintiocho (empleados o que buscan trabajo)
1,3 millones	Trabajadores transfronterizos de la Europa de los Veintiocho (20-64 años) en 2015
1,1 millones	Flujo anual de trabajadores móviles en edad laboral de la Europa de los Veintiocho y de los países de la AELC que se desplazaron en 2014
0,4 %	...como porcentaje del total de la población en edad laboral que vive en la Europa de los Veintiocho y en los países de la AELC
0,6 millones	Trabajadores móviles que volvieron a su país de ciudadanía en 2014

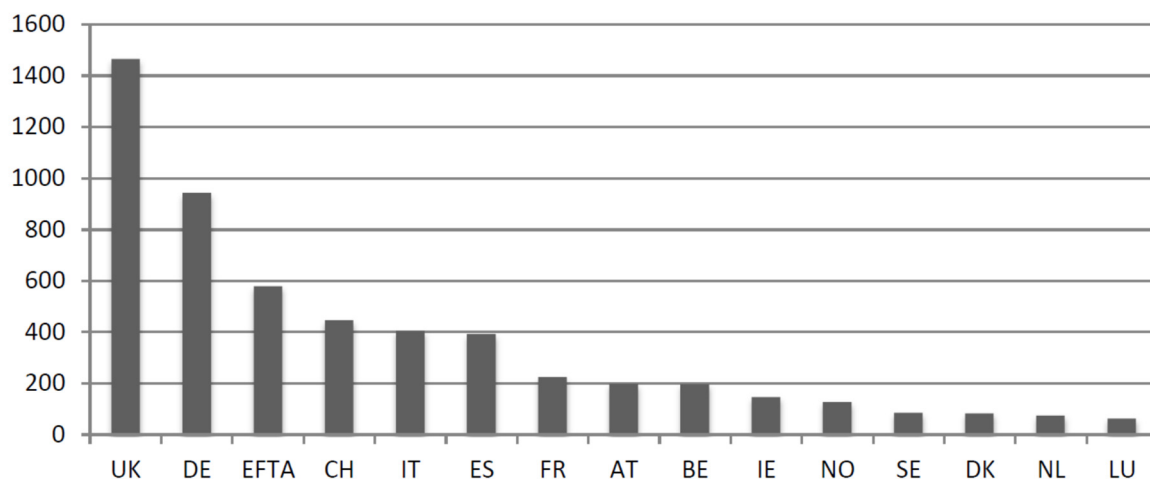
Nota: el flujo anual de trabajadores móviles no incluye la movilidad de retorno.

Fuente: «Annual Report on intra-EU Labour Mobility» (Informe anual sobre la movilidad de los trabajadores dentro de la UE), Informe final, Comisión Europea, diciembre de 2016.

3. Para los 11,3 millones de trabajadores móviles, los principales países de destino fueron Alemania —que acogió al mayor número de trabajadores móviles en edad laboral (2,7 millones o el 22 % de todos los trabajadores móviles)—, seguida de cerca por el Reino Unido, con 2,1 millones. Los países con la mayor proporción de trabajadores móviles en su grupo de población en edad laboral eran Luxemburgo (43 %), Suiza (19 %), Chipre (15 %) e Irlanda (10 %).

4. Los trabajadores móviles recientes activos son aquellos que han vivido en un país de la UE distinto a su país de ciudadanía durante un máximo de diez años. Las cifras relativas a estos trabajadores se recogen en la ***ilustración 1***.

Ilustración 1 - Trabajadores móviles recientes activos de la Europa de los Veintiocho en edad laboral (20-64 años), por país de residencia, datos correspondientes a 2015 (miles)



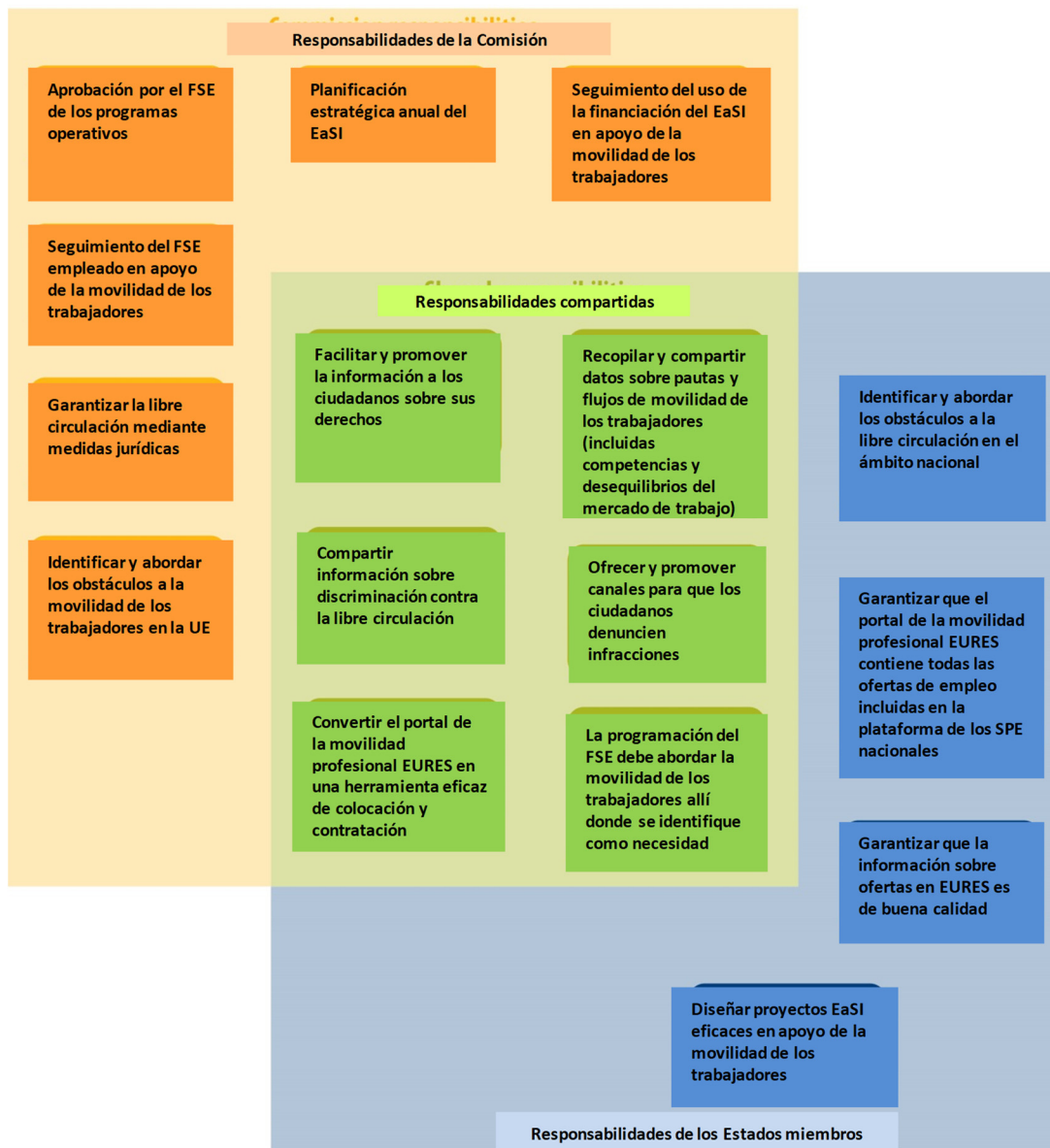
Nota: No se incluyen las cifras de trabajadores móviles recientes inferiores a 50 000.

Fuente: «Annual Report on intra-EU Labour Mobility» (Informe anual sobre la movilidad de los trabajadores dentro de la UE), Informe final, Comisión Europea, diciembre de 2016.

Responsabilidades relacionadas con la movilidad de los trabajadores

5. A fin de apreciar los distintos niveles de responsabilidad a la hora de garantizar la libre circulación de trabajadores, es preciso tener en cuenta que la libertad es directamente aplicable en los Estados miembros, y que cualquier tipo de discriminación podrá ser llevada ante los tribunales nacionales. La Comisión también podrá tomar medidas directas, que puedan acarrear la incoación de un procedimiento de infracción contra un Estado miembro ante el Tribunal de Justicia. No obstante, las competencias en materia de empleo y políticas sociales recaen principalmente en los Estados miembros. Estas responsabilidades compartidas se describen en la ***ilustración 2***.

Ilustración 2 - Responsabilidades relacionadas con la movilidad de los trabajadores



Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo.

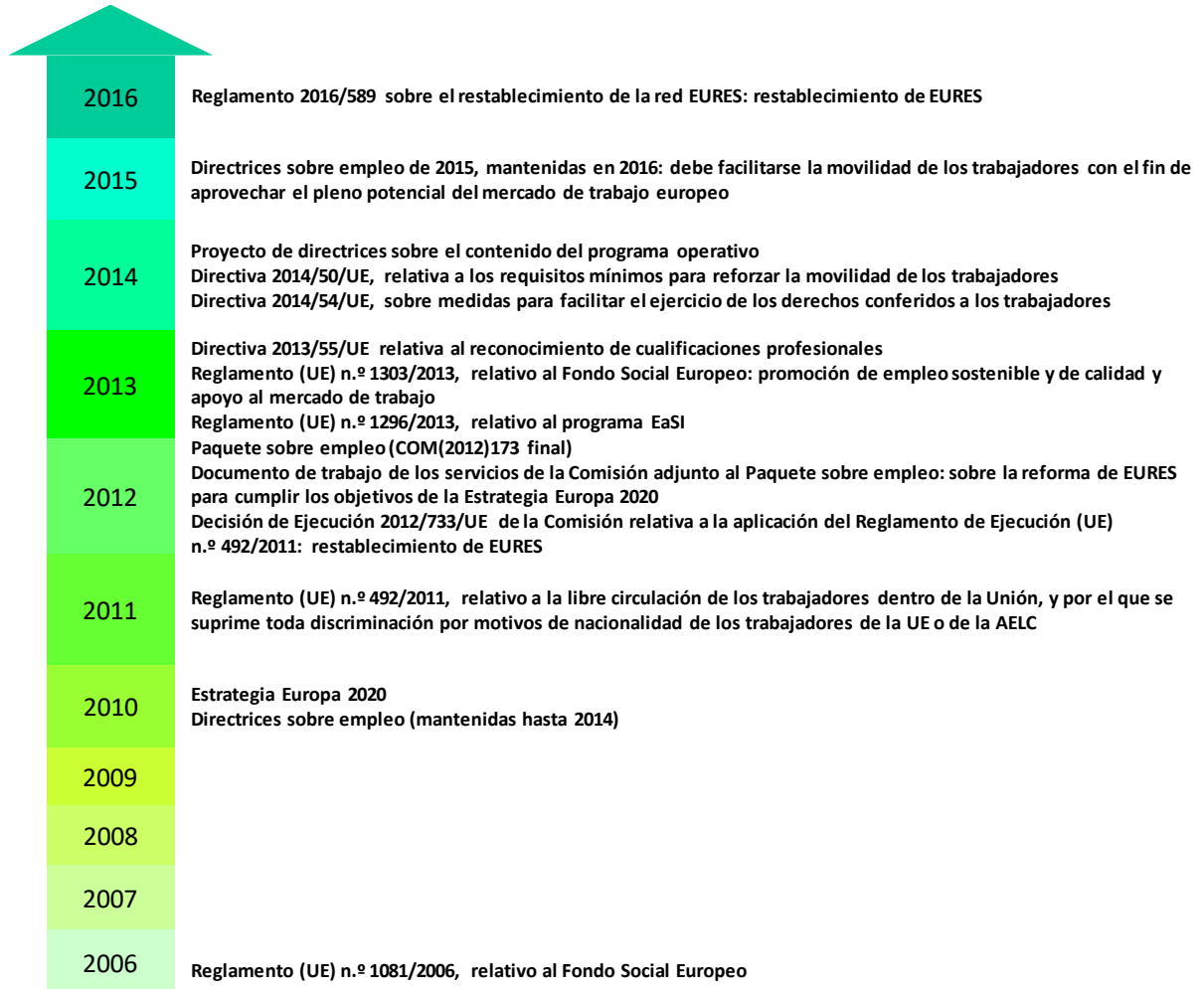
La Comisión Europea y la movilidad de los trabajadores

6. Trasladarse a otro país por motivos laborales constituye, en esencia, una decisión individual. No obstante, es posible facilitar la movilidad de los trabajadores y utilizar la financiación de la UE de manera útil para apoyar medidas relacionadas con dicha movilidad. En 2010, con su «Europa 2020: una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e

integrador²», la Comisión establece la facilitación de la movilidad de los trabajadores en el contexto de un mejor ajuste entre la oferta y la demanda de trabajo, con el apoyo de los fondos estructurales de la Unión, en especial del FSE. Promueve «una política de inmigración laboral prospectiva y general que responda con flexibilidad a las prioridades y necesidades de los mercados de trabajo». En los últimos años, la Comisión ha publicado varios documentos políticos, propuestas legislativas y directrices en materia de movilidad de los trabajadores, subrayando su importancia como política de la UE (véase la ***ilustración 3***).

² COM(2010) 2020 final de 3.3.2010.

Ilustración 3 - Calendario de acciones de la Comisión con respecto a la movilidad de los trabajadores



Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo.

Acciones financiadas por la UE que facilitan la movilidad de los trabajadores

7. El FSE está gestionado por la Comisión y los Estados miembros. Uno de sus objetivos es fomentar, dentro de la Unión, las oportunidades de empleo y la movilidad geográfica y profesional de los trabajadores³. Su financiación total para el período de programación 2014-2020 es de 86 400 millones de euros. De ellos, aproximadamente 27 500 millones de euros se han asignado a un objetivo temático específico: «promover la sostenibilidad y la calidad en el empleo y favorecer la movilidad laboral»⁴, en virtud del cual los Estados miembros pueden financiar acciones de movilidad de los trabajadores. Se desconocen los importes que utilizaron los Estados miembros para dichos fines.

8. El Programa para el Empleo y la Innovación Social (EaSI), que gestiona la Comisión, consta de tres ejes, de los cuales, el eje «EURES» (Red europea de servicios de empleo) tiene como finalidad facilitar la movilidad de los trabajadores. La financiación para el programa EaSI correspondiente al período 2014-2020 asciende a 919 millones de euros. La financiación para actividades específicas EaSI-EURES asciende a 165 millones de euros, un 18 % de la financiación total. EaSI-EURES respalda actividades que promueven la movilidad geográfica voluntaria de los trabajadores. En la ***ilustración 4*** se recoge una síntesis de estas actividades.

³ Artículo 162 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE).

⁴ Artículo 3, del Reglamento (UE) n.º 1304/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo al Fondo Social Europeo (DO L 347 de 20.12.2013, p. 470).

Ilustración 4 - Actividades del eje EaSI-EURES



Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo.

ALCANCE Y ENFOQUE DE LA FISCALIZACIÓN

9. El Tribunal evaluó cómo garantiza la Comisión la libre circulación de los trabajadores y la eficacia de las acciones de la UE que facilitan la movilidad de los trabajadores.

10. En particular, el Tribunal examinó:

- las herramientas informativas implantadas por la Comisión para apoyar a los trabajadores interesados en desplazarse o que se han desplazado a otro Estado miembro y las acciones emprendidas por la Comisión para hacer frente a los obstáculos existentes a la movilidad de los trabajadores, incluidos los datos recopilados por esta sobre flujos y pautas de movilidad de los trabajadores (***primera parte***);

- la eficacia de la financiación de la UE en apoyo de la movilidad de los trabajadores a través del FSE y del programa EaSI en el período de programación 2014-2020

(segunda parte).

11. En la fiscalización del Tribunal, realizada entre octubre de 2016 y julio de 2017, se examinaron los siguientes aspectos:

- Las acciones adoptadas por la Comisión en relación con la movilidad de los trabajadores.
- Visitas y entrevistas a las autoridades nacionales pertinentes de Alemania, Luxemburgo, Polonia, Rumanía y el Reino Unido.
- 23 proyectos completados de asociación transfronteriza EaSI-EURES, financiados en 2015 y en 2016, y entrevistas a directores de proyectos en Alemania, Luxemburgo, Polonia y el Reino Unido.
- La realización de una encuesta a las 28 Oficinas Nacionales de Coordinación (ONC) de la red EURES y a la ONC de Suiza para examinar el funcionamiento de EURES, y el análisis de la calidad de cincuenta ofertas de empleo publicadas en el portal de la movilidad profesional EURES.
- Asimismo, el equipo fiscalizador recibió la ayuda de un grupo de expertos compuesto por tres especialistas en el ámbito de la movilidad laboral⁵.

12. La presente fiscalización no evaluó los efectos del *brexít* en la libre circulación, dado que esto forma parte fundamental de las negociaciones que se están celebrando entre la UE y el Reino Unido. Igualmente, la presente fiscalización no examinó los efectos del referéndum sobre inmigración celebrado en 2014 en Suiza, cuyo resultado afectará a la libertad de los

⁵ El grupo de expertos estaba compuesto por un investigador universitario especializado en movilidad laboral europea, un sindicalista experimentado procedente de la región de Luxemburgo y un representante del grupo de los Trabajadores en el Comité Económico y Social Europeo.

trabajadores de la UE para trasladarse a Suiza, cuando se haya incorporado a la legislación de ese país.

OBSERVACIONES

Primera parte – La Comisión ha implantado herramientas para garantizar la libre circulación de trabajadores, pero no cuenta con información completa sobre el modo en que la movilidad laboral funciona en la práctica

13. La primera parte examina las herramientas implantadas por la Comisión Europea en apoyo de los trabajadores interesados en trasladarse o que ya se hayan trasladado a otro Estado miembro. También aborda los obstáculos existentes a la movilidad de los trabajadores y las acciones acometidas por la Comisión para hacerles frente. Por último, la primera parte también evalúa los datos recopilados por la Comisión para realizar un seguimiento de flujos y pautas de movilidad de los trabajadores y los desequilibrios del mercado laboral.

La Comisión ha creado herramientas para informar a los ciudadanos sobre sus derechos, pero no conoce el nivel actual de sensibilización con respecto a estas herramientas

14. Es importante que aquellos que trabajan o que buscan empleo en otro país dispongan de información relativa a condiciones y derechos. Además, es necesario que aquellos a los que dicha información resultaría útil sepan que existe y que pueden disponer de ella.

15. La Comisión facilita información a los ciudadanos sobre los derechos y oportunidades de movilidad laboral a través de dos sitios web específicos: TU EUROPA y EURES (véase el **recuadro 2**).

Recuadro 2 - Información sobre derechos y oportunidades respecto del trabajo en otro Estado miembro

- TU EUROPA⁶ ofrece información general sobre el trabajo en otros Estados miembros, como derechos básicos y cuestiones relativas a la seguridad social; TU EUROPA ASESORAMIENTO ofrece asesoramiento a cargo de expertos jurídicos contratados por la Comisión, y TU EUROPA facilita asimismo enlaces a los organismos nacionales, las normas y los servicios de ayuda pertinentes.
- El portal EURES⁷ ofrece acceso a las ofertas de empleo publicadas por los servicios públicos de empleo (SPE) a través del portal de la movilidad profesional EURES, y facilita información pormenorizada sobre legislación y mercados de trabajo nacionales. También ofrece la posibilidad de contactar con consejeros especializados EURES, que pueden orientar activamente al solicitante de empleo por las distintas oportunidades laborales disponibles.

16. Además, los Estados miembros han configurado sus propias fuentes de información para los ciudadanos de la UE que trabajan en sus países, o para aquellos de sus nacionales que tienen intención de trabajar en otro Estado miembro. Estos sistemas pueden recibir el apoyo de entidades públicas, sindicatos u otros organismos (véase el **recuadro 3**)

Recuadro 3 - Ejemplos de Estados miembros que facilitan información a los trabajadores sobre sus derechos en otro país

Las autoridades polacas han trasladado los derechos legales en materia de libre circulación de trabajadores y movilidad a sus propias orientaciones para los trabajadores de la UE que viajan a Polonia y para los ciudadanos polacos que se trasladan al extranjero. La información está disponible en folletos escritos en polaco, inglés, alemán y francés. Dichos folletos se pueden conseguir en las embajadas y consulados polacos de otros Estados miembros, en los centros de empleo en Polonia y en el sitio web del Ministerio de Familia, Empleo y Política Social.

⁶ http://europa.eu/youreurope/citizens/index_es.htm

⁷ <https://ec.europa.eu/eures/public/es/homepage>

Las autoridades rumanas describen en sus sitios web los derechos legales derivados de la libre circulación de trabajadores. Los consulados de Rumanía en otros Estados miembros también ofrecen información sobre las condiciones de trabajo en los correspondientes países y facilitan folletos sobre estos aspectos a los nacionales rumanos.

17. La Comisión mide la satisfacción de los usuarios con respecto a TU EUROPA y EURES. En 2016, el 64 % de las personas que visitaron el sitio web TU EUROPA lo calificaron de herramienta buena o excelente, el 25 % de herramienta satisfactoria y el 5 % de mala o muy mala. De aquellas personas que utilizaron el portal EURES, el 40 % estuvo de acuerdo con que EURES es fácil de encontrar y volverían a utilizar el servicio.

18. Aunque la Comisión ha medido la satisfacción de los usuarios, no ha calibrado el conocimiento de estos sistemas entre los ciudadanos de la UE. La necesidad de concienciar se refleja en las constataciones de un informe de 2017 de la Comisión⁸, que establece que, entre aquellas personas que ya utilizan EURES, la mayoría encontró el sitio web mediante búsquedas en la red o por casualidad.

La Comisión ha establecido sistemas para denunciar la discriminación contra la libre circulación, pero no se conoce el alcance de dicha discriminación a escala de la UE

19. Los trabajadores deben conocer sus derechos y tener la oportunidad de denunciar discriminación contra la libre circulación de trabajadores. Es preciso comprender el alcance y los tipos de la discriminación existente para poder darles una respuesta eficaz.

20. SOLVIT es el sistema de la Comisión que permite a los ciudadanos presentar quejas contra normas o decisiones injustas de las administraciones públicas nacionales. En 2016, SOLVIT tramitó 2 414 asuntos, relacionados con todos los aspectos del mercado único. Una categoría de quejas se refiere a la libre circulación de trabajadores, mientras que otras también pueden estar relacionadas indirectamente con la libre circulación. Estas comprenden el reconocimiento de los títulos profesionales, la seguridad social o el acceso a

⁸ «Study on Impact of Branding for EU services for Skills and Qualifications (Estudio sobre el impacto de marca para los servicios de la UE de habilidades y cualificaciones)» informe final, 17 de marzo de 2017.

la educación para los miembros de la familia. En 2016 hubo 34 casos relacionados con la libre circulación de trabajadores.

21. Desde 2010, la Comisión ha incoado 33 procedimientos jurídicos contra Estados miembros en relación con la libertad de circulación, y 21 sobre cuestiones relativas a la seguridad social, que inciden indirectamente en dichos derechos.

22. En relación con los 11,3 millones de trabajadores móviles en edad laboral de la UE, el número de casos de SOLVIT y de procedimientos de infracción es muy bajo.

23. Además de SOLVIT, algunos Estados miembros han creado sus propios sistemas específicos para que los ciudadanos denuncien y aborden casos de discriminación. Por ejemplo, los trabajadores extranjeros en Luxemburgo pueden ponerse en contacto con la inspección nacional de trabajo, que puede realizar un seguimiento de la queja. En otros Estados miembros, como Alemania, los trabajadores se pueden dirigir a las oficinas de información que gestionan los sindicatos, que cuentan con mediadores especializados para recibir las quejas, y remitirlas a las autoridades nacionales o contactar directamente con los empresarios para iniciar un procedimiento de conciliación.

24. Además de su propio sistema SOLVIT y de la red de expertos legales del portal TU EUROPA - ASESORAMIENTO, la Comisión tiene poco conocimiento de los casos planteados a nivel nacional, porque estos no se comunican sistemáticamente a la Comisión. Por ello no conoce el alcance completo de la discriminación contra la libertad de circulación. De conformidad con una Directiva de 2014⁹, los Estados miembros tenían de plazo hasta 2016 para designar órganos de promoción, análisis, seguimiento y apoyo de la igualdad de trato de los trabajadores de la Unión y de los miembros de sus familias. Estos órganos específicos debían realizar encuestas y análisis sobre restricciones y obstáculos injustificados al derecho a la libertad de circulación o sobre la discriminación por motivos de nacionalidad.

⁹ 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 L 128 de 30.4.2014, p. 8).

La Comisión ha emprendido acciones para abordar otras restricciones a la movilidad de los trabajadores, pero persisten algunos obstáculos

25. Los trabajadores también pueden encontrar obstáculos a la movilidad que, si bien no representan una vulneración de sus derechos, pueden afectar a la movilidad laboral (por ejemplo, el reconocimiento de las cualificaciones).

26. Según afirmó la Comisión en 2013, «las dificultades con que se encuentran los ciudadanos (de la UE que desean desplazarse o de hecho se desplazan) explican en parte por qué la movilidad geográfica entre Estados miembros ha permanecido a un nivel relativamente bajo: conforme a la Encuesta sobre la población activa de la UE, en 2011 solo un 3,1 % de los ciudadanos europeos en edad laboral (...) vivía en un Estado miembro diferente al suyo»¹⁰.

27. El **cuadro 2** expone los obstáculos que normalmente se identifican en los documentos de la Comisión y que lastran la movilidad laboral, junto con las medidas adoptadas por la Comisión y la evaluación realizada por el Tribunal de la eficacia de dichas medidas. El cuadro establece que la Comisión ha emprendido acciones para hacer frente a estos obstáculos a la movilidad de los trabajadores. Pero, desde el punto de vista de un trabajador europeo que desee trabajar en otro Estado miembro, estas no siempre son eficaces. La respuesta a estos obstáculos sigue siendo un desafío para la Unión Europea. Estos obstáculos que persisten deben ponerse en perspectiva con respecto al potencial sin explotar de la movilidad de los trabajadores en la Unión: en 2014, los datos de encuestas indicaban que alrededor de 2,9 millones de ciudadanos de la UE habrían querido migrar en los doce meses siguientes, pero solo lo hicieron algo más de un millón de trabajadores.

¹⁰ Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre medidas para facilitar el ejercicio efectivo de los derechos conferidos a los trabajadores en el contexto de la libre circulación de los trabajadores, COM(2013) 236 final, de 26.4.2013.

Cuadro 2 - Obstáculos que afectan a la movilidad laboral, medidas adoptadas por la Comisión y evaluación de su eficacia

Obstáculos	Responsabilidades	¿Ha emprendido acciones la Comisión?	Ejemplo de medidas adoptadas	¿Se ha abordado de manera eficaz el obstáculo que lastra la movilidad laboral?
Falta de información sobre los derechos legales a la libre circulación de los trabajadores	Comisión Europea	Sí	La Comisión ha creado: TU EUROPA EURES SOLVIT	Sí
Falta de información suficiente sobre oportunidades laborales	Comisión Europea y Estados miembros	Sí	La Comisión, junto con los SPE nacionales, gestiona el portal de la movilidad profesional EURES, que contiene información general sobre los mercados de trabajo nacionales y ofrece acceso directo a ofertas de empleo.	No se ha abordado por completo El portal europeo de la movilidad profesional EURES no contiene todas las ofertas de empleo nacionales, y las ofertas a menudo no están completas (véanse los apartados 51 a 57).
Diferencias en la seguridad social	Comisión Europea y Estados miembros	Sí	La Comisión propuso en diciembre de 2016, como parte de su «paquete de movilidad laboral», una revisión del Reglamento (CE) n.º 883/2004 y de su Reglamento de ejecución, que se centrara en vincular más estrechamente el pago de prestaciones con el Estado miembro que recaudaba las cotizaciones a la seguridad social, logrando así que el sistema fuera más justo y equitativo.	No se ha abordado por completo Los Estados miembros hacen actualmente más hincapié en formas complementarias de ingresos de jubilación que complementen a los sistemas básicos de jubilación nacionales. La Directiva 98/49/CE, relativa a la protección de los derechos de pensión complementaria de los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia, no incluye la «portabilidad» de las pensiones complementarias, esto es, la capacidad de transferir dichos derechos de pensión al trasladarse a un Estado miembro diferente (lo que, no obstante, sí es posible en los sistemas de jubilación nacionales). La falta de portabilidad puede actuar como un importante desincentivo para la movilidad de los trabajadores.
Reconocimiento de los títulos profesionales y académicos	Comisión Europea y Estados miembros	Sí	Reconocimiento automático de los títulos universitarios Establecimiento de un marco europeo para las profesiones reguladas La tarjeta profesional europea es una nueva herramienta para facilitar el reconocimiento, que está disponible desde el 18 de enero de 2016.	No se ha abordado por completo El informe de 2016 sobre la movilidad laboral establece que el reconocimiento de los títulos profesionales sigue siendo un importante obstáculo a la movilidad.

Nota: En el **anexo I** al presente informe se incluye información pormenorizada sobre las medidas adoptadas y el modo en que se han evaluado.

Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo.

28. El siguiente ejemplo recogido en el **recuadro 4** establece el tipo de acciones que ha acometido la Comisión y por qué estas no son totalmente eficaces.

Recuadro 4 - Ejemplo de acción de la Comisión que aborda un obstáculo identificado a la movilidad de los trabajadores

Obstáculo: «reconocimiento de los títulos profesionales y académicos»

Acción: tarjeta profesional europea

La Comisión creó la tarjeta para enfermeros y profesionales sanitarios, químicos, fisioterapeutas, guías de esquí y de montaña y agentes inmobiliarios. Consiste en un certificado electrónico para el cual los solicitantes presentan las pruebas que exige el reconocimiento ante el organismo pertinente en su Estado miembro de origen, para que este las verifique. Tras comprobar la documentación, los documentos justificativos se remiten al organismo competente en el Estado miembro de acogida, que a continuación estudia la equivalencia de la cualificación profesional. Si el resultado de este examen no acarrea medidas de formación compensatorias, este organismo expide la tarjeta profesional europea. El objetivo es lograr una mayor transparencia y seguridad jurídica para los profesionales y aumentar su movilidad.

Desde la introducción de la tarjeta profesional europea el 18 de enero de 2016, se han realizado un total de 3 239 solicitudes en toda la UE, de las que se han expedido 1 390 (cifras a junio de 2017).

La Comisión realiza un seguimiento de los flujos y pautas de movilidad de los trabajadores, aunque los datos de que disponen los Estados miembros podrían utilizarse mejor para comprender los desequilibrios del mercado laboral

29. La recopilación de datos de buena calidad sobre flujos y pautas de movilidad de los trabajadores es necesaria para respaldar la toma de decisiones en el contexto de la movilidad laboral, tanto a escala nacional como de la UE.

30. La Encuesta de Población Activa (EPA) recopila la mayor cantidad de datos de los hogares europeos sobre la participación en el mercado de trabajo de las personas mayores de 15 años. La EPA constituye la principal fuente de datos que utiliza la Comisión para realizar un seguimiento de las pautas de movilidad laboral¹¹. El informe anual sobre

¹¹ Las otras fuentes son los datos demográficos de Eurostat, los datos del Eurobarómetro, los datos administrativos, los datos de la OCDE y los datos nacionales.

movilidad de los trabajadores se basa principalmente en datos de la EPA y ofrece datos agregados sobre contingentes y flujos anuales. Cada año el informe se centra en temas específicos. En 2016, estos incluían los trabajadores transfronterizos y la movilidad de retorno.

31. En cuanto al seguimiento de la movilidad de los trabajadores, la EPA presenta algunas limitaciones que reconoce la Comisión¹²:

- la respuesta a la encuesta solo es obligatoria en doce Estados miembros, y se sabe que los índices de no respuesta entre extranjeros son muy elevados, debido, sobre todo, a problemas lingüísticos;
- en muchos Estados miembros, los extranjeros recién llegados y los trabajadores de corta duración pueden no estar incluidos en la encuesta, ya que la EPA, según las recomendaciones del censo internacional, solo abarca a las personas que llevan un año o más en el país;
- el pequeño tamaño de la muestra en muchos países reduce la capacidad para analizar los datos por nacionalidades.

32. En 2005, la Comisión identificó la necesidad de mejorar la información sobre los flujos de movilidad laboral entre los Estados miembros de la UE, además de la EPA. La Comisión elabora un compendio anual de fuentes de datos pertinentes disponibles en los Estados miembros. En 2016, casi todos los países declararon que recopilan datos de modo centralizado sobre ciudadanos de la UE no nacionales que trabajan o que se han inscrito como solicitantes de empleo. Algunos SPE recopilan datos que describen el «perfil» individual de los trabajadores de la UE, como el sistema alemán, que contiene información sobre la profesión u ocupación, el tipo de trabajo realizado y la educación del trabajador. Sin

¹² Deficiencias identificadas por la Comisión, véase «Compendium of data sources on EU citizens residing/working in other EU Member States (Compendio de fuentes de datos sobre ciudadanos de la UE que residen o trabajan en otros Estados miembros de la UE)», diciembre de 2016.

embargo, se ha demostrado que es difícil utilizar dichos datos, por la falta de comparabilidad entre los Estados miembros.

33. El 2010, la Comisión puso en marcha el proyecto «Monitoring labour market developments in Europe (Seguimiento de la evolución del mercado de trabajo en Europa)». Su objetivo era recopilar información actualizada sobre ofertas de empleo, y que sirviera también como herramienta de alerta rápida ante cuellos de botella y desajustes en los mercados de trabajo de la UE. Las restricciones de los datos, como la disponibilidad limitada de datos comparables sobre ofertas desglosados por Estados miembros, hacía que esto fuera difícil de conseguir. Este objetivo también se reflejó en el Reglamento de 2016 sobre EURES¹³, que exige que los programas nacionales de trabajo de los Estados miembros tengan en cuenta los datos sobre los flujos y las pautas de movilidad, y analicen los datos en lo que respecta a la situación actual y a la previsión en cuanto a excedentes y escasez de mano de obra. El informe de la Comisión de 2016¹⁴ describe la investigación de los excedentes y la escasez de mano de obra y estudia el posible ajuste de estos excedentes y carencias en los países.

34. El Tribunal constató que los Estados miembros se encuentran en fases diferentes en lo que respecta a la calidad y a la profundidad de la información sobre las competencias y los desequilibrios del mercado y su magnitud. De los países visitados, Alemania y el Reino Unido producen más datos de los que puede facilitar la Comisión, y pueden compartir estos a escala bilateral con los SPE de otros Estados miembros (véase el **recuadro 5**). El informe de 2016 de la Comisión también reconoce la necesidad de mejorar la recogida de dichos datos en todos los Estados miembros. En el caso de dicho estudio, únicamente 13 de los 26 SPE

¹³ 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 de 22.4.2016, p. 1).

¹⁴ «A comparison of shortage and surplus occupations based on analyses of data from the European Public Employment Services and Labour Force Surveys (Comparación de excedentes y escasez de mano de obra sobre la base de análisis de datos de los servicios públicos de empleo europeos y de las encuestas de población activa)», Comisión Europea, febrero de 2017.

que enviaron datos pudieron facilitar información sobre el calibre de los excedentes y la escasez de mano de obra en sus mercados de trabajo nacionales. En el momento de finalizar la presente fiscalización, se sigue realizando una exhaustiva evaluación de las competencias y de los excedentes o escasez de mano de obra en todos los Estados miembros.

Recuadro 5 - Ejemplos de datos sobre competencias y desequilibrios del mercado de trabajo en los Estados miembros

El «Fachkräfteengpassanalyse»: una síntesis pormenorizada de la escasez de mano de obra especializada, por regiones y sectores económicos

El servicio público de empleo alemán elabora un análisis de la escasez prevista de mano de obra especializada («Fachkräfte» en alemán), desglosada por sectores económicos y regiones. Esta iniciativa se enmarca en el contexto de los cambios demográficos producidos en Alemania, de la baja tasa de desempleo y de los crecientes problemas para contratar a trabajadores especializados. La escasez se mide sobre la base de los puestos que permanecen vacantes (que no se cubren), de la tasa de desempleo regional y de la proporción de personas desempleadas con respecto a los puestos vacantes. De este modo, por ejemplo, para la cualificación específica de especialista en mecatrónica y automatización, el informe ofrece la siguiente síntesis:

Mano de obra especializada para mecatrónica y automatización, diciembre de 2016



Fronteras administrativas © EuroGraphics. *Fuente de los datos:* estadísticas del Servicio Federal de Empleo.

El servicio público de empleo alemán comparte dichos datos con otros SPE a escala bilateral, para mejorar el proceso de contratación de especialistas procedentes de otro Estado miembro, pero los datos no se recogen ni registran a escala de la UE.

El Reino Unido ofrece información más detallada sobre escasez de competencias, incluido el salario mínimo que se puede esperar para las mismas

En el Reino Unido, el Departamento de Empleo y Pensiones establece una lista de escasez de competencias para los traslados a nivel interno. La lista comprende la totalidad del Reino Unido (con una lista independiente para Escocia), indica la vacante y los detalles específicos del puesto y ofrece además el salario mínimo que se puede esperar. Dicha lista es de acceso público y se comparte con otros Estados miembros¹⁵.

Segunda parte - Insuficiencias en el diseño y seguimiento de las acciones financiadas por la UE que facilitan la movilidad de los trabajadores

35. En esta parte del informe se examina la eficacia de la financiación de la UE destinada a facilitar la movilidad de los trabajadores. Los programas disponibles para dicho fin son el FSE y el programa EaSI. El Tribunal analizó las asignaciones financieras de ambos fondos y la complementariedad de los objetivos del FSE con los del programa EaSI. El Tribunal también examinó si dichos programas son eficaces en el apoyo a la movilidad de los trabajadores, y el modo en que se realiza el seguimiento de dicha actividad.

36. En lo que respecta a las actividades EaSI-EURES, el Tribunal estudió dos de sus elementos: los proyectos EURES gestionados por asociaciones transfronterizas, en cuanto a su diseño y al seguimiento de su rendimiento, y el portal de la movilidad profesional EURES, en particular respecto de su eficacia para unir solicitantes de empleo con ofertas.

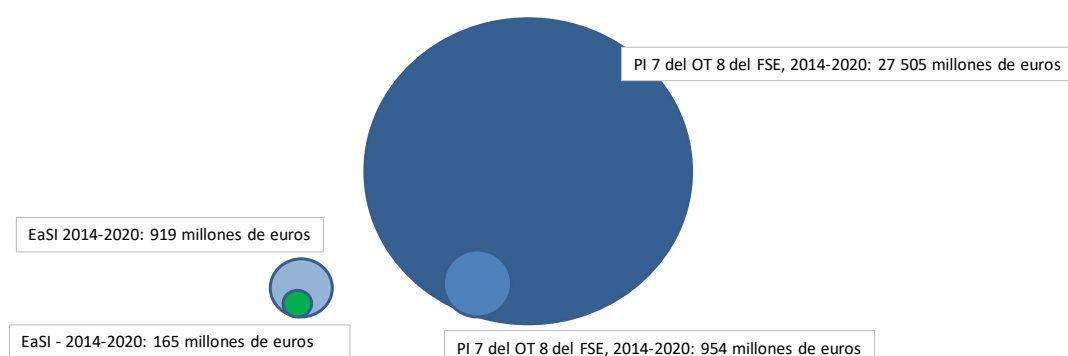
Se desconoce la financiación total de la UE destinada a la movilidad de los trabajadores y no se garantiza la complementariedad de los fondos

37. Cuando la UE financia actividades que abordan una prioridad esencial como la movilidad de los trabajadores, la Comisión debería garantizar que se pueda identificar dicha financiación y realizar un seguimiento de la misma. Si hay varios fondos de la UE disponibles, debería garantizarse su complementariedad.

¹⁵ Véase <https://www.gov.uk/government/publications/tier-2-shortage-occupation-list>.

38. En la **ilustración 5** se muestra el modo en que se comparan, en términos financieros, los programas de la UE pertinentes para la movilidad de los trabajadores. El FSE es, potencialmente, el principal instrumento de apoyo al empleo, del que forma parte la movilidad laboral. Con arreglo a uno de los objetivos temáticos del FSE, «Promover la sostenibilidad y la calidad en el empleo y favorecer la movilidad laboral» (también denominado «OT 8») y su prioridad de inversión conexas «modernización de las instituciones del mercado de trabajo, incluida la movilidad de los trabajadores» (también denominada «PI 7»), los Estados miembros pueden programar actividades relacionadas con la movilidad laboral. Se puede observar que la financiación del FSE en virtud del OT 8, con 27 500 millones de euros disponibles para que los Estados miembros aborden la movilidad laboral, es significativamente superior a los 919 millones de euros del programa EaSI, en concreto de su eje EURES, con 165 millones de euros, que también está dedicado a abordar cuestiones de movilidad de los trabajadores.

Ilustración 5 - Comparación entre los respectivos flujos de financiación que se pueden utilizar para apoyar la movilidad de los trabajadores



Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo.

39. Con arreglo al actual período de programación 2014-2020 para el FSE, los Estados miembros podían planificar sus actividades nacionales relacionadas con EURES (como los gastos informáticos y de personal de los SPE participantes) y el desarrollo de programas y estrategias específicos de movilidad a escala local, regional, nacional y transfronteriza mediante el uso del FSE. La Comisión presentó este nuevo enfoque a los Estados miembros

en 2013, destacando la finalidad de mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo mediante el fomento de la movilidad geográfica transnacional de los trabajadores¹⁶.

40. Durante la aprobación de los programas operativos del FSE para el período 2013-2014, la Comisión no realizó un seguimiento del alcance de las acciones que realmente programaron los Estados miembros para dar respuesta a la movilidad de los trabajadores. En septiembre de 2015, tras la aprobación de los programas operativos subyacentes del FSE, en un intento de recabar dicha información, la Comisión envió una encuesta a los Estados miembros en la que buscaba datos sobre el volumen del presupuesto planificado en el marco del FSE para acciones EURES y acciones destinadas a la movilidad laboral dentro de la UE. Sin embargo, solo contestaron quince Estados miembros. Doce de los que contestaron declararon que apoyarían los servicios EURES a través del FSE. En lo que respecta a los medios financieros asignados para ello, el evaluador de la encuesta llegó a la conclusión de que, debido a la gran diversidad de las respuestas y a la amplia heterogeneidad a la hora de indicar los gastos anuales o totales, no es posible comparar los conjuntos de datos recibidos de los quince países. El **recuadro 6** recoge modos en que cada uno de los Estados miembros está utilizando el FSE para dichos fines.

Recuadro 6 - Ejemplos de actividades del FSE que abordan la movilidad de los trabajadores en los Estados miembros, y su correspondiente importancia financiera

Portugal

El programa respalda medidas dirigidas directamente a los solicitantes de empleo o a los empresarios, en particular, en términos de información, asesoramiento y apoyo para la colocación y la contratación, para nacionales o empresarios que desean trabajar o contratar en otro Estado miembro.

Para ello, Portugal programó 2,16 millones de euros para el período 2014-2020, lo que supone un 0,02 % del presupuesto total del FSE para dicho período (financiación nacional y de la UE), que es de 8 900 millones de euros.

¹⁶ Reglamento (UE) n.º 1304/2013.

Irlanda

Irlanda apoya a los solicitantes de empleo a través de ferias de empleo, la promoción de ofertas europeas en Jobsireland, el portal EURES y la página de Facebook de EURES. Los empresarios podían organizar ferias de empleo, publicar sus ofertas en Jobsireland y en el portal EURES, y recibieron apoyo en actos de contratación en el extranjero.

Para ello, Irlanda programó 2,7 millones de euros para el período 2014-2020, lo que supone un 0,28 % del presupuesto total del FSE para dicho período (financiación nacional y de la UE), situado en 948 millones de euros.

41. La movilidad de los trabajadores de la UE no se ha definido como una prioridad de inversión independiente¹⁷ en el diseño del FSE, ni se ha asignado de otro modo. En consecuencia, es imposible determinar los presupuestos reales del FSE asignados a acciones EURES o a la movilidad de los trabajadores en los 28 Estados miembros, lo que conlleva la imposibilidad de conocer qué financiación se ha utilizado para cada finalidad.

42. El Tribunal estudió los programas operativos del FSE para los Estados miembros visitados y no pudo determinar los importes asignados al apoyo a la movilidad de los trabajadores. De dicho examen y de las visitas realizadas por el Tribunal a los Estados miembros se estableció que la programación de acciones de movilidad laboral en virtud de FSE no constituyó una prioridad para ellos. En Rumanía se hizo hincapié en estimular la movilidad de retorno, ya que el constante flujo de salida de trabajadores del país ha provocado escasez en ámbitos clave de la economía (véase el **recuadro 7**).

¹⁷ «The analysis of the outcome of the negotiations concerning the Partnership Agreements and ESF Operational Programmes, for the programming period 2014-2020 (Análisis del resultado de las negociaciones relativas a los acuerdos de asociación y a los programas operativos del FSE para el período de programación 2014-2020)», Comisión Europea, septiembre de 2016.

Recuadro 7 - Respuesta a la movilidad de los trabajadores con financiación del FSE en los cinco Estados miembros visitados

Estado miembro visitado	¿Aborda el actual FSE la movilidad de los trabajadores dentro de la UE?
Alemania	No La financiación del FSE se centra en la integración de los jóvenes en el mercado laboral, en el desempleo de larga duración y en los migrantes.
Luxemburgo	No El FSE se dirigió a los desempleados mayores de 45 años y a la integración de los desempleados menores de 30 años en el mercado laboral.
Polonia	De manera limitada, por ejemplo, abonando una asignación de reubicación a los jóvenes que se trasladan a otro Estado miembro.
Rumanía	De manera limitada, para estimular la movilidad de retorno a Rumanía, facilitando préstamos individuales.
Reino Unido	No Se concede prioridad a aquellos grupos que deben hacer frente a desventajas en el mercado laboral, como los jóvenes, las personas con discapacidad y aquellos con bajos niveles de cualificación y competencias.

43. El Reglamento subyacente que define las normas horizontales para todos los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (Fondos EIE, que también incluye al FSE)¹⁸ destaca la necesidad de coordinación y complementariedad de los distintos Fondos EIE y de otros fondos de la UE. El Reglamento pertinente para el programa EaSI también exige que las actividades llevadas a cabo en virtud de dicho programa sean «coherentes y complementarias en relación con otras acciones de la Unión, como los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (FEIE)»¹⁹. No obstante, tal y como se recoge en la ***ilustración 6***,

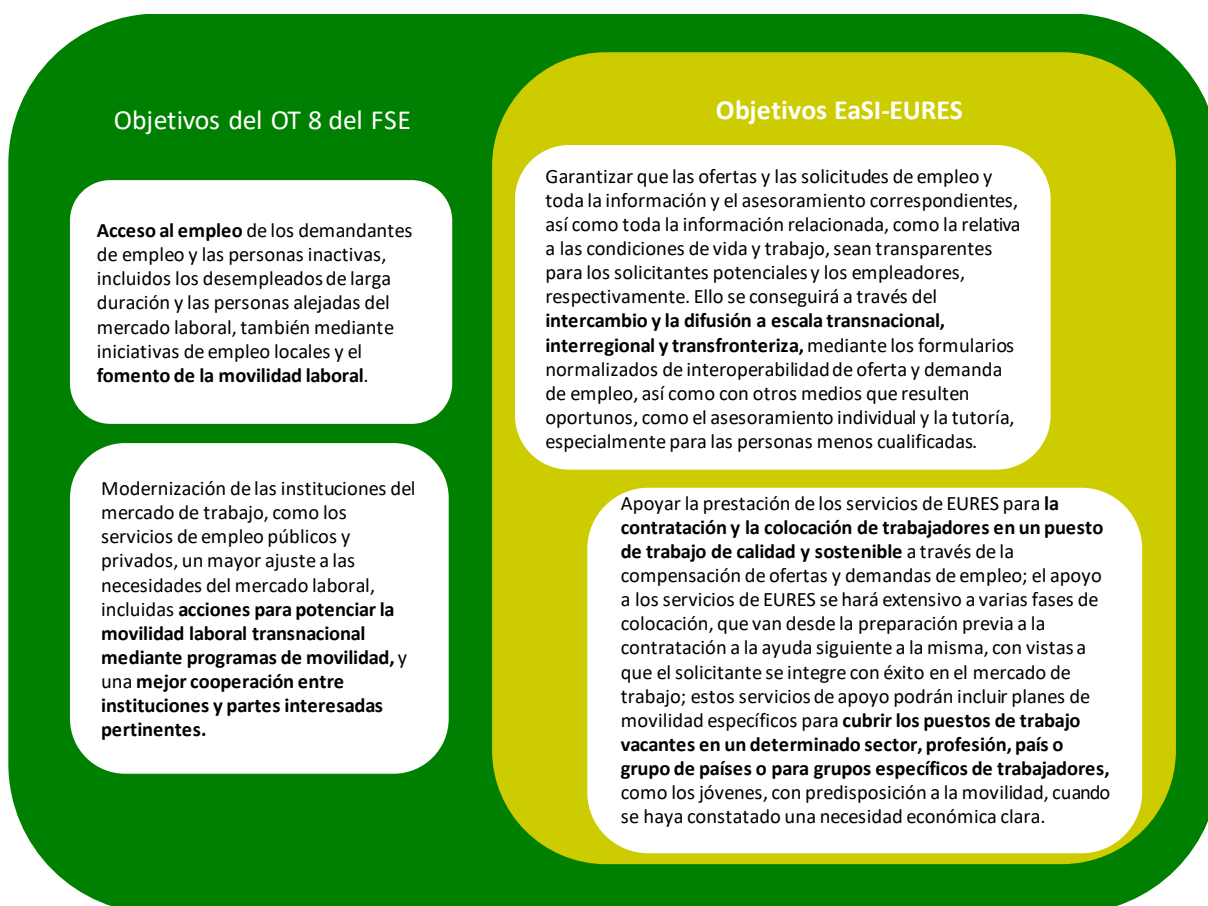
¹⁸ Reglamento (UE) n.º 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, por el que se establecen disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión, al Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, y por el que se establecen disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, y se deroga el Reglamento (CE) n.º 1083/2006 del Consejo (DO L 347 de 20.12.2013, p. 320).

¹⁹ Artículo 7 del Reglamento (UE) n.º 1296/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de diciembre de 2013, relativo a un Programa de la Unión Europea para el Empleo y la Innovación

tanto el programa EaSI como el FSE comprenden acciones similares que abordan objetivos comparables relacionados con la movilidad de los trabajadores. Ambos fondos tratan o pueden tratar la movilidad de los trabajadores a escala transnacional y prevén medidas específicas para promover la movilidad, como apoyar la cooperación de las instituciones pertinentes.

Social («EaSI») y por el que se modifica la Decisión n.º 283/2010/UE, por la que se establece un instrumento europeo de microfinanciación para el empleo y la inclusión social (DO L 347 de 20.12.2013, p. 238).

Ilustración 6 - Comparación de objetivos que se solapan del FSE y del programa EaSI en materia de movilidad de los trabajadores

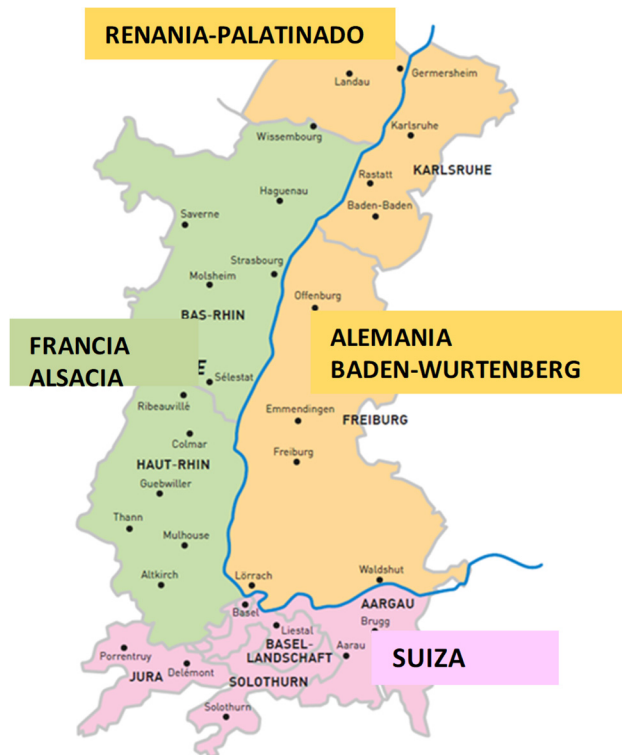


Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo.

Las asociaciones transfronterizas facilitan la movilidad de los trabajadores, pero existen deficiencias en el diseño de los proyectos de estas asociaciones y en la comunicación sobre su eficacia

44. Las asociaciones transfronterizas EaSI-EURES abordan la movilidad de los trabajadores. Estas asociaciones cuentan con socios de al menos dos Estados miembros participantes (o países asociados), por lo general los SPE nacionales, pero también con otros agentes, como organizaciones de empresarios, sindicatos u otras asociaciones regionales. En virtud del programa EaSI-EURES, las asociaciones transfronterizas pueden solicitar financiación anual de proyectos para sus actividades. El **recuadro 8** ofrece un ejemplo de un proyecto de asociación transfronteriza financiado en virtud de EaSI-EURES.

Recuadro 8 - El proyecto transfronterizo del Oberrhein: un ejemplo de cooperación duradera y satisfactoria



Fuente: <http://www.interreg-oberrhein.eu/ablage/>.

La asociación transfronteriza Oberrhein de EURES-T se creó en 1999 y comprende las regiones de Baden y Palatinado Sur (Alemania), Alsacia (Francia) y los cantones de Argovia, Basilea-Campiña, Basilea-Ciudad, Jura y Soleura (Suiza). Alrededor de 93 300 viajeros pendulares cruzan sus fronteras a diario, la segunda cifra más elevada de trabajadores transfronterizos en la UE.

La cooperación entre los servicios públicos de empleo, los sindicatos y las asociaciones de empresarios de los tres países hace posible que se facilite el empleo transfronterizo.

El proyecto de la asociación transfronteriza de Oberrhein que examinó el Tribunal fue financiado, en parte, en virtud de EaSI-EURES, y aborda ocho de los diez objetivos recogidos en la convocatoria de propuestas anual que publica la Comisión (para ser tenidos en cuenta, los proyectos deben abordar, como mínimo, cinco objetivos).

Objetivo 4 – Ventanilla única, es una medida de éxito en Oberrhein: hay tres consejeros EURES asignados al mismo, con los que se puede contactar por teléfono o por correo electrónico, y que ofrecen respuestas a las preguntas de los solicitantes de empleo. En 2016 se presentaron 2 271 peticiones a este servicio.

El *Objetivo 5* exige que las asociaciones transfronterizas elaboren y pongan en marcha servicios innovadores. En el caso de la asociación transfronteriza Oberrhein, esto adoptó la forma de apoyo al aprendizaje transfronterizo, especialmente para que los jóvenes solicitantes de empleo franceses realizaran su aprendizaje en empresas alemanas.

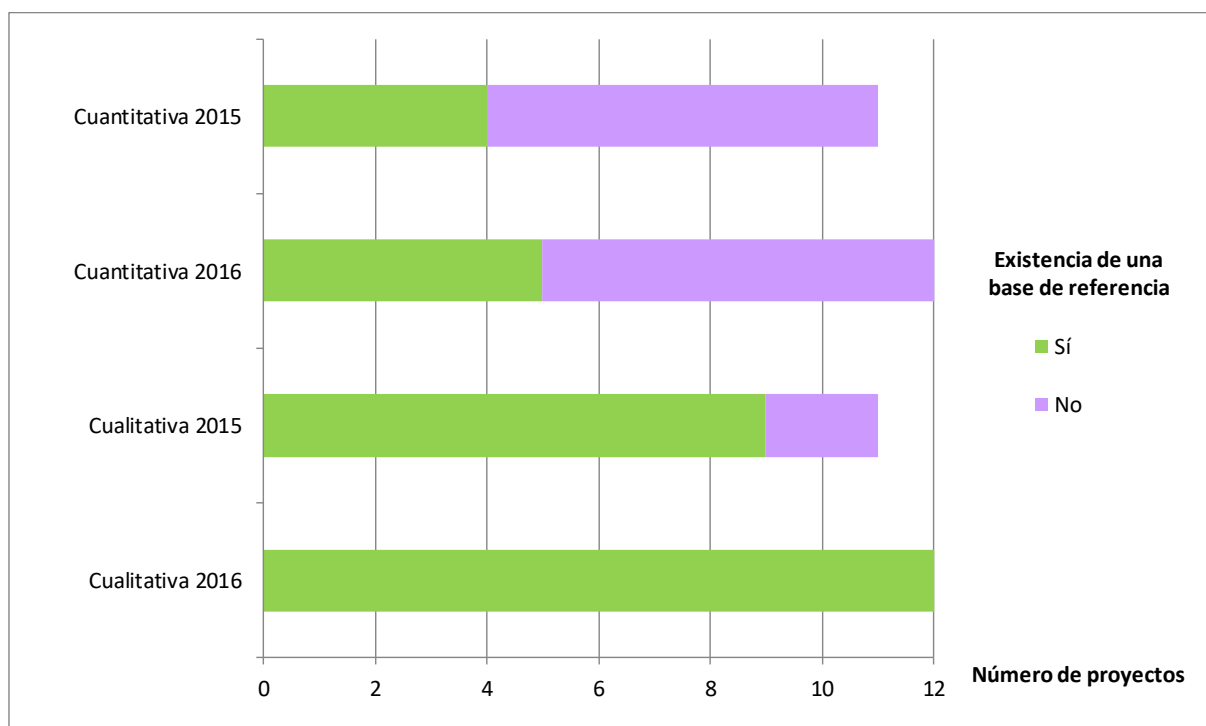
Pocos proyectos definen los resultados cuantitativos previstos en la fase de solicitud

45. El Tribunal examinó 23 proyectos de asociación transfronteriza (once de 2015 y doce de 2016²⁰). La evaluación del proyecto se recoge en el **anexo II**. El Tribunal constató que las actividades financiadas y aprobadas por la Comisión como parte de un proceso anual eran con frecuencia una repetición de las actividades del año anterior. Las actividades más comunes consistían en la organización de conferencias y ferias de empleo, talleres, cursos de escritura de curriculum vitae o formación lingüística. Otras soluciones más innovadoras comprendían el uso de medios de comunicación social (Facebook, LinkedIn, Twitter) o la creación de contactos con universidades. Rara vez se programan estas soluciones innovadoras.

46. El Tribunal constató que 21 solicitudes de proyectos incluían una descripción cualitativa de su situación, como una descripción de los flujos de movilidad y de los motivos subyacentes a la movilidad transfronteriza en la región. Sin embargo, solo nueve proyectos habían definido una base de referencia cuantitativa, ofreciendo las cifras con las cuales medir los avances (**ilustración 7**). Otros cuatro proyectos de cada año ofrecían estadísticas que podían haberse utilizado como base de referencia cuantitativa con arreglo a la cual medir los progresos, pero no se usaron con este fin.

²⁰ La financiación para estos proyectos de asociación transfronteriza examinados ascendió a 3,5 millones de euros en 2015 y a 4,4 millones de euros en 2016.

Ilustración 7 - Existencia de bases de referencia con arreglo a las que medir los progresos



Nota: Una **base de referencia cuantitativa** es una situación con respecto a la cual se pueden medir los resultados de un proyecto.

Una **base de referencia cualitativa** ofrece únicamente una descripción de la situación transfronteriza, pero no se puede utilizar para medir los progresos.

Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo.

47. El convenio de subvención para los proyectos exige la recogida y presentación de información en relación con la realización y los resultados de las acciones. Pese a ello, el examen del Tribunal constató que solo 16 de los 23 proyectos seleccionados habían definido metas de realización (por ejemplo, el número de participantes en ferias de empleo organizadas por el proyecto de asociación transfronteriza) y únicamente nueve proyectos habían definido resultados (por lo general, el número de colocaciones previstas). En el caso de algunos proyectos, no existía un vínculo directo entre realización y resultados, ya que se fijaron metas de realización pero no se definieron los resultados previstos. Sin embargo, entre 2015 y 2016, el Tribunal constató una mejora a la hora de fijar metas de resultados, dado que en 2015, solo el 18 % de los proyectos incluía una meta de resultados, pero en 2016 este porcentaje había aumentado hasta el 58 %.

48. El **recuadro 9** recoge las distintas prácticas en el marco de los proyectos que evaluó el Tribunal en cuanto a diseño y seguimiento del rendimiento.

Recuadro 9 - Buenas y malas prácticas en los 23 proyectos de asociación transfronteriza EURES

De una mala práctica...

La mayoría de los proyectos solo definen realizaciones. Por ejemplo, EURADRIA, un proyecto de cooperación transfronteriza entre Italia, Eslovenia y Croacia, no fijó ninguna base de referencia cuantitativa (estado actual), no ofreció una meta para los resultados (por ejemplo, colocaciones) ni midió los resultados del proyecto (colocaciones, empleos encontrados). Sin embargo, el proyecto ofrecía cifras sobre realizaciones, como el número de participantes en conferencias o talleres.

... a una buena

Algunos proyectos de cooperación transfronteriza de menor entidad —por ejemplo, entre Dinamarca y Suecia (Oresund)— definen acciones más específicas y pueden ofrecer cifras sobre bases de referencia, metas y resultados del proyecto o sobre el número de colocaciones.

El sistema de seguimiento del proyecto EaSI no permite agregar resultados reales de los proyectos de asociación transfronteriza a escala de programas

49. La Comisión lleva a cabo un seguimiento de las actividades de los proyectos de asociación transfronteriza mediante una plantilla normalizada de comunicación, que debe completar el coordinador de cada uno de los proyectos. El informe contiene una sección cualitativa y otra cuantitativa. La parte cuantitativa no recoge realizaciones ni resultados pertinentes a la movilidad de los trabajadores. Muchos coordinadores de proyecto utilizan la parte cualitativa del informe para explicar las realizaciones y, a veces, los resultados, pero, dado que dicha explicación no constituye un requisito, falta coherencia y consistencia, lo que dificulta la agregación de realizaciones y resultados.

50. En 2016, la Comisión introdujo una plantilla de comunicación adicional para los proyectos de asociación transfronteriza. La nueva plantilla exige datos que, tal y como constató el Tribunal en los proyectos visitados, no era posible recuperar debido a las clasificaciones estadísticas recientemente solicitadas. Asimismo, algunos de los datos adicionales solicitados en la nueva plantilla no provienen del propio proyecto de asociación

transfronteriza, sino del cuestionario mensual que la Comisión envía a todos los consejeros EURES de la UE. Esto reduce la fiabilidad de la comunicación en el caso de los proyectos individuales, ya que los datos no tiene su origen en las actividades del proyecto. En general, las medidas adoptadas para mejorar el seguimiento *ex post* requieren más ajustes.

La Comisión quiere convertir el portal de la movilidad profesional EURES en una verdadera herramienta europea de colocación y contratación, pero esto puede ser complicado de conseguir

51. El portal EURES permite a los solicitantes de empleo encontrar información sobre mercados de trabajo en otros Estados miembros y acceder a las ofertas de empleo de todos los países de la UE y la AELC a través del portal de la movilidad profesional EURES. Asimismo, también permite que los empresarios publiquen sus ofertas para solicitantes de empleo de otros países. La Comisión se encarga de mantener el portal²¹.

La cobertura de las oportunidades de empleo disponibles a través del portal de la movilidad profesional EURES es baja

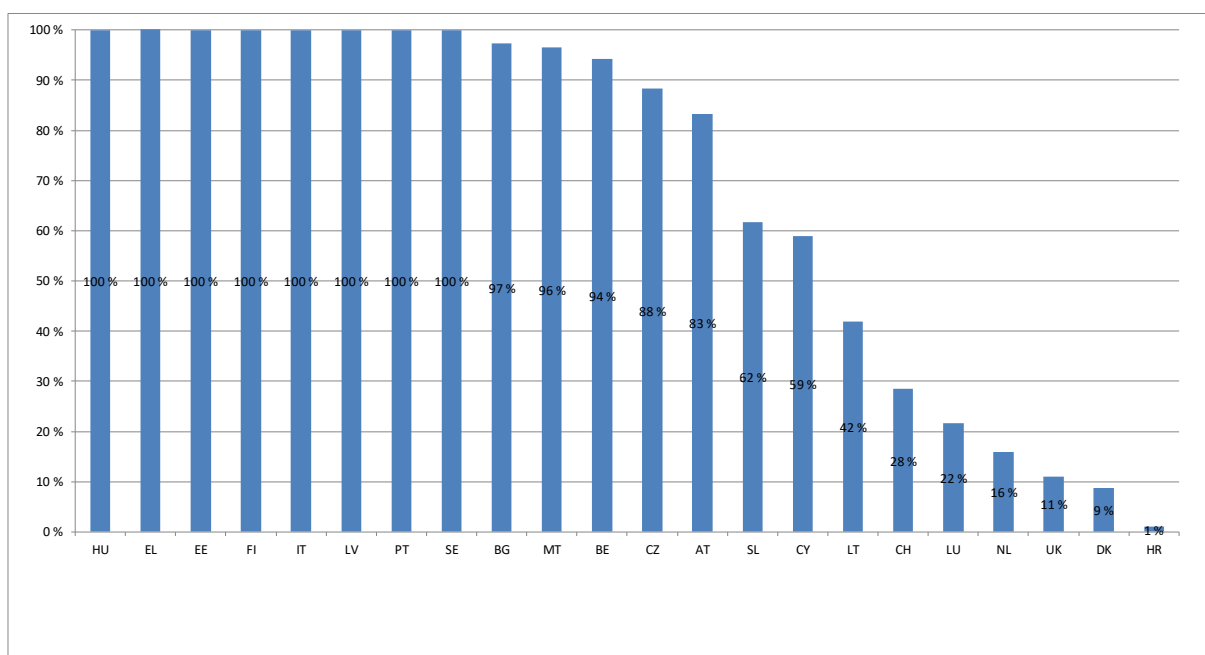
52. Con su propuesta de reforma para EURES en 2016 —Reglamento (UE) 2016/589—, la Comisión declaró que «a efectos de fomentar la libre circulación de trabajadores, todas las ofertas de empleo que publiquen los SPE y otros miembros de EURES [...] deben publicarse en el portal EURES». Una de las principales limitaciones de EURES identificadas por la Comisión en 2014 fue el conjunto incompleto de ofertas de empleo accesibles a escala de la UE.

53. Los datos de encuestas facilitados por las Oficinas Nacionales de Coordinación indican que, en once Estados miembros, más del 90 % de las ofertas de los SPE también se publicaron en el portal de la movilidad profesional EURES en 2016. Por el contrario, como puede verse en la **ilustración 8**, cinco Estados miembros publicaron menos del 20 %. En

²¹ El coste del desarrollo del portal para cubrir las vacantes de empleo ascendió a cinco millones de euros en 2016.

conjunto, una significativa proporción de las ofertas de empleo de los SPE nacionales no se publican en el portal EURES.

Ilustración 8 - Porcentaje de ofertas de empleo de los SPE nacionales publicadas en el portal EURES en 2016

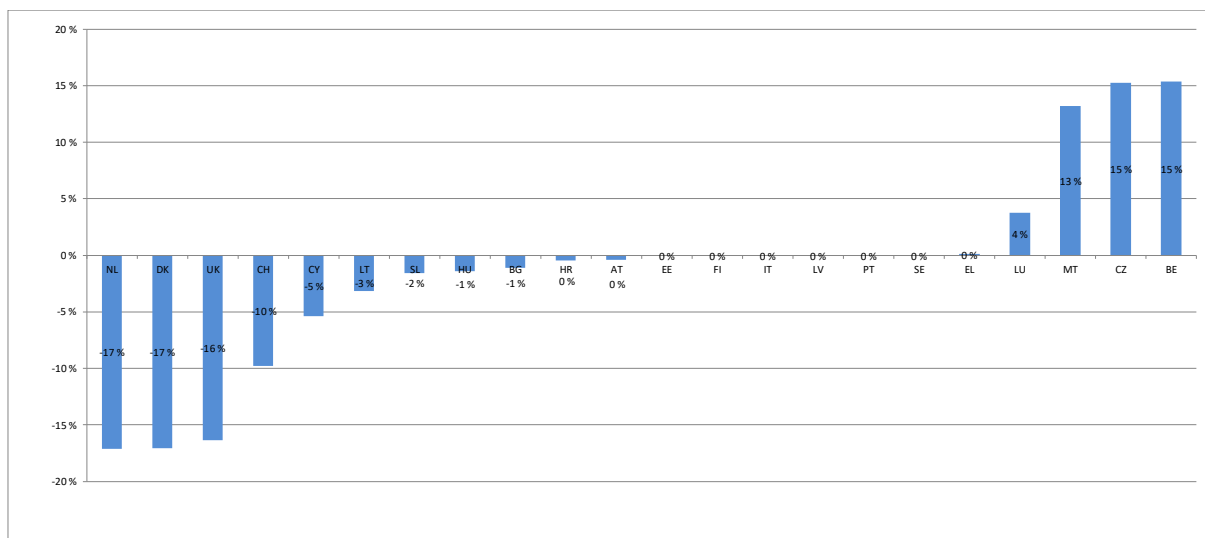


Nota: Los datos proceden de las ONC de los Estados miembros que respondieron a nuestra encuesta. No hay datos disponibles de España, Irlanda, Polonia y Rumanía. Algunas ONC señalaron problemas técnicos, como las entradas duplicadas de ofertas de empleo en las bases de datos nacionales, como cuando una plaza vacantes se publica en varios anuncios. Esto puede afectar a la fiabilidad de los datos declarados.

Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo.

54. El Tribunal analizó los datos proporcionados por las ONC para comparar el porcentaje de ofertas de empleo de los SPE nacionales publicadas en EURES entre 2015 y 2016. En trece Estados miembros, el porcentaje era igual o había aumentado, pero en nueve Estados miembros, había disminuido. A partir de los datos recogidos en la **ilustración 9** se puede calcular que, en general, se produjo una reducción del 15 % entre 2015 y 2016 en el porcentaje de ofertas de empleo de los SPE publicadas en el portal de la movilidad profesional EURES.

Ilustración 9 - Cambio en el porcentaje de ofertas de empleo de los SPE nacionales publicadas en portal EURES entre 2015 y 2016



Nota: Los datos proceden de las ONC de los Estados miembros que respondieron a nuestra encuesta. No hay datos disponibles de España, Irlanda, Polonia y Rumanía. Algunas ONC señalaron problemas técnicos, como las entradas duplicadas de ofertas de empleo en las bases de datos nacionales, como cuando una plaza vacantes se publica en varios anuncios. Esto puede afectar a la fiabilidad de los datos declarados.

Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo.

55. El Reglamento (UE) 2016/589 también permitía a los Estados miembros ofrecer a los empresarios la posibilidad de no publicar una oferta de empleo en el portal de la movilidad profesional EURES, «al término de una evaluación objetiva por su parte de los requisitos necesarios para el trabajo en cuestión, y concretamente de las capacidades y competencias específicas requeridas para el adecuado desempeño de las funciones que este exija, a partir de la cual el empresario justifique la no publicación de la oferta de empleo únicamente por tales motivos». En los Estados miembros visitados por el Tribunal, esto explica en gran medida por qué el número de ofertas de empleo publicadas en EURES es significativamente inferior al que publican los portales de empleo de los SPE nacionales. Los empresarios pueden simplemente no publicar sus ofertas en EURES, sin que se les exija ninguna justificación adicional.

56. Pero, aunque los SPE publicaran en el portal de la movilidad profesional EURES todas las ofertas de empleo que incluyen sus bases de datos nacionales específicas, esto aún representaría solo una pequeña parte de todas las ofertas del mercado laboral. En

Luxemburgo, por ejemplo, las ofertas recogidas en la base de datos del SPE nacional representan únicamente el 18 % de todas las contrataciones anuales del mercado de trabajo. Las ofertas de empresarios luxemburgueses publicadas en el portal de empleo EURES solo suponen el 4 % de estas contrataciones anuales.

57. En una encuesta reciente²², de aquellos que utilizan al menos uno de los once sitios web de competencias y empleo para ciudadanos, solo el 36 % de los usuarios declararon que, muy probablemente, usarían EURES para buscar trabajo en otro país. Además de esta información de retorno procedente de los usuarios finales, 10 de las 27 ONC que respondieron a la encuesta del Tribunal consideran que EURES es menos eficaz que su sistema de SPE como portal de colocaciones para solicitantes de empleo o como portal de empleo para empresarios.

La información que se facilita a los solicitantes de empleo sobre las ofertas publicadas contiene lagunas

58. El Tribunal intentó comprender las dificultades prácticas a las que se enfrentan los solicitantes de empleo cuando utilizan el portal EURES, y analizó los anuncios de ofertas por medio de determinadas referencias que consideró útil en cualquier búsqueda de empleo. El Tribunal eligió dos profesiones: «Ingeniero eléctrico/electrónico» y «Trabajador sanitario». En total, se seleccionaron aleatoriamente para su examen 50 ofertas publicadas en EURES en nueve países para cada una de las profesiones. El examen reveló que aún existe un importante margen de mejora de la información a disposición de los solicitantes de empleo. Por ejemplo, 39 de las ofertas no mencionaban un plazo de solicitud, 28 de las mismas no ofrecían información sobre el nivel educativo exigido, 26 no definían el nivel de cualificación necesario para el puesto, 44 de las vacantes ni siquiera mencionaban la fecha de comienzo del trabajo publicado, 33 no ofrecían datos sobre las horas de trabajo semanales y 35 no incluían información sobre el salario.

²² «Study on Impact of Branding for EU services for Skills and Qualifications (Estudio sobre el impacto de marca para los servicios de la UE de habilidades y cualificaciones)» informe final, 17 de marzo de 2017.

El seguimiento de las colocaciones conseguidas a través de la red EURES no es fiable, aunque este sí es un indicador de rendimiento clave para EaSI

59. La medición de las colocaciones conseguidas a través del uso de la red EaSI-EURES constituye una medida de su eficacia. Según la Comisión, en el año 2016, el apoyo de los consejeros EURES logró 28 934 colocaciones. Esta cifra supone que el 3,7 % de los contactos entre un solicitante de empleo y un consejero EURES ha tenido como resultado una colocación.

60. La Comisión recopila estos datos dirigiéndose directamente a los consejeros EURES mediante una encuesta mensual. Hay problemas en cuanto a la exactitud de los datos: de media, lo devuelven el 60 % de los consejeros, y su respuesta se basa en estimaciones individuales, que no se corroboraron posteriormente. En las entrevistas que realizó el Tribunal a las ONC durante las visitas, con frecuencia no pudieron validar las cifras que utiliza la Comisión en los documentos de seguimiento a disposición del público. Con el fin de recabar datos más fiables para medir el rendimiento de las actividades EaSI-EURES, la reforma de EURES en 2016 también exigía a la Comisión que propusiera especificaciones pormenorizadas para la recogida y el análisis de datos a fin de realizar un seguimiento de la red EURES y evaluar su funcionamiento²³.

61. Cuando el Tribunal encuestó a las ONC, solo tres de las 27 que respondieron afirmaron que podían medir las colocaciones. Las dos principales dificultades para ello son:

- los empresarios pueden retirar las ofertas sin notificarlo si el puesto queda cubierto por un solicitante de empleo «EURES» (21 Estados miembros realizaron esta afirmación);
- no se realiza un seguimiento sistemático de las ofertas publicadas en EURES (por ejemplo, las vacantes se cierran transcurrido un plazo determinado) (16 Estados miembros realizaron esta afirmación).

²³ Artículo 32 del Reglamento (UE) 2016/589.

Las ONC del Reino Unido y de Alemania ya no miden dicho indicador respecto de sus propias bases de datos de vacantes, sino que prefieren medir la eficacia con arreglo a un indicador de resultados, como la tasa de desempleo. La Comisión está revisando en la actualidad el sistema de medición del rendimiento de EURES, incluidos sus indicadores de rendimiento, pero tiene intención de mantener el indicador relativo a las colocaciones. Para que este sea fiable, es necesario que supere los desafíos mencionados anteriormente.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

62. En términos generales, el Tribunal llega a la conclusión de que la Comisión Europea ha implantado varias herramientas para garantizar la libre circulación de trabajadores. No obstante, estas son susceptibles de mejora. Asimismo, no es posible identificar las acciones financiadas por la UE que facilitan la movilidad de los trabajadores en virtud del FSE, ni realizar un seguimiento adecuado de su eficacia en lo que respecta al programa EaSI.

63. La Comisión ofrece una serie de herramientas para informar a los trabajadores sobre sus derechos. No obstante, no se conoce el grado de conocimiento de estas herramientas por parte de los ciudadanos. Los trabajadores pueden denunciar casos de discriminación contra la libertad de circulación a través de numerosos canales, pero no existe una imagen completa de dichos casos. Persisten otras restricciones a la libre circulación, a pesar de las medidas adoptadas por la Comisión (véanse los **apartados 14 a 28**).

64. La Encuesta de Población Activa (EPA) es el principal instrumento de la Comisión para recopilar datos sobre la movilidad de los trabajadores, pero no ofrece una imagen completa de flujos y pautas de movilidad laboral. Los Estados miembros disponen de mejor información, pero aún se está trabajando en la recogida de datos comparables a nivel europeo, con el fin de promover la movilidad de los trabajadores (véanse los **apartados 29 a 34**).

65. La financiación de la UE puede apoyar la movilidad de los trabajadores mediante el FSE y el programa EaSI. La similitud entre los respectivos objetivos hace que la complementariedad entre ellos sea difícil. La Comisión no conoce el modo en que todos los Estados miembros utilizan el FSE para apoyar la movilidad laboral. El marco de seguimiento del programa EaSI presenta varias insuficiencias. La financiación utilizada en el marco del

programa EaSI ha tenido poca incidencia en términos de colocaciones registradas en comparación con el número de trabajadores móviles (véanse los **apartados 35 a 50**).

66. El portal EURES solo se convertirá en una verdadera herramienta de colocación europea si se abordan deficiencias como el bajo porcentaje de ofertas publicadas en el mismo (véanse los **apartados 51 a 60**).

67. El Tribunal, por tanto, formula las siguientes recomendaciones:

Recomendación 1 - Medir el conocimiento entre los ciudadanos de la UE de las herramientas existentes para facilitar información sobre la libre circulación de trabajadores y denunciar discriminación

- a) La Comisión debería calibrar los niveles de conocimiento que tienen los ciudadanos con respecto a EURES, TU EUROPA y SOLVIT.
- b) Una vez que se conozcan los niveles de sensibilización, la Comisión y los Estados miembros deberían utilizar estos datos para llevar a cabo una orientación eficaz y promover estas herramientas.

Fecha objetivo de aplicación: julio de 2018.

Recomendación 2 - Utilizar mejor la información disponible para identificar los tipos de discriminación contra la libre circulación

La Comisión debería hacer un mayor uso de los datos disponibles en los Estados miembros para indicar mejor los ámbitos de discriminación y el modo en que estos varían en los distintos Estados miembros. Dicha información permitiría orientar mejor las acciones destinadas a abordar la discriminación.

Fecha prevista de aplicación: diciembre de 2018.

Recomendación 3 - Mejorar la recopilación y uso de los datos relativos a pautas y flujos de movilidad de los trabajadores y a los desequilibrios del mercado laboral

La Comisión debería, junto con los Estados miembros, mejorar la recogida de datos sobre la movilidad de los trabajadores y su comparabilidad, en particular, la composición de los trabajadores que se trasladan, y el potencial que tiene la movilidad laboral para dar respuesta a los desequilibrios del mercado de trabajo.

A continuación, estos análisis deberían acarrear intervenciones específicas para abordar las competencias y los desequilibrios del mercado laboral. Esto debería desarrollarse a tiempo para el próximo período de programación, de modo que los Estados miembros puedan utilizarlo en su decisión de asignación de financiación a programas europeos, como el FSE.

Fecha prevista de aplicación: marzo de 2020.

Recomendación 4 - Mejorar el diseño de la financiación de la UE para abordar la movilidad de los trabajadores

En la actualidad, el FSE y el programa EaSI tratan específicamente la movilidad de los trabajadores. La Comisión debería evaluar el modo de mejorar el diseño de la financiación de la UE para garantizar la complementariedad y realizar un mejor seguimiento del rendimiento de la financiación de la Unión.

Fecha prevista de aplicación: marzo de 2020 (en el contexto del nuevo Marco Financiero Plurianual).

Recomendación 5 - Mejorar el seguimiento de la eficacia de EaSI-EURES, en particular en lo relativo a las colocaciones

- a) La Comisión debería ajustar su marco de seguimiento para los proyectos de asociación transfronteriza EaSI-EURES, a fin de que, en la fase de solicitud, exista un vínculo claro entre metas, realizaciones y resultados, lo cual mejorará la notificación del seguimiento

al final del proyecto y la agregación de los resultados de la asociación transfronteriza a nivel de programa.

- b) La Comisión debería mejorar el sistema de medición del rendimiento de EaSI-EURES, facilitando a los Estados miembros especificaciones pormenorizadas para la recogida y análisis de datos, sobre la base de los cuales los Estados miembros deberían asegurar la recopilación de datos fiables sobre las actividades EURES, en especial en lo que respecta a las colocaciones.

Fecha prevista de aplicación: julio de 2018.

Recomendación 6 - Dar respuesta a las limitaciones del portal de la movilidad profesional EURES

Los Estados miembros deberían abordar las actuales limitaciones del portal de la movilidad profesional EURES, para convertirlo en una verdadera herramienta europea de colocación y contratación para 2018. Esto puede lograrse:

- a) garantizando que un mayor porcentaje de ofertas de los SPE se publican en EURES, lo que implica que los Estados miembros deben tratar con arreglo a qué condiciones los empresarios pueden decidir no publicar sus ofertas en EURES;
- b) mejorar la calidad de los anuncios de ofertas de empleo, lo que implica que los SPE de los Estados miembros deberían garantizar que solo se publican en el portal de empleo EURES aquellos anuncios de vacantes con información de buena calidad, por ejemplo, el plazo de solicitud, el tipo de puesto que se ofrece, detalles sobre el salario y el lugar de trabajo. La inclusión de dicha información logrará mejores resultados para los solicitantes de empleo y los empresarios.

Fecha prevista de aplicación: julio de 2019.

El presente informe ha sido aprobado por la Sala II, presidida por Iliana Ivanova, Miembro del Tribunal, en Luxemburgo en su reunión del día 24 de enero de 2018.

Por el Tribunal de Cuentas Europeo

Klaus-Heiner Lehne

Presidente

ANEXO I

Síntesis de la evaluación realizada por el Tribunal de las acciones emprendidas por la Comisión en relación con los obstáculos que afectan a la movilidad de los trabajadores

Obstáculos	Responsabilidades	¿Ha emprendido acciones la Comisión?	Elementos principales de la acción de la Comisión	¿Se ha abordado de manera eficaz el obstáculo que lastra la movilidad laboral desde la perspectiva de los trabajadores?	Explicación de la evaluación del Tribunal
Falta de información sobre los derechos legales a la libre circulación de los trabajadores	Comisión Europea	Sí	La Comisión ha creado: TU EUROPA EURES SOLVIT	Sí ¹	TU EUROPA y EURES proporcionan una buena base para obtener información sobre derechos individuales y mercados de trabajo nacionales. SOLVIT constituye un sólido sistema para presentar quejas por trato injusto por parte de las administraciones nacionales y TU EUROPA - ASESORAMIENTO ofrece la posibilidad de ponerse en contacto con un experto jurista.

Obstáculos	Responsabilidades	¿Ha emprendido acciones la Comisión?	Elementos principales de la acción de la Comisión	¿Se ha abordado de manera eficaz el obstáculo que lastra la movilidad laboral desde la perspectiva de los trabajadores?	Explicación de la evaluación del Tribunal
<p>Falta de información suficiente sobre oportunidades laborales</p>	<p>Comisión Europea y Estados miembros</p>	<p>S</p>	<p>La Comisión, junto con los SPE nacionales, se encarga de administrar el portal de la movilidad profesional EURES.</p> <p>El 13 de diciembre de 2016, la Comisión presentó una propuesta de Reglamento al Parlamento Europeo y al Consejo para modificar las normas de la UE sobre la coordinación en materia de seguridad social. El objetivo es modernizar las normas actuales para garantizar que son justas, claras y más fáciles de aplicar, ofreciendo de este modo más transparencia y claridad jurídica en varios ámbitos de la coordinación en materia de seguridad social. La propuesta de la Comisión ha</p>	<p>No se ha abordado por completo</p>	<p>El portal de la movilidad profesional EURES sigue siendo un conjunto incompleto de ofertas, porque no recoge todas las vacantes a las que se accede en los SPE nacionales.</p> <p>Las ofertas de EURES recuperadas de los SPE nacionales son a menudo incompletas, lo que tiene un valor limitado para aquellos trabajadores interesados en trabajar en el extranjero.</p>

Obstáculos	Responsabilidades	¿Ha emprendido acciones la Comisión?	Elementos principales de la acción de la Comisión	¿Se ha abordado de manera eficaz el obstáculo que lastra la movilidad laboral desde la perspectiva de los trabajadores?	Explicación de la evaluación del Tribunal
			pasado al Parlamento Europeo y al Consejo para su debate.		
Diferencias en la seguridad social	Comisión Europea y Estados miembros	S	<p>El Reglamento (CE) n.º 883/2004 y su Reglamento de ejecución abordan los siguientes aspectos clave:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la ampliación de los ámbitos de la seguridad social cubiertos por el Reglamento para incluir los regímenes de prejubilación obligatoria; • el refuerzo del principio general de igualdad de trato y del principio de exportabilidad de las prestaciones; 	No se ha abordado por completo	Los Estados miembros hacen actualmente más hincapié en formas complementarias de ingresos de jubilación, que complementen a los sistemas básicos de jubilación nacionales. La Directiva 98/49/CE, relativa a la protección de los derechos de pensión complementaria de los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia, no incluye la «portabilidad» de las pensiones complementarias, esto es, la capacidad de transferir dichos derechos de pensión al trasladarse a un Estado miembro diferente (lo que, no obstante, sí es

Obstáculos	Responsabilidades	¿Ha emprendido acciones la Comisión?	Elementos principales de la acción de la Comisión	¿Se ha abordado de manera eficaz el obstáculo que lastra la movilidad laboral desde la perspectiva de los trabajadores?	Explicación de la evaluación del Tribunal
			<ul style="list-style-type: none"> la introducción del principio de buena administración: las instituciones de los Estados miembros están obligadas a cooperar entre sí y a prestar asistencia mutua en beneficio de los ciudadanos; el establecimiento de un sistema especial (el intercambio electrónico de información sobre seguridad social, EESSI) que permita el intercambio electrónico y seguro de los datos entre los organismos nacionales; en julio de 2017, la Comisión Europea puso en marcha el software para este 		<p>posible en los sistemas de jubilación nacionales).</p> <p>La falta de portabilidad puede actuar como un importante desincentivo para la movilidad de los trabajadores.</p> <p>La reciente Directiva 2014/50/UE tiene como finalidad abordar esta cuestión. Comprende los requisitos mínimos para reforzar la movilidad de los trabajadores entre Estados miembros mediante la mejora de la adquisición y el mantenimiento de los derechos complementarios de pensión. Se espera que los Estados miembros traspongan dicha Directiva su legislación nacional antes de mayo de 2018.</p>

Obstáculos	Responsabilidades	¿Ha emprendido acciones la Comisión?	Elementos principales de la acción de la Comisión	¿Se ha abordado de manera eficaz el obstáculo que lastra la movilidad laboral desde la perspectiva de los trabajadores?	Explicación de la evaluación del Tribunal
			<p>intercambio electrónico. Los Estados miembros disponen ahora de dos años para conectar sus sistemas nacionales y habilitar el intercambio electrónico completo de los datos a efectos de la coordinación de los sistemas de la seguridad social.</p> <p>La Directiva 2014/50/UE, relativa a la adquisición y el mantenimiento de los derechos complementarios de pensión, fue aprobada el 16 de abril de 2014. Establece requisitos mínimos para la protección de los derechos de pensión de los trabajadores móviles.</p>		

Obstáculos	Responsabilidades	¿Ha emprendido acciones la Comisión?	Elementos principales de la acción de la Comisión	¿Se ha abordado de manera eficaz el obstáculo que lastra la movilidad laboral desde la perspectiva de los trabajadores?	Explicación de la evaluación del Tribunal
			La Comisión propuso en diciembre de 2016, como parte de su paquete de movilidad laboral, una revisión del Reglamento (CE) n.º 883/2004 y del Reglamento de ejecución (CE) n.º 987/2009. La revisión se centra en vincular de manera más estrecha el pago de prestaciones al Estado miembro que recauda las cotizaciones a la seguridad social, haciendo así que el sistema sea más justo y equitativo.		
Reconocimiento de los títulos profesionales y académicos	Comisión Europea y Estados miembros	S	Reconocimiento automático de los títulos universitarios Establecimiento de un marco europeo para las profesiones reguladas	S Reconocimiento de las cualificaciones en las	El informe de 2016 sobre la movilidad laboral establece que el reconocimiento de los títulos profesionales sigue siendo un importante obstáculo a la movilidad.

Obstáculos	Responsabilidades	¿Ha emprendido acciones la Comisión?	Elementos principales de la acción de la Comisión	¿Se ha abordado de manera eficaz el obstáculo que lastra la movilidad laboral desde la perspectiva de los trabajadores?	Explicación de la evaluación del Tribunal
			<p>La tarjeta profesional europea es una nueva herramienta para facilitar el reconocimiento, que está disponible desde el 18 de enero de 2016. A 30 de junio de 2017, la aplicación de esta herramienta por parte de la primera oleada de profesiones fue la siguiente: 3 239 solicitudes de tarjetas registradas y 1 390 tarjetas profesionales europeas expedidas.</p>	<p>profesiones reguladas</p> <p>No se ha abordado por completo en el caso del reconocimiento de las</p>	<p>La Comisión ha creado una base de datos con las profesiones reguladas de los Estados miembros y las autoridades competentes del reconocimiento de las cualificaciones y títulos para acceder a las mismas, y la fiscalización reveló que, si se aplica correctamente, el reconocimiento de los títulos de profesiones reguladas funciona bien, con un elevado índice de recepción positiva de las solicitudes presentadas.</p> <p>La tarjeta profesional europea puede extenderse a otras profesiones móviles que cumplan los criterios que establece la Directiva sobre las cualificaciones profesionales. Sin embargo, no se ha fijado fecha para dicha ampliación, que</p>

Obstáculos	Responsabilidades	¿Ha emprendido acciones la Comisión?	Elementos principales de la acción de la Comisión	¿Se ha abordado de manera eficaz el obstáculo que lastra la movilidad laboral desde la perspectiva de los trabajadores?	Explicación de la evaluación del Tribunal
				<p>cualificaciones profesionales</p>	<p>será tomada en consideración tras acumular más experiencia práctica con su funcionamiento y se supeditará a las consultas con todas las partes interesadas, incluidas las autoridades de los Estados miembros. La Comisión está evaluando en la actualidad la experiencia del primer año de funcionamiento de la tarjeta profesional europea.</p>

¹ Dado que no se ha calibrado el conocimiento general de la existencia de estos sistemas, no es posible establecer si todos los trabajadores interesados en trabajar en otro Estado miembro conocen estas herramientas.

ANEXO II**Síntesis de la evaluación realizada por el Tribunal de 23 proyectos de asociación transfronteriza EaSI--EURES examinados**

Nombre del proyecto	Estados miembros participantes	Subvención (máxima) de la UE concedida	Porcentaje de ejecución	Objetivos	Base de referencia		Metas		Seguimiento	
					Cualitativo	Cuantitativo	Realización	Efecto	Realización	Efecto
2015/0062 EURADRIA 2015	IT, SI, HR	193 159,97	82,95 %	12345789	Sí	No*	Sí	No	Sí	No
2015/0272 EURADRIA 2016	IT, SI	198 014,90	76,23 %	123467	Sí	No*	Sí	No	Sí	No
VS/2015/0096 Northern Ireland/ Rep of Ireland 2015	IE, UK	220 663,32	82,46 %	1235789	Sí	No*	Sí	No	No	No
VS/2015/0283 Northern Ireland/Rep of Ireland 2016	IE, UK	221 283,35	86,01 %	12345689	Sí	No*	Sí	Sí	No	No
VS/2015/0065 Galicia-North Portugal 2015	ES, PT	205 581,27	65,69 %	124578	Sí	No*	No	No	Sí	Sí
VS/2015/0279 Galicia-North Portugal 2016	ES, PT	233 254,30	69,11 %	1234567810	Sí	No*	No	Sí	Sí	No
VS/2015/0066 Bayern-Tschechien 2015	DE, CZ	335 107,34	68,98 %	123478	Sí	Sí	Sí	No	Sí	No
VS/2015/0284 Bayern-Tschechien 2016	DE, CZ	708 075,60	82,95 %	123478	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
VS/2015/0072 Oberrhein 2015	DE, FR, (SW)	485 053,56	76,22 %	123478	Sí	No	No	No	Sí	Sí
VS/2015/0314 Oberrhein 2016	DE, FR, (SW)	460 806,23	91,20 %	12345678	Sí	No	No	Sí	Sí	No
VS/2015/0068 Oresund 2015	DK, SE	198 172,19	84,70 %	123489	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
VS/2015/0278 Oresund 2016	DK, SE	195 512,96	80,97 %	1234569	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
VS/2015/0082 Scheldemond 2015	NL, BE	213 504,91	71,24 %	123678	No	Sí	Sí	No	Sí	Sí
VS/2015/0285 Scheldemond 2016	NL, BE	214 281,46	77,29 %	123456789	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí
VS/2015/0084 ERW-ERMN-EMR 2015	DE, BE, NL	617 629,20	87,99 %	1234578	Sí	No	Sí	No	Sí	Sí
VS/2015/00281 ERW-ERMN-EMR 2016	DE, BE, NL	671 117,63	72,60 %	123456789	Sí	No	Sí	No	Sí	Sí
VS/2015/0095 Triregio 2015	DE, CZ, PL	216 130,78	85,32 %	12345789	Sí	No*	Sí	No	Sí	No
VS/2015/0266 Triregio 2016	DE, CZ, PL	261 093,85	77,22 %	1234568910	Sí	No*	Sí	No	Sí	Sí
VS/2015/0101 Grande Region 2015	FR, BE, DE, LU	600 000	100,00 %	123478	Sí	Sí	No	No	Sí	Sí
VS/2015/0277 Grande Region 2016	FR, BE, DE, LU	646 242,28	97,87 %	123456789	Sí	Sí	No	No	Sí	No
VS/2015/0111 Pannonia 2015	HU, AT	254 188,53	86,23 %	123458	No	No	Sí	Sí	Sí	No
VS/2015/0268 Pannonia 2016	HU, AT	278 728	98,04 %	12345689	Sí	Sí	No	Sí	No	No
VS/2015/0287 Beskydy 2016	CZ, PL, SK	272 124,90	43,58 %	12345678910	Sí	No	Sí	Sí	Sí	No

Notas:
Objetivos: se muestra el número de la actividad seleccionada: (1) Servicios a los trabajadores, (2) Servicios a los empresarios, (3) Facilitación del ajuste entre demanda y oferta de empleo, (4) Ventanilla única, (5) Diseño e implantación de servicios innovadores, (6) Seguimiento de colocaciones, (7) Seguimiento de movilidad, (8) Mejora de la asociación transfronteriza, (9) Proyectos de colocación específica (por ejemplo, pymes) y (10) Creación de nuevos órganos de asistencia.
* NO significa que existen estadísticas que podrían utilizarse para la base de referencia cuantitativa, pero no se usan de modo coherente (no se realiza un seguimiento).

Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo.

RESPUESTAS DE LA COMISIÓN AL INFORME ESPECIAL DEL TRIBUNAL DE CUENTAS EUROPEO

«LA COMISIÓN FACILITA LA MOVILIDAD DE LOS TRABAJADORES, PERO LOS FONDOS DE LA UE PODRÍAN ORIENTARSE MEJOR»

RESUMEN

I. En 2018 la UE celebrará el quincuagésimo aniversario del Reglamento de base sobre la libre circulación de los trabajadores. La Comisión considera que, si bien desde 1968 se han logrado progresos importantes en el ámbito de la movilidad laboral europea, como muestran las cifras mencionadas por el Tribunal de Cuentas Europeo (TCE), es preciso seguir velando por que la aplicación de las normas y los instrumentos de la UE sea justa, sencilla y efectiva. Esta necesidad llevó a la Comisión a proponer en su programa de trabajo para 2018 la creación de una Autoridad Laboral Europea. El presente informe oficial del TCE aporta un análisis y unas recomendaciones que serán de utilidad en este contexto.

III. En las actividades y estrategias de comunicación se incluyen actividades de concienciación para cada instrumento y herramienta pertinente. La Comisión considera que el seguimiento de la efectividad de las acciones financiadas en el marco del EaSI que facilitan la movilidad de los trabajadores es, en general, adecuado.

IV. La Comisión reconoce la persistencia de los obstáculos a la movilidad. Esa es la razón de que la movilidad siga ocupando un lugar preeminente en su agenda, lo que se traduce en el refuerzo de la legislación principal y los instrumentos más destacados, así como en la presentación de nuevas iniciativas ambiciosas.

V. Por ese motivo la Comisión introdujo disposiciones específicas sobre esta cuestión en su propuesta de Reglamento EURES. De ahora en adelante todos los Estados miembros deberán contribuir al análisis de conformidad con el artículo 30 del Reglamento (UE) n.º 2016/589. La Comisión espera que, de esta manera, la disponibilidad y la calidad de los datos sobre los excedentes y la escasez de mano de obra mejoren a lo largo del tiempo.

VI. El FSE ya ha identificado dieciocho prioridades de inversión. Muchas de las prioridades de inversión «sectoriales» tienen por objeto ayudar a las personas a encontrar trabajo (o un empleo mejor) y garantizar a todos unas oportunidades en la vida más justas. Así pues, este apoyo refuerza las oportunidades de que cada trabajador encuentre trabajo donde lo necesite: en su región o fuera de esta y en su Estado miembro o fuera de este. Además, los Estados miembros y las regiones han de respetar los llamados criterios de concentración temática (véase el artículo 4 del Reglamento n.º 1304/2013). La adición de alguna prioridad de inversión podría empañar este objetivo.

VII. La Comisión admite que se pueden desarrollar mayores sinergias y se compromete a mejorar los resultados de sus programas y a conferirles mayor transparencia perfeccionando el sistema de control.

VIII. La plantilla normalizada de informe final de ejecución técnica incluye, en la parte cuantitativa, un apartado sobre los productos de apoyo donde se ha de introducir el número de prestaciones de servicios de información, asesoramiento, colocación y contratación. Este es uno de los indicadores específicamente relacionados con los servicios que suelen prestarse en el marco de las asociaciones transfronterizas. Por tanto, existe una base clara para una transmisión de información coherente a lo largo del programa.

Por otra parte, los coordinadores de proyectos suelen detallar sus resultados en la parte cualitativa del informe, donde se presentan y explican los indicadores cuantitativos que han conseguido las asociaciones transfronterizas, como el número de colocaciones realizadas, por ejemplo. A

continuación, estos indicadores se difunden y se comunican por medio de los informes de control sobre proyectos y organizaciones financiados por el EaSI publicados en EUROPA (de momento se han publicado siete volúmenes y el siguiente se está preparando).

IX. Se espera que esta proporción aumente con la plena aplicación del Reglamento (UE) n.º 2016/589.

La Comisión señala que la obligación de garantizar la calidad intrínseca y técnica de los datos en este ámbito corresponde a los titulares de los datos que figuran en los portales nacionales de empleo, como se indica en el Reglamento (UE) n.º 2016/589. En el marco establecido por dicho Reglamento, los proveedores nacionales de datos permiten a la Comisión extraer datos de los portales nacionales de empleo, pero no corregirlos ni modificarlos. Cuando se detecten discrepancias técnicas, incidencias o datos no actualizados, la Comisión informará al proveedor nacional de datos afectado e instará a los proveedores de datos a tomar las medidas necesarias. Este mandato de informar de las anomalías no cubre la posibilidad de comentar la calidad intrínseca (el contenido) de los datos sobre ofertas de empleo.

X. La Comisión destaca que la función del personal de EURES consiste en facilitar información y orientación a los trabajadores y en prestar asistencia en las labores de ajuste y colocación. Los contactos con trabajadores que buscan información o que plantean preguntas concretas con vistas a resolver estas cuestiones también cuentan como elementos valiosos de apoyo a la población destinataria.

El grado de satisfacción con la colocación lograda se ha de medir en relación con el número de peticiones concretas de asistencia para la colocación. Las tasas de colocación pueden variar en función de la población destinataria (grado de experiencia y capacidades apropiadas) y la naturaleza de la oferta de trabajo (difícil de cubrir o no). Por ello, la Comisión no fija objetivos ni puntos de referencia en cuanto a qué constituye una tasa de colocación satisfactoria.

XI.

a) La Comisión acepta la recomendación y señala que ya está tomando medidas para incrementar el uso de las herramientas existentes.

b) La Comisión acepta la recomendación.

La labor de la Autoridad Laboral Europea prevista (véase la respuesta al apartado I) deberá ayudar a la Comisión a hacer un mayor uso de tal información.

c) La Comisión señala que la recomendación está dirigida en parte a los Estados miembros.

En la medida en que le afecta, la Comisión acepta la recomendación y señala que ya está tomando medidas para aumentar el uso de las herramientas existentes.

d) La Comisión acepta la recomendación, pues tiene previsto estudiar cómo se puede mejorar en general el diseño de la financiación de la UE para la movilidad de los trabajadores en el marco de la preparación del próximo marco financiero plurianual.

XII.

e) La Comisión señala que la recomendación está dirigida a los Estados miembros.

f) La Comisión señala que la recomendación está dirigida a los Estados miembros.

La Comisión seguirá procurando abordar sus limitaciones teniendo en cuenta las sugerencias del TCE, mediante un control más estrecho de la aplicación de la disposición relativa a la posibilidad de los empresarios de renunciar a publicar sus ofertas en EURES y respaldando los esfuerzos de los Estados miembros por mejorar su nivel la calidad de las ofertas de empleo publicadas en general.

INTRODUCCIÓN

8. En 2017 la autoridad legislativa decidió revisar los umbrales de los tres ejes del programa EaSI introduciendo una mayor flexibilidad que hacía posible una financiación adicional del eje «EURES».

OBSERVACIONES

18. El portal de la movilidad profesional EURES fue en 2017 el sitio más visitado del dominio Europa.EU (a 4 de diciembre de 2017), con 14,12 millones de visitas y 46,2 millones de vistas. La Comisión entiende que los dos criterios mencionados por el TCE (búsquedas en la red y casualidad) demuestran ser muy eficaces. La Comisión considera asimismo que ello refleja una eficaz labor de concienciación de los socios sobre el terreno.

30. La Encuesta de Población Activa (EPA) constituye la principal fuente, pues es una encuesta armonizada que permite una comparabilidad significativa entre los países participantes. Los datos notificados (centrados en la nacionalidad o el país de nacimiento) se agregan en un nivel que debe satisfacer los criterios de fiabilidad de las encuestas muestrales.

La Comisión subraya que la EPA aporta un gran valor para el análisis de la movilidad de los trabajadores dentro de la UE (y la migración). Este valor de la EPA está reconocido por el mundo académico y de la investigación política en todo el mundo y se explota de manera masiva para responder a preguntas sobre la movilidad dentro de la UE, la migración, etc.

31. Las limitaciones de la EPA indicadas por el TCE se van abordando gradualmente con el sistema estadístico. Sin embargo, conviene señalar que, por su diseño, la EPA no cubre específicamente a las personas móviles y los migrantes de la UE, sino a la totalidad de la población.

Primer guion: Los Estados miembros intentan fomentar la participación de los extranjeros y aplican métodos para subsanar la falta de respuesta. Por ejemplo, algunos países utilizan la nacionalidad para subsanar la falta de respuesta y en el procedimiento de ponderación. A menudo, los cuestionarios y las entrevistas también se proponen en lenguas extranjeras.

Los Estados miembros y Eurostat colaboran para incrementar las tasas generales de respuesta.

Segundo guion: Aunque con la regla de los doce meses se subestiman los migrantes muy recientes y los trabajadores a corto plazo y temporeros, el panorama general del mercado de trabajo que se obtiene es coherente incluso en lo referente a los extranjeros.

Tercer guion: El objetivo general es disponer de una muestra suficientemente grande que permita analizar a un nivel fiable un amplio espectro de características y comportamientos del mercado de trabajo por nacionalidad o país de nacimiento. Así suele suceder en el caso de los Estados miembros más grandes y en Europa Occidental, pero no en todos los países o regiones.

Que la EPA no permita realizar desgloses fiables por nacionalidad o país de nacimiento en algunos países y regiones podría deberse a que en ellos el fenómeno de la migración y la movilidad dentro de la UE sea escaso o incluso insignificante.

32. Para analizar los flujos de movilidad laboral, en primer lugar la Comisión hace uso de los datos armonizados que le proporciona Eurostat (principalmente, de carácter demográfico y de la EPA). En caso de necesitar un análisis más detallado, la Comisión recurre al compendio mencionado elaborado con los Estados miembros.

Pese a no estar armonizadas por Eurostat, en algunos casos, si no se dispone de otros datos fiables o comparables, esas fuentes de datos adicionales pueden ser de gran valor. Así sucedió, por ejemplo, en el caso del informe de 2015 sobre el funcionamiento de las disposiciones transitorias relativas a la libre circulación de los trabajadores de Croacia.

Además de la recopilación a nivel nacional de datos relativos a la seguridad social, a escala de la UE se ha establecido una recopilación exhaustiva en relación con la coordinación de la seguridad social entre los Estados miembros [véase el artículo 91 del Reglamento (CE) n.º 987/2009] con el fin de evaluar el funcionamiento de las normas de coordinación de la UE sobre la seguridad social.

34. La Comisión señala que si introdujo disposiciones pertinentes en su propuesta de Reglamento EURES fue precisamente con vistas a mejorar la recopilación de datos sobre escasez o excedentes de mano de obra. De ahora en adelante, todos los Estados miembros deberán contribuir al análisis de conformidad con el artículo 30 del Reglamento (UE) n.º 2016/589. La Comisión espera que de esta manera mejore la disponibilidad de datos a lo largo del tiempo.

40. En 2015, en un momento en el que, en su mayor parte, los Estados miembros habían finalizado su programación, la Comisión optó por llevar a cabo una sola encuesta, con el fin de averiguar en qué grado la movilidad de los trabajadores se había programado con cargo al FSE. Por otra parte, pese a no llevar un control sistemático de estas acciones, la Comisión optó por apoyar a los Estados miembros organizando un evento de trabajo en red y aprendizaje mutuo EURES-FSE los días 17 y 18 de noviembre de 2015. El evento reunió a personal de gestión del FSE y gestores de proyectos de movilidad de los trabajadores dentro de la UE y de proyectos relacionados con EURES, con el fin de identificar buenas prácticas. En él se presentaron oportunidades que el FSE puede ofrecer para desarrollar actividades de EURES y puso de manifiesto que algunos Estados miembros habían realizado nuevas creaciones en relación con los servicios.

41. El FSE ya ha identificado dieciocho prioridades de inversión. Muchas de las prioridades de inversión «sectoriales» tienen por objeto ayudar a las personas a encontrar trabajo (o un empleo mejor) y garantizar a todos unas oportunidades en la vida más justas. Así pues, este apoyo refuerza las posibilidades de que cada trabajador encuentre trabajo donde lo necesite: en su región o fuera de esta y en su Estado miembro o fuera de este.

Además, los Estados miembros y las regiones han de respetar los llamados criterios de concentración temática (véase el artículo 4 del Reglamento n.º 1304/2013). La adición de alguna prioridad de inversión podría empañar este objetivo.

Respuesta conjunta de la Comisión a los apartados 42 y 43

La Comisión considera que el EaSI es complementario del FSE en lo referente al cumplimiento del objetivo de Europa 2020 en materia de empleo e inclusión social fomentando la innovación social. La lógica principal para la promoción de la innovación social por medio del FSE es similar al enfoque de los proyectos del EaSI, que consiste en ensayar, evaluar y, finalmente, aumentar las innovaciones.

En el ámbito de la movilidad de los trabajadores y el acceso a los mercados laborales, existen complementariedades con el FSE. Los proyectos del EaSI se establecen de manera transnacional, mientras que las acciones del FSE son competencia de los Estados miembros, que los llevan a cabo con arreglo a su normativa nacional. Las acciones del FSE se centran en apoyar a los trabajadores individuales a escala nacional (información y prestación de servicios, medidas activas del mercado de trabajo), mientras que el EaSI presta un apoyo horizontal al funcionamiento del conjunto de la red europea de búsqueda de empleo (EURES). El EaSI respalda también proyectos que permiten llegar a determinados grupos destinatarios de toda la UE con las mismas normas, con lo que se garantiza la igualdad de trato y una lógica de programa (por ejemplo, sistemas de movilidad específicos, como, en el caso de los trabajadores móviles jóvenes, Your first EURES Job). Así pues, la financiación del EaSI complementa con sus servicios específicos la oferta más general a nivel nacional de información, asistencia y orientación dirigida a los trabajadores interesados en la movilidad.

Como demuestran los trabajos de investigación más recientes, la racionalización de las normas en todos los fondos podría ayudar a maximizar el potencial de complementariedades y sinergias entre el EaSI y el FSE.

45. La Comisión reconoce que muchos de los proyectos de asociación transfronteriza incluyen actividades recurrentes, pues su objetivo es satisfacer las necesidades de la población destinataria sin apartarse de las formas tradicionales de trabajo de las personas. No obstante, para alentar también la innovación en la prestación de servicios en las regiones transfronterizas, la Comisión introdujo en la convocatoria de propuestas de 2016 un componente específico con el que se invita a la presentación de solicitudes de nuevas formas o actividades relacionadas con la cooperación transfronteriza o con nuevas asociaciones transfronterizas. Se seleccionó un proyecto correspondiente a este componente.

46. La Comisión reconoce la importancia del uso de una base de referencia cuantitativa y objetivos cuantitativos para medir los progresos y hace hincapié en que la finalidad de sus plantillas de presentación de solicitudes de proyectos y de informes de resultados es facilitar la transmisión de tales datos.

47. La Comisión reconoce la importancia de la conexión entre realizaciones y resultados, pero también aprecia la dificultad a la que se enfrentan los beneficiarios de los proyectos a la hora de informar sobre tales conexiones en un plazo de un año. Por esta razón, la Comisión está evaluando si no convendría permitir periodos de ejecución más prolongados para los proyectos seleccionados en el marco de las convocatorias de propuestas en este ámbito.

Respuesta conjunta de la Comisión a los apartados 49 y 50

El sistema de seguimiento actual incluye los indicadores de rendimiento clave , que ayudan a llevar a cabo el seguimiento de las asociaciones transfronterizas en el ámbito del programa.

El informe de seguimiento del rendimiento de EaSI más reciente de 2015-2016¹ analiza la cobertura de las asociaciones transfronterizas mediante algunos indicadores de rendimiento clave . Para 2018 se ha previsto una revisión y un análisis crítico del sistema integral de indicadores de rendimiento clave en el marco del próximo contrato de seguimiento del rendimiento del programa EaSI.

La plantilla normalizada de informe final de ejecución técnica incluye un apartado sobre los productos de apoyo en la parte cuantitativa, donde se ha de introducir el número de prestaciones de servicios de información, asesoramiento, colocación y contratación. Este es uno de los indicadores, que está específicamente relacionados con los servicios que suelen prestarse en el marco de las asociaciones transfronterizas. Por tanto, existe una base clara para una transmisión de información coherente a lo largo del programa.

Por otra parte, los coordinadores de proyectos suelen detallar sus resultados en la parte cualitativa del informe, donde se presentan y explican los indicadores cuantitativos que han conseguido las asociaciones transfronterizas, como el número de colocaciones realizadas, por ejemplo. A continuación, estos indicadores se difunden y se comunican por medio de los informes de control sobre proyectos y organizaciones financiados por el EaSI publicados en EUROPA (de momento se han publicado siete volúmenes y el siguiente se está preparando)².

53. La Comisión observa que la proporción de ofertas de empleo publicadas a nivel nacional que se presentan en el Portal EURES depende en gran medida del Estado miembro. Esta proporción se

¹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&pubId=8041&furtherPubs=yes>

² <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8047&furtherPubs=yes>

presenta cada año en el Cuadro de indicadores del mercado único publicado por la Comisión (véase http://ec.europa.eu/internal_market/scoreboard/).

Se espera que esta proporción aumente con la plena aplicación del Reglamento (UE) n.º 2016/589, como ya se ha indicado.

54. La Comisión acepta que en algunos Estados miembros las proporciones pueden estar disminuyendo. La plena aplicación del Reglamento (UE) n.º 2016/589 resolverá esta incidencia.

55. El mecanismo de renuncia al que el Tribunal se refiere de manera explícita requiere que la solicitud «se justifique plenamente a tenor de los requisitos sobre capacidades y competencias relativos al puesto de trabajo». Así pues, la excepción se ha de basar en razones objetivas de un empleador individual y es necesario que el proveedor de datos (SPE u otro) la analice a fondo. La Comisión llevará un seguimiento de la adecuada aplicación de esta disposición.

56. La Comisión admite que el actual nivel de transparencia de los datos sobre ofertas de empleo no representa todas las ofertas de empleo del mercado laboral.

Uno de los principales objetivos del nuevo Reglamento EURES (UE) n.º 2016/589 es aumentar la transparencia en el intercambio de información entre los miembros y socios de EURES poniendo a disposición en el Portal de empleo de EURES todas las ofertas de empleo públicamente disponibles a través de los SPE y los otros socios y miembros de EURES. El acto de base ha introducido una lista común y exhaustiva de excepciones para que esas ofertas de empleo públicamente disponibles a nivel nacional se compartan. Esto supone una mejora considerable, pues, por ejemplo, en el pasado algunos países no publicaban las ofertas de empleo relativas a contratos de duración limitada (inferiores a seis meses). Por otra parte, en virtud del Reglamento ya no se permite que los datos publicados a nivel regional en el SPE queden excluidos, pues la obligación cubre todos los datos publicados relativos a las ofertas de empleo que se encuentren en posesión del SPE.

Además, los sistemas nacionales de admisión que, con arreglo al Reglamento, los Estados miembros han de establecer para mayo de 2018, deben intentar que se incorporen a la red otras organizaciones, como el sector terciario o los servicios de empleo privados. Este enfoque podría reforzar la asociación entre los sectores público y privado sobre la transparencia de los mercados de trabajo y, a su vez, del mercado de trabajo europeo.

Si estas medidas se aplican correctamente, aumentarán de manera considerable el número de ofertas de empleo disponibles y abordarán la cuestión en los años venideros.

Es difícil hacer una estimación de la cuota total de mercado (UE) y conviene observar diversos países y varios de los factores que determinan las cuotas de mercado. Al comparar las cifras del Portal EURES con el total de ofertas de empleo de los países proporcionado por Eurostat, los servicios de la Comisión han obtenido diferentes resultados (véase el Cuadro de indicadores del mercado único).

Los porcentajes de las ofertas de empleo disponibles en las bases de datos de los SPE dependen de, entre otras cosas, la misión de la administración del SPE y su gestión de la calidad.

La Comisión tiene la intención de llevar a cabo un seguimiento de manera conjunta con los Estados miembros en el marco del sistema de cuantificación del rendimiento de EURES que se pondrá en marcha en 2018 de acuerdo con el artículo 9, apartado 2, letra c), del Reglamento.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

62. La Comisión considera que se puede llevar a cabo un seguimiento adecuado de la eficacia de las acciones financiadas en el marco del EaSI que facilitan la movilidad de los trabajadores.

La Comisión llama la atención sobre los informes de seguimiento emitidos en el marco de los proyectos «Tu primer empleo EURES» encuadrados por la Comisión en el eje «EURES-EaSI» para observar la eficacia de los proyectos del EaSI en general. El reciente informe de seguimiento de los proyectos y organizaciones financiado por el EaSI (volumen 7³) incluye quince proyectos financiados por EaSI-EURES que abarcan un amplio espectro de datos, como:

- resultados de los proyectos, impactos medidos, logros, lecciones aprendidas,
- dimensión transnacional, estrategia de difusión,
- valor añadido europeo, medidas de sostenibilidad,
- medidas en materia de igualdad entre géneros,
- información sobre las actividades realizadas, coordinador y socios del proyecto, sitio en Internet.

63. Las cifras revelan un uso impresionante de las herramientas existentes, y en particular del portal de la movilidad profesional EURES. De hecho, existen varios canales de recepción de la información sobre la movilidad de los trabajadores y de notificación de obstáculos. La Comisión considera que una «ventanilla única» resultaría útil, y esta es la idea central de su próxima propuesta de creación de una Autoridad Laboral Europea.

64. La Comisión subraya que la EPA aporta un gran valor para el análisis de la movilidad de los trabajadores dentro de la UE (y la migración). Este valor de la EPA está reconocido por el mundo académico y de la investigación política en todo el mundo y se explota de manera masiva para responder a preguntas sobre la movilidad dentro de la UE, la migración, etc.

65. La Comisión admite que se pueden desarrollar mayores sinergias y se compromete a mejorar los resultados de sus programas y a conferirles mayor transparencia perfeccionando el sistema de control.

66. La Comisión considera que para que el portal EURES llegue a convertirse en una verdadera herramienta de colocación europea se tendrán que abordar las deficiencias a las que se refiere el TCE en este apartado, así como otras (como la disponibilidad de los CV).

67.

Recomendación 1 - Medir el grado de concienciación de los ciudadanos de la UE acerca de las herramientas existentes para facilitar información sobre la libre circulación de trabajadores y denunciar casos de discriminación

Las actividades de concienciación de los ciudadanos y las empresas de la UE (también entre la población destinataria) forman parte de las estrategias y actividades de comunicación de cada instrumento y herramienta pertinentes. La eficacia de estas actividades también se medirá mediante la evaluación (*ex post*).

a) La Comisión acepta la recomendación y subraya que ya está tomando medidas, principalmente incrementando el uso del portal «Tu Europa» y sensibilizando sobre SOLVIT, como se indica en el Plan de Acción adoptado el 2 de mayo de 2017.

A este respecto, la Comisión ha adoptado medidas para que resulte más fácil encontrar lo que se busca en estos portales, como la optimización del motor de búsqueda.

b) La Comisión acepta la recomendación y señala que ya está tomando medidas para aumentar el uso de las herramientas existentes. No obstante, se verán afectados por las disposiciones relativas a

³ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8047&furtherPubs=yes>

la promoción de la próxima pasarela digital única, cuyo Reglamento se está negociando en el Parlamento Europeo y el Consejo.

Fecha prevista de ejecución: La fecha prevista de ejecución depende de, entre otras cosas, la negociación en curso del Reglamento sobre la pasarela digital única y del itinerario de ejecución de algunas de las iniciativas contempladas en el Plan de Acción de SOLVIT.

Recomendación 2 - Reunir la información disponible para identificar los tipos de discriminación contra la libre circulación

La Comisión acepta la recomendación.

La labor de la Autoridad Laboral Europea prevista (véase la respuesta al apartado I) deberá ayudar a la Comisión a hacer un mayor uso de tal información.

La fecha prevista de ejecución (diciembre de 2018) depende también de la terminación del procedimiento legislativo relativo a la propuesta de Reglamento de creación de la ALE.

Recomendación 3 - Mejorar la recopilación y utilización de los datos relativos a pautas y flujos de movilidad de los trabajadores y a los desequilibrios del mercado laboral

La Comisión señala que la recomendación está dirigida en parte a los Estados miembros.

En la medida en que le afecta, la Comisión acepta la recomendación y señala que ya está tomando medidas en este sentido.

La necesidad se reconoció en su propuesta de Reglamento EURES presentada en 2014. El artículo 29 del Reglamento (UE) n.º 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, el acto de base, que menciona la necesidad de supervisar y hacer públicos los flujos y las tendencias de movilidad laboral, y el artículo 30, que introduce la obligación de que todos los Estados miembros proporcionen información sobre la escasez y el excedente de mano de obra en los mercados de trabajo nacionales y sectoriales, prestando especial atención a los grupos más vulnerables del mercado laboral y a las regiones más afectadas por el desempleo, aportan la mejora requerida.

La Comisión está colaborando con los Estados miembros para mejorar los datos disponibles procedentes de la Encuesta de Población Activa y con los Servicios Públicos de Empleo (SPE) con el fin de averiguar el potencial de movilidad de los trabajadores.

El objetivo de la mejora de la recopilación de los datos relativos a la escasez y el excedente de mano de obra es, claramente, utilizarlos de una manera más directa en la programación de las actividades de ajuste y contratación de EURES.

Recomendación 4 - Mejorar el diseño de la financiación de la UE para atender la movilidad de los trabajadores

La Comisión acepta la recomendación, pues tiene previsto estudiar cómo se puede mejorar en general el diseño de la financiación de la UE para la movilidad de los trabajadores en la preparación del próximo marco financiero plurianual.

La Comisión está preparando el próximo marco financiero plurianual y está llevando a cabo diferentes estudios para evaluar la situación en lo que se refiere al FSE y el EaSI.

La Comisión considera que, con el régimen actual, la complementariedad está adecuadamente garantizada. En el futuro (después de 2020), la Comisión situará la complementariedad en el centro de su(s) propuesta(s).

Recomendación 5 - Mejorar el seguimiento de la eficacia de EaSI-EURES, en particular en lo relativo a las colocaciones

a) La Comisión acepta la recomendación y seguirá esforzándose por mejorar el seguimiento de EURES, incluidos los resultados de los proyectos financiados por EaSI del eje «EURES».

La Comisión colaborará estrechamente con los beneficiarios del proyecto para mejorar la entrega de datos a este fin en la fase de presentación de informes de los proyectos.

b) La Comisión señala que la recomendación está dirigida en parte a los Estados miembros. En la medida en que le afecta, la Comisión acepta la recomendación.

En 2016 la Comisión puso en marcha los preparativos de un sistema de medición del rendimiento de EURES con arreglo al artículo 32 del Reglamento (UE) n.º 2016/589, que entró en vigor el 12 de mayo de 2016. El objetivo de la revisión es mejorar el sistema de presentación de informes de EURES, en especial en lo que se refiere a las colocaciones. La intención de la Comisión es adoptar un acto de aplicación sobre unas especificaciones detalladas uniformes para la recopilación y el análisis de los datos, con el fin de llevar a cabo un seguimiento del funcionamiento de la red EURES y evaluarlo. Los requisitos de seguimiento de los proyectos de EaSI del eje «EURES» se adaptarán a los requisitos del sistema de medición del rendimiento una vez que este se establezca.

Recomendación 6 – Dar respuesta a las limitaciones del portal de la movilidad profesional EURES

La Comisión señala que la recomendación está dirigida a los Estados miembros.

a) La Comisión señala que la recomendación está dirigida a los Estados miembros.

b) La Comisión señala que la recomendación está dirigida a los Estados miembros.

La Comisión seguirá procurando abordar sus limitaciones teniendo en cuenta las sugerencias del TCE, mediante un control más estrecho de la aplicación de la disposición relativa a la posibilidad de los empresarios de renunciar a publicar sus ofertas en EURES y respaldando los esfuerzos de los Estados miembros por mejorar, en su propio ámbito, la calidad de las ofertas de empleo publicadas en general.

Hecho	Fecha
Aprobación del plan de auditoría (APM) / Inicio de la fiscalización	26.10.2016
Envío oficial del proyecto de informe a la Comisión (u otra entidad fiscalizada)	17.11.2017
Aprobación del informe final tras el procedimiento contradictorio	24.1.2018
Recepción de las respuestas oficiales de la Comisión (u otra entidad fiscalizada) en todas las lenguas	6.2.2018

En 2018 se conmemora el 50º aniversario del Reglamento Constitutivo sobre la libre circulación de trabajadores, una de las cuatro libertades fundamentales de la Unión. El Tribunal constató que los instrumentos establecidos por la Comisión garantizan la libertad de circulación de los trabajadores, pero deben darse mejor a conocer. La similitud entre los respectivos objetivos de los dos fondos europeos que favorecen la movilidad laboral (FSE y EaSI) complica la complementariedad entre ellos, y las insuficiencias en el sistema de seguimiento dificultan la evaluación de las acciones financiadas. Por último, el portal EURES no se convertirá en un verdadero instrumento europeo de colocación hasta que se aborden deficiencias como el bajo índice de puestos vacantes publicados en el mismo.



TRIBUNAL
DE CUENTAS
EUROPEO



Oficina de Publicaciones

TRIBUNAL DE CUENTAS EUROPEO
12, rue Alcide De Gasperi
L-1615 Luxemburgo
LUXEMBURGO

Tel. +352 4398-1

Preguntas: eca.europa.eu/es/Pages/ContactForm.aspx
Sitio web: eca.europa.eu
Twitter: @EUAuditors

©Unión Europea, 2018.

Para utilizar o reproducir fotografías o cualquier otro material de cuyos derechos de autor la UE no sea titular, debe obtenerse el permiso directamente de los titulares de los derechos de autor de dichas fotografías o materiales.