

CARTA DE EURES

(2010/C 311/05)

LA OFICINA EUROPEA DE COORDINACIÓN, denominada en lo sucesivo Oficina de Coordinación de EURES, tal como se establece en el artículo 21 del Reglamento (CEE) n° 1612/68 del Consejo,

Vista la Decisión 2003/8/CE de la Comisión, de 23 de diciembre de 2002, por la que se aplica el Reglamento (CEE) n° 1612/68 del Consejo por lo que se refiere a la puesta en relación y la compensación de las ofertas y demandas de empleo ⁽¹⁾, denominada en lo sucesivo «la Decisión», y, en particular, su artículo 8,

Visto el dictamen del Comité consultivo de libre circulación de los trabajadores y del Comité técnico de libre circulación de los trabajadores, y previa consulta al Grupo estratégico de alto nivel de EURES,

HA ADOPTADO LA PRESENTE CARTA DE EURES

a la que se adherirán los miembros de EURES (los servicios especializados designados por los Estados miembros) y los socios de EURES (todas las demás organizaciones participantes, incluidas las organizaciones de interlocutores sociales), de conformidad con el artículo 3 de la Decisión, a la hora de realizar sus actividades en el marco de la cooperación EURES.

PARTE I

DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE EURES

Las actividades de EURES serán parte integrante de la oferta de servicios de los miembros de EURES, y podrá accederse a ellas en cualquiera de sus oficinas locales. Los miembros de EURES deberán tener en cuenta la dimensión europea, y en especial la Estrategia Europea de Empleo, para la definición de sus objetivos y de los indicadores de resultados. Los miembros y socios de EURES colaborarán con vistas a reforzar esta integración.

Se debe promover la movilidad a la vez que se garantiza el concepto de «movilidad justa», especialmente luchando contra el trabajo no declarado y el *dumping* social, velando por que siempre se respeten plenamente las normas laborales y los requisitos legales.

1.1. Puesta en relación de las ofertas y las demandas de empleo

Los miembros y socios de EURES contribuirán activamente a una mayor movilidad en el mercado de trabajo europeo mediante el intercambio de información sobre ofertas y demandas de empleo. La información sobre las ofertas de empleo deberá ser válida, precisa y suficiente para que los solicitantes de empleo puedan decidir con conocimiento de causa si solicitan el puesto de trabajo. Deberá prestarse especial atención a las ofertas de empleo en las que el empresario esté específicamente interesado en contratar trabajadores de otros países europeos. Los anuncios de ofertas de empleo se intercambiarán con arreglo al sistema uniforme mencionado en la parte III.

Los miembros y socios de EURES prestarán servicios de información, orientación y asesoramiento a solicitantes de empleo, trabajadores móviles [trabajadores transfronterizos, trabajadores migrantes ⁽²⁾ y trabajadores desplazados] y empresarios, incluidas las personas con necesidades especiales de información, como por ejemplo los jóvenes, las personas mayores, las personas con discapacidad, las mujeres y las familias de los trabajadores móviles de la UE. Estos servicios incluirán:

— Ofertas y demandas de empleo

Los miembros y socios de EURES ayudarán a los solicitantes de empleo que estén interesados en trabajar en el extranjero, les orientarán sobre las ofertas adecuadas y les proporcionarán ayuda y asistencia en la elaboración de las solicitudes y los *curriculum vitae* (CV), de conformidad con el formato recomendado de CV europeo. Los solicitantes de empleo podrán registrar sus CV en la base de datos de CV de EURES.

⁽¹⁾ DO L 5 de 10.1.2003, p. 16.

⁽²⁾ Los nacionales de terceros países pueden ser cubiertos siempre y cuando tengan derecho a trabajar en otro Estado miembro de la UE o del EEE (y Suiza).

— Ayuda a la contratación en otro país europeo

Los miembros y socios de EURES proporcionarán información y servicios de contratación a los empresarios que deseen contratar trabajadores de otros países, lo que incluirá orientación y ayuda para determinar el perfil de los candidatos potenciales. Asimismo, promoverán la base de datos de CV de EURES como un instrumento para que los empresarios puedan acceder a listas de personas interesadas por trabajar en otro país.

— Información sobre las condiciones de vida y de trabajo

Los miembros y socios de EURES proporcionarán información y orientación sobre las condiciones de vida y de trabajo en los países miembros de EURES, que esté actualizada y sea precisa y global.

— Información sobre los mercados de trabajo

Los miembros y socios de EURES proporcionarán información sobre las tendencias actuales del mercado de trabajo europeo, incluida información sobre la disponibilidad de la mano de obra y sobre los casos de oferta excesiva y de oferta insuficiente de trabajadores.

Por lo general, los servicios de EURES son gratuitos. En los casos en que se cobren honorarios, no deberá existir ninguna diferencia entre los honorarios percibidos por el acceso a los servicios de EURES y los aplicables a servicios nacionales comparables.

1.2. Cooperación transnacional, sectorial y transfronteriza

Los miembros y socios de EURES contribuirán a una mayor cooperación dentro de la red. Aquellos que se especialicen en determinadas profesiones o categorías de personas, como gestores o investigadores, apoyarán el desarrollo de la cooperación transnacional en estos sectores, tanto dentro de la red EURES como en otras iniciativas y estructuras pertinentes de ámbito europeo.

Además, EURES apoyará el desarrollo de la cooperación transfronteriza junto con los interlocutores sociales locales, las autoridades locales y otras organizaciones pertinentes a escala local o regional situadas en regiones transfronterizas a fin de mejorar el mercado de trabajo local y facilitar la movilidad de los trabajadores en estas zonas, con el objetivo de contribuir al desarrollo económico y social del área.

1.3. Seguimiento, evaluación y eliminación de los obstáculos a la movilidad

Con el fin de establecer un seguimiento coordinado de los obstáculos a la movilidad y de contribuir a la eliminación de dichos obstáculos, los miembros de EURES, en cooperación con los socios pertinentes de EURES u otras fuentes pertinentes, efectuarán un seguimiento periódico de la existencia de casos de oferta excesiva o insuficiente de trabajadores cualificados, así como de cualquier obstáculo específico a la movilidad que descubran, incluidas las diferencias de legislación y de procedimientos administrativos. Es preciso que identifiquen el nivel adecuado para la supresión de estos obstáculos.

PARTE II

OBJETIVOS OPERATIVOS, NORMAS DE CALIDAD Y OBLIGACIONES DE LOS MIEMBROS Y SOCIOS DE EURES

2.1. Integración de las bases de datos de ofertas de empleo

Todos los miembros y socios que utilicen un sistema uniforme y modelos comunes (tal como se menciona en la parte III), que permitan una mayor distribución con tecnología actualizada, deberán poder acceder a todas las ofertas que haya publicado un miembro o socio de EURES.

Además, los miembros y socios de EURES se asegurarán de que se den rápidamente a conocer a los demás miembros y socios las vacantes de empleo por las que un empresario haya mostrado interés para efectuar una contratación internacional, o que es probable que se cubran con nacionales de otros Estados miembros.

2.2. Intercambio de información

2.2.1. Intercambio de ofertas de empleo

Los miembros y socios de EURES procurarán que todas las ofertas procedentes de otros miembros y socios sean tramitadas y publicadas inmediatamente en los sistemas de los que sean directamente responsables, así como que sean accesibles al público.

Garantizarán que la información sobre ofertas posea una calidad suficiente que permita a los solicitantes de empleo efectuar una búsqueda y decidir con conocimiento de causa si solicitan un empleo adecuado, y que los empresarios reciban demandas de empleo de los candidatos más apropiados.

Los miembros de EURES deberán velar por que solamente se publiquen las ofertas que todavía no se hayan cubierto:

- deberán suspenderse o retirarse inmediatamente las ofertas de empleo cuando el empresario ya pueda examinar un número suficiente de candidaturas o se haya cubierto el puesto,
- los miembros de EURES supervisarán todas las ofertas de empleo que hayan estado publicadas durante más de un determinado número de semanas, verificarán que las antiguas ofertas siguen vacantes y retirarán, en su caso, aquellas que ya se hayan cubierto.

2.2.2. Intercambio de demandas de empleo

Los miembros y socios de EURES se harán cargo del intercambio de demandas de empleo y *curriculum vitae* procedentes de solicitantes de empleo tanto dentro como fuera de su país.

Los miembros y socios de EURES deberán tramitar adecuadamente las demandas de empleo, y deberá mantenerse plenamente informados a los solicitantes de empleo:

- en los casos en los que las demandas de empleo se hagan directamente al empresario, el servicio responsable, cuando sea posible, deberá comprobar con el empresario la respuesta a la oferta publicada y tomar las medidas oportunas para alentar la presentación de demandas,
- cuando la demanda se efectúe a través de una oficina local de empleo o de un consejero EURES, deberá comunicarse a los solicitantes si se ha enviado su demanda al empresario o no.

La Oficina de Coordinación de EURES aprovechará la experiencia práctica de los miembros y socios de EURES a fin de crear normas a escala europea para las solicitudes de empleo diseñadas para mejorar su transparencia, relevancia y comparabilidad.

2.2.3. Información sobre las condiciones de vida y de trabajo e información sobre el mercado de trabajo

Los miembros de EURES intercambiarán información periódicamente sobre las condiciones de vida y de trabajo en sus Estados miembros respectivos mediante un formato uniforme, mencionado en la parte III, que facilite el intercambio de información. Además, facilitarán el acceso a la información sobre legislación laboral, contratos de trabajo y legislación social.

Además de efectuar el seguimiento y la evaluación periódicos de los obstáculos a la movilidad mencionados en la parte I, los miembros de EURES intercambiarán periódicamente información sobre el estado y las tendencias del mercado de trabajo, desglosado por regiones, sectores de actividad y, cuando sea posible, por tipo de cualificación de los trabajadores.

La información deberá estar actualizada, ser correcta y fácilmente accesible. Para garantizar la accesibilidad, toda la información deberá proporcionarse en el idioma nacional pertinente, así como en alemán, inglés y francés.

Los miembros de EURES actualizarán periódicamente la base de datos sobre las condiciones de vida y de trabajo y la base de datos de información sobre el mercado de trabajo con arreglo a modelos y estructuras establecidos de común acuerdo, y dentro del plazo acordado.

2.2.4. *Cualquier otra información necesaria para la creación y el mantenimiento de una plataforma comunitaria de información sobre el empleo y la movilidad*

El intercambio de información sobre los aspectos mencionados formará parte de una plataforma europea integrada de información sobre las cualificaciones y la movilidad.

A fin de seguir desarrollando los servicios y la información proporcionados, la Oficina de Coordinación de EURES podrá solicitar a los miembros y socios de EURES información adicional de interés. Con ello se contribuirá también a mejorar el funcionamiento de las bases de datos sobre empleo y oportunidades de formación, a escala nacional o en otros niveles, que se interconectarán a escala europea y se incorporarán posteriormente al sitio web de EURES.

También se permitirá el acceso a la información recogida por otras redes que operen a escala europea.

2.2.5. *Acceso a la información intercambiada*

A fin de garantizar el pleno acceso de los consejeros EURES y del público a la información intercambiada, los miembros de EURES deberán proporcionar las instalaciones técnicas necesarias (servicios tales como terminales informáticas de acceso público).

2.2.6. *Protección de datos personales*

Los miembros y socios de EURES respetarán todas las disposiciones pertinentes en materia de protección de datos personales cuando intercambien información o permitan el acceso a la misma.

2.3. **Cualificaciones y formación del personal de EURES**

Para que EURES tenga éxito, se necesita una red técnica eficaz y personal cualificado dispuesto a la colaboración transfronteriza.

2.3.1. *Administradores, consejeros y demás personal de EURES*

Cada miembro de EURES designará a un **administrador EURES** dentro de la organización. El administrador EURES:

- promoverá la integración de la dimensión de la movilidad europea en general y de la cooperación de EURES en particular en la organización miembro;
- coordinará las actividades de EURES y preparará y supervisará la aplicación de los planes de actividades de EURES en el Estado miembro en cuestión;
- velará por que los miembros alcancen sus objetivos y obligaciones a su debido tiempo;
- enviará información a los consejeros EURES y a otras partes interesadas,
- representará al miembro de EURES en el grupo de trabajo EURES,
- transmitirá información a la Oficina de Coordinación de EURES y al grupo de trabajo EURES,
- aconsejará a fin de determinar los posibles candidatos (consejeros EURES futuros o existentes, u otros) para recibir una formación inicial, una formación avanzada u otros tipos de formación.

Cada miembro de EURES se asegurará de que todo el personal pertinente bajo su responsabilidad posea una preparación y haya recibido una formación que permita conseguir los objetivos operativos y cumplir las normas y obligaciones descritas.

Además, los miembros y socios de EURES deberán designar **consejeros EURES** que trabajen en una de las organizaciones asociadas de EURES. Para poder cubrir este puesto, los consejeros EURES deberán hablar inglés, francés o alemán además de su lengua materna. Los consejeros EURES se encargarán de las siguientes tareas:

- proporcionar o coordinar la transmisión de información, orientación y asistencia sobre colocación a empresarios y solicitantes de empleo en calidad de expertos sobre cuestiones relacionadas con la movilidad;
- contribuir a la integración de los servicios EURES dentro de su organización y proporcionar formación y apoyo para el resto del personal;
- contribuir a la cooperación en el marco de la red EURES;
- contribuir a la imagen positiva de la red EURES a través de un trabajo profesional, cortés y orientado hacia el cliente.

Los consejeros EURES deberán efectuar diversas tareas, algunas de las cuales pueden requerir una cierta especialización.

Los administradores y socios de EURES que empleen a consejeros EURES deberán establecer su función específica y el tiempo que destinarán a las actividades de EURES.

Para cada consejero EURES, deberá redactarse una descripción del puesto de trabajo individual, que se actualizará periódicamente y que deberá contar con el visto bueno de todas las partes implicadas (consejero EURES, administrador EURES, superior jerárquico, organizaciones de interlocutores sociales en el caso de consejeros EURES que sean miembros de las mismas). Las descripciones de cada puesto de trabajo servirán de base para la identificación de las necesidades formativas y del itinerario de aprendizaje de los diversos tipos de consejeros EURES.

Los miembros y socios de EURES proporcionarán a sus consejeros EURES los recursos necesarios para efectuar sus tareas, lo que incluye, en particular:

- la autorización para dedicarse a las tareas de EURES, preferiblemente a tiempo completo, pero como mínimo durante la mitad del tiempo equivalente a una jornada laboral completa regular,
- los equipos del lugar de trabajo,
- los instrumentos necesarios para transmitir información, orientación y consejos,
- la participación en sesiones de formación inicial y avanzada (basadas en las necesidades de formación identificadas y en el itinerario de aprendizaje convenido).

2.3.2. Formación

Los miembros y socios de EURES se asegurarán de que los administradores EURES, los consejeros EURES y demás personal que pueda participar en la prestación de servicios EURES posean la formación y las cualificaciones necesarias.

Todos los candidatos a consejero EURES deberán seguir el programa de formación inicial organizado a nivel europeo, una vez completado el programa de formación preinicial organizado por los miembros de EURES. La formación transfronteriza se centrará en temas específicos, posiblemente dirigidos a los mercados de trabajo transfronterizos.

También se recomienda que todos los administradores EURES, los consejeros EURES y el resto del personal implicado en la prestación de servicios EURES participen regularmente en sesiones avanzadas de formación (presenciales o virtuales), sobre la base de las necesidades de formación identificadas y del itinerario de aprendizaje convenido.

Los miembros y socios de EURES contribuirán a la realización de todo tipo de formaciones para la red, por ejemplo, cooperando con la Oficina de Cooperación de EURES en la organización de visitas y misiones para funcionarios de otros Estados miembros, tales como seminarios y conferencias, así como programas adicionales para personal especializado.

2.4. Directrices y planes de actividad de EURES

2.4.1. *Directrices de EURES*

Previa consulta al Grupo estratégico de alto nivel de EURES, la Oficina de Coordinación de EURES adoptará cada tres años directrices para las actividades de EURES (en lo sucesivo denominadas directrices de EURES), que cubrirán el siguiente período de tres años.

Las directrices de EURES describirán los objetivos operativos generales para el período de tiempo en cuestión e incluirán las condiciones para cualquier asistencia financiera que pueda conceder la Comunidad Europea.

2.4.2. *Planes de actividad*

Cada tres años, los miembros de EURES presentarán sus planes de actividad para el trienio siguiente.

Los planes de actividad se basarán en las directrices de EURES y deberán contener:

— los elementos previstos en el artículo 9 de la Decisión, a saber:

- a) las principales actividades que efectuará el miembro de EURES en el marco de la red, incluidas las actividades transnacionales, transfronterizas y sectoriales previstas en el artículo 17 del Reglamento (CEE) n° 1612/68;
- b) los recursos humanos y financieros asignados para la puesta en práctica de la parte II del Reglamento (CEE) n° 1612/68;
- c) las disposiciones establecidas para el seguimiento y la evaluación de las actividades previstas, incluida la información que debe transmitirse anualmente a la Comisión;

asimismo, en los planes de actividad deberá incluirse una evaluación de las actividades y los progresos conseguidos durante el período anterior;

— una descripción y evaluación del desarrollo estratégico necesario para aplicar las directrices de EURES durante todo el período cubierto por las mismas.

Cuando sea pertinente, los elementos mencionados también deberán abarcar su cooperación con los socios de EURES.

2.4.3. *Normas específicas sobre actividades transfronterizas*

Tal como se establece en el artículo 8, apartado 2, letra a), inciso ii) de la Decisión, los miembros y socios de EURES desarrollarán conjuntamente la cooperación transfronteriza, que deberá organizarse en el marco de las asociaciones transfronterizas de EURES o de la cooperación transfronteriza.

Las principales tareas de una asociación transfronteriza son:

- 1) ofrecer, a través de los consejeros EURES y demás personal de las organizaciones asociadas, servicios a los trabajadores que cruzan cada día la frontera, a los que podrían hacerlo y a sus empleadores, proporcionando e intercambiando información y asesoramiento sobre ofertas y solicitudes de empleo así como sobre las condiciones de vida y de trabajo y otra información pertinente relativa al mercado laboral en la región transfronteriza, como la seguridad social, la fiscalidad, el derecho laboral, etc.;

- 2) facilitar el proceso de adecuación entre la oferta y la demanda de mano de obra en el mercado laboral transfronterizo y desarrollar actividades y proyectos conjuntos de integración laboral, así como orientar sobre las oportunidades de formación profesional y continua;
- 3) garantizar un constante flujo e intercambio de información mediante contactos directos y periódicos entre los consejeros EURES de la región transfronteriza;
- 4) hacer un seguimiento de los obstáculos a la movilidad existentes en la región transfronteriza y proponer las soluciones adecuadas para su eliminación a los responsables regionales, nacionales y europeos;
- 5) coordinar, desarrollar y participar en proyectos dirigidos a mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo en las regiones transfronterizas, incluida la cooperación con otros programas pertinentes, para que las estructuras de coordinación de las asociaciones transfronterizas sean sostenibles.

Estas tareas se pueden complementar con otras tareas adicionales en función de la situación local y de las circunstancias económicas.

2.4.3.1. Organización de las asociaciones y actividades transfronterizas de EURES

Una asociación transfronteriza comprende los servicios públicos de empleo de todas las regiones afectadas, así como los sindicatos y las organizaciones patronales, según la designación de los miembros de EURES y conforme a las normas y prácticas nacionales pertinentes. También podrán ser socios:

- las autoridades regionales y locales o sus asociaciones,
- las organizaciones dedicadas a la formación profesional, las universidades y los centros de enseñanza superior,
- otros agentes pertinentes del mercado de trabajo transfronterizo.

Todos los socios se comprometen con los objetivos de la asociación y contribuyen a la financiación de sus actividades. Las asociaciones transfronterizas se consideran redes permanentes con objetivos claramente definidos.

Las asociaciones transfronterizas EURES son prestadores de servicios que abarcan una región transfronteriza concreta en el EEE y Suiza. Actúan bajo la orientación estratégica de un miembro de EURES que determinan bajo su propia responsabilidad. Los administradores ⁽¹⁾ de los miembros de EURES implicados también son miembros del comité de dirección de la asociación transfronteriza y tienen derecho a voto.

2.4.3.2. Organización interna de las asociaciones transfronterizas EURES

Todas las asociaciones son libres de decidir su organización interna, respetando las normas de la gestión financiera saneada y eficaz. Se recomienda crear un comité de dirección en el que estén representadas todas las organizaciones participantes, incluyendo al miembro pertinente de EURES que se haya elegido para llevar a cabo la orientación estratégica de la asociación. Conviene que este sea el principal organismo decisorio de la asociación, el que garantice la coherencia global de la asociación y establezca su estrategia de conformidad con las directrices de EURES. En particular:

- elaborará las propuestas de actividades que se incluirán en los planes de actividad anuales y trienales de la asociación transfronteriza, acompañadas por una estimación de los medios presupuestarios requeridos para llevar a cabo dichas actividades,
- efectuará la ejecución, el seguimiento y la evaluación de las actividades, incluida su financiación, y realizará evaluaciones periódicas de los resultados,
- designará a un coordinador que asegure el adecuado funcionamiento de la asociación.

⁽¹⁾ Según el artículo 3, letra a) de la Decisión 2003/8/CE de la Comisión, son miembros de EURES las oficinas centrales de los servicios públicos de empleo nacionales.

2.5. Promoción de la red EURES

Es de capital importancia para el éxito de la red EURES que los clientes potenciales y las personas activas dentro de las organizaciones de miembros y socios de EURES estén al corriente de todo lo que puede ofrecerles la red.

2.5.1. Planes y estrategia de comunicación

La Oficina de Coordinación de EURES, junto con los miembros y socios de EURES, participará en una estrategia general de comunicación que tendrá como objetivo garantizar la coherencia y la cohesión de la red respecto de sus usuarios.

Los miembros de EURES, en aplicación de la estrategia global, desarrollarán sus propios planes de promoción y los incluirán en los respectivos planes nacionales anuales y trienales de actividades EURES.

Los socios de EURES participarán en actividades de información y promoción concebidas por los miembros pertinentes de EURES y por la Oficina de Coordinación de EURES.

Los miembros y socios de EURES garantizarán que la información y el material de promoción que transmitan sean coherentes con la estrategia global de comunicación y con la información procedente de la Oficina de Coordinación de EURES.

2.5.2. El logotipo EURES

La marca de servicio EURES, así como el logotipo que lo caracteriza, son propiedad de la Comisión. Los miembros y socios de EURES utilizarán el logotipo EURES en todas sus actividades que estén relacionadas con EURES.

La información presentada con el logotipo EURES deberá ser conforme a las políticas y los intereses de la Unión Europea y a los objetivos de EURES.

Solamente la Oficina de Coordinación de EURES podrá conceder permiso a terceros para utilizar el logotipo EURES, e informará de ello a los miembros y socios de EURES afectados. Los miembros y socios de EURES informarán sin demora a la Oficina de Coordinación de EURES sobre cualquier abuso del logotipo que hayan podido cometer terceros.

2.6. Principios del seguimiento y la evaluación de las actividades de EURES

A fin de mejorar la calidad y la eficacia de los servicios EURES prestados, los miembros y socios de EURES se comprometerán a supervisar y evaluar todas las actividades de EURES bajo su responsabilidad por lo que se refiere a su cantidad, su calidad y su efecto.

Los miembros y socios de EURES transmitirán periódicamente a la Oficina de Coordinación de EURES cifras sobre el número de ofertas de empleo, las solicitudes de empleo tramitadas y el número de colocaciones, con arreglo a los modelos comunes de transmisión de información establecidos dentro de la red. También proporcionarán cifras sobre el número de clientes que solicitan otro tipo de asesoramiento, incluyendo información sobre el uso de servicios personalizados y de aplicaciones informáticas.

Todas las actividades y los proyectos de los miembros y socios de EURES incluirán una definición clara de los objetivos e indicadores que permita evaluar si se han conseguido los objetivos de conformidad con las directrices de EURES. Estos objetivos e indicadores se utilizarán en los informes que se remitirán periódicamente a la Oficina de Coordinación de EURES.

Los planes de actividad trienales de cada miembro de EURES incluirán una evaluación global de la situación de EURES en ese país, así como una evaluación de la calidad de los servicios de EURES, de la satisfacción de los clientes y una evaluación de su repercusión.

La Oficina de Coordinación de EURES iniciará una evaluación externa del funcionamiento de EURES, como mínimo cada tres años tras la adopción de la Decisión de la Comisión.

PARTE III

SISTEMA UNIFORME Y MODELOS COMUNES PARA EL INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN

Los sistemas y los procedimientos para el intercambio de información son esenciales para el funcionamiento de la red EURES. Los miembros y los socios de EURES deberán ajustarse al sistema uniforme y a los modelos comunes para el intercambio de información sobre el mercado de trabajo y la movilidad establecidos por la Oficina de Coordinación de EURES en estrecha cooperación con los miembros y los socios.

El **sistema uniforme** describirá el marco general para el intercambio de datos, tales como:

- la naturaleza de la información que se intercambiará,
- la frecuencia del intercambio de datos,
- los medios para que puedan acceder los demás miembros y socios de EURES.

Los **modelos comunes** describirán los contenidos y la forma en la que se intercambiará cada tipo de datos.

Los miembros de EURES cooperarán con otros servicios pertinentes en sus Estados miembros a fin de garantizar la complementariedad y la uniformidad de la información transmitida.

Los miembros y socios de EURES colaborarán a fin de crear instrumentos y metodologías para la mejora de sus servicios y sus sistemas de información, utilizando, entre otras cosas, las nuevas tecnologías de la información.

Hecho en Bruselas, el 26 de octubre de 2010.

Por la Oficina de Coordinación de EURES

Robert VERRUE

Director General
