Parlamento Europeo
2024-2029

Comisión de Libertades Civiles, Justicia y Asuntos de Interior

2023/0404(COD)

29.1.2025

ENMIENDAS
112 - 361

Proyecto de informe
Abir Al-Sahlani
(PE766.973v01-00)

Establecimiento de una Reserva de Talentos de la UE

Propuesta de Reglamento
(COM(2023)0716 – C9-0413/2023 – 2023/0404(COD))

AM_Com_LegReport

Enmienda 112
Tom Vandendriessche, Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers

Proyecto de Resolución legislativa
Visto 2 bis (nuevo)

Proyecto de Resolución legislativa	*Enmienda*
	– Visto el artículo 79, apartado 5, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea,

Or. en

Enmienda 113
Tom Vandendriessche, Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers

Proyecto de Resolución legislativa
Apartado 1

Proyecto de Resolución legislativa	*Enmienda*
1. ***Aprueba la Posición*** en primera lectura ***que figura a continuación***;	1. ***Rechaza la propuesta de la Comisión*** en primera lectura;

Or. en

Enmienda 114
Charlie Weimers

Proyecto de Resolución legislativa
Apartado 1

Proyecto de Resolución legislativa	*Enmienda*
1. ***Aprueba la Posición en primera lectura que figura a continuación;***	1. ***Rechaza la propuesta en su totalidad.***

Or. sv

Enmienda 115
Tom Vandendriessche, Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers

Proyecto de Resolución legislativa
Apartado 2

Proyecto de Resolución legislativa	*Enmienda*
2. Pide a la Comisión que ***le consulte de nuevo si sustituye su*** propuesta***, la modifica sustancialmente o se propone modificarla sustancialmente***;	2. Pide a la Comisión que ***respete las competencias de los Estados miembros y, por lo tanto, se abstenga de presentar cualquier*** propuesta ***legislativa que establezca una base jurídica para fomentar la inmigración a la Unión***;

Or. en

Enmienda 116
Charlie Weimers

Propuesta de Reglamento
Considerando 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(1) La Unión y los Estados miembros afrontan una escasez de mano de obra en una amplia variedad de sectores y ocupaciones, particularmente en los fundamentales para las transiciones ecológica y digital. Desde hace tiempo se constata una importante escasez de mano de obra, agudizada por la pandemia de COVID-19 y la aceleración de las transiciones ecológica y digital, en los sectores de la construcción, la asistencia sanitaria, la hostelería, el transporte, las tecnologías de la información y las comunicaciones, la tecnología científica, la ingeniería y las matemáticas. Se prevé que, habida cuenta de los retos demográficos, esta escasez persista e incluso pueda verse agravada.	***suprimido***

Or. sv

Enmienda 117
Nadine Morano

Propuesta de Reglamento
Considerando 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(1) La Unión y los Estados miembros afrontan una escasez de mano de obra en una amplia variedad de sectores y ocupaciones, particularmente en los fundamentales para las transiciones ecológica y digital. Desde hace tiempo se constata una importante escasez de mano de obra, agudizada por la pandemia de COVID-19 ***y*** la aceleración de las transiciones ecológica y digital, en los sectores de la construcción, la asistencia sanitaria, la hostelería, el transporte, las tecnologías de la información y las comunicaciones, la tecnología científica, la ingeniería y las matemáticas. Se prevé que, habida cuenta de los retos demográficos, esta escasez persista e incluso pueda verse agravada.	(1) La Unión y los Estados miembros afrontan una escasez de mano de obra en una amplia variedad de sectores y ocupaciones, particularmente en los fundamentales para las transiciones ecológica y digital. Desde hace tiempo se constata una importante escasez de mano de obra, agudizada por la pandemia de COVID-19***, la falta de inversión en Europa, la incapacidad de mantener a los jóvenes talentos europeos en nuestro territorio debido a unos salarios poco atractivos, así como por*** la aceleración de las transiciones ecológica y digital, en los sectores de la construcción, la asistencia sanitaria, la hostelería, el transporte, las tecnologías de la información y las comunicaciones, la tecnología científica, la ingeniería y las matemáticas. Se prevé que, habida cuenta de los retos demográficos, esta escasez persista e incluso pueda verse agravada. ***Se recuerda que es deber de la Unión Europea y de los Estados miembros adoptar medidas concretas para hacer frente a esta escasez, así como promover políticas favorecedoras de la natalidad destinadas a poner fin al declive demográfico.***

Or. fr

Enmienda 118
Tom Vandendriessche, Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba

Propuesta de Reglamento
Considerando 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(1) La Unión y los Estados miembros afrontan una escasez de mano de obra en una amplia variedad de sectores y ocupaciones, ***particularmente en los fundamentales*** para ***las transiciones ecológica y digital***. ***Desde hace tiempo se constata una importante escasez de mano de obra, agudizada por la pandemia de COVID-19 y la aceleración de las transiciones ecológica y digital, en los sectores de la construcción, la asistencia sanitaria, la hostelería, el transporte, las tecnologías de la información y las comunicaciones, la tecnología científica, la ingeniería y las matemáticas. Se prevé que, habida cuenta de los retos demográficos, esta escasez persista e incluso pueda verse agravada.***	(1) La Unión y los Estados miembros afrontan una escasez de mano de obra en una amplia variedad de sectores y ocupaciones, ***debido a las bajas tasas de fecundidad. La falta de apoyo a las familias y las campañas de propaganda en toda la Unión contra la natalidad basadas en mitos, el extremismo medioambiental o las teorías conspirativas han demostrado ser muy perjudiciales*** para ***el tejido social europeo***.

Or. en

Enmienda 119
Nikolaos Anadiotis

Propuesta de Reglamento
Considerando 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(1) La Unión y los Estados miembros afrontan una escasez de mano de obra en ***una amplia variedad de*** sectores ***y ocupaciones, particularmente en los fundamentales para las transiciones ecológica y digital***. ***Desde hace tiempo se constata una*** importante escasez de mano de obra***, agudizada por la pandemia de COVID-19 y la aceleración de las transiciones ecológica y digital,*** en los sectores de la construcción, la asistencia sanitaria, la hostelería, el transporte, las tecnologías de la información y las comunicaciones, la tecnología científica, la ingeniería y las matemáticas. ***Se prevé que,***	(1) La Unión y los Estados miembros afrontan una escasez de mano de obra en sectores ***específicos***. ***La*** importante escasez de mano de obra en los sectores de la construcción, la asistencia sanitaria, la hostelería, el transporte, las tecnologías de la información y las comunicaciones, la tecnología científica, la ingeniería y las matemáticas ***exige la movilización de la mano de obra existente en los Estados miembros como un asunto prioritario a través de políticas que apoyen la educación y la formación***.

habida cuenta de los retos demográficos, esta escasez persista e incluso pueda verse agravada.

Or. el

Enmienda 120
Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Hilde Vautmans, Irena Joveva, Lucia Yar

Propuesta de Reglamento
Considerando 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(1) La Unión y los Estados miembros afrontan una escasez de mano de obra en una amplia variedad de sectores y ocupaciones, particularmente en los fundamentales para las transiciones ecológica y digital. Desde hace tiempo se constata una importante escasez de mano de obra, agudizada por la pandemia de COVID-19 y la aceleración de las transiciones ecológica y digital, en los sectores de la construcción, la asistencia sanitaria, la hostelería, el transporte, las tecnologías de la información y las comunicaciones, la tecnología científica, la ingeniería y las matemáticas. Se prevé que, habida cuenta de los retos demográficos, esta escasez persista e incluso pueda verse agravada.	(1) La Unión y los Estados miembros afrontan una escasez de mano de obra en una amplia variedad de sectores y ocupaciones, particularmente en los fundamentales para las transiciones ecológica y digital***. Resulta evidente que se necesitan capacidades de todos los niveles para abordar la escasez de mano de obra***. Desde hace tiempo se constata una importante escasez de mano de obra, agudizada por la pandemia de COVID-19 y la aceleración de las transiciones ecológica y digital, en los sectores de la construcción, la asistencia sanitaria, la hostelería, el transporte, las tecnologías de la información y las comunicaciones, la tecnología científica, la ingeniería y las matemáticas. Se prevé que, habida cuenta de los retos demográficos, esta escasez persista e incluso pueda verse agravada.

Or. en

Enmienda 121
Anna Strolenberg

Propuesta de Reglamento
Considerando 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*

(1) La Unión y los Estados miembros afrontan una escasez de mano de obra en una amplia variedad de sectores y ocupaciones, particularmente en los fundamentales para las transiciones ecológica y digital. Desde hace tiempo se constata una importante escasez de mano de obra, agudizada por la pandemia de COVID-19 y la aceleración de las transiciones ecológica y digital, en los sectores de la construcción, la asistencia sanitaria, la hostelería, el transporte, las tecnologías de la información y las comunicaciones, la tecnología científica, la ingeniería y las matemáticas. Se prevé que, habida cuenta de los retos demográficos, esta escasez persista e incluso pueda verse agravada.

(1) La Unión y los Estados miembros afrontan una escasez de mano de obra en una amplia variedad de sectores y ocupaciones ***en todos los niveles de capacidades***, particularmente en los fundamentales para las transiciones ecológica y digital. Desde hace tiempo se constata una importante escasez de mano de obra, agudizada por la pandemia de COVID-19 y la aceleración de las transiciones ecológica y digital, en los sectores de la construcción, la asistencia sanitaria, la hostelería, el transporte, las tecnologías de la información y las comunicaciones, la tecnología científica, la ingeniería y las matemáticas. Se prevé que, habida cuenta de los retos demográficos, esta escasez persista e incluso pueda verse agravada.

Or. en

Enmienda 122
Sebastian Tynkkynen

Propuesta de Reglamento
Considerando 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(1) La Unión y los Estados miembros afrontan una escasez de mano de obra en una amplia variedad de sectores y ocupaciones, particularmente en los fundamentales para las transiciones ***ecológica*** y digital. Desde hace tiempo se constata una importante escasez de mano de obra, agudizada por la pandemia de COVID-19 y la aceleración de las transiciones ***ecológica*** y digital, en los sectores de la construcción, la asistencia sanitaria, la hostelería, el transporte, las tecnologías de la información y las comunicaciones, la tecnología científica, la ingeniería y las matemáticas. Se prevé que, habida cuenta de los retos demográficos, esta escasez persista e incluso pueda verse	(1) La Unión y los Estados miembros afrontan una escasez de mano de obra en una amplia variedad de sectores y ocupaciones, particularmente en los fundamentales para las transiciones ***hacia una energía limpia*** y digital. Desde hace tiempo se constata una importante escasez de mano de obra, agudizada por la pandemia de COVID-19 y la aceleración de las transiciones ***hacia una energía limpia*** y digital, en los sectores de la construcción, la asistencia sanitaria, la hostelería, el transporte, las tecnologías de la información y las comunicaciones, la tecnología científica, la ingeniería y las matemáticas. Se prevé que, habida cuenta de los retos demográficos, esta escasez

agravada.

persista e incluso pueda verse agravada.

Or. fi

Enmienda 123
Javier Moreno Sánchez

Propuesta de Reglamento
Considerando 1 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(1 bis) Se prevé que la población de la Unión disminuya significativamente y pase de 451 millones en 2022 a 406 millones en 2050. Asimismo, se espera que el número de personas en edad laboral disminuya aún más, pasando de 264 millones a 207 millones, lo que supone una disminución del 21 %. Al mismo tiempo, se prevé que el número de personas mayores (es decir, de sesenta y cinco años o más) aumente en treinta y dos millones durante este período, y que el número de niños (menores de veinte años) disminuya en veintiún millones.

Or. en

Enmienda 124
Anna Strolenberg

Propuesta de Reglamento
Considerando 2

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(2) Hacer frente a la escasez de mano de obra requiere un enfoque global a escala nacional y de la Unión que contemple, con carácter prioritario, un mejor aprovechamiento del potencial de los grupos con menor participación en el mercado laboral, el reciclaje y perfeccionamiento profesionales de la	(2) Hacer frente a la escasez de mano de obra requiere un enfoque global a escala nacional y de la Unión que contemple, con carácter prioritario, un mejor aprovechamiento del potencial de los grupos con menor participación en el mercado laboral, el reciclaje y perfeccionamiento profesionales de la

mano de obra existente, la facilitación de la movilidad laboral dentro de la UE y la mejora de las condiciones de trabajo y del atractivo de determinadas ocupaciones. Dada la actual magnitud de las carencias del mercado laboral y las tendencias demográficas, ***es probable que*** las medidas dirigidas exclusivamente a la mano de obra nacional y de la Unión ***sean*** insuficientes para hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra y capacidades. Por lo tanto, la migración legal es fundamental para complementar estas medidas y debe formar parte de la solución para apoyar plenamente la doble transición.	mano de obra existente, la facilitación de la movilidad laboral dentro de la UE y la mejora de las condiciones de trabajo y del atractivo de determinadas ocupaciones. ***No obstante,*** dada la actual magnitud de las carencias del mercado laboral y las tendencias demográficas, las medidas dirigidas exclusivamente a la mano de obra nacional y de la Unión ***serán*** insuficientes para hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra y capacidades***. La Comisión calcula que, debido a la disminución prevista de la población en edad laboral, harán falta al menos siete millones de personas más en Europa de aquí a 2030.*** Por lo tanto, la migración legal es fundamental para complementar estas medidas y debe formar parte de la solución para apoyar plenamente la doble transición ***y garantizar la competitividad y el crecimiento económico sostenido de la Unión***.
	Or. en

Enmienda 125
Javier Moreno Sánchez

Propuesta de Reglamento
Considerando 2

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(2) Hacer frente a la escasez de mano de obra requiere un enfoque global a escala nacional y de la Unión que contemple, con carácter prioritario, un mejor aprovechamiento del potencial de los grupos con menor participación en el mercado laboral, el reciclaje y perfeccionamiento profesionales de la mano de obra existente, la facilitación de la movilidad laboral dentro de la UE y la mejora de las condiciones de trabajo y del atractivo de determinadas ocupaciones. Dada la actual magnitud de las carencias del mercado laboral y las tendencias	(2) Hacer frente a la escasez de mano de obra requiere un enfoque global a escala nacional y de la Unión que contemple, con carácter prioritario, un mejor aprovechamiento del potencial de los grupos con menor participación en el mercado laboral, el reciclaje y perfeccionamiento profesionales de la mano de obra existente, la facilitación de la movilidad laboral dentro de la UE***, en particular haciendo un mejor uso de la Directiva 2003/109/CE del Consejo, la Directiva (UE) 2021/1883 del Parlamento Europeo y del Consejo y la Red Europea***

demográficas, ***es probable que*** las medidas dirigidas exclusivamente a la mano de obra nacional y de la Unión ***sean*** insuficientes para hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra y capacidades. Por lo tanto, la migración legal es fundamental para complementar estas medidas y debe formar parte de la solución para apoyar plenamente la doble transición.

de Servicios de Empleo (EURES), y la mejora de las condiciones de trabajo ***y de remuneración*** y del atractivo de determinadas ocupaciones. Dada la actual magnitud de las carencias del mercado laboral y las tendencias demográficas, las medidas dirigidas exclusivamente a la mano de obra nacional y de la Unión ***serán*** insuficientes para hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra y capacidades. Por lo tanto, la migración legal es fundamental para complementar estas medidas y debe formar parte de la solución para apoyar plenamente la doble transición.

Or. en

Enmienda 126
Pernando Barrena Arza

Propuesta de Reglamento
Considerando 2

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(2) Hacer frente a la escasez de mano de obra requiere un enfoque global a escala nacional y de la Unión que contemple, con carácter prioritario, un mejor aprovechamiento del potencial de los grupos con menor participación en el mercado laboral, el reciclaje y perfeccionamiento profesionales de la mano de obra existente, la facilitación de la movilidad laboral dentro de la UE y la mejora de ***las*** condiciones de trabajo ***y del*** atractivo de determinadas ocupaciones. Dada la actual magnitud de las carencias del mercado laboral y las tendencias demográficas, es probable que las medidas dirigidas exclusivamente a la mano de obra nacional y de la Unión sean insuficientes para hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra y capacidades. Por lo tanto, la migración legal es fundamental para complementar estas medidas y debe	(2) Hacer frente a la escasez de mano de obra requiere un enfoque global a escala nacional y de la Unión que contemple, con carácter prioritario, un mejor aprovechamiento del potencial de los grupos con menor participación en el mercado laboral, el reciclaje y perfeccionamiento profesionales de la mano de obra existente, la facilitación de la movilidad laboral dentro de la UE y la mejora de ***los salarios, garantizar*** condiciones de trabajo ***seguras y equitativas, una protección sólida contra la discriminación y*** el atractivo de determinadas ocupaciones. Dada la actual magnitud de las carencias del mercado laboral y las tendencias demográficas, es probable que las medidas dirigidas exclusivamente a la mano de obra nacional y de la Unión sean insuficientes para hacer frente a la escasez actual y futura de mano

formar parte de la ***solución*** para apoyar plenamente la doble transición.

de obra y capacidades. Por lo tanto, la migración legal es fundamental para complementar estas medidas y debe formar parte ***fundamental*** de la ***política en materia de migración de la Unión*** para apoyar plenamente la doble transición.

Or. en

Enmienda 127
Nadine Morano

Propuesta de Reglamento
Considerando 2

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(2) Hacer frente a la escasez de mano de obra requiere un enfoque global a escala nacional y de la Unión que contemple, con carácter prioritario, un mejor aprovechamiento del potencial de los grupos con menor participación en el mercado laboral, el reciclaje y perfeccionamiento profesionales de la mano de obra existente, la facilitación de la movilidad laboral dentro de la UE y la mejora de las condiciones de trabajo y del atractivo de determinadas ocupaciones. Dada la actual magnitud de las carencias del mercado laboral y las tendencias demográficas, es probable que las medidas dirigidas exclusivamente a la mano de obra nacional y de la Unión sean insuficientes para hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra y capacidades. Por lo tanto, la migración legal ***es fundamental*** para complementar estas medidas y ***debe formar*** parte de la solución para apoyar plenamente la doble transición.	(2) Hacer frente a la escasez de mano de obra requiere un enfoque global ***y complementario*** a escala nacional y de la Unión que contemple, con carácter prioritario, un mejor aprovechamiento del potencial de los grupos con menor participación en el mercado laboral, el reciclaje y perfeccionamiento profesionales de la mano de obra existente, la facilitación de la movilidad laboral dentro de la UE y la mejora de las condiciones de trabajo y del atractivo de determinadas ocupaciones. ***También es importante mejorar la lucha contra el fraude y el abuso de los sistemas nacionales de seguro de desempleo.*** Dada la actual magnitud de las carencias del mercado laboral y las tendencias demográficas, es probable que las medidas dirigidas exclusivamente a la mano de obra nacional y de la Unión sean insuficientes para hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra y capacidades. Por lo tanto, la migración legal***, elegida y ordenada puede resultar necesaria*** para complementar estas medidas y ***puede constituir una*** parte de la solución para apoyar plenamente la doble transición.

Or. fr

Enmienda 128
Alice Teodorescu Måwe

Propuesta de Reglamento
Considerando 2

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(2) Hacer frente a la escasez de mano de obra requiere un enfoque global a escala nacional y de la Unión que contemple, con carácter prioritario, un mejor aprovechamiento del potencial de los grupos con menor participación en el mercado laboral, el reciclaje y perfeccionamiento profesionales de la mano de obra existente, la facilitación de la movilidad laboral dentro de la UE y la mejora de las condiciones de trabajo y del atractivo de determinadas ocupaciones. Dada la actual magnitud de las carencias del mercado laboral y las tendencias demográficas, ***es probable que*** las medidas dirigidas exclusivamente a la mano de obra nacional y de la Unión ***sean*** insuficientes para hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra y capacidades. ***Por lo tanto,*** la migración legal ***es fundamental para*** complementar estas medidas y ***debe*** formar parte de la solución para apoyar ***plenamente*** la doble transición.	(2) Hacer frente a la escasez de mano de obra requiere un enfoque global a escala nacional y de la Unión que contemple, con carácter ***muy*** prioritario, un mejor aprovechamiento del potencial de los grupos con menor participación en el mercado laboral ***mediante nuevos incentivos para el trabajo***, el reciclaje y perfeccionamiento profesionales de la mano de obra existente, la facilitación de la movilidad laboral dentro de la UE y la mejora de las condiciones de trabajo y del atractivo de determinadas ocupaciones. Dada la actual magnitud de las carencias del mercado laboral y las tendencias demográficas, las medidas dirigidas exclusivamente a la mano de obra nacional y de la Unión ***podrían ser*** insuficientes para hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra y capacidades ***en lo que respecta a las profesiones altamente cualificadas.*** La migración legal ***de trabajadores altamente cualificados podría*** complementar estas medidas y formar parte de la solución para ***fomentar la competitividad europea y*** apoyar la doble transición.

Or. en

Enmienda 129
Charlie Weimers

Propuesta de Reglamento
Considerando 2

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(2) Hacer frente a la escasez de mano de obra ***requiere un enfoque global a escala nacional y de la Unión que contemple, con carácter prioritario,*** un mejor aprovechamiento del potencial de los grupos con menor participación en el mercado laboral, el reciclaje y perfeccionamiento profesionales de la mano de obra existente***, la facilitación de la movilidad laboral dentro de la UE*** y la mejora de las condiciones de trabajo y del atractivo de determinadas ocupaciones. ***Dada la actual magnitud de las carencias del mercado laboral y las tendencias demográficas, es probable que las medidas dirigidas exclusivamente a la mano de obra nacional y de la Unión sean insuficientes para hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra y capacidades. Por lo tanto, la migración legal es fundamental para complementar estas medidas y debe formar parte de la solución para apoyar plenamente la doble transición***.	(2) Hacer frente a la escasez de mano de obra ***es un desafío complejo y polifacético cuyas soluciones deberían contemplar*** un mejor aprovechamiento del potencial de los grupos con menor participación en el mercado laboral, el reciclaje y perfeccionamiento profesionales de la mano de obra existente y la mejora de las condiciones de trabajo y del atractivo de determinadas ocupaciones. ***La determinación del número de nacionales de terceros países a los que se debe conceder un permiso de residencia como trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia es competencia nacional. Por lo tanto, corresponde a los Estados miembros decidir si participan o no en la Reserva de Talentos de la UE, y es importante que se respete el reparto de competencias entre la Unión y los Estados miembros. Las iniciativas de la Unión deben diseñarse siempre de manera que se evite la duplicación de los instrumentos existentes***.

Or. sv

Enmienda 130
Nikolaos Anadiotis

Propuesta de Reglamento
Considerando 2

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(2) Hacer frente a la escasez de mano de obra requiere un enfoque global a escala nacional y de la Unión que contemple, con carácter prioritario, un mejor aprovechamiento del potencial de los grupos con menor participación en el mercado laboral, el reciclaje y perfeccionamiento profesionales de la mano de obra existente***, la facilitación de la movilidad laboral dentro de la UE*** y la	(2) Hacer frente a la escasez de mano de obra requiere un enfoque global a escala nacional y de la Unión que contemple, con carácter prioritario, un mejor aprovechamiento del potencial de los grupos con menor participación en el mercado laboral, el reciclaje y perfeccionamiento profesionales de la mano de obra existente y la mejora de las condiciones de trabajo y del atractivo de

mejora de las condiciones de trabajo y del atractivo de determinadas ocupaciones. Dada la actual magnitud de las carencias del mercado laboral y las tendencias demográficas, ***es probable que*** las medidas dirigidas ***exclusivamente*** a la mano de obra nacional y de la Unión ***sean insuficientes*** para hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra y capacidades. ***Por lo tanto, la migración legal es fundamental para complementar estas medidas y debe formar parte*** de la ***solución para apoyar plenamente la doble transición***.	determinadas ocupaciones. Dada la actual magnitud de las carencias del mercado laboral y las tendencias demográficas, las medidas dirigidas ***no solo*** a la mano de obra nacional y de la Unión***, sino también a la migración legal,*** para hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra y capacidades ***exigen, con carácter prioritario, la aplicación de políticas que promuevan el desarrollo de capacidades en la Unión y que contribuyan a la productividad*** de la ***población existente en los Estados miembros***.
	Or. el

Enmienda 131
Lena Düpont, Tomas Tobé

Propuesta de Reglamento
Considerando 2

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(2) Hacer frente a la escasez de mano de obra requiere un enfoque global a escala nacional y de la Unión que contemple, con carácter prioritario, un mejor aprovechamiento del potencial de los grupos con menor participación en el mercado laboral, el reciclaje y perfeccionamiento profesionales de la mano de obra existente, la facilitación de la movilidad laboral dentro de la UE y la mejora de las condiciones de trabajo y del atractivo de determinadas ocupaciones. Dada la actual magnitud de las carencias del mercado laboral y las tendencias demográficas, es probable que las medidas dirigidas exclusivamente a la mano de obra nacional y de la Unión sean insuficientes para hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra y capacidades. ***Por lo tanto,*** la migración legal ***es fundamental para*** complementar estas medidas y ***debe*** formar parte de la solución para apoyar	(2) Hacer frente a la escasez de mano de obra requiere un enfoque global a escala nacional y de la Unión que contemple, con carácter prioritario, un mejor aprovechamiento del potencial de los grupos con menor participación en el mercado laboral, el reciclaje y perfeccionamiento profesionales de la mano de obra existente, la facilitación de la movilidad laboral dentro de la UE y la mejora de las condiciones de trabajo y del atractivo de determinadas ocupaciones. Dada la actual magnitud de las carencias del mercado laboral y las tendencias demográficas, es probable que las medidas dirigidas exclusivamente a la mano de obra nacional y de la Unión sean insuficientes para hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra y capacidades. La migración legal ***podría*** complementar estas medidas y formar parte de la solución para ***fomentar la competitividad europea y***

plenamente la doble transición.	apoyar plenamente la doble transición.

Or. en

Enmienda 132
François-Xavier Bellamy

Propuesta de Reglamento
Considerando 2

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(2) Hacer frente a la escasez de mano de obra requiere un enfoque global a escala nacional y de la Unión que contemple, con carácter prioritario, un mejor aprovechamiento del potencial de los grupos con menor participación en el mercado laboral, el reciclaje y perfeccionamiento profesionales de la mano de obra existente, la facilitación de la movilidad laboral dentro de la UE y la mejora de las condiciones de trabajo y del atractivo de determinadas ocupaciones. Dada la actual magnitud de las carencias del mercado laboral y las tendencias demográficas, ***es probable que las medidas dirigidas exclusivamente a la mano de obra nacional*** y ***de la Unión sean insuficientes para hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra y*** capacidades***. Por lo tanto, la migración legal es fundamental para complementar estas medidas y debe formar parte de la solución para apoyar plenamente la doble transición***.	(2) Hacer frente a la escasez de mano de obra requiere un enfoque global a escala nacional y de la Unión que contemple, con carácter prioritario, un mejor aprovechamiento del potencial de los grupos con menor participación en el mercado laboral, el reciclaje y perfeccionamiento profesionales de la mano de obra existente, la facilitación de la movilidad laboral dentro de la UE y la mejora de las condiciones de trabajo y del atractivo de determinadas ocupaciones. Dada la actual magnitud de las carencias del mercado laboral y las tendencias demográficas, y ***con el fin de abordar el desempleo estructural, promoviendo al mismo tiempo un crecimiento económico sostenible del continente europeo, es fundamental invertir en el desarrollo de*** capacidades ***de los trabajadores europeos y mejorar las condiciones de trabajo para que las ocupaciones con escasez de mano de obra sean más atractivas***.

Or. fr

Enmienda 133
Sebastian Tynkkynen

Propuesta de Reglamento
Considerando 2

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(2) Hacer frente a la escasez de mano de obra requiere un enfoque global a escala nacional y de la Unión que contemple, con carácter prioritario, un mejor aprovechamiento del potencial de los grupos con menor participación en el mercado laboral, el reciclaje y perfeccionamiento profesionales de la mano de obra existente, la facilitación de la movilidad laboral dentro de la UE y la mejora de las condiciones de trabajo y del atractivo de determinadas ocupaciones. Dada la actual magnitud de las carencias del mercado laboral y las tendencias demográficas, es probable que las medidas dirigidas exclusivamente a la mano de obra nacional y de la Unión sean insuficientes para hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra y capacidades. Por lo tanto, la migración legal es fundamental para complementar estas medidas y debe formar parte de la solución para apoyar plenamente ***la doble transición***.	(2) Hacer frente a la escasez de mano de obra requiere un enfoque global a escala nacional y de la Unión que contemple, con carácter prioritario, un mejor aprovechamiento del potencial de los grupos con menor participación en el mercado laboral, el reciclaje y perfeccionamiento profesionales de la mano de obra existente, la facilitación de la movilidad laboral dentro de la UE y la mejora de las condiciones de trabajo y del atractivo de determinadas ocupaciones. Dada la actual magnitud de las carencias del mercado laboral y las tendencias demográficas, es probable que las medidas dirigidas exclusivamente a la mano de obra nacional y de la Unión sean insuficientes para hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra y capacidades. Por lo tanto, la migración legal es fundamental para complementar estas medidas y debe formar parte de la solución para apoyar plenamente ***las transiciones hacia una energía limpia y digital***.

Or. fi

Enmienda 134
Charlie Weimers

Propuesta de Reglamento
Considerando 2

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(2) Hacer frente a la escasez de mano de obra requiere ***un enfoque global a escala nacional y de la Unión*** que contemple, con carácter prioritario, un mejor aprovechamiento del potencial de ***los grupos con menor participación en el mercado laboral, el reciclaje y perfeccionamiento profesionales de la mano de obra existente, la facilitación de la movilidad laboral dentro de la UE y la***	(2) Hacer frente a la ***posible*** escasez de mano de obra requiere ***una estrategia nacional*** que contemple, con carácter prioritario, un mejor aprovechamiento del potencial de ***la propia población de la nación, pero también anticiparse y reforzar la posición jurídica, económica y moral de la familia. Además, el problema de la migración incontrolada debe resolverse porque ha erosionado el***

mejora de las condiciones de trabajo y del atractivo de determinadas ocupaciones. Dada la actual magnitud de las carencias del mercado laboral y las tendencias demográficas, es probable que las medidas dirigidas exclusivamente a la mano de obra nacional y de la Unión sean insuficientes para hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra y capacidades. Por lo tanto, la migración legal es fundamental para complementar estas medidas y debe formar parte de la solución para apoyar plenamente la doble transición.	***bienestar de las naciones y ha creado obstáculos ilimitados al crecimiento de la prosperidad, ya que las sociedades que antes eran homogéneas se vuelven cada vez más fragmentadas, inseguras y totalmente impredecibles. Por lo tanto, debe denegarse la entrada a los inmigrantes ilegales; deben ser detenidos y, seguidamente, deportados; toda ayuda a los migrantes ilegales debe tipificarse como delito; los migrantes que no se adapten después de cinco a diez años deben ser deportados; los migrantes que cometan delitos deben perder su ciudadanía y ser deportados, junto con sus familias, con una reagrupación familiar invertida***.

Or. sv

Enmienda 135
Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba

Propuesta de Reglamento
Considerando 2

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(2) Hacer frente a la escasez de mano de obra requiere ***un enfoque global a escala nacional y de la Unión que contemple, con carácter prioritario, un mejor aprovechamiento del potencial de los grupos con menor participación en el mercado*** laboral***, el reciclaje y perfeccionamiento profesionales de la mano de obra existente, la facilitación de*** la movilidad laboral dentro de la UE y la mejora de las condiciones de trabajo y del atractivo de determinadas ocupaciones. ***Dada la actual magnitud de*** las carencias ***del mercado laboral y las tendencias demográficas, es probable que las medidas dirigidas exclusivamente a la mano de obra nacional y de la Unión sean insuficientes para hacer frente a la***	(2) Hacer frente a la escasez de mano de obra ***y garantizar el futuro de los sistemas de bienestar de los Estados miembros*** requiere ***estrategias nacionales de apoyo a las familias para impulsar las tasas de fecundidad***. ***Para hacer frente a la escasez inmediata de mano de obra, es importante facilitar*** la movilidad laboral dentro de la UE y la mejora de las condiciones de trabajo y del atractivo de determinadas ocupaciones. ***Un instrumento voluntario y temporal para atraer mano de obra altamente cualificada de terceros países puede abordar*** las carencias ***de mano de obra en sectores específicos, entre otros, en la aplicación de nuevas tecnologías.***

escasez actual y futura de mano de obra y capacidades. Por lo tanto, la migración legal es fundamental para complementar estas medidas y debe formar parte de la solución para apoyar plenamente la doble transición.

Or. en

Enmienda 136
Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Lucia Yar

Propuesta de Reglamento
Considerando 2

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(2) Hacer frente a la escasez de mano de obra requiere un enfoque global a escala nacional y de la Unión que contemple, con carácter prioritario, un mejor aprovechamiento del potencial de los grupos con menor participación en el mercado laboral, el reciclaje y perfeccionamiento profesionales de la mano de obra existente, la facilitación de la movilidad laboral dentro de la UE y la mejora de las condiciones de trabajo y del atractivo de determinadas ocupaciones. Dada la actual magnitud de las carencias del mercado laboral y las tendencias demográficas, ***es probable que*** las medidas dirigidas exclusivamente a la mano de obra nacional y de la Unión ***sean*** insuficientes para hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra y capacidades. Por lo tanto, la migración legal es fundamental para complementar estas medidas y debe formar parte de la solución para apoyar plenamente la doble transición.	(2) Hacer frente a la escasez de mano de obra requiere un enfoque global a escala nacional y de la Unión que contemple, con carácter prioritario, un mejor aprovechamiento del potencial de los grupos con menor participación en el mercado laboral, el reciclaje y perfeccionamiento profesionales de la mano de obra existente, la facilitación de la movilidad laboral dentro de la UE y la mejora de las condiciones de trabajo y del atractivo de determinadas ocupaciones. Dada la actual magnitud de las carencias del mercado laboral y las tendencias demográficas, las medidas dirigidas exclusivamente a la mano de obra nacional y de la Unión ***serán*** insuficientes para hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra y capacidades. Por lo tanto, la migración legal es fundamental para complementar estas medidas y debe formar parte de la solución para apoyar plenamente la doble transición.

Or. en

Enmienda 137
François-Xavier Bellamy

Propuesta de Reglamento
Considerando 2 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(2 bis) Para hacer frente a la escasez de mano de obra observada en el territorio de los Estados miembros, es imprescindible reducir las cargas y trabas administrativas para las empresas europeas, fomentar el valor del trabajo y simplificar las normas que obstaculizan la contratación. Estas medidas deben ir acompañadas de una mejora de las condiciones de trabajo en las ocupaciones con escasez de mano de obra para hacerlas más atractivas.

Or. fr

Enmienda 138
Anna Strolenberg

Propuesta de Reglamento
Considerando 3

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(3) A fin de facilitar la contratación internacional y brindar a los nacionales de terceros países oportunidades para trabajar en ***ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE***, debe crearse una Reserva de Talentos de la UE en forma de plataforma única para toda la Unión ***que reúna perfiles de demandantes de empleo de terceros países y facilite su*** puesta en correspondencia con las ofertas de empleo de los empleadores establecidos en los Estados miembros participantes.	(3) A fin de ***aumentar el atractivo de la Unión para el talento internacional,*** facilitar la contratación internacional ***y la movilidad laboral,*** y brindar a los nacionales de terceros países oportunidades para trabajar ***en la UE***, debe crearse una Reserva de Talentos de la UE en forma de plataforma ***fácil de usar*** única para toda la Unión***. La plataforma debe poner en contacto a los trabajadores nacionales de terceros países con los empleadores de la Unión, permitiendo la*** puesta en correspondencia ***eficiente*** con las ofertas de empleo de los empleadores establecidos en los Estados miembros participantes. ***Además, la Reserva de Talentos de la UE debe aspirar a fomentar una mayor colaboración entre los Estados miembros en materia de migración laboral. Su***

implantación será obligatoria para los Estados miembros, pero su uso tendrá carácter voluntario para los empleadores y los nacionales de terceros países.

Or. en

Enmienda 139
Alice Teodorescu Måwe

Propuesta de Reglamento
Considerando 3

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(3) A fin de facilitar la contratación internacional y brindar a los nacionales de terceros países oportunidades para trabajar en ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE, debe crearse una Reserva de Talentos de la UE en forma de plataforma única para toda la Unión que reúna perfiles de demandantes de empleo de terceros países y facilite su puesta en correspondencia con las ofertas de empleo de los empleadores establecidos en los Estados miembros participantes.	(3) A fin de facilitar la contratación internacional y brindar a los nacionales de terceros países ***altamente cualificados*** oportunidades para trabajar en ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE, debe crearse una Reserva de Talentos de la UE***, en la que los Estados miembros puedan participar de manera voluntaria,*** en forma de plataforma única para toda la Unión que reúna perfiles de demandantes de empleo ***altamente cualificados*** de terceros países y facilite su puesta en correspondencia con las ofertas de empleo de los empleadores establecidos en los Estados miembros participantes.

Or. en

Enmienda 140
Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Lucia Yar

Propuesta de Reglamento
Considerando 3

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(3) A fin de facilitar la contratación internacional y brindar a los nacionales de terceros países oportunidades para trabajar en ocupaciones con escasez de mano de	(3) A fin de facilitar la contratación internacional y brindar a los nacionales de terceros países oportunidades para trabajar en ocupaciones con escasez de mano de

obra a escala de la UE, debe crearse una Reserva de Talentos de la UE en forma de plataforma única para toda la Unión ***que reúna*** perfiles de demandantes de empleo de terceros países y ***facilite*** su puesta en correspondencia con las ofertas de empleo de los empleadores establecidos en los Estados miembros participantes.

obra a escala de la UE, debe crearse una Reserva de Talentos de la UE en forma de plataforma única para toda la Unión***. La participación en dicha plataforma debe ser obligatoria para los Estados miembros, pero su uso debe tener carácter voluntario para los empleadores y los demandantes de empleo de terceros países. La plataforma debe reunir*** perfiles de demandantes de empleo de terceros países y ***facilitar*** su puesta en correspondencia con las ofertas de empleo de los empleadores establecidos en los Estados miembros participantes.

Or. en

Enmienda 141
Charlie Weimers

Propuesta de Reglamento
Considerando 3

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(3) ***A fin de facilitar la contratación internacional y brindar a los nacionales de terceros países oportunidades para trabajar en ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE, debe crearse una Reserva de Talentos de la UE en forma de plataforma única para toda la Unión que reúna perfiles de demandantes de empleo de terceros países y facilite su puesta en correspondencia con las ofertas de empleo de los empleadores establecidos en los Estados miembros participantes***.	(3) ***La contratación internacional es algo que las empresas pueden costear y organizar por sí mismas. La migración laboral limitada sin derecho a la reagrupación familiar y al reasentamiento debería ser la norma en la Unión, pero corresponde a cada Estado miembro decidir al respecto***.

Or. sv

Enmienda 142
Nikolaos Anadiotis

Propuesta de Reglamento

Considerando 3

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(3) A fin de ***facilitar la contratación internacional y brindar a los nacionales de terceros países oportunidades para trabajar en ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE, debe crearse*** una Reserva de Talentos de la UE ***en forma de plataforma única para toda la Unión*** que reúna perfiles de demandantes de empleo de terceros países y facilite su puesta en correspondencia con las ofertas de empleo de los empleadores establecidos en los Estados miembros participantes.	(3) A fin de ***hacer frente a la escasez de mano de obra en los sectores de la Unión en los que se ha detectado dicha escasez, la Unión debe aplicar políticas que utilicen mejor la mano de obra nacional de la Unión en primer lugar y, en segundo, crear*** una Reserva de Talentos de la UE ***para nacionales de terceros países que sea obligatoria para los Estados miembros y*** que reúna perfiles de demandantes de empleo de terceros países y facilite su puesta en correspondencia con las ofertas de empleo de los empleadores establecidos en los Estados miembros participantes.

Or. el

Enmienda 143
Lena Düpont, Tomas Tobé

Propuesta de Reglamento
Considerando 3

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(3) A fin de facilitar la contratación internacional y brindar a los nacionales de terceros países oportunidades para trabajar en ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE, debe crearse una Reserva de Talentos de la UE en forma de plataforma única para toda la Unión que reúna perfiles de demandantes de empleo de terceros países y facilite su puesta en correspondencia con las ofertas de empleo de los empleadores establecidos en los Estados miembros participantes.	(3) A fin de facilitar la contratación internacional y brindar a los nacionales de terceros países oportunidades para trabajar en ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE, debe crearse una Reserva de Talentos de la UE en forma de plataforma única para toda la Unión***, a la que los Estados miembros son libres de decidir si se unen o no,*** que reúna perfiles de demandantes de empleo de terceros países y facilite su puesta en correspondencia con las ofertas de empleo de los empleadores establecidos en los Estados miembros participantes.

Or. en

Enmienda 144
Tom Vandendriessche, Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers

Propuesta de Reglamento
Considerando 3

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(3) A fin de facilitar la contratación internacional y brindar a los nacionales de terceros países oportunidades para ***trabajar en*** ocupaciones con escasez de mano de obra ***a escala de la UE***, debe crearse una Reserva de Talentos de la UE en forma de plataforma única para toda la Unión que reúna perfiles de demandantes de empleo de terceros países y facilite su puesta en correspondencia con las ofertas de empleo de los empleadores establecidos en los Estados miembros participantes.	(3) A fin de facilitar la contratación internacional y brindar a los nacionales de terceros países ***altamente cualificados*** oportunidades para ***desempeñar*** ocupaciones con escasez de mano de obra, debe crearse una Reserva de Talentos de la UE ***temporal*** en forma de plataforma única para toda la Unión que reúna perfiles de demandantes de empleo de terceros países y facilite su puesta en correspondencia con las ofertas de empleo de los empleadores establecidos en los Estados miembros.

Or. en

Enmienda 145
Nadine Morano

Propuesta de Reglamento
Considerando 3

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(3) A fin de facilitar la contratación internacional y brindar a los nacionales de terceros países oportunidades para trabajar en ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE, debe crearse una Reserva de Talentos de la UE en forma de plataforma única para toda la Unión que reúna perfiles de demandantes de empleo de terceros países y facilite su puesta en correspondencia con las ofertas de empleo de los empleadores establecidos en los Estados miembros participantes.	(3) A fin de facilitar la contratación internacional y brindar a los nacionales de terceros países oportunidades para trabajar en ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE, debe crearse una Reserva de Talentos de la UE en forma de plataforma única para toda la Unión que reúna perfiles de demandantes de empleo de terceros países y facilite su puesta en correspondencia con las ofertas de empleo de los empleadores ***participantes*** establecidos en los Estados miembros participantes.

Or. fr

Enmienda 146
Javier Moreno Sánchez

Propuesta de Reglamento
Considerando 3

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(3) A fin de facilitar la contratación internacional y brindar a los nacionales de terceros países oportunidades para trabajar en ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE, debe crearse una Reserva de Talentos de la UE en forma de plataforma única para toda la Unión que reúna perfiles de demandantes de empleo de terceros países y facilite su puesta en correspondencia con las ofertas de empleo de los empleadores establecidos en los Estados miembros participantes.	*(No afecta a la versión española).*

Or. en

Enmienda 147
Francisco Assis

Propuesta de Reglamento
Considerando 3

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(3) A fin de facilitar la contratación internacional y brindar a los nacionales de terceros países oportunidades para trabajar en ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE, debe crearse una Reserva de Talentos de la UE en forma de plataforma única para toda la Unión que reúna perfiles de demandantes de empleo de terceros países y facilite su puesta en correspondencia con las ofertas de empleo de los empleadores establecidos en los Estados miembros participantes.	*(No afecta a la versión española).*

Or. en

Enmienda 148
Anna Strolenberg

Propuesta de Reglamento
Considerando 3 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(3 bis) La Reserva de Talentos debe contribuir a la consecución de los objetivos del Pacto Verde Europeo de alcanzar la neutralidad climática de aquí a 2050 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas en particular el ODS 1, erradicar la pobreza, el ODS 5 (Garantizar la igualdad de género y empoderar a las mujeres y las niñas), el ODS 8 (Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos) y el ODS 10 (Reducir las desigualdades dentro de los países y entre unos países y otros).

Or. en

Enmienda 149
Pernando Barrena Arza

Propuesta de Reglamento
Considerando 3 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(3 bis) La Reserva de Talentos de la UE debe promover prácticas de contratación justas y éticas que tengan en cuenta las necesidades de desarrollo de terceros países y que tengan como objetivo prevenir la fuga de cerebros en sectores críticos. La Reserva de Talentos de la UE debe aplicarse de manera que se mitiguen

los posibles efectos negativos en el desarrollo de terceros países, en particular evitando el agotamiento de capacidades críticas en sectores esenciales para su progreso socioeconómico.

Or. en

Enmienda 150
Lena Düpont, Tomas Tobé

Propuesta de Reglamento
Considerando 3 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(3 bis) No procede definir el término «empleador» en el presente Reglamento ni es necesario hacerlo. Cabe aclarar que las agencias de empleo privadas, las agencias de trabajo temporal y otros intermediarios del mercado laboral que puedan acceder a la Reserva de Talentos de la UE son agentes del mercado laboral en el sentido de «otras entidades participantes» junto a los «empleadores participantes».

Or. en

Enmienda 151
Alice Teodorescu Måwe

Propuesta de Reglamento
Considerando 3 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(3 bis) No procede definir el término «empleador» en el presente Reglamento ni es necesario hacerlo. Cabe aclarar que las agencias de empleo privadas, las agencias de trabajo temporal y otros intermediarios del mercado laboral que puedan acceder a la Reserva de Talentos

de la UE son agentes del mercado laboral en el sentido de «otras entidades participantes» junto a los «empleadores participantes».

Or. en

Enmienda 152
François-Xavier Bellamy

Propuesta de Reglamento
Considerando 3 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(3 bis) La contratación internacional debe estar controlada y sujeta a cuotas anuales, establecidas a nivel nacional, de acuerdo con las necesidades más urgentes del mercado laboral.

Or. fr

Enmienda 153
Anna Strolenberg

Propuesta de Reglamento
Considerando 3 ter (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(3 ter) Si bien las mujeres constituyen una parte importante de la mano de obra en algunos sectores cruciales, las migrantes que se desplazan pueden verse abocadas a la precariedad laboral e inmersas en la economía informal, y suelen ser especialmente vulnerables a la discriminación, la exclusión social y la falta de oportunidades de empleo y formación, además de estar expuestas a abusos, violencia y acoso. Los Estados miembros deben integrar la protección de los derechos de la mujer y adoptar un enfoque transformador en materia de

género, que tenga en cuenta la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor.

Or. en

Enmienda 154
Pernando Barrena Arza

Propuesta de Reglamento
Considerando 3 ter (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(3 ter) La Reserva de Talentos de la UE debe garantizar que los trabajadores migrantes contratados a través de esta plataforma disfruten de los mismos derechos, condiciones laborales y protecciones sociales que los nacionales de la Unión, de acuerdo con el principio de igualdad de trato. Debe facilitar el trabajo digno y la igualdad de trato para todos los trabajadores en consonancia con las normas internacionales en materia de derechos humanos y laborales, independientemente de su nacionalidad o situación de inmigración.

Or. en

Enmienda 155
François-Xavier Bellamy

Propuesta de Reglamento
Considerando 3 ter (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(3 ter) La contratación internacional no debe privar a los países de origen de capacidades esenciales para su crecimiento y desarrollo.

Or. fr

Enmienda 156
François-Xavier Bellamy

Propuesta de Reglamento
Considerando 4

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(4) La Recomendación de la Comisión sobre las vías legales para obtener protección en la UE[4] anima a los Estados miembros a establecer y apoyar vías laborales complementarias para las personas necesitadas de protección internacional[5]. La Reserva de Talentos de la UE también podría contribuir a la puesta en marcha de dichas vías complementarias.	***suprimido***

[4] Recomendación (UE) 2020/1364 de la Comisión, de 23 de septiembre de 2020, sobre las vías legales para obtener protección en la UE: promoción del reasentamiento, la admisión humanitaria y otras vías complementarias.

[5] Las «vías complementarias» son vías seguras y reguladas, destinadas a las personas necesitadas de protección internacional, que complementan el reasentamiento al hacer posible una estancia legal en un tercer país en el que se satisfacen sus necesidades de protección internacional. Las vías laborales complementarias permiten a las personas necesitadas de protección internacional acceder a las vías de migración laboral existentes, aprovechar sus capacidades y ayudar a paliar la escasez de mano de obra en los países de acogida. Véase también: https://www.acnur.org/vias-complementarias.

Or. fr

Enmienda 157
Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers

Propuesta de Reglamento
Considerando 4

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(4) La Recomendación de la Comisión sobre las vías legales para obtener protección en la UE[4] anima a los Estados miembros a establecer y apoyar vías laborales complementarias para las personas necesitadas de protección internacional[5]. La Reserva de Talentos de la UE también podría contribuir a la puesta en marcha de dichas vías complementarias.	***suprimido***

[4] Recomendación (UE) 2020/1364 de la Comisión, de 23 de septiembre de 2020, sobre las vías legales para obtener protección en la UE: promoción del reasentamiento, la admisión humanitaria y otras vías complementarias.

[5] Las «vías complementarias» son vías seguras y reguladas, destinadas a las personas necesitadas de protección internacional, que complementan el reasentamiento al hacer posible una estancia legal en un tercer país en el que se satisfacen sus necesidades de protección internacional. Las vías laborales complementarias permiten a las personas necesitadas de protección internacional acceder a las vías de migración laboral existentes, aprovechar sus capacidades y ayudar a paliar la escasez de mano de obra en los países de acogida. Véase también: https://www.acnur.org/vias-complementarias.

Or. en

Enmienda 158
Charlie Weimers

Propuesta de Reglamento
Considerando 4

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(4) La Recomendación de la Comisión sobre las vías legales para obtener protección en la UE[4] anima a los Estados miembros a establecer y apoyar vías laborales complementarias para las personas necesitadas de protección internacional[5]. La Reserva de Talentos de la UE también podría contribuir a la puesta en marcha de dichas vías complementarias.	***suprimido***

[4] Recomendación (UE) 2020/1364 de la Comisión, de 23 de septiembre de 2020, sobre las vías legales para obtener protección en la UE: promoción del reasentamiento, la admisión humanitaria y otras vías complementarias.

[5] Las «vías complementarias» son vías seguras y reguladas, destinadas a las personas necesitadas de protección internacional, que complementan el reasentamiento al hacer posible una estancia legal en un tercer país en el que se satisfacen sus necesidades de protección internacional. Las vías laborales complementarias permiten a las personas necesitadas de protección internacional acceder a las vías de migración laboral existentes, aprovechar sus capacidades y ayudar a paliar la escasez de mano de obra en los países de acogida. Véase también: https://www.acnur.org/vias-complementarias.

Or. sv

Enmienda 159

Nikolaos Anadiotis

Propuesta de Reglamento
Considerando 4

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(4) La Recomendación de la Comisión sobre las vías legales para obtener protección en la UE[4] anima a los Estados miembros a establecer y apoyar vías laborales complementarias para las personas necesitadas de protección internacional[5]. La Reserva de Talentos de la UE también podría contribuir a la puesta en marcha de dichas vías complementarias.	(4) La Recomendación de la Comisión sobre las vías legales para obtener protección en la UE[4] anima a los Estados miembros a establecer y apoyar vías laborales complementarias para las personas necesitadas de protección internacional[5]. La Reserva de Talentos de la UE también podría contribuir a la puesta en marcha de dichas vías complementarias***, lo que requiere que se elaboren periódicamente evaluaciones del impacto social y económico e informes de evaluación en los Estados miembros***.
[4] Recomendación (UE) 2020/1364 de la Comisión, de 23 de septiembre de 2020, sobre las vías legales para obtener protección en la UE: promoción del reasentamiento, la admisión humanitaria y otras vías complementarias.	[4] Recomendación (UE) 2020/1364 de la Comisión, de 23 de septiembre de 2020, sobre las vías legales para obtener protección en la UE: promoción del reasentamiento, la admisión humanitaria y otras vías complementarias.
[5] Las «vías complementarias» son vías seguras y reguladas, destinadas a las personas necesitadas de protección internacional, que complementan el reasentamiento al hacer posible una estancia legal en un tercer país en el que se satisfacen sus necesidades de protección internacional. Las vías laborales complementarias permiten a las personas necesitadas de protección internacional acceder a las vías de migración laboral existentes, aprovechar sus capacidades y ayudar a paliar la escasez de mano de obra en los países de acogida. Véase también: https://www.acnur.org/vias-complementarias.	[5] Las «vías complementarias» son vías seguras y reguladas, destinadas a las personas necesitadas de protección internacional, que complementan el reasentamiento al hacer posible una estancia legal en un tercer país en el que se satisfacen sus necesidades de protección internacional. Las vías laborales complementarias permiten a las personas necesitadas de protección internacional acceder a las vías de migración laboral existentes, aprovechar sus capacidades y ayudar a paliar la escasez de mano de obra en los países de acogida. Véase también: https://www.acnur.org/vias-complementarias.

Or. el

Enmienda 160
Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Hilde Vautmans, Irena Joveva, Lucia Yar

Propuesta de Reglamento
Considerando 5

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(5) La Reserva de Talentos de la UE debe tener por objeto ayudar a los Estados miembros ***participantes*** a hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra y capacidades mediante la contratación de nacionales de terceros países, en la medida en que la activación de la mano de obra nacional y la movilidad dentro de la UE no sean suficientes para alcanzar este objetivo. ***En cuanto que herramienta voluntaria para facilitar la contratación internacional, la Reserva de Talentos de la UE debe proporcionar apoyo adicional a escala de la Unión a los Estados miembros interesados.*** A tal fin, deben garantizarse la complementariedad y la interoperabilidad con las iniciativas y plataformas nacionales existentes. Para garantizar una ***participación*** lo más ***amplia*** posible, el desarrollo de la Reserva de Talentos de la UE debe tener en cuenta las necesidades específicas de los Estados miembros***. Así pues***, «talento» es un término que abarca todo el abanico de capacidades que los mercados laborales de los Estados miembros podrían necesitar.	(5) ***Dado que la escasez de mano de obra es un problema que afecta a toda la Unión, se requiere un enfoque estratégico y unificado para abordarla. Para aprovechar las economías de escala y permitir el intercambio de buenas prácticas, todos los Estados miembros deben participar en la Reserva de Talentos de la UE. Su puesta en práctica en toda la Unión también contribuiría a aumentar la previsibilidad y la seguridad jurídica, tanto para los demandantes de empleo como para los empleadores.*** La Reserva de Talentos de la UE debe tener por objeto ayudar a los Estados miembros a hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra y capacidades mediante la contratación de nacionales de terceros países, en la medida en que la activación de la mano de obra nacional y la movilidad dentro de la UE no sean suficientes para alcanzar este objetivo. A tal fin, deben garantizarse la complementariedad y la interoperabilidad con las iniciativas y plataformas nacionales existentes***, sin sustituir a las estructuras nacionales ya establecidas***. Para garantizar una ***puesta en práctica*** lo más ***eficaz*** posible, el desarrollo de la Reserva de Talentos de la UE debe tener en cuenta las necesidades específicas de los Estados miembros***: por ejemplo***, ***no afectando a la competencia de los Estados miembros para determinar los volúmenes de nacionales de terceros países que deben admitirse con fines laborales.*** «Talento» es un término que abarca todo el abanico de capacidades que los mercados laborales de los Estados miembros podrían necesitar. ***Para facilitar la creación de beneficios mutuos tanto para los terceros países como para la Unión y sus Estados***

miembros, abordar la fuga de cerebros y fomentar la migración circular, deben garantizarse sinergias con los programas educativos financiados por la Unión en terceros países, como la Alianza Mundial para la Educación, «La educación no puede esperar», el programa Erasmus+ y otras intervenciones de EFP y desarrollo de capacidades en el marco de Global Gateway.

Or. en

Enmienda 161
Anna Strolenberg

Propuesta de Reglamento
Considerando 5

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(5) La Reserva de Talentos de la UE debe tener por objeto ayudar a los Estados miembros ***participantes*** a hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra y capacidades mediante la contratación de nacionales de terceros países, en la medida en que la activación de la mano de obra nacional y la movilidad dentro de la UE no sean suficientes para alcanzar este objetivo. ***En cuanto que herramienta voluntaria para facilitar la contratación*** internacional, la Reserva de Talentos de la UE debe ***proporcionar apoyo adicional a escala de la Unión a los Estados miembros interesados***. ***A tal fin***, deben garantizarse la complementariedad y la interoperabilidad con las iniciativas y plataformas nacionales existentes. ***Para garantizar una participación lo más amplia posible,*** el desarrollo de la Reserva de Talentos de la UE debe tener en cuenta las necesidades específicas de los Estados miembros. Así pues, «talento» es un término que abarca todo el abanico de capacidades que los mercados laborales de	(5) La Reserva de Talentos de la UE debe tener por objeto ayudar a los Estados miembros a hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra y capacidades mediante la contratación de nacionales de terceros países, en la medida en que la activación de la mano de obra nacional y la movilidad dentro de la UE no sean suficientes para alcanzar este objetivo. ***Para aumentar el atractivo de la Reserva de Talentos de la UE y de la Unión para el talento*** internacional ***y garantizar un enfoque unificado de la migración laboral, todos los Estados miembros deben aplicar*** la Reserva de Talentos de la UE. ***La implantación en toda la Unión también contribuirá a aumentar la previsibilidad y la seguridad jurídica, tanto para demandantes de empleo como para empleadores. Para garantizar una aplicación eficiente y apoyar la participación de los Estados miembros***, deben garantizarse la complementariedad y la interoperabilidad con las iniciativas y plataformas nacionales existentes ***y*** el desarrollo de la Reserva de Talentos de la

los Estados miembros podrían necesitar.

UE debe tener en cuenta las necesidades específicas de los Estados miembros. Así pues, «talento» es un término que abarca todo el abanico de capacidades ***y competencias de los demandantes de empleo*** que los mercados laborales de los Estados miembros podrían necesitar.

Or. en

Enmienda 162
Alice Teodorescu Måwe

Propuesta de Reglamento
Considerando 5

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(5) La Reserva de Talentos de la UE debe tener por objeto ayudar a los Estados miembros participantes a hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra y capacidades mediante la contratación de nacionales de terceros países, en la medida en que la activación de la mano de obra nacional y la movilidad dentro de la UE ***no sean suficientes*** para alcanzar este objetivo. En cuanto que herramienta voluntaria para facilitar la contratación internacional, la Reserva de Talentos de la UE debe proporcionar apoyo adicional a escala de la Unión a los Estados miembros interesados. A tal fin, deben garantizarse la complementariedad y la interoperabilidad con las iniciativas y plataformas nacionales existentes. Para garantizar una participación lo más amplia posible, el desarrollo de la Reserva de Talentos de la UE debe tener en cuenta las necesidades específicas de los Estados miembros. ***Así pues,*** «talento» es un término que abarca ***todo el abanico de capacidades*** que los mercados laborales de los Estados miembros podrían necesitar.	(5) La Reserva de Talentos de la UE debe tener por objeto ayudar a los Estados miembros participantes a hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra y capacidades mediante la contratación de nacionales de terceros países ***altamente cualificados***, en la medida en que la activación de la mano de obra nacional***, a través de mejores incentivos y mejora de las capacidades*** y la movilidad dentro de la UE, ***resulte insuficiente*** para alcanzar este objetivo. En cuanto que herramienta voluntaria para facilitar la contratación internacional***, que cada Estado miembro debe decidir si desea utilizar,*** la Reserva de Talentos de la UE debe proporcionar apoyo adicional a escala de la Unión a los Estados miembros interesados. A tal fin, deben garantizarse la complementariedad y la interoperabilidad con las iniciativas y plataformas nacionales existentes. Para garantizar una participación lo más amplia posible, el desarrollo de la Reserva de Talentos de la UE debe tener en cuenta las necesidades específicas de los Estados miembros. «Talento» es un término que abarca ***a los nacionales de un tercer país altamente cualificados*** que los mercados laborales de los Estados miembros podrían

necesitar.

Or. en

Enmienda 163
Nikolaos Anadiotis

Propuesta de Reglamento
Considerando 5

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(5) La Reserva de Talentos de la UE debe tener por objeto ayudar a los Estados miembros participantes a hacer frente a ***la*** escasez actual y futura de mano de obra y capacidades mediante la contratación de nacionales de terceros países, en la medida en que la activación de la mano de obra nacional y la movilidad dentro de la UE no sean suficientes para alcanzar este objetivo. En cuanto que herramienta voluntaria para facilitar la contratación internacional, la Reserva de Talentos de la UE debe proporcionar apoyo adicional a escala de la Unión a los Estados miembros interesados. A tal fin, deben garantizarse la complementariedad y la interoperabilidad con las iniciativas y plataformas nacionales existentes. Para garantizar una participación lo más amplia posible, el desarrollo de la Reserva de Talentos de la UE debe tener en cuenta las necesidades específicas de los Estados miembros. Así pues, «talento» es un término que abarca todo el abanico de capacidades que los mercados laborales de los Estados miembros podrían necesitar.	(5) La Reserva de Talentos de la UE debe tener por objeto ayudar ***de manera voluntaria*** a los Estados miembros participantes a hacer frente a ***cualquier*** escasez actual y futura de mano de obra y capacidades mediante la contratación de nacionales de terceros países ***en sectores específicos y en función de su nivel de capacidades***, en la medida en que la activación de la mano de obra nacional y la movilidad dentro de la UE no sean suficientes para alcanzar este objetivo. En cuanto que herramienta voluntaria para facilitar la contratación internacional, la Reserva de Talentos de la UE debe proporcionar apoyo adicional a escala de la Unión a los Estados miembros interesados. A tal fin, deben garantizarse la complementariedad y la interoperabilidad con las iniciativas y plataformas nacionales existentes. Para garantizar una participación lo más amplia posible, el desarrollo de la Reserva de Talentos de la UE debe tener en cuenta las necesidades ***y características sociales, económicas y laborales*** específicas de los Estados miembros. Así pues, «talento» es un término que abarca todo el abanico de capacidades que los mercados laborales de los Estados miembros podrían necesitar.

Or. el

Enmienda 164
Nadine Morano

Propuesta de Reglamento
Considerando 5

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(5) La Reserva de Talentos de la UE debe tener por objeto ayudar a los Estados miembros participantes a hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra y capacidades mediante la contratación de nacionales de terceros países, ***en la medida en que*** la activación de la mano de obra nacional y la movilidad dentro de la UE no sean suficientes para alcanzar este objetivo. En cuanto que herramienta voluntaria para facilitar la contratación internacional, la Reserva de Talentos de la UE debe proporcionar apoyo adicional a escala de la Unión a los Estados miembros interesados. A tal fin, deben garantizarse la complementariedad y la interoperabilidad con las iniciativas y plataformas ***nacionales*** existentes. Para garantizar una participación lo más amplia posible, el desarrollo de la Reserva de Talentos de la UE debe tener en cuenta las necesidades específicas de los Estados miembros. Así pues, «talento» es un término que abarca todo el abanico de capacidades que los mercados laborales de los Estados miembros podrían necesitar.	(5) La Reserva de Talentos de la UE debe tener por objeto ayudar a los Estados miembros participantes a hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra y capacidades mediante la contratación de nacionales de terceros países, ***únicamente cuando*** la activación de la mano de obra nacional y la movilidad dentro de la UE no sean suficientes para alcanzar este objetivo. En cuanto que herramienta voluntaria para facilitar la contratación internacional, la Reserva de Talentos de la UE debe proporcionar apoyo adicional a escala de la Unión a los Estados miembros interesados. A tal fin, deben garantizarse la complementariedad y la interoperabilidad con las iniciativas y plataformas existentes ***a escala de la Unión y en los Estados miembros***. Para garantizar una participación lo más amplia posible, el desarrollo de la Reserva de Talentos de la UE debe tener en cuenta las necesidades específicas de los Estados miembros. Así pues, «talento» es un término que abarca todo el abanico de capacidades que los mercados laborales de los Estados miembros podrían necesitar.

Or. fr

Enmienda 165
Pernando Barrena Arza

Propuesta de Reglamento
Considerando 5

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(5) La Reserva de Talentos de la UE	(5) La Reserva de Talentos de la UE

debe tener por objeto ayudar a los Estados miembros participantes a hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra y capacidades mediante la contratación de nacionales de terceros países, en la medida en que la activación de la mano de obra nacional y la movilidad dentro de la UE no sean suficientes para alcanzar este objetivo. En cuanto que herramienta ***voluntaria*** para facilitar la contratación internacional, la Reserva de Talentos de la UE debe proporcionar apoyo adicional a escala de la Unión a los Estados miembros interesados. A tal fin, deben garantizarse la complementariedad y la interoperabilidad con las iniciativas y plataformas nacionales existentes. Para garantizar una participación lo más amplia posible, el desarrollo de la Reserva de Talentos de la UE debe tener en cuenta las necesidades específicas de los Estados miembros. Así pues, «talento» es un término que abarca todo el abanico de capacidades que los mercados laborales de los Estados miembros podrían necesitar.	debe tener por objeto ayudar a los Estados miembros participantes a hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra y capacidades mediante la contratación de nacionales de terceros países, en la medida en que la activación de la mano de obra nacional y la movilidad dentro de la UE no sean suficientes para alcanzar este objetivo. En cuanto que herramienta ***obligatoria*** para facilitar la contratación internacional, la Reserva de Talentos de la UE debe proporcionar apoyo adicional a escala de la Unión a los Estados miembros interesados. A tal fin, deben garantizarse la complementariedad y la interoperabilidad con las iniciativas y plataformas nacionales existentes. Para garantizar una participación lo más amplia posible, el desarrollo de la Reserva de Talentos de la UE debe tener en cuenta las necesidades específicas de los Estados miembros. Así pues, «talento» es un término que abarca todo el abanico de capacidades que los mercados laborales de los Estados miembros podrían necesitar.
	Or. en

Enmienda 166
Johan Danielsson, Evin Incir

Propuesta de Reglamento
Considerando 5 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(5 bis) La Red Europea de Servicios de Empleo (EURES), que proporciona servicios de información, asesoramiento y contratación o colocación en beneficio de los trabajadores y empleadores de toda la Unión, puede contribuir de manera importante a la publicación de puestos vacantes con el fin de atraer a trabajadores de otros Estados miembros. Por consiguiente, debe recurrirse a EURES para cubrir los puestos vacantes

antes de utilizar la Reserva de Talentos de la UE.

Or. en

Enmienda 167
Lena Düpont, Tomas Tobé

Propuesta de Reglamento
Considerando 5 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(5 bis) Del mismo modo, como herramienta voluntaria, es necesario regular el derecho de los Estados miembros a retirarse de la Reserva de Talentos, de manera ordenada y con un calendario adecuado, sin perturbar, por tanto, el funcionamiento general de la Reserva de Talentos de la UE ni los derechos de los demás Estados miembros participantes.

Or. en

Enmienda 168
Pernando Barrena Arza

Propuesta de Reglamento
Considerando 5 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(5 bis) La Reserva de Talentos debe garantizar que la escasez de mano de obra a escala sectorial, nacional y de la Unión se determine de manera transparente y en consulta con los interlocutores sociales a todos los niveles, teniendo en cuenta los factores y las causas fundamentales de la misma.

Or. en

Enmienda 169
Nadine Morano

Propuesta de Reglamento
Considerando 6

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(6) La Reserva de Talentos de la UE tiene por objeto prestar servicios a los empleadores establecidos en los Estados miembros participantes, incluidas las agencias de empleo privadas, las empresas de trabajo temporal y los intermediarios del mercado laboral, tal como se definen en el Convenio n.º 181 de la Organización Internacional del Trabajo, de 1997.	(6) La Reserva de Talentos de la UE tiene por objeto prestar servicios a los empleadores ***participantes*** establecidos en los Estados miembros participantes, incluidas las agencias de empleo privadas, las empresas de trabajo temporal y los intermediarios del mercado laboral, tal como se definen en el Convenio n.º 181 de la Organización Internacional del Trabajo, de 1997. ***Un empleador participante es aquel cuyas vacantes de empleo pone a disposición en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE el punto de contacto nacional del Estado miembro en el que esté establecido el empleador. Una vez que se eliminan estas vacantes de empleo de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, el empleador deja de ser considerado empleador participante. También pueden incluirse otras entidades participantes en la Reserva de Talentos de la UE (agencias de empleo privadas, empresas de trabajo temporal e intermediarios del mercado laboral) y están sujetas al mismo régimen que los empleadores participantes.***

Or. fr

Enmienda 170
Pernando Barrena Arza

Propuesta de Reglamento
Considerando 6

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(6) La Reserva de Talentos de la UE tiene por objeto prestar servicios a los empleadores ***establecidos en*** los Estados miembros participantes***, incluidas las agencias de empleo privadas, las empresas de trabajo temporal y los intermediarios del mercado laboral, tal como se definen en el Convenio n.º 181 de la Organización Internacional del Trabajo, de 1997.***	(6) La Reserva de Talentos de la UE tiene por objeto prestar servicios a los empleadores ***que realicen realmente actividades sustanciales en el territorio de*** los Estados miembros participantes.

Or. en

Enmienda 171
Javier Moreno Sánchez

Propuesta de Reglamento
Considerando 6

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(6) La Reserva de Talentos de la UE tiene por objeto prestar servicios a los empleadores establecidos en los Estados miembros participantes, incluidas las agencias de empleo privadas, las empresas de trabajo temporal y los intermediarios del mercado laboral, tal como se definen en el Convenio n.º 181 de la Organización Internacional del Trabajo, de 1997.	(6) La Reserva de Talentos de la UE tiene por objeto prestar servicios ***a los nacionales de terceros países que buscan trabajo en ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE y*** a los empleadores establecidos en los Estados miembros participantes, incluidas las agencias de empleo privadas, las empresas de trabajo temporal y los intermediarios del mercado laboral, tal como se definen en el Convenio n.º 181 de la Organización Internacional del Trabajo, de 1997.

Or. en

Enmienda 172
Francisco Assis

Propuesta de Reglamento
Considerando 6

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(6) La Reserva de Talentos de la UE tiene por objeto prestar servicios a los empleadores establecidos en los Estados miembros participantes, incluidas las agencias de empleo privadas, las empresas de trabajo temporal y los intermediarios del mercado laboral, tal como se definen en el Convenio n.º 181 de la Organización Internacional del Trabajo, de 1997.	(6) La Reserva de Talentos de la UE tiene por objeto prestar servicios ***a los nacionales de terceros países que buscan trabajo en ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE y*** a los empleadores establecidos en los Estados miembros participantes, incluidas las agencias de empleo privadas, las empresas de trabajo temporal y los intermediarios del mercado laboral, tal como se definen en el Convenio n.º 181 de la Organización Internacional del Trabajo, de 1997.

Or. en

Enmienda 173
Pernando Barrena Arza

Propuesta de Reglamento
Considerando 6

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(6) La Reserva de Talentos de la UE tiene por objeto prestar servicios a los empleadores establecidos en los Estados miembros participantes***, incluidas las agencias de empleo privadas, las empresas de trabajo temporal y los intermediarios del mercado laboral, tal como se definen en el Convenio n.º 181 de la Organización Internacional del Trabajo, de 1997***.	(6) La Reserva de Talentos de la UE tiene por objeto prestar servicios a los empleadores establecidos en los Estados miembros participantes ***y que llevan a cabo verdaderamente actividades económicas sustantivas en dicho Estado miembro***.

Or. en

Enmienda 174
Anna Strolenberg

Propuesta de Reglamento
Considerando 6

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(6) La Reserva de Talentos de la UE tiene por objeto prestar servicios a los empleadores ***establecidos en los Estados miembros participantes, incluidas las agencias de empleo privadas, las empresas de trabajo temporal*** y los intermediarios ***del mercado laboral***, tal como se definen en el Convenio n.º 181 de la Organización Internacional del Trabajo, de 1997.	(6) La Reserva de Talentos de la UE tiene por objeto prestar servicios a los empleadores y los intermediarios, tal como se definen en el Convenio n.º 181 de la Organización Internacional del Trabajo, de 1997***, establecidos en los Estados miembros participantes***.

Or. en

Enmienda 175
Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Lucia Yar

Propuesta de Reglamento
Considerando 6

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(6) La Reserva de Talentos de la UE tiene por objeto prestar servicios a los empleadores establecidos en los Estados miembros ***participantes***, incluidas las agencias de empleo privadas, las empresas de trabajo temporal y los intermediarios del mercado laboral, tal como se definen en el Convenio n.º 181 de la Organización Internacional del Trabajo, de 1997.	(6) La Reserva de Talentos de la UE tiene por objeto prestar servicios ***gratuitos*** a los empleadores establecidos en los Estados miembros, incluidas las agencias de empleo privadas, las empresas de trabajo temporal y los intermediarios del mercado laboral, tal como se definen en el Convenio n.º 181 de la Organización Internacional del Trabajo, de 1997.

Or. en

Enmienda 176
Pernando Barrena Arza

Propuesta de Reglamento
Considerando 6 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(6 bis) Con el fin de determinar si un empleador realiza realmente actividades

sustanciales en el Estado miembro participante en el que está establecido y donde tiene la intención de emplear al nacional de un tercer país, las autoridades competentes realizarán una evaluación global de todos los elementos de hecho que caracterizan sus actividades, a los efectos de verificar que las actividades comerciales ordinarias del empleador se llevan a cabo en gran medida en el sector de empleo pertinente, es decir, más allá de las meras actividades de selección, contratación y asignación de trabajo.

Or. en

Enmienda 177
Charlie Weimers

Propuesta de Reglamento
Considerando 7

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(7) La Reserva de Talentos de la UE también debe apoyar las asociaciones en materia de talentos, que constituyen uno de los aspectos clave de la dimensión exterior del Pacto sobre Migración y Asilo[6] y cuya puesta en funcionamiento se lleva a cabo en consonancia con la Comunicación de la Comisión «Atraer capacidades y talento a la UE»[7]. La participación de un Estado miembro en una asociación en materia de talentos debe entenderse sin perjuicio de su decisión sobre la participación en la Reserva de Talentos de la UE.	***suprimido***

[6] COM(2020) 609 final.

[7] COM(2022) 657 final.

Or. sv

Enmienda 178
Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Hilde Vautmans, Irena Joveva, Lucia Yar

Propuesta de Reglamento
Considerando 7

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(7) La Reserva de Talentos de la UE ***también*** debe apoyar las asociaciones en materia de talentos, que constituyen uno de los aspectos clave de la dimensión exterior del Pacto sobre Migración y Asilo[6] y cuya puesta en funcionamiento se lleva a cabo en consonancia con la Comunicación de la Comisión «Atraer capacidades y talento a la UE»[7]. ***La participación de un Estado miembro en una asociación en materia de talentos debe entenderse sin perjuicio de su decisión sobre la participación en la Reserva de Talentos de la UE.***	(7) ***Las asociaciones sólidas con terceros países pueden contribuir a una cooperación al desarrollo eficaz, de acuerdo con el principio de coherencia de las políticas en favor del desarrollo, y facilitar la creación de confianza mutua y la obtención de beneficios para los terceros países, la Unión y sus Estados miembros. Las asociaciones deben ofrecer vías legales sencillas, coherentes y comprensibles de entrada a la Unión, permitiendo las posibilidades de reingreso que la Reserva de Talentos de la UE podría facilitar y fomentando la migración circular por sus beneficios para el desarrollo a los países de origen, en particular mediante transferencias de capacidades y conocimientos y remesas de trabajadores. Los terceros países deben ser capaces de crear asociaciones en pie de igualdad. La política migratoria de la Unión Europea debe guiarse siempre por el respeto del Estado de Derecho y los derechos humanos.*** La Reserva de Talentos de la UE debe apoyar las asociaciones en materia de talentos, que constituyen uno de los aspectos clave de la dimensión exterior del Pacto sobre Migración y Asilo[6] y cuya puesta en funcionamiento se lleva a cabo en consonancia con la Comunicación de la Comisión «Atraer capacidades y talento a la UE»[7].
[6] COM(2020) 609 final.	[6] COM(2020) 609 final.
[7] COM(2022) 657 final.	[7] COM(2022) 657 final.

Or. en

Enmienda 179
Anna Strolenberg

Propuesta de Reglamento
Considerando 7

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(7) La Reserva de Talentos de la UE también debe apoyar las asociaciones en materia de talentos, que constituyen uno de los aspectos clave de la dimensión exterior del Pacto sobre Migración y Asilo[6] y cuya puesta en funcionamiento se lleva a cabo en consonancia con la Comunicación de la Comisión «Atraer capacidades y talento a la UE»[7]. ***La participación de un Estado miembro en una asociación en materia de talentos debe entenderse sin perjuicio de su decisión sobre la participación en la Reserva de Talentos de la UE.***	(7) La Reserva de Talentos de la UE también debe apoyar las asociaciones en materia de talentos, que constituyen uno de los aspectos clave de la dimensión exterior del Pacto sobre Migración y Asilo[6] y cuya puesta en funcionamiento se lleva a cabo en consonancia con la Comunicación de la Comisión «Atraer capacidades y talento a la UE»[7].
[6] COM(2020) 609 final.	[6] COM(2020) 609 final.
[7] COM(2022) 657 final.	[7] COM(2022) 657 final.

Or. en

Enmienda 180
Javier Moreno Sánchez

Propuesta de Reglamento
Considerando 7

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(7) La Reserva de Talentos de la UE también debe apoyar las asociaciones en materia de talentos, que constituyen uno de los aspectos clave de la dimensión exterior del Pacto sobre Migración y Asilo[6] y cuya puesta en funcionamiento se lleva a cabo en consonancia con la Comunicación de la Comisión «Atraer capacidades y talento a la UE»[7]. La participación de un Estado	(7) La Reserva de Talentos de la UE también debe apoyar las asociaciones en materia de talentos ***y el marco nacional sobre desarrollo y validación de capacidades en un tercer país***, que constituyen uno de los aspectos clave de la dimensión exterior del Pacto sobre Migración y Asilo[6] y cuya puesta en funcionamiento se lleva a cabo en

miembro en una asociación en materia de talentos debe entenderse sin perjuicio de su decisión sobre la participación en la Reserva de Talentos de la UE.	consonancia con la Comunicación de la Comisión «Atraer capacidades y talento a la UE[7].». La participación de un Estado miembro en una asociación en materia de talentos debe entenderse sin perjuicio de su decisión sobre la participación en la Reserva de Talentos de la UE.
[6] COM(2020) 609 final.	[6] COM(2020) 609 final.
[7] COM(2022) 657 final.	[7] COM(2022) 657 final.

Or. en

Enmienda 181
Nadine Morano

Propuesta de Reglamento
Considerando 7

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(7) La Reserva de Talentos de la UE también debe apoyar las asociaciones en materia de talentos, que constituyen uno de los aspectos ***clave*** de la dimensión exterior del Pacto sobre Migración y Asilo[6] y cuya puesta en funcionamiento se lleva a cabo en consonancia con la Comunicación de la Comisión «Atraer capacidades y talento a la UE»[7]. La participación de un Estado miembro en una asociación en materia de talentos debe entenderse sin perjuicio de su decisión sobre la participación en la Reserva de Talentos de la UE.	(7) La Reserva de Talentos de la UE también debe apoyar las asociaciones en materia de talentos, que constituyen uno de los aspectos de la dimensión exterior del Pacto sobre Migración y Asilo[6] y cuya puesta en funcionamiento se lleva a cabo en consonancia con la Comunicación de la Comisión «Atraer capacidades y talento a la UE»[7]. La participación de un Estado miembro en una asociación en materia de talentos debe entenderse sin perjuicio de su decisión sobre la participación en la Reserva de Talentos de la UE.
[6] COM(2020) 609 final.	[6] COM(2020) 609 final.
[7] COM(2022) 657 final.	[7] COM(2022) 657 final.

Or. fr

Enmienda 182
Anna Strolenberg

Propuesta de Reglamento
Considerando 8

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(8) A fin de garantizar que las autoridades de los Estados miembros estén adecuadamente representadas en el Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE, cada uno de los Estados miembros ***participantes*** debe designar a dos representantes: uno de las autoridades en materia de empleo y otro de las autoridades en materia de inmigración.	(8) A fin de garantizar que las autoridades de los Estados miembros estén adecuadamente representadas en el Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE, cada uno de los Estados miembros debe designar a dos representantes: uno de las autoridades en materia de empleo y otro de las autoridades en materia de inmigración. ***Para garantizar la representación de las comunidades migrantes que participan en la Reserva de Talentos, también deben participar en el Grupo Director representantes de las organizaciones de migrantes y otras organizaciones de la sociedad civil, al tiempo que se puede invitar a las organizaciones internacionales pertinentes.***

Or. en

Enmienda 183
Javier Moreno Sánchez

Propuesta de Reglamento
Considerando 8

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(8) A fin de garantizar que las autoridades de los Estados miembros estén adecuadamente representadas en el Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE, cada uno de los Estados miembros participantes debe designar a dos representantes: uno de las autoridades en materia de empleo y otro de las autoridades en materia de inmigración.	(8) A fin de garantizar que las autoridades de los Estados miembros estén adecuadamente representadas en el Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE, cada uno de los Estados miembros participantes debe designar a dos representantes: uno de las autoridades en materia de empleo y otro de las autoridades en materia de inmigración. ***También debe garantizarse una representación adecuada de los sindicatos y las organizaciones patronales a escala de la***

UE.

Or. en

Enmienda 184
Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Lucia Yar

Propuesta de Reglamento
Considerando 8

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(8) A fin de garantizar que ***las autoridades de*** los Estados miembros estén adecuadamente ***representadas*** en el Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE, cada uno de los Estados miembros ***participantes*** debe designar a dos representantes***: uno de*** las autoridades en materia de empleo ***y otro de las autoridades en materia*** de inmigración.	(8) A fin de garantizar que ***todos*** los Estados miembros estén adecuadamente ***representados*** en el Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE, cada uno de los Estados miembros debe designar a dos representantes***. Es importante reconocer y promover las sinergias entre*** las autoridades en materia de empleo ***y*** de inmigración ***a fin de mejorar el funcionamiento de la Reserva de Talentos de la UE***.

Or. en

Enmienda 185
Pernando Barrena Arza

Propuesta de Reglamento
Considerando 8 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	***(8 bis) Los sindicatos desempeñan un papel crucial en la protección de los derechos de los trabajadores y en la garantía de unas condiciones de trabajo justas en la Unión, salvaguardando los intereses tanto de los trabajadores migrantes como de la mano de obra existente, y evitando la posible explotación o el menoscabo de las normas laborales. Para garantizar su participación en la gobernanza de la**

Reserva de Talentos de la UE, cuatro representantes de las organizaciones intersectoriales y sectoriales de interlocutores sociales a nivel de la Unión, nombrados por dichas organizaciones, con una representación equitativa de organizaciones sindicales y patronales, deben ser miembros activos del Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE. Los terceros países afectados por la Reserva de Talento de la UE, así como los sindicatos de esos países, también deberían estar representados y disfrutar de un estatus de observadores.

Or. en

Enmienda 186
Javier Moreno Sánchez

Propuesta de Reglamento
Considerando 8 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(8 bis) El Parlamento Europeo también debe estar representado en el Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE sin poder de decisión. En consecuencia, el Parlamento debería tener derecho a nombrar a dos expertos como observadores en las reuniones del Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE.

Or. en

Enmienda 187
Anna Strolenberg

Propuesta de Reglamento
Considerando 9

Texto de la Comisión	*Enmienda*

(9) Debe desarrollarse una plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE utilizando, en la medida de lo posible, la infraestructura informática de la que actualmente dispone la Comisión. Podría reutilizarse parcialmente para la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE la infraestructura informática desarrollada en el marco de EURES, en particular ***el canal único coordinado*** y la herramienta de puesta en correspondencia automatizada, con las adaptaciones pertinentes para, entre otras cosas, tener debidamente en cuenta el «pase de asociación en materia de talentos de la UE».

(9) Debe desarrollarse una plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE utilizando, en la medida de lo posible, la infraestructura informática de la que actualmente dispone la Comisión. Podría reutilizarse parcialmente para la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE la infraestructura informática desarrollada en el marco de EURES, en particular ***la plataforma informática común*** y la herramienta de puesta en correspondencia automatizada, con las adaptaciones pertinentes para, entre otras cosas, tener debidamente en cuenta el «pase de asociación en materia de talentos de la UE». ***La plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE y su infraestructura conexa deben diseñarse de manera que sean fáciles de usar, accesibles e inclusivas, garantizando la eficiencia y la facilidad de uso para todas las partes interesadas.***

Or. en

Enmienda 188
Alice Teodorescu Måwe

Propuesta de Reglamento
Considerando 9

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(9) Debe desarrollarse una plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE utilizando, en la medida de lo posible, la infraestructura informática de la que actualmente dispone la Comisión. ***Podría*** reutilizarse parcialmente para la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE la infraestructura informática desarrollada en el marco de EURES, en particular el canal único coordinado y la herramienta de puesta en correspondencia automatizada, con las adaptaciones pertinentes para, entre otras cosas, tener debidamente en cuenta el «pase de	(9) Debe desarrollarse una plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE utilizando, en la medida de lo posible, la infraestructura informática de la que actualmente dispone la Comisión. ***Debería*** reutilizarse parcialmente para la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE la infraestructura informática desarrollada en el marco de EURES, en particular el canal único coordinado y la herramienta de puesta en correspondencia automatizada, con las adaptaciones pertinentes para, entre otras cosas, tener debidamente en cuenta el «pase de

asociación en materia de talentos de la UE».

asociación en materia de talentos».

Or. en

Enmienda 189
Lena Düpont, Tomas Tobé

Propuesta de Reglamento
Considerando 9

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(9) Debe desarrollarse una plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE utilizando, en la medida de lo posible, la infraestructura informática de la que actualmente dispone la Comisión. ***Podría*** reutilizarse parcialmente para la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE la infraestructura informática desarrollada en el marco de EURES, en particular el canal único coordinado y la herramienta de puesta en correspondencia automatizada, con las adaptaciones pertinentes para, entre otras cosas, tener debidamente en cuenta el «pase de asociación en materia de talentos de la UE».	(9) Debe desarrollarse una plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE utilizando, en la medida de lo posible, la infraestructura informática de la que actualmente dispone la Comisión. ***Debería*** reutilizarse parcialmente para la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE la infraestructura informática desarrollada en el marco de EURES, en particular el canal único coordinado y la herramienta de puesta en correspondencia automatizada, con las adaptaciones pertinentes para, entre otras cosas, tener debidamente en cuenta el «pase de asociación en materia de talentos».

Or. en

Enmienda 190
Javier Moreno Sánchez

Propuesta de Reglamento
Considerando 9

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(9) Debe desarrollarse una plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE utilizando, en la medida de lo posible, la infraestructura informática de la que actualmente dispone la Comisión. Podría	(9) Debe desarrollarse una plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE utilizando, en la medida de lo posible, la infraestructura informática de la que actualmente dispone la Comisión. Podría

reutilizarse parcialmente para la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE la infraestructura informática desarrollada en el marco de EURES, en particular el canal único coordinado y la herramienta de puesta en correspondencia automatizada, con las adaptaciones pertinentes para, entre otras cosas, tener debidamente en cuenta el «pase de asociación en materia de talentos ***de la UE***».

reutilizarse parcialmente para la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE la infraestructura informática desarrollada en el marco de EURES, en particular el canal único coordinado y la herramienta de puesta en correspondencia automatizada, con las adaptaciones pertinentes para, entre otras cosas, tener debidamente en cuenta el «pase de asociación en materia de talentos».

Or. en

Enmienda 191
Francisco Assis

Propuesta de Reglamento
Considerando 9

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(9) Debe desarrollarse una plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE utilizando, en la medida de lo posible, la infraestructura informática de la que actualmente dispone la Comisión. Podría reutilizarse parcialmente para la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE la infraestructura informática desarrollada en el marco de EURES, en particular el canal único coordinado y la herramienta de puesta en correspondencia automatizada, con las adaptaciones pertinentes para, entre otras cosas, tener debidamente en cuenta el «pase de asociación en materia de talentos ***de la UE***».	(9) Debe desarrollarse una plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE utilizando, en la medida de lo posible, la infraestructura informática de la que actualmente dispone la Comisión. Podría reutilizarse parcialmente para la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE la infraestructura informática desarrollada en el marco de EURES, en particular el canal único coordinado y la herramienta de puesta en correspondencia automatizada, con las adaptaciones pertinentes para, entre otras cosas, tener debidamente en cuenta el «pase de asociación en materia de talentos».

Or. en

Enmienda 192
Ioan-Rareş Bogdan

Propuesta de Reglamento

Considerando 10

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(10) Deben garantizarse, cuando proceda, las sinergias entre la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE y otros instrumentos y servicios pertinentes a escala de la Unión, en particular en lo que respecta ***al*** acceso a ***materiales*** de formación, como los ofrecidos en el marco de las iniciativas EU Academy e Interoperable Europe Academy. La plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE debe adaptarse ***de manera rápida*** y periódica a las nuevas prácticas en el ámbito tecnológico y proporcionar servicios informáticos de última generación mediante la introducción de características y herramientas innovadoras.	(10) Deben garantizarse, cuando proceda, las sinergias entre la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE y otros instrumentos y servicios pertinentes a escala de la Unión, en particular en lo que respecta ***a facilitar el*** acceso a ***recursos*** de formación ***valiosos***, como los ofrecidos en el marco de las iniciativas EU Academy e Interoperable Europe Academy. La plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE debe adaptarse ***con celeridad*** y periódica a las nuevas prácticas en el ámbito tecnológico y proporcionar servicios informáticos de última generación mediante la introducción de características y herramientas innovadoras. ***Esto mejorará la funcionalidad de la plataforma, la experiencia del usuario y la capacidad de satisfacer las necesidades cambiantes de manera eficiente y eficaz.***

Or. en

Enmienda 193
Anna Strolenberg

Propuesta de Reglamento
Considerando 10

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(10) Deben garantizarse, cuando proceda, las sinergias entre la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE y otros instrumentos y servicios pertinentes a escala de la Unión, en particular en lo que respecta al acceso a materiales de formación, como los ofrecidos en el marco de las iniciativas EU Academy e Interoperable Europe Academy. La plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE debe	(10) Deben garantizarse, cuando proceda, las sinergias entre la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE y otros instrumentos y servicios pertinentes a escala de la Unión, en particular en lo que respecta al acceso a materiales de formación, como los ofrecidos en el marco de las iniciativas EU Academy e Interoperable Europe Academy***, y a herramientas de elaboración de perfiles de capacidades,***

adaptarse de manera rápida y periódica a las nuevas prácticas en el ámbito tecnológico y proporcionar servicios informáticos de última generación mediante la introducción de características y herramientas innovadoras.

como la Herramienta de la UE para crear el perfil de capacidades de nacionales de terceros países. La plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE debe adaptarse de manera rápida y periódica a las nuevas prácticas en el ámbito tecnológico y proporcionar servicios informáticos de última generación mediante la introducción de características y herramientas innovadoras.

Or. en

Enmienda 194
Nikolaos Anadiotis

Propuesta de Reglamento
Considerando 11

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(11) El formato de los perfiles de los demandantes de empleo y de las ofertas de empleo debe establecerse, tal como se prevé en el Reglamento (UE) 2016/589[8], utilizando la actual Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO), que proporciona una terminología normalizada para las ocupaciones, las capacidades y las competencias y facilita la transparencia de las capacidades y cualificaciones. La clasificación ESCO debe servir de ayuda a los demandantes de empleo de terceros países, los empleadores y los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE, ya que proporciona información comparable sobre la experiencia laboral, las ocupaciones a las que se refiere una oferta de empleo y las capacidades ofrecidas por los demandantes de empleo y requeridas por los empleadores, lo que permite un proceso de puesta en correspondencia de alta calidad. Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE deben, cuando corresponda, utilizar el formato	(11) El formato de los perfiles de los demandantes de empleo y de las ofertas de empleo debe establecerse, tal como se prevé en el Reglamento (UE) 2016/589[8], ***bien*** utilizando la actual Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO), que proporciona una terminología normalizada para las ocupaciones, las capacidades y las competencias y facilita la transparencia de las capacidades y cualificaciones***, o bien usando un sistema flexible y adaptable que tenga en cuenta las necesidades y características laborales, sociales y económicas específicas de cada Estado miembro***. La clasificación ESCO debe servir de ayuda a los demandantes de empleo de terceros países, los empleadores y los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE, ya que proporciona información comparable sobre la experiencia laboral, las ocupaciones a las que se refiere una oferta de empleo y las capacidades ofrecidas por los demandantes de empleo y requeridas por los empleadores, lo que permite un proceso de

ESCO al transferir ofertas de empleo a la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE. Los Estados miembros que no adopten la clasificación ESCO para las ofertas de empleo nacionales deben elaborar cuadros de correspondencia entre la clasificación utilizada en los sistemas nacionales y la clasificación ESCO, a fin de permitir la interoperabilidad. Los cuadros de correspondencia deben ponerse a disposición de la Comisión y utilizarse para transcodificar automáticamente la información sobre las ofertas de empleo o los perfiles de los demandantes de empleo, a efectos de la puesta en correspondencia automatizada a través de la plataforma informática común.

puesta en correspondencia de alta calidad. Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE deben, cuando corresponda, utilizar el formato ESCO al transferir ofertas de empleo a la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE. Los Estados miembros que no adopten la clasificación ESCO para las ofertas de empleo nacionales deben elaborar cuadros de correspondencia entre la clasificación utilizada en los sistemas nacionales y la clasificación ESCO, a fin de permitir la interoperabilidad. Los cuadros de correspondencia deben ponerse a disposición de la Comisión y utilizarse para transcodificar automáticamente la información sobre las ofertas de empleo o los perfiles de los demandantes de empleo, a efectos de la puesta en correspondencia automatizada a través de la plataforma informática común.

[8] 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; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2016/589/oj).

[8] 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; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2016/589/oj).

Or. el

Enmienda 195
Nadine Morano

Propuesta de Reglamento
Considerando 11

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(11) El formato de los perfiles de los demandantes de empleo y de las ofertas de	(11) El formato de los perfiles de los demandantes de empleo y de las ofertas de

empleo debe establecerse, tal como se prevé en el Reglamento (UE) 2016/589[8], utilizando la actual Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO), que proporciona una terminología normalizada para las ocupaciones, las capacidades y las competencias y facilita la transparencia de las capacidades y cualificaciones. La clasificación ESCO debe servir de ayuda a los demandantes de empleo de terceros países, los empleadores y los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE, ya que proporciona información comparable sobre la experiencia laboral, las ocupaciones a las que se refiere una oferta de empleo y las capacidades ofrecidas por los demandantes de empleo y requeridas por los empleadores, lo que permite un proceso de puesta en correspondencia de alta calidad. Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE deben, cuando corresponda, utilizar el formato ESCO al transferir ofertas de empleo a la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE. Los Estados miembros que no adopten la clasificación ESCO para las ofertas de empleo nacionales deben elaborar cuadros de correspondencia entre la clasificación utilizada en los sistemas nacionales y la clasificación ESCO, a fin de permitir la interoperabilidad. Los cuadros de correspondencia deben ponerse a disposición de la Comisión y utilizarse para transcodificar automáticamente la información sobre las ofertas de empleo o los perfiles de los demandantes de empleo, a efectos de la puesta en correspondencia automatizada a través de la plataforma informática común.

[8] 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

empleo debe establecerse, tal como se prevé en el Reglamento (UE) 2016/589[8], utilizando la actual Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO), que proporciona una terminología normalizada para las ocupaciones, las capacidades y las competencias y facilita la transparencia de las capacidades y cualificaciones. La clasificación ESCO debe servir de ayuda a los demandantes de empleo de terceros países, los empleadores ***participantes*** y los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE, ya que proporciona información comparable sobre la experiencia laboral, las ocupaciones a las que se refiere una oferta de empleo y las capacidades ofrecidas por los demandantes de empleo y requeridas por los empleadores ***participantes***, lo que permite un proceso de puesta en correspondencia de alta calidad. Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE deben, cuando corresponda, utilizar el formato ESCO al transferir ofertas de empleo a la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE. Los Estados miembros que no adopten la clasificación ESCO para las ofertas de empleo nacionales deben elaborar cuadros de correspondencia entre la clasificación utilizada en los sistemas nacionales y la clasificación ESCO, a fin de permitir la interoperabilidad. Los cuadros de correspondencia deben ponerse a disposición de la Comisión y utilizarse para transcodificar automáticamente la información sobre las ofertas de empleo o los perfiles de los demandantes de empleo, a efectos de la puesta en correspondencia automatizada a través de la plataforma informática común.

[8] 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; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2016/589/oj).

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; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2016/589/oj).

Or. fr

Enmienda 196
Anna Strolenberg

Propuesta de Reglamento
Considerando 11

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(11) El formato de los perfiles de los demandantes de empleo y de las ofertas de empleo debe establecerse, tal como se prevé en el Reglamento (UE) 2016/589[8], utilizando la actual Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO), que proporciona una terminología normalizada para las ocupaciones, las capacidades y las competencias y facilita la transparencia de las capacidades y cualificaciones. La clasificación ESCO debe servir de ayuda a los demandantes de empleo de terceros países, los empleadores y los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE, ya que proporciona información comparable sobre la experiencia laboral, las ocupaciones a las que se refiere una oferta de empleo y las capacidades ofrecidas por los demandantes de empleo y requeridas por los empleadores, lo que permite un proceso de puesta en correspondencia de alta calidad. Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE deben, cuando corresponda, utilizar el formato ESCO al transferir ofertas de empleo a la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE. Los Estados miembros que no adopten la clasificación ESCO para	(11) El formato de los perfiles de los demandantes de empleo y de las ofertas de empleo debe establecerse, tal como se prevé en el Reglamento (UE) 2016/589[8], utilizando la actual Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO), que proporciona una terminología normalizada para las ocupaciones, las capacidades y las competencias y facilita la transparencia de las capacidades y cualificaciones. La clasificación ESCO debe servir de ayuda a los demandantes de empleo de terceros países, los empleadores y los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE, ya que proporciona información comparable sobre la experiencia laboral, las ocupaciones a las que se refiere una oferta de empleo y las capacidades ofrecidas por los demandantes de empleo y requeridas por los empleadores, lo que permite un proceso de puesta en correspondencia de alta calidad. Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE ***y los empleadores autorizados*** deben, cuando corresponda, utilizar el formato ESCO al transferir ofertas de empleo a la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE. Los Estados miembros que no adopten

las ofertas de empleo nacionales deben elaborar cuadros de correspondencia entre la clasificación utilizada en los sistemas nacionales y la clasificación ESCO, a fin de permitir la interoperabilidad. Los cuadros de correspondencia deben ponerse a disposición de la Comisión y utilizarse para transcodificar automáticamente la información sobre las ofertas de empleo o los perfiles de los demandantes de empleo, a efectos de la puesta en correspondencia automatizada a través de la plataforma informática común.

la clasificación ESCO para las ofertas de empleo nacionales deben elaborar cuadros de correspondencia entre la clasificación utilizada en los sistemas nacionales y la clasificación ESCO, a fin de permitir la interoperabilidad. Los cuadros de correspondencia deben ponerse a disposición de la Comisión y utilizarse para transcodificar automáticamente la información sobre las ofertas de empleo o los perfiles de los demandantes de empleo, a efectos de la puesta en correspondencia automatizada a través de la plataforma informática común.

[8] 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; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2016/589/oj).

[8] 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; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2016/589/oj).

Or. en

Enmienda 197
Anna Strolenberg

Propuesta de Reglamento
Considerando 11 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(11 bis) Para mejorar la calidad del proceso de puesta en correspondencia, los solicitantes de empleo registrados deben poder solicitar una preselección inicial de cualificaciones y capacidades. La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE y los puntos de contacto nacionales deben encargarse de establecer un proceso de preselección no vinculante. A

petición de los demandantes de empleo, terceros autorizados también pueden realizar una preselección no vinculante de cualificaciones y capacidades. Para seguir ayudando a los demandantes de empleo a crear perfiles completos y mejorar la posibilidad de una correspondencia satisfactoria, la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE debería integrar la Herramienta de la UE para crear el perfil de capacidades, que puede desempeñar un papel clave en la catalogación de capacidades, proporcionando orientación sobre el desarrollo de las capacidades y asegurando que los demandantes de empleo internacionales estén mejor preparados para satisfacer las necesidades del mercado laboral de la Unión. Además, los demandantes de empleo pueden solicitar el uso de los servicios de evaluación de las redes ENIC-NARIC a través de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE para evaluar sus títulos a efectos de comparabilidad con determinados países de la Unión.

Or. en

Enmienda 198
Anna Strolenberg

Propuesta de Reglamento
Considerando 11 ter (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(11 ter) La Reserva de Talentos de la UE debería fomentar una cooperación más estrecha entre los Estados miembros en materia de migración laboral, incluida la validación de las capacidades y cualificaciones extranjeras. A tal fin, la Reserva de Talentos de la UE debe incluir un marco de referencia normalizado, a fin de facilitar una preselección coherente y

eficiente de las capacidades y cualificaciones en toda la Unión. La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE debe ser responsable del desarrollo y la aprobación del marco de referencia normalizado. En un plazo de tres años a partir de la creación de la Reserva de Talentos de la UE, la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE debe emitir credenciales educativas y evaluaciones de capacidades no vinculantes para todas las ocupaciones que figuren en las listas de escasez de ocupaciones nacionales y de la Unión. Estas servirán de base para el marco de referencia normalizado, lo que permitirá procesos de selección más ágiles y rápidos.

Or. en

Enmienda 199
Javier Moreno Sánchez

Propuesta de Reglamento
Considerando 13 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(13 bis) Los empleadores que deseen participar en la Reserva de Talentos de la UE deben registrarse antes de que sus vacantes estén disponibles a través de la plataforma informática de la Reserva. Antes de que los empleadores se registren, los Estados miembros deben llevar a cabo las comprobaciones necesarias sobre dichos empleadores para garantizar que cumplen con la legislación y las prácticas nacionales y de la Unión pertinentes, incluidos los convenios colectivos aplicables, para garantizar la protección de los nacionales de terceros países contra la contratación desleal y las condiciones de trabajo inadecuadas, así como la no discriminación.

Or. en

Enmienda 200
Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Lucia Yar

Propuesta de Reglamento
Considerando 14

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(14) Los demandantes de empleo de terceros países registrados deben tener derecho a elegir entre una serie de opciones técnicas para restringir el acceso a sus datos personales, por ejemplo, en lo que respecta a sus datos de contacto. Los perfiles de los demandantes de empleo de terceros países registrados y de los empleadores que participen en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE que no se utilicen en un período de dos años deben eliminarse automáticamente. Una vez eliminados los perfiles, podrá seguir almacenándose un conjunto limitado de datos anonimizados con fines estadísticos y de investigación, así como de elaboración y verificación de la calidad de las estadísticas europeas.	(14) ***El registro de un perfil, así como la búsqueda y publicación de ofertas de empleo, respectivamente, deben ser gratuitos, tanto para los demandantes de empleo de terceros países como para los empleadores.*** Los demandantes de empleo de terceros países registrados deben tener derecho a elegir entre una serie de opciones técnicas para restringir el acceso a sus datos personales, por ejemplo, en lo que respecta a sus datos de contacto. Los perfiles de los demandantes de empleo de terceros países registrados que participen en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE que no se utilicen en un período de dos años ***y los perfiles de empleadores que no se utilicen en un período de tres años*** deben eliminarse automáticamente. ***La eliminación debe notificarse al propietario del perfil a más tardar con un mes de antelación.*** Una vez eliminados los perfiles, podrá seguir almacenándose un conjunto limitado de datos anonimizados con fines estadísticos y de investigación, así como de elaboración y verificación de la calidad de las estadísticas europeas***, en consonancia con el artículo 20, apartado 1, del presente Reglamento***. ***En el caso de los perfiles de demandantes de empleo registrados, podrían almacenarse los datos sobre la nacionalidad, la ocupación deseada o actual, la posesión del pase de asociación en materia de talentos de la UE, el período de tiempo en el que el perfil se registró en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, el número de visitas en la plataforma, el número de correspondencias con los***

empleadores y el número de colocaciones de empleo facilitadas. En el caso de los perfiles de empleadores, podrían almacenarse los datos sobre el Estado miembro en el que se encuentran, el sector, el número de visitas en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, el número de correspondencias con demandantes de empleo y el número de colocaciones facilitadas.

Or. en

Enmienda 201
Javier Moreno Sánchez

Propuesta de Reglamento
Considerando 14

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(14) Los demandantes de empleo de terceros países registrados deben tener derecho a elegir entre una serie de opciones técnicas para restringir el acceso a sus datos personales, por ejemplo, en lo que respecta a sus datos de contacto. Los perfiles de los demandantes de empleo de terceros países registrados y de los empleadores que participen en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE que no se utilicen en un período de dos años deben eliminarse automáticamente. Una vez eliminados los perfiles, podrá seguir almacenándose un conjunto limitado de datos anonimizados con fines estadísticos y de investigación, así como de elaboración y verificación de la calidad de las estadísticas europeas.	(14) Los demandantes de empleo de terceros países registrados deben tener derecho a elegir entre una serie de opciones técnicas para restringir el acceso a sus datos personales, por ejemplo, en lo que respecta a sus datos de contacto. Los perfiles de los demandantes de empleo de terceros países registrados y de los empleadores que participen en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE que no se utilicen en un período de dos años deben eliminarse automáticamente. ***Los demandantes de empleo en cuestión deben ser informados dos meses antes de la eliminación de que sus perfiles se eliminarán si no se accede al perfil en ese plazo. Los perfiles o las vacantes de empleo de los empleadores registrados a los que no se haya accedido durante un período de dos años a partir de su registro se eliminarán o anonimizarán, y los datos personales no se almacenarán. Los empleadores afectados deben ser informados dos meses antes de la eliminación de que sus perfiles***

se eliminarán si no se accede al perfil en ese plazo. Una vez eliminados los perfiles, podrá seguir almacenándose un conjunto limitado de datos anonimizados con fines estadísticos y de investigación, así como de elaboración y verificación de la calidad de las estadísticas europeas.

Or. en

Enmienda 202
Anna Strolenberg

Propuesta de Reglamento
Considerando 14

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(14) Los demandantes de empleo de terceros países registrados deben tener derecho a elegir entre una serie de opciones técnicas para restringir el acceso a sus datos personales, por ejemplo, en lo que respecta a sus datos de contacto. Los perfiles de los demandantes de empleo de terceros países registrados ***y*** de los empleadores que participen en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE que no se utilicen en un período de dos años deben ***eliminarse automáticamente***. Una vez eliminados los perfiles, podrá seguir almacenándose un conjunto limitado de datos anonimizados con fines estadísticos y de investigación, así como de elaboración y verificación de la calidad de las estadísticas europeas.	(14) Los demandantes de empleo de terceros países registrados deben tener derecho a elegir entre una serie de opciones técnicas para restringir el acceso a sus datos personales, por ejemplo, en lo que respecta a sus datos de contacto. Los perfiles de los demandantes de empleo de terceros países registrados***,*** de los empleadores ***y de los intermediarios*** que participen en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE que no se hayan utilizado durante un período de dos años deben ***suprimirse tras informar debidamente al usuario, a menos que el usuario impugne la decisión y actualice su perfil***. Una vez eliminados los perfiles, ***deberán eliminarse todos los datos personales, mientras que*** podrá seguir almacenándose un conjunto limitado de datos anonimizados con fines estadísticos y de investigación, ***en particular para mejorar el funcionamiento de la Reserva de Talentos de la UE,*** así como de elaboración y verificación de la calidad de las estadísticas europeas. ***Los usuarios deben tener derecho a solicitar la supresión de su perfil y de sus datos personales en cualquier momento.***

Or. en

Enmienda 203
Charlie Weimers

Propuesta de Reglamento
Considerando 14

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(14) Los demandantes de empleo de terceros países registrados deben tener derecho a elegir entre una serie de opciones técnicas para restringir el acceso a sus datos personales, por ejemplo, en lo que respecta a sus datos de contacto. Los perfiles de los demandantes de empleo de terceros países registrados y de los empleadores que participen en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE que no se utilicen en un período de ***dos años*** deben eliminarse automáticamente. Una vez eliminados los perfiles, podrá seguir almacenándose un conjunto limitado de datos anonimizados con fines estadísticos y de investigación, así como de elaboración y verificación de la calidad de las estadísticas europeas.	(14) Los demandantes de empleo de terceros países registrados deben tener derecho a elegir entre una serie de opciones técnicas para restringir el acceso a sus datos personales, por ejemplo, en lo que respecta a sus datos de contacto. Los perfiles de los demandantes de empleo de terceros países registrados y de los empleadores que participen en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE que no se utilicen en un período de ***seis meses*** deben eliminarse automáticamente. Una vez eliminados los perfiles, podrá seguir almacenándose un conjunto limitado de datos anonimizados con fines estadísticos y de investigación, así como de elaboración y verificación de la calidad de las estadísticas europeas.

Or. sv

Enmienda 204
Charlie Weimers

Propuesta de Reglamento
Considerando 15

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(15) Sin perjuicio de su obligación de informar a los interesados acerca del tratamiento de sus datos personales y de sus derechos como interesados de conformidad con los artículos 12 y 13 del Reglamento (UE) 2016/679 y los	***suprimido***

artículos 14 y 15 del Reglamento (UE) 2018/1725, la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE y los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE también deben informar a los demandantes de empleo registrados y a los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE de su derecho a restringir técnicamente el acceso a sus datos personales y a exigir, en cualquier momento, la supresión o modificación de los datos personales que figuren en sus perfiles.

Or. sv

Enmienda 205
Nadine Morano

Propuesta de Reglamento
Considerando 16

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(16) La Reserva de Talentos de la UE debe contribuir al objetivo de desincentivar la migración irregular, en particular facilitando el acceso a las vías legales existentes. Los demandantes de empleo de terceros países a los que se deniegue la entrada o la estancia en un Estado miembro en virtud de una decisión judicial o administrativa o a los que se prohíba la entrada de conformidad con la Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo[11] no deben poder registrar sus perfiles en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, dado que no estarán autorizados a entrar y permanecer en la Unión. A tal efecto, ***debe obligarse*** a los demandantes de empleo de terceros países a declarar, antes de registrar sus perfiles en la Reserva de Talentos de la UE, que actualmente no recae sobre ellos ninguna denegación de entrada o estancia en un Estado miembro ni	(16) La Reserva de Talentos de la UE debe contribuir al objetivo de desincentivar la migración irregular ***y no cualificada***, en particular facilitando ***a los migrantes cualificados*** el acceso a las vías legales existentes. Los demandantes de empleo de terceros países a los que se deniegue la entrada o la estancia en un Estado miembro en virtud de una decisión judicial o administrativa o a los que se prohíba la entrada de conformidad con la Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo[11] no deben poder registrar sus perfiles en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, dado que no estarán autorizados a entrar y permanecer en la Unión. A tal efecto, ***se obligará*** a los demandantes de empleo de terceros países a declarar, antes de registrar sus perfiles en la Reserva de Talentos de la UE, que actualmente no recae sobre ellos ninguna denegación de entrada o estancia en un

ninguna prohibición de entrada en el territorio de la Unión. También debe facilitarse información sobre las consecuencias de presentar una declaración falsa a este respecto.

Estado miembro ni ninguna prohibición de entrada en el territorio de la Unión. También debe facilitarse información sobre las consecuencias de presentar una declaración falsa a este respecto. ***Además, durante los procedimientos de inmigración que lleven a cabo los Estados miembros, pueden efectuarse las comprobaciones necesarias, en particular en materia de seguridad, mediante las bases de datos nacionales y europeas pertinentes, por ejemplo, el Sistema de Información de Schengen, que contiene descripciones relativas a los nacionales de terceros países sin derecho de entrada o permanencia en el espacio Schengen. En la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE debe informarse de que el registro de un demandante de empleo de un tercer país en la Reserva de Talentos de la UE no garantiza que se hayan efectuado los controles de seguridad.***

[11] Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, relativa a normas y procedimientos comunes en los Estados miembros para el retorno de los nacionales de terceros países en situación irregular (DO L 348 de 24.12.2008, p. 98; ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj).

[11] Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, relativa a normas y procedimientos comunes en los Estados miembros para el retorno de los nacionales de terceros países en situación irregular (DO L 348 de 24.12.2008, p. 98; ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj).

Or. fr

Enmienda 206
Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Lucia Yar

Propuesta de Reglamento
Considerando 16

Texto de la Comisión

(16) La Reserva de Talentos de la UE debe contribuir al objetivo de desincentivar la migración irregular, en particular

Enmienda

(16) La Reserva de Talentos de la UE debe contribuir al objetivo de desincentivar la migración irregular, en particular

facilitando el acceso a las vías legales existentes. Los demandantes de empleo de terceros países a los que se deniegue la entrada o la estancia en un Estado miembro en virtud de una decisión judicial o administrativa o a los que se prohíba la entrada de conformidad con la Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo[11] no deben poder registrar sus perfiles en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, dado que no estarán autorizados a entrar y permanecer en la Unión. A tal efecto, debe obligarse a los demandantes de empleo de terceros países a declarar, antes de registrar sus perfiles en la Reserva de Talentos de la UE, que actualmente no recae sobre ellos ninguna denegación de entrada o estancia en un Estado miembro ni ninguna prohibición de entrada en el territorio de la Unión. También debe facilitarse información sobre las consecuencias de presentar una declaración falsa a este respecto.

[11] Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, relativa a normas y procedimientos comunes en los Estados miembros para el retorno de los nacionales de terceros países en situación irregular (DO L 348 de 24.12.2008, p. 98; ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj).

facilitando el acceso a las vías legales existentes. Los demandantes de empleo de terceros países a los que se deniegue la entrada o la estancia en un Estado miembro en virtud de una decisión judicial o administrativa o a los que se prohíba la entrada de conformidad con la Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo[11] no deben poder registrar sus perfiles en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, dado que no estarán autorizados a entrar y permanecer en la Unión. A tal efecto, debe obligarse a los demandantes de empleo de terceros países a declarar, antes de registrar sus perfiles en la Reserva de Talentos de la UE, que actualmente no recae sobre ellos ninguna denegación de entrada o estancia en un Estado miembro ni ninguna prohibición de entrada en el territorio de la Unión. También debe facilitarse información sobre las consecuencias de presentar una declaración falsa a este respecto. ***Durante los procedimientos de inmigración que lleven a cabo los Estados miembros, pueden efectuarse las comprobaciones necesarias en las bases de datos nacionales y de la UE pertinentes, por ejemplo, el Sistema de Información de Schengen. En la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE debe informarse de que el registro en la Reserva de Talentos de la UE por parte de un demandante de empleo de un tercer país no garantiza que se hayan efectuado los controles de seguridad.***

[11] Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, relativa a normas y procedimientos comunes en los Estados miembros para el retorno de los nacionales de terceros países en situación irregular (DO L 348 de 24.12.2008, p. 98; ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj).

Or. en

Enmienda 207
Javier Moreno Sánchez

Propuesta de Reglamento
Considerando 16

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(16) La Reserva de Talentos de la UE debe contribuir al objetivo de desincentivar la migración irregular, en particular facilitando el acceso a las vías legales existentes. Los demandantes de empleo de terceros países a los que se deniegue la entrada o la estancia en un Estado miembro en virtud de una decisión judicial o administrativa o a los que se prohíba la entrada de conformidad con la Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo[11] no deben poder registrar sus perfiles en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, dado que no estarán autorizados a entrar y permanecer en la Unión. A tal efecto, debe obligarse a los demandantes de empleo de terceros países a declarar, antes de registrar sus perfiles en la Reserva de Talentos de la UE, que actualmente no recae sobre ellos ninguna denegación de entrada o estancia en un Estado miembro ni ninguna prohibición de entrada en el territorio de la Unión. También debe facilitarse información sobre las consecuencias de presentar una declaración falsa a este respecto.	(16) La Reserva de Talentos de la UE debe contribuir al objetivo de desincentivar la migración irregular, en particular facilitando el acceso a las vías legales existentes. Los demandantes de empleo de terceros países a los que se deniegue la entrada o la estancia en un Estado miembro en virtud de una decisión judicial o administrativa o a los que se prohíba la entrada de conformidad con la Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo[11] no deben poder registrar sus perfiles en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, dado que no estarán autorizados a entrar y permanecer en la Unión. A tal efecto, debe obligarse a los demandantes de empleo de terceros países a declarar ***a su leal saber y entender***, antes de registrar sus perfiles en la Reserva de Talentos de la UE, que actualmente no recae sobre ellos ninguna denegación de entrada o estancia en un Estado miembro ni ninguna prohibición de entrada en el territorio de la Unión. También debe facilitarse información sobre las consecuencias de presentar una declaración falsa a este respecto. ***La plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE debe proporcionar información en el sentido de que el registro en la Reserva de Talentos de la UE por parte de un demandante de empleo de un tercer país no garantiza que ya se hayan realizado los controles de seguridad.***
[11] Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre	[11] Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre

de 2008, relativa a normas y procedimientos comunes en los Estados miembros para el retorno de los nacionales de terceros países en situación irregular (DO L 348 de 24.12.2008, p. 98; ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj).

de 2008, relativa a normas y procedimientos comunes en los Estados miembros para el retorno de los nacionales de terceros países en situación irregular (DO L 348 de 24.12.2008, p. 98; ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj).

Or. en

Enmienda 208
Lena Düpont, Tomas Tobé

Propuesta de Reglamento
Considerando 16

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(16) La Reserva de Talentos de la UE debe contribuir al objetivo de desincentivar la migración irregular, en particular facilitando el acceso a las vías legales existentes. Los demandantes de empleo de terceros países a los que se deniegue la entrada o la estancia en un Estado miembro en virtud de una decisión judicial o administrativa o a los que se prohíba la entrada de conformidad con la Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo[11] no deben poder registrar sus perfiles en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, dado que no estarán autorizados a entrar y permanecer en la Unión. A tal efecto, debe obligarse a los demandantes de empleo de terceros países a declarar, antes de registrar sus perfiles en la Reserva de Talentos de la UE, que actualmente no recae sobre ellos ninguna denegación de entrada o estancia en un Estado miembro ni ninguna prohibición de entrada en el territorio de la Unión. También debe facilitarse información sobre las consecuencias de presentar ***una declaración falsa*** a este respecto.	(16) La Reserva de Talentos de la UE debe contribuir al objetivo de desincentivar la migración irregular, en particular facilitando el acceso a las vías legales existentes. Los demandantes de empleo de terceros países a los que se deniegue la entrada o la estancia en un Estado miembro en virtud de una decisión judicial o administrativa o a los que se prohíba la entrada de conformidad con la Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo[11] no deben poder registrar sus perfiles en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, dado que no estarán autorizados a entrar y permanecer en la Unión. A tal efecto, debe obligarse a los demandantes de empleo de terceros países a declarar, antes de registrar sus perfiles en la Reserva de Talentos de la UE, que actualmente no recae sobre ellos ninguna denegación de entrada o estancia en un Estado miembro ni ninguna prohibición de entrada en el territorio de la Unión. ***Lo mismo debe aplicarse con respecto a la Directiva (UE) 2017/541, y también debe exigirse a los demandantes de empleo que declaren que no tienen ninguna asociación conocida con personas, grupos y entidades sujetos a la Posición Común 2001/931/PESC (en lo***

sucesivo, «la lista»). También debe facilitarse información sobre las consecuencias de presentar ***declaraciones falsas*** a este respecto.

[11] Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, relativa a normas y procedimientos comunes en los Estados miembros para el retorno de los nacionales de terceros países en situación irregular (DO L 348 de 24.12.2008, p. 98; ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj).

[11] Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, relativa a normas y procedimientos comunes en los Estados miembros para el retorno de los nacionales de terceros países en situación irregular (DO L 348 de 24.12.2008, p. 98; ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj).

Or. en

Enmienda 209
Anna Strolenberg

Propuesta de Reglamento
Considerando 16

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(16) La Reserva de Talentos de la UE debe contribuir al objetivo de ***desincentivar*** la migración ***irregular***, en particular facilitando el acceso a las vías legales existentes. Los demandantes de empleo de terceros países a los que se deniegue la entrada o la estancia en un Estado miembro en virtud de una decisión judicial ***o administrativa*** o ***a los que se prohíba la*** entrada de conformidad con la Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo***[11]*** no deben poder registrar sus perfiles en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, dado que no estarán autorizados a entrar y permanecer en la Unión. A tal efecto, debe obligarse a los demandantes de empleo de terceros países a declarar, antes de registrar sus perfiles en la Reserva de Talentos de la UE, que actualmente no recae sobre ellos ninguna denegación de entrada o estancia en un Estado miembro ni	(16) La Reserva de Talentos de la UE debe contribuir al objetivo de ***incentivar*** la migración ***regular***, en particular facilitando el acceso a las vías legales existentes. Los demandantes de empleo de terceros países a los que se deniegue la entrada o la estancia en un Estado miembro en virtud de una decisión judicial ***vigente*** o ***una prohibición activa de*** entrada de conformidad con la Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo no deben poder registrar sus perfiles en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, dado que no estarán autorizados a entrar y permanecer en la Unión. A tal efecto, debe obligarse a los demandantes de empleo de terceros países a declarar, antes de registrar sus perfiles en la Reserva de Talentos de la UE, que actualmente no recae sobre ellos ninguna denegación ***judicial*** de entrada o estancia en un Estado miembro ni ninguna

ninguna prohibición de entrada en el territorio de la Unión. También debe facilitarse información sobre las consecuencias de presentar una declaración falsa a este respecto.

prohibición de entrada en el territorio de la Unión. También debe facilitarse información sobre las consecuencias de presentar una declaración falsa a este respecto. ***Tras la expiración de la decisión judicial o de la prohibición de entrada, el demandante de empleo debe poder presentar una nueva solicitud para registrar un perfil en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.***

---

*[11] **Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, relativa a normas y procedimientos comunes en los Estados miembros para el retorno de los nacionales de terceros países en situación irregular (DO L 348 de 24.12.2008, p. 98; ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj).***

Or. en

Enmienda 210
Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Hilde Vautmans, Irena Joveva, Lucia Yar

Propuesta de Reglamento
Considerando 16

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(16) La Reserva de Talentos de la UE debe contribuir al objetivo de ***desincentivar*** la migración ***irregular, en particular facilitando el*** acceso a las vías legales existentes. Los demandantes de empleo de terceros países a los que se deniegue la entrada o la estancia en un Estado miembro en virtud de una decisión judicial o administrativa o a los que se prohíba la entrada de conformidad con la Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo[11] no deben poder registrar sus perfiles en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la	(16) La Reserva de Talentos de la UE debe contribuir al objetivo de ***incentivar*** la migración ***regular promoviendo la contratación internacional de nacionales de terceros países y su*** acceso a las vías legales existentes ***y desincentivando la migración irregular ayudando a abordar sus causas profundas***. Los demandantes de empleo de terceros países a los que se deniegue la entrada o la estancia en un Estado miembro en virtud de una decisión judicial o administrativa o a los que se prohíba la entrada de conformidad con la Directiva 2008/115/CE del Parlamento

UE, dado que no estarán autorizados a entrar y permanecer en la Unión. A tal efecto, debe obligarse a los demandantes de empleo de terceros países a declarar, antes de registrar sus perfiles en la Reserva de Talentos de la UE, que actualmente no recae sobre ellos ninguna denegación de entrada o estancia en un Estado miembro ni ninguna prohibición de entrada en el territorio de la Unión. También debe facilitarse información sobre las consecuencias de presentar una declaración falsa a este respecto.

[11] Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, relativa a normas y procedimientos comunes en los Estados miembros para el retorno de los nacionales de terceros países en situación irregular (DO L 348 de 24.12.2008, p. 98; ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj).

Europeo y del Consejo[11] no deben poder registrar sus perfiles en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, dado que no estarán autorizados a entrar y permanecer en la Unión. A tal efecto, debe obligarse a los demandantes de empleo de terceros países a declarar, antes de registrar sus perfiles en la Reserva de Talentos de la UE, que actualmente no recae sobre ellos ninguna denegación de entrada o estancia en un Estado miembro ni ninguna prohibición de entrada en el territorio de la Unión. También debe facilitarse información sobre las consecuencias de presentar una declaración falsa a este respecto.

[11] Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, relativa a normas y procedimientos comunes en los Estados miembros para el retorno de los nacionales de terceros países en situación irregular (DO L 348 de 24.12.2008, p. 98; ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj).

Or. en

Enmienda 211
François-Xavier Bellamy

Propuesta de Reglamento
Considerando 16

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(16) La Reserva de Talentos de la UE debe contribuir al objetivo de desincentivar la migración irregular***, en particular facilitando el acceso a las vías legales existentes***. Los demandantes de empleo de terceros países a los que se deniegue la entrada o la estancia en un Estado miembro en virtud de una decisión judicial o administrativa o a los que se prohíba la entrada de conformidad con la	(16) La Reserva de Talentos de la UE debe contribuir al objetivo de desincentivar la migración irregular. Los demandantes de empleo de terceros países a los que se deniegue la entrada o la estancia en un Estado miembro en virtud de una decisión judicial o administrativa o a los que se prohíba la entrada de conformidad con la Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo[11] no deben poder

Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo[11] no deben poder registrar sus perfiles en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, dado que no estarán autorizados a entrar y permanecer en la Unión. A tal efecto, debe obligarse a los demandantes de empleo de terceros países a declarar, antes de registrar sus perfiles en la Reserva de Talentos de la UE, que actualmente no recae sobre ellos ninguna denegación de entrada o estancia en un Estado miembro ni ninguna prohibición de entrada en el territorio de la Unión. También debe facilitarse información sobre las consecuencias de presentar una declaración falsa a este respecto.

[11] Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, relativa a normas y procedimientos comunes en los Estados miembros para el retorno de los nacionales de terceros países en situación irregular (DO L 348 de 24.12.2008, p. 98; ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj).

registrar sus perfiles en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, dado que no estarán autorizados a entrar y permanecer en la Unión. A tal efecto, debe obligarse a los demandantes de empleo de terceros países a declarar, antes de registrar sus perfiles en la Reserva de Talentos de la UE, que actualmente no recae sobre ellos ninguna denegación de entrada o estancia en un Estado miembro ni ninguna prohibición de entrada en el territorio de la Unión. También debe facilitarse información sobre las consecuencias de presentar una declaración falsa a este respecto.

[11] Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, relativa a normas y procedimientos comunes en los Estados miembros para el retorno de los nacionales de terceros países en situación irregular (DO L 348 de 24.12.2008, p. 98; ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj).

Or. fr

Enmienda 212
Charlie Weimers

Propuesta de Reglamento
Considerando 16

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(16) ***La Reserva de Talentos de la UE debe contribuir al objetivo de desincentivar la migración irregular, en particular facilitando el acceso a las vías legales existentes.*** Los demandantes de empleo de terceros países a los que se deniegue la entrada o la estancia en un Estado miembro en virtud de una decisión judicial o administrativa o a los que se	(16) Los demandantes de empleo de terceros países a los que se deniegue la entrada o la estancia en un Estado miembro en virtud de una decisión judicial o administrativa o a los que se prohíba la entrada de conformidad con la Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo[11] no deben poder registrar sus perfiles en la plataforma

prohíba la entrada de conformidad con la Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo[11] no deben poder registrar sus perfiles en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, dado que no estarán autorizados a entrar y permanecer en la Unión. A tal efecto, debe obligarse a los demandantes de empleo de terceros países a declarar, antes de registrar sus perfiles en la Reserva de Talentos de la UE, que actualmente no recae sobre ellos ninguna denegación de entrada o estancia en un Estado miembro ni ninguna prohibición de entrada en el territorio de la Unión. También debe facilitarse información sobre las consecuencias de presentar una declaración falsa a este respecto.	informática de la Reserva de Talentos de la UE, dado que no estarán autorizados a entrar y permanecer en la Unión. A tal efecto, debe obligarse a los demandantes de empleo de terceros países a declarar, antes de registrar sus perfiles en la Reserva de Talentos de la UE, que actualmente no recae sobre ellos ninguna denegación de entrada o estancia en un Estado miembro ni ninguna prohibición de entrada en el territorio de la Unión. También debe facilitarse información sobre las consecuencias de presentar una declaración falsa a este respecto, ***y debe darse autorización por escrito para que sean detenidos y regresen voluntariamente si se determina que han presentado una declaración falsa o han infringido la ley***.
[11] Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, relativa a normas y procedimientos comunes en los Estados miembros para el retorno de los nacionales de terceros países en situación irregular (DO L 348 de 24.12.2008, p. 98; ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj).	[11] Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, relativa a normas y procedimientos comunes en los Estados miembros para el retorno de los nacionales de terceros países en situación irregular (DO L 348 de 24.12.2008, p. 98; ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj).
	Or. sv

Enmienda 213
Anna Strolenberg

Propuesta de Reglamento
Considerando 16 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(16 bis) Con el fin de promover una contratación justa y prevenir las prácticas de explotación, los empleadores e intermediarios que deseen participar en la Reserva de Talentos de la UE también deben estar sujetos a ciertas condiciones. Al registrar un perfil en la plataforma informática, se debe exigir a los

empleadores e intermediarios que proporcionen sus datos de contacto, número de registro legal, sector de actividad y una breve descripción de sus operaciones. El punto de contacto nacional del Estado miembro en el que esté establecido el empleador o el intermediario, con el apoyo de las autoridades nacionales pertinentes, se encargará de examinar la solicitud y de admitir el perfil en la Reserva de Talentos de la UE.

Or. en

Enmienda 214
François-Xavier Bellamy

Propuesta de Reglamento
Considerando 16 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(16 bis) Si algunos Estados miembros desean participar en una posible plataforma de contratación europea, es fundamental incorporar medidas de seguridad sólidas para impedir el acceso de los trabajadores de terceros países que puedan poner en peligro la seguridad de todos los Estados miembros. Esto debe implicar una comprobación exhaustiva de los antecedentes de los candidatos, incluidos los controles de seguridad y la evaluación de los riesgos potenciales. Las autoridades competentes de los Estados miembros deben participar en el establecimiento de tales medidas para proteger la seguridad nacional y europea.

Or. fr

Enmienda 215
Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Lucia Yar

Propuesta de Reglamento
Considerando 16 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(16 bis) Tras registrarse en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, los empleadores deben proporcionar sus datos de contacto, incluido el número de registro de su empresa, así como un punto de contacto dentro de la organización responsable de la Reserva de Talentos. En el proceso de registro, también se debe exigir a los empleadores que confirmen su compromiso con la contratación justa y las normas laborales internacionales.

Or. en

Enmienda 216
Anna Strolenberg

Propuesta de Reglamento
Considerando 16 ter (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(16 ter) La Reserva de Talentos de la UE debe incluir un mecanismo de reclamación que permita a los solicitantes de empleo y a los trabajadores de terceros países contratados a través de la plataforma presentar una reclamación contra los empleadores por contratación ilegal y prácticas laborales abusivas. Si las autoridades nacionales inician una investigación, el empleador investigado y todas las vacantes asociadas deben suspenderse de la Reserva de Talentos. La constatación de comportamientos ilícitos por parte de las autoridades nacionales pertinentes debe dar lugar a la expulsión de los empleadores de la Reserva de Talentos de la UE.

Or. en

Enmienda 217
Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Lucia Yar

Propuesta de Reglamento
Considerando 17

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(17) Los demandantes de empleo de terceros países que deseen registrarse en la Reserva de Talentos de la UE deben crear un perfil utilizando la herramienta de creación de perfiles de Europass[12], que permite crear un perfil gratuito que recoja sus capacidades, cualificaciones y otras experiencias pertinentes en un lugar seguro en línea.	(17) Los demandantes de empleo de terceros países que deseen registrarse en la Reserva de Talentos de la UE deben ***tener la posibilidad de*** crear un perfil utilizando la herramienta de creación de perfiles de Europass[12], que permite crear un perfil gratuito ***sin la obligación de incluir ninguna imagen*** que recoja sus capacidades, cualificaciones y otras experiencias pertinentes en un lugar seguro en línea. ***Los solicitantes de empleo de terceros países que deseen inscribirse en la Reserva de Talentos de la UE deben tener fácil acceso a la información sobre cómo crear un perfil. Cuando proceda, la información sobre las oportunidades para el desarrollo de capacidades y competencias, la educación y la formación profesional ofrecidas a través de programas de cooperación al desarrollo, debe estar a disposición de los solicitantes de empleo que participen en la Reserva de Talentos de la UE.***
[12] Decisión (UE) 2018/646 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de abril de 2018, relativa a un marco común para prestar mejores servicios en materia de capacidades y cualificaciones (DO L 112 de 2.5.2018, p. 42; ELI: http://data.europa.eu/eli/dec/2018/646/oj).	[12] Decisión (UE) 2018/646 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de abril de 2018, relativa a un marco común para prestar mejores servicios en materia de capacidades y cualificaciones (DO L 112 de 2.5.2018, p. 42; ELI: http://data.europa.eu/eli/dec/2018/646/oj).

Or. en

Enmienda 218
Anna Strolenberg

Propuesta de Reglamento
Considerando 17

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(17) Los demandantes de empleo de terceros países que deseen registrarse en la Reserva de Talentos de la UE deben crear un perfil utilizando la herramienta de creación de perfiles de Europass[12], que permite crear un perfil gratuito que recoja sus capacidades, cualificaciones y otras experiencias pertinentes en un lugar seguro en línea.	(17) Los demandantes de empleo de terceros países que deseen registrarse en la Reserva de Talentos de la UE deben ***tener la posibilidad de*** crear un perfil ***de manera manual,*** utilizando ***la Herramienta de la UE para crear el perfil de capacidades o mediante*** la herramienta de creación de perfiles de Europass, que permite crear un perfil gratuito que recoja sus capacidades, cualificaciones y otras experiencias pertinentes en un lugar seguro en línea. ***En los casos en que los demandante de empleo no puedan presentar su solicitud de forma independiente, los terceros verificados en terceros países deberían poder prestar apoyo en el proceso de registro, garantizando la accesibilidad y la inclusión de todos los posibles participantes.***
[12] Decisión (UE) 2018/646 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de abril de 2018, relativa a un marco común para prestar mejores servicios en materia de capacidades y cualificaciones (DO L 112 de 2.5.2018, p. 42; ELI: http://data.europa.eu/eli/dec/2018/646/oj).	

Or. en

Enmienda 219
Charlie Weimers

Propuesta de Reglamento
Considerando 17

Texto de la Comisión	*Enmienda*

(17) Los demandantes de empleo de terceros países que deseen registrarse en la Reserva de Talentos de la UE deben crear un perfil utilizando la herramienta de creación de perfiles de Europass[12], ***que permite crear un perfil gratuito que recoja sus capacidades, cualificaciones y otras experiencias pertinentes en un lugar seguro en línea***.	(17) Los demandantes de empleo de terceros países que deseen registrarse en la Reserva de Talentos de la UE deben crear un perfil utilizando la herramienta de creación de perfiles de Europass[12], ***con un coste mínimo de 10 EUR***.
[12] Decisión (UE) 2018/646 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de abril de 2018, relativa a un marco común para prestar mejores servicios en materia de capacidades y cualificaciones (DO L 112 de 2.5.2018, p. 42; ELI: http://data.europa.eu/eli/dec/2018/646/oj).	[12] Decisión (UE) 2018/646 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de abril de 2018, relativa a un marco común para prestar mejores servicios en materia de capacidades y cualificaciones (DO L 112 de 2.5.2018, p. 42; ELI: http://data.europa.eu/eli/dec/2018/646/oj).

Or. sv

Enmienda 220
Javier Moreno Sánchez

Propuesta de Reglamento
Considerando 17

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(17) Los demandantes de empleo de terceros países que deseen registrarse en la Reserva de Talentos de la UE deben crear un perfil utilizando la herramienta de creación de perfiles de Europass[12], que permite crear un perfil gratuito que ***recoja*** sus capacidades, cualificaciones y otras experiencias pertinentes en un lugar seguro en línea.	(17) Los demandantes de empleo de terceros países que deseen registrarse en la Reserva de Talentos de la UE deben crear un perfil utilizando la herramienta de creación de perfiles de Europass[12], que ***les*** permite crear un perfil gratuito que ***indique*** sus capacidades, cualificaciones y otras experiencias pertinentes en un lugar seguro en línea.
[12] Decisión (UE) 2018/646 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de abril de 2018, relativa a un marco común para prestar mejores servicios en materia de capacidades y cualificaciones (DO L 112 de 2.5.2018, p. 42; ELI: http://data.europa.eu/eli/dec/2018/646/oj).	[12] Decisión (UE) 2018/646 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de abril de 2018, relativa a un marco común para prestar mejores servicios en materia de capacidades y cualificaciones (DO L 112 de 2.5.2018, p. 42; ELI: http://data.europa.eu/eli/dec/2018/646/oj).

Or. en

Enmienda 221
Charlie Weimers

Propuesta de Reglamento
Considerando 18

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(18) ***En caso necesario y a petición del solicitante de empleo o del empleador, deben llevarse a cabo en los Estados miembros participantes*** el reconocimiento de las cualificaciones y la validación de las capacidades de los demandantes de empleo de terceros países registrados, de conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales ***y con los acuerdos internacionales pertinentes, en particular los acuerdos de reconocimiento mutuo de las cualificaciones profesionales. La plataforma informática de la Reserva de Talentos de*** la UE ***debe proporcionar acceso a asistencia personalizada e información en línea sobre los procedimientos nacionales de reconocimiento y validación existentes, proporcionadas por los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE***.	(18) El reconocimiento de las cualificaciones y la validación de las capacidades de los demandantes de empleo de terceros países registrados ***se lleva a cabo en los Estados miembros***, de conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales***.*** La UE ***y sus instituciones no tienen derecho a interferir en este proceso***.

Or. sv

Enmienda 222
Pernando Barrena Arza

Propuesta de Reglamento
Considerando 18

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(18) ***En caso necesario y*** a petición del solicitante de empleo o del empleador, deben llevarse a cabo en los Estados	(18) ***La Reserva de Talentos de la UE debe promover el reconocimiento de las cualificaciones y capacidades adquiridas***

miembros participantes el reconocimiento de las cualificaciones y la validación de las capacidades de los demandantes de empleo de terceros países registrados, de conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales y con los acuerdos internacionales pertinentes, en particular los acuerdos de reconocimiento mutuo de las cualificaciones profesionales. La plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE debe proporcionar acceso a asistencia personalizada e información en línea sobre los procedimientos nacionales de reconocimiento y validación existentes, proporcionadas por los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE.	***fuera de la UE**, **y garantizar que los trabajadores migrantes sean contratados y remunerados de acuerdo con sus cualificaciones y experiencia.*** A petición del solicitante de empleo o del empleador, deben llevarse a cabo en los Estados miembros participantes el reconocimiento de las cualificaciones y la validación de las capacidades de los demandantes de empleo de terceros países registrados, de conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales y con los acuerdos internacionales pertinentes, en particular los acuerdos de reconocimiento mutuo de las cualificaciones profesionales. La plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE debe proporcionar acceso a asistencia personalizada e información en línea sobre los procedimientos nacionales de reconocimiento y validación existentes, proporcionadas por los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE.

Or. en

Enmienda 223
Nadine Morano

Propuesta de Reglamento
Considerando 18

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(18) En caso necesario y a petición del solicitante de empleo o del empleador, deben llevarse a cabo en los Estados miembros participantes el reconocimiento de las cualificaciones y la validación de las capacidades de los demandantes de empleo de terceros países registrados, de conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales y con los acuerdos internacionales pertinentes, en particular los acuerdos de reconocimiento mutuo de las cualificaciones profesionales. La	(18) En caso necesario y a petición del solicitante de empleo o del empleador ***participante***, deben llevarse a cabo en los Estados miembros participantes el reconocimiento de las cualificaciones y la validación de las capacidades de los demandantes de empleo de terceros países registrados, de conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales y con los acuerdos internacionales pertinentes, en particular los acuerdos de reconocimiento mutuo de las cualificaciones profesionales.

plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE debe proporcionar acceso a asistencia personalizada e información en línea sobre los procedimientos nacionales de reconocimiento y validación existentes, proporcionadas por los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE.	La plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE debe proporcionar acceso a asistencia personalizada e información en línea sobre los procedimientos nacionales de reconocimiento y validación existentes, proporcionadas por los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE.

Or. fr

Enmienda 224
Anna Strolenberg

Propuesta de Reglamento
Considerando 18

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(18) En caso necesario y a petición del solicitante de empleo o del empleador, deben llevarse a cabo en los Estados miembros ***participantes*** el reconocimiento de las cualificaciones y la validación de las capacidades de los demandantes de empleo de terceros países registrados, de conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales y con los acuerdos internacionales pertinentes, en particular los acuerdos de reconocimiento mutuo de las cualificaciones profesionales. La plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE debe proporcionar acceso a asistencia personalizada e información en línea sobre los procedimientos nacionales de reconocimiento y validación existentes, proporcionadas por los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE.	(18) En caso necesario y a petición del solicitante de empleo o del empleador, deben llevarse a cabo en los Estados miembros ***pertinentes*** el reconocimiento de las cualificaciones y la validación de las capacidades de los demandantes de empleo de terceros países registrados, de conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales y con los acuerdos internacionales pertinentes, en particular los acuerdos de reconocimiento mutuo de las cualificaciones profesionales. La plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE debe proporcionar acceso a asistencia personalizada e información en línea sobre los procedimientos nacionales de reconocimiento y validación existentes, proporcionadas por los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE.

Or. en

Enmienda 225

Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Lucia Yar

Propuesta de Reglamento
Considerando 18

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(18) En caso necesario y a petición del solicitante de empleo o del empleador, deben llevarse a cabo en los Estados miembros ***participantes*** el reconocimiento de las cualificaciones y la validación de las capacidades de los demandantes de empleo de terceros países registrados, de conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales y con los acuerdos internacionales pertinentes, en particular los acuerdos de reconocimiento mutuo de las cualificaciones profesionales. La plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE debe proporcionar acceso a asistencia personalizada e información en línea sobre los procedimientos nacionales de reconocimiento y validación existentes, proporcionadas por los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE.	(18) En caso necesario y a petición del solicitante de empleo o del empleador, deben llevarse a cabo en los Estados miembros el reconocimiento de las cualificaciones y la validación de las capacidades de los demandantes de empleo de terceros países registrados, de conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales y con los acuerdos internacionales pertinentes, en particular los acuerdos de reconocimiento mutuo de las cualificaciones profesionales. La plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE debe proporcionar acceso a asistencia personalizada e información en línea sobre los procedimientos nacionales de reconocimiento y validación existentes, proporcionadas por los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE.

Or. en

Enmienda 226
Charlie Weimers

Propuesta de Reglamento
Considerando 19

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(19) En el contexto de las asociaciones en materia de talentos, los nacionales de terceros países seleccionados reciben apoyo para el desarrollo y la validación de capacidades en un marco respaldado por los Estados miembros y países socios que participan en estas asociaciones. Por consiguiente, las capacidades	***suprimido***

desarrolladas o validadas en el marco de una asociación en materia de talentos deben certificarse mediante el «pase de asociación en materia de talentos de la UE», visible en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE. Los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben poder filtrar los perfiles de los demandantes de empleo de terceros países registrados para visualizar únicamente aquellos que hayan obtenido un «pase de asociación en materia de talentos de la UE». Esto podría animar a los empleadores a ofrecer colocaciones en la Unión. En el marco de una asociación en materia de talentos, los Estados miembros deben determinar las condiciones para la expedición del «pase de asociación en materia de talentos de la UE» en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE, en particular si la autoridad nacional de un país socio, una organización internacional u otra parte interesada deben respaldar su expedición. La expedición de un «pase de asociación en materia de talentos de la UE» se entiende sin perjuicio de las normas europeas y nacionales sobre el acceso a las profesiones reguladas.

Or. sv

Enmienda 227
Nadine Morano

Propuesta de Reglamento
Considerando 19

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(19) En el contexto de las asociaciones en materia de talentos, los nacionales de terceros países seleccionados ***reciben*** apoyo para el desarrollo y la validación de capacidades en un marco respaldado por los Estados miembros y países socios que participan en estas asociaciones. ***Por***	(19) En el contexto de las asociaciones en materia de talentos, los nacionales de terceros países seleccionados ***pueden recibir*** apoyo para el desarrollo y la validación de capacidades en un marco respaldado por los Estados miembros y países socios que participan en estas

consiguiente, las capacidades ***desarrolladas*** o validadas en el marco de ***una asociación en materia de talentos*** deben certificarse ***mediante el «pase de asociación en materia de talentos de la UE», visible en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE***. Los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben poder filtrar los perfiles de los demandantes de empleo de terceros países registrados para visualizar únicamente aquellos que hayan obtenido un «pase de asociación en materia de talentos de la UE». Esto podría animar a los empleadores a ofrecer colocaciones en la Unión. En el marco de una asociación en materia de talentos, los Estados miembros deben determinar las condiciones para la expedición del «pase de asociación en materia de talentos de la UE» en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE, en particular si la autoridad nacional de un país socio, una organización internacional u otra parte interesada deben respaldar su expedición. La expedición de un «pase de asociación en materia de talentos de la UE» se entiende sin perjuicio de las normas europeas y nacionales sobre el acceso a las profesiones reguladas.

asociaciones. ***Este programa de desarrollo y validación de capacidades debe recibir apoyo financiero de la Unión Europea o integrarse en una iniciativa o un acuerdo bilateral de un Estado miembro***, ***en relación con las asociaciones en materia de talentos.*** Las capacidades ***adquiridas*** o validadas en el marco de ***dichas asociaciones*** deben certificarse ***con arreglo a las modalidades definidas por los Estados miembros que decidan libremente participar en ellas***. Los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben poder filtrar los perfiles de los demandantes de empleo de terceros países registrados para visualizar únicamente aquellos que hayan obtenido un «pase de asociación en materia de talentos de la UE». Esto podría animar a los empleadores a ofrecer colocaciones en la Unión. En el marco de una asociación en materia de talentos, los Estados miembros deben determinar las condiciones para la expedición del «pase de asociación en materia de talentos de la UE» en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE, en particular si la autoridad nacional de un país socio, una organización internacional u otra parte interesada deben respaldar su expedición. La expedición de un «pase de asociación en materia de talentos de la UE» se entiende sin perjuicio de las normas europeas y nacionales sobre el acceso a las profesiones reguladas.

Or. fr

Enmienda 228
Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Lucia Yar

Propuesta de Reglamento
Considerando 19

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(19) En el contexto de las asociaciones en materia de talentos, los nacionales de	(19) En el contexto de las asociaciones en materia de talentos, los nacionales de

terceros países seleccionados reciben apoyo para el desarrollo y la validación de capacidades en un marco respaldado por los Estados miembros y países socios que participan en estas asociaciones. Por consiguiente, las capacidades desarrolladas o validadas en el marco de una asociación en materia de talentos deben certificarse mediante el «pase de asociación en materia de talentos de la UE», visible en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE. Los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben poder filtrar los perfiles de los demandantes de empleo de terceros países registrados para visualizar únicamente aquellos que hayan obtenido un «pase de asociación en materia de talentos de la UE». Esto podría animar a los empleadores a ofrecer colocaciones en la Unión. En el marco de una asociación en materia de talentos, los Estados miembros deben determinar las condiciones para la expedición del «pase de asociación en materia de talentos de la UE» en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE, en particular si la autoridad nacional de un país socio, una organización internacional u otra parte interesada deben respaldar su expedición. La expedición de un «pase de asociación en materia de talentos de la UE» se entiende sin perjuicio de las normas europeas y nacionales sobre el acceso a las profesiones reguladas.

terceros países seleccionados reciben apoyo para el desarrollo y la validación de capacidades en un marco respaldado por los Estados miembros y países socios que participan en estas asociaciones. Por consiguiente, las capacidades desarrolladas o validadas en el marco de una asociación en materia de talentos deben certificarse mediante el «pase de asociación en materia de talentos de la UE», visible en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE. Los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben poder filtrar los perfiles de los demandantes de empleo de terceros países registrados para visualizar únicamente aquellos que hayan obtenido un «pase de asociación en materia de talentos de la UE». Esto podría animar a los empleadores a ofrecer colocaciones en la Unión. En el marco de una asociación en materia de talentos ***y con arreglo a las directrices armonizadas que publicará la Comisión según el procedimiento consultivo a que se refiere el artículo 12, apartado 4, en consonancia con el artículo 22, apartado 2***, los Estados miembros deben determinar las condiciones para la expedición del «pase de asociación en materia de talentos de la UE» en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE, en particular si la autoridad nacional de un país socio, una organización internacional u otra parte interesada deben respaldar su expedición. La expedición de un «pase de asociación en materia de talentos de la UE» se entiende sin perjuicio de las normas europeas y nacionales sobre el acceso a las profesiones reguladas.

Or. en

Enmienda 229
Anna Strolenberg

Propuesta de Reglamento
Considerando 19

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(19) En el contexto de las asociaciones en materia de talentos, los nacionales de terceros países seleccionados reciben apoyo para el desarrollo y la validación de capacidades en un marco respaldado por los Estados miembros y países socios que participan en estas asociaciones. Por consiguiente, las capacidades desarrolladas o validadas en el marco de una asociación en materia de talentos deben certificarse mediante el «pase de asociación en materia de talentos de la UE», visible en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE. Los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben poder filtrar los perfiles de los demandantes de empleo de terceros países registrados para visualizar únicamente aquellos que hayan obtenido un «pase de asociación en materia de talentos de la UE». Esto podría animar a los empleadores a ofrecer colocaciones en la Unión. En el marco de una asociación en materia de talentos, los Estados miembros deben determinar las condiciones para la expedición del «pase de asociación en materia de talentos de la UE» en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE, en particular si la autoridad nacional de un país socio, una organización internacional u otra parte interesada deben respaldar su expedición. La expedición de un «pase de asociación en materia de talentos de la UE» se entiende sin perjuicio de las normas europeas y nacionales sobre el acceso a las profesiones reguladas.	*(No afecta a la versión española).*

Or. en

Enmienda 230
Francisco Assis

Propuesta de Reglamento
Considerando 19

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(19) En el contexto de las asociaciones en materia de talentos, los nacionales de terceros países seleccionados reciben apoyo para el desarrollo y la validación de capacidades en un marco respaldado por los Estados miembros y países socios que participan en estas asociaciones. Por consiguiente, las capacidades desarrolladas o validadas en el marco de una asociación en materia de talentos deben certificarse mediante el «pase de asociación en materia de talentos ***de la UE***», visible en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE. Los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben poder filtrar los perfiles de los demandantes de empleo de terceros países registrados para visualizar únicamente aquellos que hayan obtenido un «pase de asociación en materia de talentos ***de la UE***». Esto podría animar a los empleadores a ofrecer colocaciones en la Unión. En el marco de una asociación en materia de talentos, los Estados miembros deben determinar las condiciones para la expedición del «pase de asociación en materia de talentos ***de la UE***» en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE, en particular si la autoridad nacional de un país socio, una organización internacional u otra parte interesada deben respaldar su expedición. La expedición de un «pase de asociación en materia de talentos ***de la UE***» se entiende sin perjuicio de las normas europeas y nacionales sobre el acceso a las profesiones reguladas.	(19) En el contexto de las asociaciones en materia de talentos, los nacionales de terceros países seleccionados reciben apoyo para el desarrollo y la validación de capacidades en un marco respaldado por los Estados miembros y países socios que participan en estas asociaciones. Por consiguiente, las capacidades desarrolladas o validadas en el marco de una asociación en materia de talentos deben certificarse mediante el «pase de asociación en materia de talentos», visible en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE. Los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben poder filtrar los perfiles de los demandantes de empleo de terceros países registrados para visualizar únicamente aquellos que hayan obtenido un «pase de asociación en materia de talentos». Esto podría animar a los empleadores a ofrecer colocaciones en la Unión. En el marco de una asociación en materia de talentos, los Estados miembros deben determinar las condiciones para la expedición del «pase de asociación en materia de talentos» en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE, en particular si la autoridad nacional de un país socio, una organización internacional u otra parte interesada deben respaldar su expedición. La expedición de un «pase de asociación en materia de talentos» se entiende sin perjuicio de las normas europeas y nacionales sobre el acceso a las profesiones reguladas.

Or. en

Enmienda 231
Javier Moreno Sánchez

Propuesta de Reglamento
Considerando 19

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(19) En el contexto de las asociaciones en materia de talentos, los nacionales de terceros países seleccionados reciben apoyo para el desarrollo y la validación de capacidades en un marco respaldado por los Estados miembros y países socios que participan en estas asociaciones. Por consiguiente, las capacidades desarrolladas o validadas en el marco de una asociación en materia de talentos deben certificarse mediante el «pase de asociación en materia de talentos ***de la UE***», visible en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE. Los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben poder filtrar los perfiles de los demandantes de empleo de terceros países registrados para visualizar únicamente aquellos que hayan obtenido un «pase de asociación en materia de talentos ***de la UE***». Esto podría animar a los empleadores a ofrecer colocaciones en la Unión. En el marco de una asociación en materia de talentos, los Estados miembros deben determinar las condiciones para la expedición del «pase de asociación en materia de talentos ***de la UE***» en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE, en particular si la autoridad nacional de un país socio, una organización internacional u otra parte interesada deben respaldar su expedición. La expedición de un «pase de asociación en materia de talentos ***de la UE***» se entiende sin perjuicio de las normas europeas y nacionales sobre el acceso a las profesiones reguladas.	(19) En el contexto de las asociaciones en materia de talentos, los nacionales de terceros países seleccionados reciben apoyo para el desarrollo y la validación de capacidades en un marco respaldado por los Estados miembros y países socios que participan en estas asociaciones. Por consiguiente, las capacidades desarrolladas o validadas en el marco de una asociación en materia de talentos deben certificarse mediante el «pase de asociación en materia de talentos», visible en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE. Los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben poder filtrar los perfiles de los demandantes de empleo de terceros países registrados para visualizar únicamente aquellos que hayan obtenido un «pase de asociación en materia de talentos». Esto podría animar a los empleadores a ofrecer colocaciones en la Unión. En el marco de una asociación en materia de talentos, los Estados miembros deben determinar las condiciones para la expedición del «pase de asociación en materia de talentos» en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE, en particular si la autoridad nacional de un país socio, una organización internacional u otra parte interesada deben respaldar su expedición. La expedición de un «pase de asociación en materia de talentos» se entiende sin perjuicio de las normas europeas y nacionales sobre el acceso a las profesiones reguladas.

Or. en

Enmienda 232
Javier Moreno Sánchez

Propuesta de Reglamento
Considerando 19 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(19 bis) Los demandantes de empleo de terceros países también podrán recibir apoyo a través de los marcos nacionales para el desarrollo y la validación de capacidades en un tercer país. Tales marcos cuentan con el apoyo financiero de un Estado miembro o con financiación de la Unión fuera del contexto de una asociación en materia de talentos. Por consiguiente, las capacidades desarrolladas o validadas en los marcos nacionales deben certificarse mediante el «pase de asociación en materia de talentos», visible en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE.

Or. en

Enmienda 233
Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers

Propuesta de Reglamento
Considerando 20

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(20) La lista de terceros países y Estados miembros que participan en asociaciones en materia de talentos debe publicarse en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, junto con las ocupaciones a las que concierne cada asociación.	(20) La lista de terceros países y Estados miembros que participan en asociaciones en materia de talentos debe publicarse en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, junto con las ocupaciones a las que concierne cada asociación. ***A efectos de la Reserva de Talentos de la UE, estas ocupaciones deben necesitar altas cualificaciones o capacidades.***

Or. en

Enmienda 234
Javier Moreno Sánchez

Propuesta de Reglamento
Considerando 20

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(20) La lista de terceros países y Estados miembros que participan en asociaciones en materia de talentos ***debe publicarse*** en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, junto con las ocupaciones a las que concierne cada asociación.	(20) ***La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE debe publicar*** la lista de terceros países y Estados miembros que participan en asociaciones en materia de talentos en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, junto con las ocupaciones a las que concierne cada asociación.

Or. en

Enmienda 235
Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Hilde Vautmans, Irena Joveva

Propuesta de Reglamento
Considerando 21

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(21) En el contexto de una asociación en materia de talentos, el desarrollo y la validación de capacidades podrán estar dirigidos al mercado laboral de uno o más Estados miembros participantes. Los Estados miembros podrán contribuir, entre otros medios, mediante financiación, al establecimiento y la prestación de apoyo al desarrollo y la validación de capacidades ofrecido en el contexto de una asociación en materia de talentos. ***Por lo tanto, si así lo deciden los Estados miembros que participen en la asociación en materia de talentos, por un período máximo de un año, solo los empleadores establecidos en uno o varios Estados miembros que participen en una asociación en materia de talentos podrán buscar demandantes de empleo registrados que cuenten con un «pase de asociación en materia de talentos de la UE». Esta posibilidad podría darse, concretamente, en los casos en que el desarrollo de capacidades***	(21) En el contexto de una asociación en materia de talentos, el desarrollo y la validación de capacidades podrán estar dirigidos al mercado laboral de uno o más Estados miembros participantes. Los Estados miembros podrán contribuir, entre otros medios, mediante financiación, al establecimiento y la prestación de apoyo al desarrollo y la validación de capacidades ofrecido en el contexto de una asociación en materia de talentos. Los demandantes de empleo de terceros países que hayan recibido apoyo en el marco de una asociación en materia de talentos ***podrían vincular su perfil al*** «pase de asociación en materia de talentos de la UE» ***certificado en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE para demostrar las capacidades desarrolladas y validadas en el marco de una asociación en materia de talentos de la UE***.

estuviera orientado específicamente a las necesidades de un Estado miembro. En la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE debe indicarse si se aplica esta medida y en qué casos, de forma que los demandantes de empleo de terceros países registrados y los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE puedan acceder a esa información. Una vez transcurrido dicho período, todos los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE podrán buscar los perfiles de los demandantes de empleo registrados que cuenten con un «pase de asociación en materia de talentos de la UE». Los demandantes de empleo de terceros países que hayan recibido apoyo en el marco de una asociación en materia de talentos ***deben tener en todo momento la posibilidad de registrarse en la Reserva de Talentos de la UE y solicitar un empleo en otros Estados miembros, al igual que cualquier otro nacional de un tercer país, sin necesidad de contar con un*** «pase de asociación en materia de talentos de la UE».

Or. en

Enmienda 236
Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers

Propuesta de Reglamento
Considerando 21

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(21) En el contexto de una asociación en materia de talentos, el desarrollo y la validación de capacidades podrán estar dirigidos al mercado laboral de uno o más Estados miembros participantes. Los Estados miembros podrán contribuir, entre otros medios, mediante financiación, al establecimiento y la prestación de apoyo al	(21) En el contexto de una asociación en materia de talentos, el desarrollo y la validación de capacidades podrán estar dirigidos al mercado laboral de uno o más Estados miembros participantes. Los Estados miembros podrán contribuir, entre otros medios, mediante financiación, al establecimiento y la prestación de apoyo al

desarrollo y la validación de capacidades ofrecido en el contexto de una asociación en materia de talentos. Por lo tanto, si así lo deciden los Estados miembros que participen en la asociación en materia de talentos***, por un período máximo de un año,*** solo los empleadores establecidos en uno o varios Estados miembros que participen en una asociación en materia de talentos podrán buscar demandantes de empleo registrados que cuenten con un «pase de asociación en materia de talentos de la UE». Esta posibilidad podría darse, concretamente, en los casos en que el desarrollo de capacidades estuviera orientado específicamente a las necesidades de un Estado miembro. En la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE debe indicarse si se aplica esta medida y en qué casos, de forma que los demandantes de empleo de terceros países registrados y los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE puedan acceder a esa información. Una vez ***transcurrido dicho período,*** todos los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE podrán buscar los perfiles de los demandantes de empleo registrados que cuenten con un «pase de asociación en materia de talentos de la UE». ***Los demandantes de empleo de terceros países que hayan recibido apoyo en el marco de una asociación en materia de talentos deben tener en todo momento la posibilidad de registrarse en la Reserva de Talentos de la UE y solicitar un empleo en otros Estados miembros, al igual que cualquier otro nacional de un tercer país, sin necesidad de contar con un «pase de asociación en materia de talentos de la UE».***

desarrollo y la validación de capacidades ofrecido en el contexto de una asociación en materia de talentos. Por lo tanto, si así lo deciden los Estados miembros que participen en la asociación en materia de talentos, solo los empleadores establecidos en uno o varios Estados miembros que participen en una asociación en materia de talentos podrán buscar demandantes de empleo registrados que cuenten con un «pase de asociación en materia de talentos de la UE». Esta posibilidad podría darse, concretamente, en los casos en que el desarrollo de capacidades estuviera orientado específicamente a las necesidades de un Estado miembro. En la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE debe indicarse si se aplica esta medida y en qué casos, de forma que los demandantes de empleo de terceros países registrados y los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE puedan acceder a esa información. Una vez ***revocada esta decisión,*** todos los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE podrán buscar los perfiles de los demandantes de empleo registrados que cuenten con un «pase de asociación en materia de talentos de la UE».

Or. en

Enmienda 237
Francisco Assis

Propuesta de Reglamento
Considerando 21

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(21) En el contexto de una asociación en materia de talentos, el desarrollo y la validación de capacidades podrán estar dirigidos al mercado laboral de uno o más Estados miembros participantes. Los Estados miembros podrán contribuir, entre otros medios, mediante financiación, al establecimiento y la prestación de apoyo al desarrollo y la validación de capacidades ofrecido en el contexto de una asociación en materia de talentos. Por lo tanto, si así lo deciden los Estados miembros que participen en la asociación en materia de talentos, por un período máximo de un año, solo los empleadores establecidos en uno o varios Estados miembros que participen en una asociación en materia de talentos podrán buscar demandantes de empleo registrados que cuenten con un «pase de asociación en materia de talentos ***de la UE***». Esta posibilidad podría darse, concretamente, en los casos en que el desarrollo de capacidades estuviera orientado específicamente a las necesidades de un Estado miembro. En la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE debe indicarse si se aplica esta medida y en qué casos, de forma que los demandantes de empleo de terceros países registrados y los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE puedan acceder a esa información. Una vez transcurrido dicho período, todos los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE podrán buscar los perfiles de los demandantes de empleo registrados que cuenten con un «pase de asociación en materia de talentos ***de la UE***». Los demandantes de empleo de terceros países que hayan recibido apoyo en el marco de una asociación en materia de talentos deben tener en todo momento la	(21) En el contexto de una asociación en materia de talentos, el desarrollo y la validación de capacidades podrán estar dirigidos al mercado laboral de uno o más Estados miembros participantes. Los Estados miembros podrán contribuir, entre otros medios, mediante financiación, al establecimiento y la prestación de apoyo al desarrollo y la validación de capacidades ofrecido en el contexto de una asociación en materia de talentos. Por lo tanto, si así lo deciden los Estados miembros que participen en la asociación en materia de talentos, por un período máximo de un año, solo los empleadores establecidos en uno o varios Estados miembros que participen en una asociación en materia de talentos podrán buscar demandantes de empleo registrados que cuenten con un «pase de asociación en materia de talentos». Esta posibilidad podría darse, concretamente, en los casos en que el desarrollo de capacidades estuviera orientado específicamente a las necesidades de un Estado miembro. En la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE debe indicarse si se aplica esta medida y en qué casos, de forma que los demandantes de empleo de terceros países registrados y los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE puedan acceder a esa información. Una vez transcurrido dicho período, todos los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE podrán buscar los perfiles de los demandantes de empleo registrados que cuenten con un «pase de asociación en materia de talentos». Los demandantes de empleo de terceros países que hayan recibido apoyo en el marco de una asociación en materia de talentos deben tener en todo momento la posibilidad de registrarse en la Reserva de

posibilidad de registrarse en la Reserva de Talentos de la UE y solicitar un empleo en otros Estados miembros, al igual que cualquier otro nacional de un tercer país, sin necesidad de contar con un «pase de asociación en materia de talentos ***de la UE***».

Talentos de la UE y solicitar un empleo en otros Estados miembros, al igual que cualquier otro nacional de un tercer país, sin necesidad de contar con un «pase de asociación en materia de talentos».

Or. en

Enmienda 238
Javier Moreno Sánchez

Propuesta de Reglamento
Considerando 21

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(21) En el contexto de una asociación en materia de talentos, el desarrollo y la validación de capacidades podrán estar dirigidos al mercado laboral de uno o más Estados miembros participantes. Los Estados miembros podrán contribuir, entre otros medios, mediante financiación, al establecimiento y la prestación de apoyo al desarrollo y la validación de capacidades ofrecido en el contexto de una asociación en materia de talentos. Por lo tanto, si así lo deciden los Estados miembros que participen en la asociación en materia de talentos, por un período máximo de un año, solo los empleadores establecidos en uno o varios Estados miembros que participen en una asociación en materia de talentos podrán buscar demandantes de empleo registrados que cuenten con un «pase de asociación en materia de talentos ***de la UE***». Esta posibilidad podría darse, concretamente, en los casos en que el desarrollo de capacidades estuviera orientado específicamente a las necesidades de un Estado miembro. En la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE debe indicarse si se aplica esta medida y en qué casos, de forma que los demandantes de empleo de	(21) En el contexto de una asociación en materia de talentos, el desarrollo y la validación de capacidades podrán estar dirigidos al mercado laboral de uno o más Estados miembros participantes. Los Estados miembros podrán contribuir, entre otros medios, mediante financiación, al establecimiento y la prestación de apoyo al desarrollo y la validación de capacidades ofrecido en el contexto de una asociación en materia de talentos. Por lo tanto, si así lo deciden los Estados miembros que participen en la asociación en materia de talentos, por un período máximo de un año, solo los empleadores establecidos en uno o varios Estados miembros que participen en una asociación en materia de talentos podrán buscar demandantes de empleo registrados que cuenten con un «pase de asociación en materia de talentos». Esta posibilidad podría darse, concretamente, en los casos en que el desarrollo de capacidades estuviera orientado específicamente a las necesidades de un Estado miembro. En la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE debe indicarse si se aplica esta medida y en qué casos, de forma que los demandantes de empleo de terceros países

terceros países registrados y los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE puedan acceder a esa información. Una vez transcurrido dicho período, todos los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE podrán buscar los perfiles de los demandantes de empleo registrados que cuenten con un «pase de asociación en materia de talentos ***de la UE***». Los demandantes de empleo de terceros países que hayan recibido apoyo en el marco de una asociación en materia de talentos deben tener en todo momento la posibilidad de registrarse en la Reserva de Talentos de la UE y solicitar un empleo en otros Estados miembros, al igual que cualquier otro nacional de un tercer país, sin necesidad de contar con un «pase de asociación en materia de talentos ***de la UE***».

registrados y los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE puedan acceder a esa información. Una vez transcurrido dicho período, todos los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE podrán buscar los perfiles de los demandantes de empleo registrados que cuenten con un «pase de asociación en materia de talentos». Los demandantes de empleo de terceros países que hayan recibido apoyo en el marco de una asociación en materia de talentos deben tener en todo momento la posibilidad de registrarse en la Reserva de Talentos de la UE y solicitar un empleo en otros Estados miembros, al igual que cualquier otro nacional de un tercer país, sin necesidad de contar con un «pase de asociación en materia de talentos».

Or. en

Enmienda 239
Jan-Christoph Oetjen

Propuesta de Reglamento
Considerando 22

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(22) Los principios del pilar europeo de derechos sociales deben aplicarse a todas las actividades realizadas en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE, en particular en lo que se refiere al derecho a un trato justo y equitativo con respecto a las condiciones de trabajo, los salarios mínimos, el acceso a la protección social, la formación y la protección de los jóvenes en el trabajo. La Reserva de Talentos de la UE debe, de conformidad con estos principios, garantizar un empleo de calidad.	***suprimido***

Or. en

Enmienda 240
Anna Strolenberg

Propuesta de Reglamento
Considerando 22

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(22) Los principios del pilar europeo de derechos sociales deben aplicarse a todas las actividades realizadas en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE, en particular en lo que se refiere al derecho a un trato justo y equitativo con respecto a las condiciones de trabajo, ***los salarios mínimos***, el acceso a la protección social, la formación y la protección de los jóvenes en el trabajo. La Reserva de Talentos de la UE debe, de conformidad con estos principios, garantizar un empleo de calidad.	(22) Los principios del pilar europeo de derechos sociales deben aplicarse a todas las actividades realizadas en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE, en particular en lo que se refiere al derecho a un trato justo y equitativo de los trabajadores de terceros países con respecto a las condiciones de trabajo, ***la remuneración***, el acceso a la protección social, la formación y la protección de los jóvenes en el trabajo, ***así como la necesidad de una mayor protección de los derechos de las mujeres y la perspectiva de género, y la necesidad de proteger a las personas con discapacidad, salvaguardando sus derechos y su acceso a la asistencia***. La Reserva de Talentos de la UE debe, de conformidad con estos principios, garantizar un empleo de calidad.

Or. en

Enmienda 241
Pernando Barrena Arza

Propuesta de Reglamento
Considerando 22

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(22) Los principios del pilar europeo de derechos sociales deben aplicarse a todas las actividades realizadas en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE, en particular en lo que se refiere al derecho a un trato justo y equitativo con respecto a	(22) Los principios del pilar europeo de derechos sociales deben aplicarse a todas las actividades realizadas en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE, en particular en lo que se refiere al derecho a un trato justo y equitativo***, en especial*** con

las condiciones de trabajo, los salarios mínimos, el acceso a la protección social, la formación y la protección de los jóvenes en el trabajo. La Reserva de Talentos de la UE debe, de conformidad con estos principios, garantizar un empleo de calidad.

respecto a las condiciones de trabajo ***y de empleo***, los salarios mínimos***, la remuneración***, el acceso a la protección social, la formación, ***las prestaciones sociales y fiscales, la asistencia sanitaria, la educación, los derechos sindicales, el acceso a la vivienda*** y la protección de los jóvenes en el trabajo. La Reserva de Talentos de la UE debe, de conformidad con estos principios, garantizar un empleo de calidad.

Or. en

Enmienda 242
François-Xavier Bellamy

Propuesta de Reglamento
Considerando 22

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(22) Los principios del pilar europeo de derechos sociales deben aplicarse a todas las actividades realizadas en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE, en ***particular en lo que se refiere al derecho a un trato justo y equitativo con respecto a las condiciones de trabajo, los salarios mínimos, el acceso a la protección social, la formación y la protección de los jóvenes en el trabajo***. La Reserva de Talentos de la UE debe, de conformidad con estos principios, garantizar un empleo de calidad.	(22) Los principios del pilar europeo de derechos sociales deben aplicarse a todas las actividades realizadas en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE, en ***función de la legislación vigente a nivel nacional***. La Reserva de Talentos de la UE debe, de conformidad con estos principios, garantizar un empleo de calidad.

Or. fr

Enmienda 243
Lena Düpont, Tomas Tobé

Propuesta de Reglamento
Considerando 22

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(22) Los principios del pilar europeo de derechos sociales deben aplicarse a todas las actividades realizadas en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE, en particular en lo que se refiere al derecho a un trato justo y equitativo con respecto a las condiciones de trabajo, los salarios mínimos, el acceso a la protección social, la formación y la protección de los jóvenes en el trabajo. La Reserva de Talentos de la UE debe, de conformidad con estos principios, garantizar un empleo de calidad.	(22) Los principios del pilar europeo de derechos sociales deben aplicarse a todas las actividades realizadas en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE, en particular en lo que se refiere al derecho a un trato justo y equitativo con respecto a las condiciones de trabajo, los salarios mínimos, el acceso a la protección social, la formación y la protección de los jóvenes en el trabajo***, sin perjuicio de lo que dispongan las normas nacionales***. La Reserva de Talentos de la UE debe, de conformidad con estos principios, garantizar un empleo de calidad.

Or. en

Enmienda 244
Alice Teodorescu Måwe

Propuesta de Reglamento
Considerando 22

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(22) Los principios del pilar europeo de derechos sociales deben aplicarse a todas las actividades realizadas en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE, en particular en lo que se refiere al derecho a un trato justo y equitativo con respecto a las condiciones de trabajo, los salarios mínimos, el acceso a la protección social, la formación y la protección de los jóvenes en el trabajo. La Reserva de Talentos de la UE debe, de conformidad con estos principios, garantizar un empleo de calidad.	(22) Los principios del pilar europeo de derechos sociales deben aplicarse a todas las actividades realizadas en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE, en particular en lo que se refiere al derecho a un trato justo y equitativo con respecto a las condiciones de trabajo, los salarios mínimos, el acceso a la protección social, la formación y la protección de los jóvenes en el trabajo***, sin perjuicio de lo que dispongan las normas nacionales***. La Reserva de Talentos de la UE debe, de conformidad con estos principios, garantizar un empleo de calidad.

Or. en

Enmienda 245

Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers

Propuesta de Reglamento
Considerando 22

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(22) Los principios del pilar europeo de derechos sociales deben aplicarse a todas las actividades realizadas en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE, en particular en lo que se refiere al derecho a un trato justo y equitativo con respecto a las condiciones de trabajo, los salarios mínimos, ***el acceso a la protección social, la formación*** y la protección de los jóvenes en el trabajo. La Reserva de Talentos de la UE debe, de conformidad con estos principios, garantizar un empleo de calidad.	(22) Los principios del pilar europeo de derechos sociales deben aplicarse a todas las actividades realizadas en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE, en particular en lo que se refiere al derecho a un trato justo y equitativo con respecto a las condiciones de trabajo, los salarios mínimos y la protección de los jóvenes en el trabajo. La Reserva de Talentos de la UE debe, de conformidad con estos principios, garantizar un empleo de calidad.

Or. en

Enmienda 246
Javier Moreno Sánchez

Propuesta de Reglamento
Considerando 22

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(22) Los principios del pilar europeo de derechos sociales deben aplicarse a todas las actividades realizadas en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE, en particular en lo que se refiere al derecho a un trato justo y equitativo con respecto a las condiciones de trabajo, ***los salarios mínimos***, el acceso a la protección social, la formación y la protección de los jóvenes en el trabajo. La Reserva de Talentos de la UE debe, de conformidad con estos principios, garantizar un empleo de calidad.	(22) Los principios del pilar europeo de derechos sociales deben aplicarse a todas las actividades realizadas en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE, en particular en lo que se refiere al derecho a un trato justo y equitativo con respecto a las condiciones de trabajo, ***la remuneración***, el acceso a la protección social, la formación y la protección de los jóvenes en el trabajo. La Reserva de Talentos de la UE debe, de conformidad con estos principios, garantizar un empleo de calidad.

Or. en

Enmienda 247
Francisco Assis

Propuesta de Reglamento
Considerando 22

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(22) Los principios del pilar europeo de derechos sociales deben aplicarse a todas las actividades realizadas en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE, en particular en lo que se refiere al derecho a un trato justo y equitativo con respecto a las condiciones de trabajo, los salarios ***mínimos***, el acceso a la protección social, la formación y la protección de los jóvenes en el trabajo. La Reserva de Talentos de la UE debe, de conformidad con estos principios, garantizar un empleo de calidad.	(22) Los principios del pilar europeo de derechos sociales deben aplicarse a todas las actividades realizadas en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE, en particular en lo que se refiere al derecho a un trato justo y equitativo con respecto a las condiciones de trabajo, los salarios, el acceso a la protección social, la formación y la protección de los jóvenes en el trabajo. La Reserva de Talentos de la UE debe, de conformidad con estos principios, garantizar un empleo de calidad.

Or. en

Enmienda 248
Pernando Barrena Arza

Propuesta de Reglamento
Considerando 23

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(23) La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su documento «Principios generales y directrices para la contratación equitativa», establece una serie de normas relativas a la adecuada protección de los demandantes de empleo de terceros países contra la contratación no equitativa. ***Los empleadores deben cumplir el*** Derecho y las prácticas de la Unión ***pertinentes***. Los empleadores también deben garantizar la igualdad de trato de los solicitantes de empleo de terceros países con respecto a los	(23) La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su documento «Principios generales y directrices para la contratación equitativa», establece una serie de normas relativas a la adecuada protección de los demandantes de empleo de terceros países contra la contratación no equitativa. ***La Reserva de Talentos de la UE debe dar prioridad a la protección de los derechos de los trabajadores migrantes, garantizando que todos los procedimientos de contratación y el posterior empleo se ajusten a las normas***

nacionales de los Estados miembros participantes, de conformidad con la Directiva 2011/98[13], la Directiva 2014/36/UE[14], la Directiva (UE) 2021/1883[15] y la Directiva (UE) 2016/801[16]. Con arreglo a la Directiva (UE) 2019/1152***[17]***, los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben informar a los solicitantes de empleo de terceros países registrados, al inicio de su empleo, por escrito y en un lenguaje comprensible, de los derechos y obligaciones derivados de su relación laboral. Esta información debe incluir, como mínimo, el lugar y el tipo de trabajo, la duración del empleo, la remuneración, el tiempo de trabajo, la cantidad de vacaciones retribuidas y, cuando corresponda, otras condiciones laborales pertinentes. Ningún empleador debe poder prohibir a un trabajador aceptar trabajo de otros empleadores fuera del calendario de trabajo establecido con dicho empleador, ni someter a un trabajador a un trato desfavorable por ese motivo. Los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben cumplir la Directiva 96/71/CE[18], modificada por la Directiva 2018/957, cuando desplacen trabajadores en el marco de una prestación de servicios, en particular en lo que respecta a las condiciones de trabajo y empleo establecidas en dicha Directiva, como el requisito de que solo se pueda desplazar a los trabajadores de terceros países a un Estado miembro si trabajan legal y habitualmente en otro Estado miembro.

laborales internacionales y al Derecho y las prácticas ***nacionales y*** de la Unión***, incluido el respeto de los convenios colectivos y las prácticas de contratación justas. Los empleadores que infrinjan estas normas deben quedar excluidos de la plataforma***. Los empleadores también deben garantizar la igualdad de trato de los solicitantes de empleo de terceros países con respecto a los nacionales de los Estados miembros participantes, de conformidad con la Directiva 2011/98[13], la Directiva 2014/36/UE[14], la Directiva (UE) 2021/1883[15] y la Directiva (UE) 2016/801[16]. Con arreglo a la Directiva (UE) 2019/1152, los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben informar a los solicitantes de empleo de terceros países registrados, al inicio de su empleo, por escrito y en un lenguaje comprensible, de los derechos y obligaciones derivados de su relación laboral. Esta información debe incluir, como mínimo, el lugar ***habitual*** y el tipo de trabajo, la duración del empleo, la remuneración, el tiempo de trabajo, la cantidad de vacaciones retribuidas y, cuando corresponda, otras condiciones laborales ***y de empleo*** pertinentes. ***No debe exigirse a los demandantes de empleo de terceros países el abono de gastos o tasas, directos o indirectos, relacionados con su participación en la Reserva de Talentos de la UE o con su contratación***. Ningún empleador ***puede imponer comisiones de contratación o gastos vinculados, gastos de viaje, equipos de trabajo o alojamiento, ni*** debe poder prohibir a un trabajador aceptar trabajo de otros empleadores fuera del calendario de trabajo establecido con dicho empleador, ni someter a un trabajador a un trato desfavorable por ese motivo. Los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben cumplir la Directiva 96/71/CE[18], modificada por la Directiva 2018/957, cuando desplacen trabajadores en el marco de una prestación de servicios, en particular en lo que respecta a las

condiciones de trabajo y empleo establecidas en dicha Directiva, como el requisito de que solo se pueda desplazar a los trabajadores de terceros países por un período de tiempo limitado a un Estado miembro si trabajan legal y habitualmente en otro Estado miembro. ***Para evitar desplazamientos ilegales, la Reserva de Talentos de la UE no debe utilizarse para facilitar las contrataciones cuando los trabajadores sean contratados con el único fin de ser desplazados. Esto exige que los empresarios cumplan la Directiva 2014/67 en lo que respecta a la verdadera naturaleza del desplazamiento con el fin de evitar abusos y elusiones. Debe establecerse un mecanismo de supervisión para controlar el uso de la Reserva de Talentos de la UE, investigar las reclamaciones y garantizar que la plataforma no se utilice para facilitar prácticas laborales de explotación o socavar los derechos de los trabajadores.***

---

[13] Directiva 2011/98/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro (DO L 343 de 23.12.2011, p. 1; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2011/98/oj)

[14] Directiva 2014/36/UE del Parlamento Europeo y de Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros (DO L 94 de 28.3.2014, p. 375; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2014/36/oj).

[15] Directiva (UE) 2021/1883 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20

---

[13] Directiva 2011/98/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro (DO L 343 de 23.12.2011, p. 1; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2011/98/oj)

[14] Directiva 2014/36/UE del Parlamento Europeo y de Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros (DO L 94 de 28.3.2014, p. 375; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2014/36/oj).

[15] Directiva (UE) 2021/1883 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20

de octubre de 2021, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países con fines de empleo de alta cualificación, y por la que se deroga la Directiva 2009/50/CE del Consejo (DO L 382 de 28.10.2021, p. 1; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2021/1883/oj).

de octubre de 2021, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países con fines de empleo de alta cualificación, y por la que se deroga la Directiva 2009/50/CE del Consejo (DO L 382 de 28.10.2021, p. 1; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2021/1883/oj).

[16] Directiva (UE) 2016/801 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de mayo de 2016, relativa a los requisitos de entrada y residencia de los nacionales de terceros países con fines de investigación, estudios, prácticas, voluntariado, programas de intercambio de alumnos o proyectos educativos y colocación au pair (versión refundida) (DO L 132 de 21.5.2016, p. 21; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2016/801/oj).

[16] Directiva (UE) 2016/801 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de mayo de 2016, relativa a los requisitos de entrada y residencia de los nacionales de terceros países con fines de investigación, estudios, prácticas, voluntariado, programas de intercambio de alumnos o proyectos educativos y colocación au pair (versión refundida) (DO L 132 de 21.5.2016, p. 21; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2016/801/oj).

[17] Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (DO L 186 de 11.7.2019, p. 105; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2019/1152/oj).

[18] Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (DO L 18 de 21.1.1997, p. 1; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/1996/71/oj).

[18] Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (DO L 18 de 21.1.1997, p. 1; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/1996/71/oj).

Or. en

Enmienda 249
Anna Strolenberg

Propuesta de Reglamento
Considerando 23

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(23) La Organización Internacional del	(23) La Organización Internacional del

Trabajo (OIT), en su documento «Principios generales y directrices para la contratación equitativa», establece una serie de normas relativas a la adecuada protección de los demandantes de empleo de terceros países contra la contratación no equitativa. Los empleadores deben cumplir el Derecho y las prácticas de la Unión pertinentes. Los empleadores también deben garantizar la igualdad de trato de los solicitantes de empleo de terceros países con respecto a los nacionales de los Estados miembros participantes, de conformidad con la Directiva 2011/98[13], la Directiva 2014/36/UE[14], la Directiva (UE) 2021/1883[15] y la Directiva (UE) 2016/801[16]. Con arreglo a la Directiva (UE) 2019/1152[17], los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben informar a los solicitantes de empleo de terceros países registrados, al inicio de su empleo, por escrito y en un lenguaje comprensible, de los derechos y obligaciones derivados de su relación laboral. Esta información debe incluir, como mínimo, el lugar y el tipo de trabajo, la duración del empleo, la remuneración, el tiempo de trabajo, la cantidad de vacaciones retribuidas y, cuando corresponda, otras condiciones laborales pertinentes. Ningún empleador debe poder prohibir a un trabajador aceptar trabajo de otros empleadores fuera del calendario de trabajo establecido con dicho empleador, ni someter a un trabajador a un trato desfavorable por ese motivo. Los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben cumplir la Directiva 96/71/CE[18], modificada por la Directiva 2018/957, cuando desplacen trabajadores en el marco de una prestación de servicios, en particular en lo que respecta a las condiciones de trabajo y empleo establecidas en dicha Directiva, como el requisito de que solo se pueda desplazar a los trabajadores de terceros países a un Estado miembro si trabajan legal y habitualmente en otro Estado

Trabajo (OIT), en su documento «Principios generales y directrices para la contratación equitativa», establece una serie de normas relativas a la adecuada protección de los demandantes de empleo de terceros países contra la contratación ilegal***, en particular, el principio de que no que debe cobrarse a demandantes de empleo o trabajadores comisiones o gastos conexos relacionados con su contratación***. ***En consecuencia, la participación en la Reserva de Talentos debe ser gratuita para los demandantes de empleo***. Los empleadores deben cumplir el Derecho y las prácticas de la Unión pertinentes. Los empleadores también deben garantizar la igualdad de trato de los solicitantes de empleo de terceros países con respecto a los nacionales de los Estados miembros participantes, de conformidad con la Directiva 2011/98[13], la Directiva 2014/36/UE[14], la Directiva (UE) 2021/1883[15] y la Directiva (UE) 2016/801[16]. Con arreglo a la Directiva (UE) 2019/1152[17], los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben informar a los solicitantes de empleo de terceros países registrados, al inicio de su empleo, por escrito y en un lenguaje comprensible, de los derechos y obligaciones derivados de su relación laboral. Esta información debe incluir, como mínimo, el lugar y el tipo de trabajo, la duración del empleo, la remuneración, el tiempo de trabajo, la cantidad de vacaciones retribuidas y, cuando corresponda, otras condiciones laborales pertinentes. Ningún empleador ***puede imponer comisiones de contratación o gastos vinculados, gastos de viaje, equipos de trabajo o alojamiento, ni*** debe poder prohibir a un trabajador aceptar trabajo de otros empleadores fuera del calendario de trabajo establecido con dicho empleador, ni someter a un trabajador a un trato desfavorable por ese motivo. Los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben cumplir la Directiva 96/71/CE[18],

miembro.

modificada por la Directiva 2018/957, cuando desplacen trabajadores en el marco de una prestación de servicios, en particular en lo que respecta a las condiciones de trabajo y empleo establecidas en dicha Directiva, como el requisito de que solo se pueda desplazar a los trabajadores de terceros países a un Estado miembro si trabajan legal y habitualmente en otro Estado miembro. ***Al registrar una vacante, los empleadores y los intermediarios deberían declarar que mantienen una contratación justa con arreglo a las normas laborales internacionales. El principio de que no debe cobrarse a demandantes de empleo o trabajadores comisiones o gastos conexos relacionados con su contratación debe indicarse claramente en la plataforma y en las ofertas de empleo. Los puntos de contacto nacionales, en coordinación con los interlocutores sociales, según proceda, deben garantizar un seguimiento proactivo del cumplimiento por parte de los empleadores.***

---

[13] Directiva 2011/98/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro (DO L 343 de 23.12.2011, p. 1; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2011/98/oj)

[14] Directiva 2014/36/UE del Parlamento Europeo y de Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros (DO L 94 de 28.3.2014, p. 375; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2014/36/oj).

[13] Directiva 2011/98/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro (DO L 343 de 23.12.2011, p. 1; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2011/98/oj)

[14] Directiva 2014/36/UE del Parlamento Europeo y de Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros (DO L 94 de 28.3.2014, p. 375; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2014/36/oj).

[15] Directiva (UE) 2021/1883 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de octubre de 2021, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países con fines de empleo de alta cualificación, y por la que se deroga la Directiva 2009/50/CE del Consejo (DO L 382 de 28.10.2021, p. 1; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2021/1883/oj).

[16] Directiva (UE) 2016/801 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de mayo de 2016, relativa a los requisitos de entrada y residencia de los nacionales de terceros países con fines de investigación, estudios, prácticas, voluntariado, programas de intercambio de alumnos o proyectos educativos y colocación au pair (versión refundida) (DO L 132 de 21.5.2016, p. 21; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2016/801/oj).

[17] Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (DO L 186 de 11.7.2019, p. 105; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2019/1152/oj).

[18] Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (DO L 18 de 21.1.1997, p. 1; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/1996/71/oj).

[15] Directiva (UE) 2021/1883 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de octubre de 2021, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países con fines de empleo de alta cualificación, y por la que se deroga la Directiva 2009/50/CE del Consejo (DO L 382 de 28.10.2021, p. 1; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2021/1883/oj).

[16] Directiva (UE) 2016/801 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de mayo de 2016, relativa a los requisitos de entrada y residencia de los nacionales de terceros países con fines de investigación, estudios, prácticas, voluntariado, programas de intercambio de alumnos o proyectos educativos y colocación au pair (versión refundida) (DO L 132 de 21.5.2016, p. 21; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2016/801/oj).

[17] Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (DO L 186 de 11.7.2019, p. 105; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2019/1152/oj).

[18] Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (DO L 18 de 21.1.1997, p. 1; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/1996/71/oj).

Or. en

Enmienda 250
Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Hilde Vautmans, Irena Joveva, Lucia Yar

Propuesta de Reglamento
Considerando 23

Texto de la Comisión	*Enmienda*

(23) La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su documento «Principios generales y directrices para la contratación equitativa», establece una serie de normas relativas a la adecuada protección de los demandantes de empleo de terceros países contra la contratación no equitativa. Los empleadores deben cumplir el Derecho y las prácticas de la Unión pertinentes. Los empleadores también deben garantizar la igualdad de trato de los solicitantes de empleo de terceros países con respecto a los nacionales de los Estados miembros participantes, de conformidad con la Directiva 2011/98[13], la Directiva 2014/36/UE[14], la Directiva (UE) 2021/1883[15] y la Directiva (UE) 2016/801[16]. Con arreglo a la Directiva (UE) 2019/1152[17], los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben informar a los solicitantes de empleo de terceros países registrados, al inicio de su empleo, por escrito y en un lenguaje comprensible, de los derechos y obligaciones derivados de su relación laboral. Esta información debe incluir, como mínimo, el lugar y el tipo de trabajo, la duración del empleo, la remuneración, el tiempo de trabajo, la cantidad de vacaciones retribuidas y, cuando corresponda, otras condiciones laborales pertinentes. Ningún empleador debe poder prohibir a un trabajador aceptar trabajo de otros empleadores fuera del calendario de trabajo establecido con dicho empleador, ni someter a un trabajador a un trato desfavorable por ese motivo. Los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben cumplir la Directiva 96/71/CE[18], modificada por la Directiva 2018/957, cuando desplacen trabajadores en el marco de una prestación de servicios, en particular en lo que respecta a las condiciones de trabajo y empleo establecidas en dicha Directiva, como el requisito de que solo se pueda desplazar a los trabajadores de terceros países a un Estado miembro si trabajan legal y habitualmente en otro Estado

(23) La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su documento «Principios generales y directrices para la contratación equitativa», establece una serie de normas relativas a la adecuada protección de los demandantes de empleo de terceros países contra la contratación no equitativa. Los empleadores deben cumplir el Derecho y las prácticas de la Unión pertinentes. Los empleadores también deben garantizar la igualdad de trato de los solicitantes de empleo de terceros países con respecto a los nacionales de los Estados miembros participantes, de conformidad con la Directiva 2011/98[13], la Directiva 2014/36/UE[14], la Directiva (UE) 2021/1883[15] y la Directiva (UE) 2016/801[16]. Con arreglo a la Directiva (UE) 2019/1152[17], los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben informar a los solicitantes de empleo de terceros países registrados, al inicio de su empleo, por escrito y en un lenguaje comprensible ***(cuando sea técnicamente posible, al menos en las lenguas oficiales de todos los Estados miembros de la Unión, así como en las lenguas oficiales de los terceros países que participen en asociaciones en materia de talento, así como en las lenguas oficiales de las diez nacionalidades que hayan recibido el mayor número de permisos individuales dentro de la Unión Europea durante los últimos tres años)*** de los derechos y obligaciones derivados de su relación laboral. Esta información debe incluir, como mínimo, el lugar y el tipo de trabajo, la duración del empleo, la remuneración, el tiempo de trabajo, la cantidad de vacaciones retribuidas y, cuando corresponda, otras condiciones laborales pertinentes. Ningún empleador debe poder prohibir a un trabajador aceptar trabajo de otros empleadores fuera del calendario de trabajo establecido con dicho empleador, ni someter a un trabajador a un trato desfavorable por ese motivo. Los empleadores que participen en la Reserva

miembro.

de Talentos de la UE deben cumplir la Directiva 96/71/CE[18], modificada por la Directiva 2018/957, cuando desplacen trabajadores en el marco de una prestación de servicios, en particular en lo que respecta a las condiciones de trabajo y empleo establecidas en dicha Directiva, como el requisito de que solo se pueda desplazar a los trabajadores de terceros países a un Estado miembro si trabajan legal y habitualmente en otro Estado miembro.

---

[13] Directiva 2011/98/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro (DO L 343 de 23.12.2011, p. 1; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2011/98/oj)

[14] Directiva 2014/36/UE del Parlamento Europeo y de Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros (DO L 94 de 28.3.2014, p. 375; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2014/36/oj).

[15] Directiva (UE) 2021/1883 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de octubre de 2021, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países con fines de empleo de alta cualificación, y por la que se deroga la Directiva 2009/50/CE del Consejo (DO L 382 de 28.10.2021, p. 1; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2021/1883/oj).

[16] Directiva (UE) 2016/801 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de mayo de 2016, relativa a los requisitos de entrada y

[13] Directiva 2011/98/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro (DO L 343 de 23.12.2011, p. 1; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2011/98/oj)

[14] Directiva 2014/36/UE del Parlamento Europeo y de Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros (DO L 94 de 28.3.2014, p. 375; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2014/36/oj).

[15] Directiva (UE) 2021/1883 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de octubre de 2021, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países con fines de empleo de alta cualificación, y por la que se deroga la Directiva 2009/50/CE del Consejo (DO L 382 de 28.10.2021, p. 1; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2021/1883/oj).

[16] Directiva (UE) 2016/801 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de mayo de 2016, relativa a los requisitos de entrada y

residencia de los nacionales de terceros países con fines de investigación, estudios, prácticas, voluntariado, programas de intercambio de alumnos o proyectos educativos y colocación au pair (versión refundida) (DO L 132 de 21.5.2016, p. 21; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2016/801/oj).

[17] Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (DO L 186 de 11.7.2019, p. 105; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2019/1152/oj).

[18] Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (DO L 18 de 21.1.1997, p. 1; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/1996/71/oj).

residencia de los nacionales de terceros países con fines de investigación, estudios, prácticas, voluntariado, programas de intercambio de alumnos o proyectos educativos y colocación au pair (versión refundida) (DO L 132 de 21.5.2016, p. 21; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2016/801/oj).

[17] Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (DO L 186 de 11.7.2019, p. 105; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2019/1152/oj).

[18] Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (DO L 18 de 21.1.1997, p. 1; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/1996/71/oj).

Or. en

Enmienda 251
Nadine Morano

Propuesta de Reglamento
Considerando 23

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(23) La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su documento «Principios generales y directrices para la contratación equitativa», establece una serie de normas relativas a la adecuada protección de los demandantes de empleo de terceros países contra la contratación no equitativa. Los empleadores deben cumplir el Derecho y las prácticas de la Unión pertinentes. ***Los empleadores también deben garantizar la igualdad de trato de los solicitantes de empleo de terceros países con respecto a los nacionales de los***	(23) La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su documento «Principios generales y directrices para la contratación equitativa», establece una serie de normas relativas a la adecuada protección de los demandantes de empleo de terceros países contra la contratación no equitativa. Los empleadores deben cumplir el Derecho y las prácticas de la Unión pertinentes. Con arreglo a la Directiva (UE) 2019/1152, los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben informar a los solicitantes de

Estados miembros participantes, de conformidad con la Directiva 2011/98[13], la Directiva 2014/36/UE[14], la Directiva (UE) 2021/1883[15] y la Directiva (UE) 2016/801[16]. Con arreglo a la Directiva (UE) 2019/1152[17], los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben informar a los solicitantes de empleo de terceros países registrados, al inicio de su empleo, por escrito y en un lenguaje comprensible, de los derechos y obligaciones derivados de su relación laboral. Esta información debe incluir, como mínimo, el lugar y el tipo de trabajo, la duración del empleo, la remuneración, el tiempo de trabajo, la cantidad de vacaciones retribuidas y, cuando corresponda, otras condiciones de trabajo pertinentes. Ningún empleador debe poder prohibir a un trabajador aceptar trabajo de otros empleadores fuera del calendario de trabajo establecido con dicho empleador, ni someter a un trabajador a un trato desfavorable por ese motivo. Los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben cumplir la Directiva 96/71/CE[18], modificada por la Directiva 2018/957, cuando desplacen trabajadores en el marco de una prestación de servicios, en particular en lo que respecta a las condiciones de trabajo y empleo establecidas en dicha Directiva, como el requisito de que solo se pueda desplazar a los trabajadores de terceros países a un Estado miembro si trabajan legal y habitualmente en otro Estado miembro.

empleo de terceros países registrados, al inicio de su empleo, por escrito y en un lenguaje comprensible, de los derechos y obligaciones derivados de su relación laboral. Esta información debe incluir, como mínimo, el lugar y el tipo de trabajo, la duración del empleo, la remuneración, el tiempo de trabajo, la cantidad de vacaciones retribuidas y, cuando corresponda, otras condiciones de trabajo pertinentes. Ningún empleador debe poder prohibir a un trabajador aceptar trabajo de otros empleadores fuera del calendario de trabajo establecido con dicho empleador, ni someter a un trabajador a un trato desfavorable por ese motivo. Los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben cumplir la Directiva 96/71/CE[18], modificada por la Directiva 2018/957, cuando desplacen trabajadores en el marco de una prestación de servicios, en particular en lo que respecta a las condiciones de trabajo y empleo establecidas en dicha Directiva, como el requisito de que solo se pueda desplazar a los trabajadores de terceros países a un Estado miembro si trabajan legal y habitualmente en otro Estado miembro.

---

[13] Directiva 2011/98/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que

residen legalmente en un Estado miembro (DO L 343 de 23.12.2011, p. 1; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2011/98/oj).

[14] Directiva 2014/36/UE del Parlamento Europeo y de Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros (DO L 94 de 28.3.2014, p. 375; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2014/36/oj).

[15] Directiva (UE) 2021/1883 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de octubre de 2021, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países con fines de empleo de alta cualificación, y por la que se deroga la Directiva 2009/50/CE del Consejo (DO L 382 de 28.10.2021, p. 1; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2021/1883/oj).

[16] Directiva (UE) 2016/801 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de mayo de 2016, relativa a los requisitos de entrada y residencia de los nacionales de terceros países con fines de investigación, estudios, prácticas, voluntariado, programas de intercambio de alumnos o proyectos educativos y colocación au pair (versión refundida) (DO L 132 de 21.5.2016, p. 21; ELI: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2016/801/oj).

[17] Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (DO L 186 de 11.7.2019, p. 105; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2019/1152/oj).

[18] Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (DO L 18 de

[18] Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (DO L 18 de

21.1.1997, p. 1; ELI http://data.europa.eu/eli/reg/1996/71/oj).

21.1.1997, p. 1; ELI http://data.europa.eu/eli/reg/1996/71/oj).

Or. fr

Justificación

Dado que la Reserva de Talentos de la UE debe tener por objeto ayudar a los Estados miembros participantes a hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra y capacidades mediante la contratación de nacionales de terceros países, únicamente cuando la activación de la mano de obra nacional y la movilidad dentro de la UE no sean suficientes para alcanzar este objetivo (véase el considerando 5), los empleadores deben facilitar la movilidad dentro de la UE antes de proceder a la contratación de nacionales de terceros países.

Enmienda 252
Javier Moreno Sánchez

Propuesta de Reglamento
Considerando 23

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(23) La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su documento «Principios generales y directrices para la contratación equitativa», establece una serie de normas relativas a la adecuada protección de los demandantes de empleo de terceros países contra la contratación no equitativa. Los empleadores deben cumplir el Derecho y las prácticas de la Unión pertinentes. Los empleadores también deben garantizar la igualdad de trato de los solicitantes de empleo de terceros países con respecto a los nacionales de los Estados miembros participantes, de conformidad con la Directiva ***2011/98[13]***, la Directiva 2014/36/UE[14], la Directiva (UE) 2021/1883[15] y la Directiva (UE) 2016/801[16]. Con arreglo a la Directiva (UE) 2019/1152[17], los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben informar a los solicitantes de empleo de terceros países registrados, al inicio de su empleo, por escrito y en un lenguaje comprensible, de	(23) La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su documento «Principios generales y directrices para la contratación equitativa», establece una serie de normas relativas a la adecuada protección de los demandantes de empleo de terceros países contra la contratación no equitativa. Los empleadores deben cumplir el Derecho y las prácticas de la Unión pertinentes. Los empleadores también deben garantizar la igualdad de trato de los solicitantes de empleo de terceros países con respecto a los nacionales de los Estados miembros participantes, de conformidad con la Directiva ***(UE)2024/1233[13]***, la Directiva 2014/36/UE[14], la Directiva (UE) 2021/1883[15] y la Directiva (UE) 2016/801[16]. Con arreglo a la Directiva (UE) 2019/1152[17], los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben informar a los solicitantes de empleo de terceros países registrados, al inicio de su empleo, por

los derechos y obligaciones derivados de su relación laboral. Esta información debe incluir, como mínimo, el lugar y el tipo de trabajo, la duración del empleo, la remuneración, el tiempo de trabajo, la cantidad de vacaciones retribuidas y, cuando corresponda, otras condiciones laborales pertinentes. Ningún empleador debe poder prohibir a un trabajador aceptar trabajo de otros empleadores fuera del calendario de trabajo establecido con dicho empleador, ni someter a un trabajador a un trato desfavorable por ese motivo. Los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben cumplir la Directiva 96/71/CE[18], modificada por la Directiva 2018/957, cuando desplacen trabajadores en el marco de una prestación de servicios, en particular en lo que respecta a las condiciones de trabajo y empleo establecidas en dicha Directiva, como el requisito de que solo se pueda desplazar a los trabajadores de terceros países a un Estado miembro si trabajan legal y habitualmente en otro Estado miembro.

escrito y en un lenguaje comprensible, de los derechos y obligaciones derivados de su relación laboral. Esta información debe incluir, como mínimo, el lugar ***habitual*** y el tipo de trabajo, la duración del empleo, la remuneración, el tiempo de trabajo, la cantidad de vacaciones retribuidas y, cuando corresponda, otras condiciones laborales pertinentes. ***No debe exigirse a los demandantes de empleo de terceros países el abono de gastos o tasas, directos o indirectos, relacionados con su participación en la Reserva de Talentos de la UE o en relación con su contratación***. Ningún empleador debe poder prohibir a un trabajador aceptar trabajo de otros empleadores fuera del calendario de trabajo establecido con dicho empleador, ni someter a un trabajador a un trato desfavorable por ese motivo. Los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben cumplir la Directiva 96/71/CE[18], modificada por la Directiva 2018/957, cuando desplacen trabajadores en el marco de una prestación de servicios, en particular en lo que respecta a las condiciones de trabajo y empleo establecidas en dicha Directiva, como el requisito de que solo se pueda desplazar a los trabajadores de terceros países a un Estado miembro si trabajan legal y habitualmente en otro Estado miembro.

---

[13] Directiva ***2011/98/UE*** del Parlamento Europeo y del Consejo, de ***13 de diciembre de 2011***, por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro (***DO L 343 de 23.12.2011***, p. 1; ELI: http://data.europa.***eu/eli/dir/2011/98/oj)***.

[13] Directiva ***(UE) 2024/1233*** del Parlamento Europeo y del Consejo, de ***24 de abril de 2024***, por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro (***refundición) (DO L, 2024/1233, 30.4.2024***, p. 1,ELI: http://data.europa.***eu/eli/dir/2024/1233/oj)***.

[14] Directiva 2014/36/UE del Parlamento Europeo y de Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros (DO L 94 de 28.3.2014, p. 375; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2014/36/oj).

[15] Directiva (UE) 2021/1883 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de octubre de 2021, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países con fines de empleo de alta cualificación, y por la que se deroga la Directiva 2009/50/CE del Consejo (DO L 382 de 28.10.2021, p. 1; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2021/1883/oj).

[16] Directiva (UE) 2016/801 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de mayo de 2016, relativa a los requisitos de entrada y residencia de los nacionales de terceros países con fines de investigación, estudios, prácticas, voluntariado, programas de intercambio de alumnos o proyectos educativos y colocación au pair (versión refundida) (DO L 132 de 21.5.2016, p. 21; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2016/801/oj).

[17] Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (DO L 186 de 11.7.2019, p. 105; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2019/1152/oj).

[18] Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (DO L 18 de 21.1.1997, p. 1; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/1996/71/oj).

[14] Directiva 2014/36/UE del Parlamento Europeo y de Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros (DO L 94 de 28.3.2014, p. 375; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2014/36/oj).

[15] Directiva (UE) 2021/1883 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de octubre de 2021, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países con fines de empleo de alta cualificación, y por la que se deroga la Directiva 2009/50/CE del Consejo (DO L 382 de 28.10.2021, p. 1; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2021/1883/oj).

[16] Directiva (UE) 2016/801 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de mayo de 2016, relativa a los requisitos de entrada y residencia de los nacionales de terceros países con fines de investigación, estudios, prácticas, voluntariado, programas de intercambio de alumnos o proyectos educativos y colocación au pair (versión refundida) (DO L 132 de 21.5.2016, p. 21; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2016/801/oj).

[17] Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (DO L 186 de 11.7.2019, p. 105; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2019/1152/oj).

[18] Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (DO L 18 de 21.1.1997, p. 1; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/1996/71/oj).

Or. en

Enmienda 253
Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Lucia Yar

Propuesta de Reglamento
Considerando 23

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(23) La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su documento «Principios generales y directrices para la contratación equitativa», establece una serie de normas relativas a la adecuada protección de los demandantes de empleo de terceros países contra la contratación no equitativa. Los empleadores deben cumplir el Derecho y las prácticas de la Unión pertinentes. Los empleadores también deben garantizar la igualdad de trato de los solicitantes de empleo de terceros países con respecto a los nacionales de los Estados miembros participantes, de conformidad con la Directiva 2011/98[13], la Directiva 2014/36/UE[14], la Directiva (UE) 2021/1883[15] y la Directiva (UE) 2016/801[16]. Con arreglo a la Directiva (UE) 2019/1152[17], los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben informar a los solicitantes de empleo de terceros países registrados, al inicio de su empleo, por escrito y en un lenguaje comprensible, de los derechos y obligaciones derivados de su relación laboral. Esta información debe incluir, como mínimo, el lugar y el tipo de trabajo, la duración del empleo, la remuneración, el tiempo de trabajo, la cantidad de vacaciones retribuidas y, cuando corresponda, otras condiciones laborales pertinentes. Ningún empleador debe poder prohibir a un trabajador aceptar trabajo de otros empleadores fuera del calendario de trabajo establecido con dicho empleador, ni someter a un trabajador a un trato desfavorable por ese motivo. Los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben cumplir la Directiva 96/71/CE[18], modificada por la Directiva 2018/957, cuando desplacen	(23) La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su documento «Principios generales y directrices para la contratación equitativa», establece una serie de normas relativas a la adecuada protección de los demandantes de empleo de terceros países contra la contratación no equitativa. Los empleadores deben cumplir el Derecho y las prácticas de la Unión pertinentes. Los empleadores también deben garantizar la igualdad de trato de los solicitantes de empleo de terceros países con respecto a los nacionales de los Estados miembros participantes, de conformidad con la Directiva 2011/98[13], la Directiva 2014/36/UE[14], la Directiva (UE) 2021/1883[15] y la Directiva (UE) 2016/801[16]. Con arreglo a la Directiva (UE) 2019/1152[17], los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben informar a los solicitantes de empleo de terceros países registrados, al inicio de su empleo, por escrito y en un lenguaje comprensible, de los derechos y obligaciones derivados de su relación laboral. Esta información debe incluir, como mínimo, el lugar y el tipo de trabajo, la duración del empleo, ***el derecho de resolución,*** la remuneración, el tiempo de trabajo, la cantidad de vacaciones retribuidas y, cuando corresponda, otras condiciones de trabajo pertinentes. Ningún empleador debe poder prohibir a un trabajador aceptar trabajo de otros empleadores fuera del calendario de trabajo establecido con dicho empleador, ni someter a un trabajador a un trato desfavorable por ese motivo. Los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben cumplir la Directiva 96/71/CE[18], modificada por la

trabajadores en el marco de una prestación de servicios, en particular en lo que respecta a las condiciones de trabajo y empleo establecidas en dicha Directiva, como el requisito de que solo se pueda desplazar a los trabajadores de terceros países a un Estado miembro si trabajan legal y habitualmente en otro Estado miembro.

Directiva 2018/957, cuando desplacen trabajadores en el marco de una prestación de servicios, en particular en lo que respecta a las condiciones de trabajo y empleo establecidas en dicha Directiva, como el requisito de que solo se pueda desplazar a los trabajadores de terceros países a un Estado miembro si trabajan legal y habitualmente en otro Estado miembro.

---

[13] Directiva 2011/98/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro (DO L 343 de 23.12.2011, p. 1; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2011/98/oj)

[14] Directiva 2014/36/UE del Parlamento Europeo y de Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros (DO L 94 de 28.3.2014, p. 375; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2014/36/oj).

[15] Directiva (UE) 2021/1883 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de octubre de 2021, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países con fines de empleo de alta cualificación, y por la que se deroga la Directiva 2009/50/CE del Consejo (DO L 382 de 28.10.2021, p. 1; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2021/1883/oj).

[16] Directiva (UE) 2016/801 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de mayo de 2016, relativa a los requisitos de entrada y residencia de los nacionales de terceros países con fines de investigación, estudios,

---

[13] Directiva 2011/98/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro (DO L 343 de 23.12.2011, p. 1; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2011/98/oj)

[14] Directiva 2014/36/UE del Parlamento Europeo y de Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros (DO L 94 de 28.3.2014, p. 375; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2014/36/oj).

[15] Directiva (UE) 2021/1883 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de octubre de 2021, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países con fines de empleo de alta cualificación, y por la que se deroga la Directiva 2009/50/CE del Consejo (DO L 382 de 28.10.2021, p. 1; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2021/1883/oj).

[16] Directiva (UE) 2016/801 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de mayo de 2016, relativa a los requisitos de entrada y residencia de los nacionales de terceros países con fines de investigación, estudios,

prácticas, voluntariado, programas de intercambio de alumnos o proyectos educativos y colocación au pair (versión refundida) (DO L 132 de 21.5.2016, p. 21; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2016/801/oj).

[17] Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (DO L 186 de 11.7.2019, p. 105; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2019/1152/oj).

[18] Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (DO L 18 de 21.1.1997, p. 1; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/1996/71/oj).

prácticas, voluntariado, programas de intercambio de alumnos o proyectos educativos y colocación au pair (versión refundida) (DO L 132 de 21.5.2016, p. 21; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2016/801/oj).

[17] Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (DO L 186 de 11.7.2019, p. 105; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2019/1152/oj).

[18] Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (DO L 18 de 21.1.1997, p. 1; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/1996/71/oj).

Or. en

Enmienda 254
François-Xavier Bellamy

Propuesta de Reglamento
Considerando 23

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(23) La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su documento «Principios generales y directrices para la contratación equitativa», establece una serie de normas relativas a la adecuada protección de los demandantes de empleo de terceros países contra la contratación no equitativa. Los empleadores deben cumplir el Derecho y las prácticas de la Unión pertinentes. Los empleadores también deben garantizar la igualdad de trato de los solicitantes de empleo de terceros países con respecto a los nacionales de los Estados miembros participantes, de conformidad con la Directiva 2011/98[13], la	(23) La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su documento «Principios generales y directrices para la contratación equitativa», establece una serie de normas relativas a la adecuada protección de los demandantes de empleo de terceros países contra la contratación no equitativa. Los empleadores deben cumplir el Derecho y las prácticas de la Unión pertinentes. Los empleadores también deben garantizar la igualdad de trato de los solicitantes de empleo de terceros países con respecto a los nacionales de los Estados miembros participantes, de conformidad con la Directiva 2011/98[13], la

Directiva 2014/36/UE[14], la Directiva (UE) 2021/1883[15] y la Directiva (UE) 2016/801[16]. Con arreglo a la Directiva (UE) 2019/1152[17], los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben informar a los solicitantes de empleo de terceros países registrados, al inicio de su empleo, por escrito y en ***un lenguaje comprensible***, de los derechos y obligaciones derivados de su relación laboral. Esta información debe incluir, como mínimo, el lugar y el tipo de trabajo, la duración del empleo, la remuneración, el tiempo de trabajo, la cantidad de vacaciones retribuidas y, cuando corresponda, otras condiciones de trabajo pertinentes. Ningún empleador debe poder prohibir a un trabajador aceptar trabajo de otros empleadores fuera del calendario de trabajo establecido con dicho empleador, ni someter a un trabajador a un trato desfavorable por ese motivo. Los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben cumplir la Directiva 96/71/CE[18], modificada por la Directiva 2018/957, cuando desplacen trabajadores en el marco de una prestación de servicios, en particular en lo que respecta a las condiciones de trabajo y empleo establecidas en dicha Directiva, como el requisito de que solo se pueda desplazar a los trabajadores de terceros países a un Estado miembro si trabajan legal y habitualmente en otro Estado miembro.

Directiva 2014/36/UE[14], la Directiva (UE) 2021/1883[15] y la Directiva (UE) 2016/801[16]. Con arreglo a la Directiva (UE) 2019/1152[17], los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben informar a los solicitantes de empleo de terceros países registrados, al inicio de su empleo, por escrito y en ***una de las lenguas oficiales de la UE***, de los derechos y obligaciones derivados de su relación laboral. Esta información debe incluir, como mínimo, el lugar y el tipo de trabajo, la duración del empleo, la remuneración, el tiempo de trabajo, la cantidad de vacaciones retribuidas y, cuando corresponda, otras condiciones de trabajo pertinentes. Ningún empleador debe poder prohibir a un trabajador aceptar trabajo de otros empleadores fuera del calendario de trabajo establecido con dicho empleador, ni someter a un trabajador a un trato desfavorable por ese motivo. Los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben cumplir la Directiva 96/71/CE[18], modificada por la Directiva 2018/957, cuando desplacen trabajadores en el marco de una prestación de servicios, en particular en lo que respecta a las condiciones de trabajo y empleo establecidas en dicha Directiva, como el requisito de que solo se pueda desplazar a los trabajadores de terceros países a un Estado miembro si trabajan legal y habitualmente en otro Estado miembro.

---

[13] Directiva 2011/98/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro (DO L 343 de 23.12.2011, p. 1;

[13] Directiva 2011/98/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro (DO L 343 de 23.12.2011, p. 1;

ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2011/98/oj).

[14] Directiva 2014/36/UE del Parlamento Europeo y de Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros (DO L 94 de 28.3.2014, p. 375; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2014/36/oj).

[15] Directiva (UE) 2021/1883 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de octubre de 2021, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países con fines de empleo de alta cualificación, y por la que se deroga la Directiva 2009/50/CE del Consejo (DO L 382 de 28.10.2021, p. 1; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2021/1883/oj).

[16] Directiva (UE) 2016/801 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de mayo de 2016, relativa a los requisitos de entrada y residencia de los nacionales de terceros países con fines de investigación, estudios, prácticas, voluntariado, programas de intercambio de alumnos o proyectos educativos y colocación au pair (versión refundida) (DO L 132 de 21.5.2016, p. 21; ELI: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2016/801/oj).

[17] Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (DO L 186 de 11.7.2019, p. 105; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2019/1152/oj).

[18] Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (DO L 18 de 21.1.1997, p. 1; ELI http://data.europa.eu/eli/reg/1996/71/oj).

ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2011/98/oj).

[14] Directiva 2014/36/UE del Parlamento Europeo y de Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros (DO L 94 de 28.3.2014, p. 375; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2014/36/oj).

[15] Directiva (UE) 2021/1883 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de octubre de 2021, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países con fines de empleo de alta cualificación, y por la que se deroga la Directiva 2009/50/CE del Consejo (DO L 382 de 28.10.2021, p. 1; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2021/1883/oj).

[16] Directiva (UE) 2016/801 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de mayo de 2016, relativa a los requisitos de entrada y residencia de los nacionales de terceros países con fines de investigación, estudios, prácticas, voluntariado, programas de intercambio de alumnos o proyectos educativos y colocación au pair (versión refundida) (DO L 132 de 21.5.2016, p. 21; ELI: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2016/801/oj).

[17] Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (DO L 186 de 11.7.2019, p. 105; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2019/1152/oj).

[18] Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (DO L 18 de 21.1.1997, p. 1; ELI http://data.europa.eu/eli/reg/1996/71/oj).

Enmienda 255
Francisco Assis

Propuesta de Reglamento
Considerando 23

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(23) La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su documento «Principios generales y directrices para la contratación equitativa», establece una serie de normas relativas a la adecuada protección de los demandantes de empleo de terceros países contra la contratación no equitativa. Los empleadores deben cumplir el Derecho y las prácticas de la Unión pertinentes. Los empleadores también deben garantizar la igualdad de trato de los solicitantes de empleo de terceros países con respecto a los nacionales de los Estados miembros participantes, de conformidad con la Directiva ***2011/98***[13], la Directiva 2014/36/UE[14], la Directiva (UE) 2021/1883[15] y la Directiva (UE) 2016/801[16]. Con arreglo a la Directiva (UE) 2019/1152[17], los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben informar a los solicitantes de empleo de terceros países registrados, al inicio de su empleo, por escrito y en un lenguaje comprensible, de los derechos y obligaciones derivados de su relación laboral. Esta información debe incluir, como mínimo, el lugar y el tipo de trabajo, la duración del empleo, la remuneración, el tiempo de trabajo, la cantidad de vacaciones retribuidas y, cuando corresponda, otras condiciones laborales pertinentes. Ningún empleador debe poder prohibir a un trabajador aceptar trabajo de otros empleadores fuera del calendario de trabajo establecido con dicho empleador, ni someter a un trabajador a un trato desfavorable por ese motivo. Los	(23) La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su documento «Principios generales y directrices para la contratación equitativa», establece una serie de normas relativas a la adecuada protección de los demandantes de empleo de terceros países contra la contratación no equitativa. Los empleadores deben cumplir el Derecho y las prácticas de la Unión pertinentes. Los empleadores también deben garantizar la igualdad de trato de los solicitantes de empleo de terceros países con respecto a los nacionales de los Estados miembros participantes, de conformidad con la Directiva ***(UE) 2024/1233***, la Directiva 2014/36/UE[14], la Directiva (UE) 2021/1883[15] y la Directiva (UE) 2016/801[16]. Con arreglo a la Directiva (UE) 2019/1152[17], los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben informar a los solicitantes de empleo de terceros países registrados, al inicio de su empleo, por escrito y en un lenguaje comprensible, de los derechos y obligaciones derivados de su relación laboral. Esta información debe incluir, como mínimo, el lugar ***habitual*** y el tipo de trabajo, la duración del empleo, la remuneración, el tiempo de trabajo, la cantidad de vacaciones retribuidas y, cuando corresponda, otras condiciones laborales pertinentes. Ningún empleador debe poder prohibir a un trabajador aceptar trabajo de otros empleadores fuera del calendario de trabajo establecido con dicho empleador, ni someter a un trabajador a un trato desfavorable por ese motivo. Los

empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben cumplir la Directiva 96/71/CE[18], modificada por la Directiva 2018/957, cuando desplacen trabajadores en el marco de una prestación de servicios, en particular en lo que respecta a las condiciones de trabajo y empleo establecidas en dicha Directiva, como el requisito de que solo se pueda desplazar a los trabajadores de terceros países a un Estado miembro si trabajan legal y habitualmente en otro Estado miembro.

empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben cumplir la Directiva 96/71/CE[18], modificada por la Directiva 2018/957, cuando desplacen trabajadores en el marco de una prestación de servicios, en particular en lo que respecta a las condiciones de trabajo y empleo establecidas en dicha Directiva, como el requisito de que solo se pueda desplazar a los trabajadores de terceros países a un Estado miembro si trabajan legal y habitualmente en otro Estado miembro.

---

[13] Directiva 2011/98/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro (DO L 343 de 23.12.2011, p. 1; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2011/98/oj)

[14] Directiva 2014/36/UE del Parlamento Europeo y de Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros (DO L 94 de 28.3.2014, p. 375; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2014/36/oj).

[15] Directiva (UE) 2021/1883 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de octubre de 2021, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países con fines de empleo de alta cualificación, y por la que se deroga la Directiva 2009/50/CE del Consejo (DO L 382 de 28.10.2021, p. 1; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2021/1883/oj).

[16] Directiva (UE) 2016/801 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de mayo de

[14] Directiva 2014/36/UE del Parlamento Europeo y de Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros (DO L 94 de 28.3.2014, p. 375; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2014/36/oj).

[15] Directiva (UE) 2021/1883 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de octubre de 2021, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países con fines de empleo de alta cualificación, y por la que se deroga la Directiva 2009/50/CE del Consejo (DO L 382 de 28.10.2021, p. 1; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2021/1883/oj).

[16] Directiva (UE) 2016/801 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de mayo de

2016, relativa a los requisitos de entrada y residencia de los nacionales de terceros países con fines de investigación, estudios, prácticas, voluntariado, programas de intercambio de alumnos o proyectos educativos y colocación au pair (versión refundida) (DO L 132 de 21.5.2016, p. 21; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2016/801/oj).

[17] Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (DO L 186 de 11.7.2019, p. 105; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2019/1152/oj).

[18] Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (DO L 18 de 21.1.1997, p. 1; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/1996/71/oj).

2016, relativa a los requisitos de entrada y residencia de los nacionales de terceros países con fines de investigación, estudios, prácticas, voluntariado, programas de intercambio de alumnos o proyectos educativos y colocación au pair (versión refundida) (DO L 132 de 21.5.2016, p. 21; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2016/801/oj).

[17] Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (DO L 186 de 11.7.2019, p. 105; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2019/1152/oj).

[18] Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (DO L 18 de 21.1.1997, p. 1; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/1996/71/oj).

Or. en

Enmienda 256
Anna Strolenberg

Propuesta de Reglamento
Considerando 24

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(24) Con el fin de garantizar una puesta en correspondencia de alta calidad, los demandantes de empleo de terceros países registrados y los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben poder acceder a una lista de perfiles de demandantes de empleo registrados y ofertas de empleo sugeridos, basada en la pertinencia de sus capacidades, cualificaciones y experiencias laborales para la oferta de empleo. Esta lista es generada por la herramienta de	(24) Con el fin de garantizar una puesta en correspondencia de alta calidad, los demandantes de empleo de terceros países registrados y los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben poder acceder a una lista de perfiles de demandantes de empleo registrados y ofertas de empleo sugeridos, basada en la pertinencia de sus capacidades, cualificaciones y experiencias laborales para la oferta de empleo. La lista se genera mediante la herramienta de

puesta en correspondencia automatizada de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.	puesta en correspondencia automatizada de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE ***o, cuando los demandantes de empleo y los empleadores acuerden utilizarlos, mediante otros algoritmos de puesta en correspondencia ejecutados en la plataforma***.

Or. en

Enmienda 257
Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Lucia Yar

Propuesta de Reglamento
Considerando 24

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(24) Con el fin de garantizar una puesta en correspondencia de alta calidad, los demandantes de empleo de terceros países registrados y los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben poder acceder a una lista de perfiles de demandantes de empleo registrados y ofertas de empleo sugeridos, basada en la pertinencia de sus capacidades, cualificaciones y experiencias laborales para la oferta de empleo. Esta lista es generada por la herramienta de puesta en correspondencia automatizada de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.	(24) Con el fin de garantizar una puesta en correspondencia de alta calidad, los demandantes de empleo de terceros países registrados y los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben poder acceder a una lista de perfiles de demandantes de empleo registrados y ofertas de empleo sugeridos, basada en la pertinencia de sus capacidades, cualificaciones y experiencias laborales para la oferta de empleo***, así como su disponibilidad***. Esta lista es generada por la herramienta de puesta en correspondencia automatizada de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.

Or. en

Enmienda 258
Anna Strolenberg

Propuesta de Reglamento
Considerando 25

Texto de la Comisión	*Enmienda*

(25) La plataforma de Reserva de Talentos de la UE debe satisfacer determinadas necesidades del mercado laboral, pero no servir como medio para desplazar o afectar negativamente a la mano de obra existente o socavar de algún otro modo el trabajo digno o la competencia leal. Para apoyar en mayor medida ***los esfuerzos de*** los Estados miembros ***por hacer frente a*** la escasez actual y futura de mano de obra, la Reserva de Talentos de la UE debe ***centrarse específicamente, independientemente de los niveles de capacidades, en determinadas*** ocupaciones***, en particular*** aquellas que más habitualmente sufren escasez de mano de obra en la UE y que contribuyen directamente a las transiciones ecológica y digital, ***establecidas*** en el anexo del presente Reglamento. ***Con el fin de adaptar las ofertas de empleo a las necesidades específicas de los mercados de trabajo nacionales y tomando como punto de partida la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE que figura en el anexo,*** los Estados miembros ***participantes estarán autorizados a*** notificar a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE toda adición o supresión de ocupaciones con escasez de mano de obra específicas***. Dichas notificaciones solo deben afectar a la puesta en correspondencia de las ofertas de empleo presentadas por el Estado miembro correspondiente. Ni*** la lista ***de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE ni las notificaciones de los Estados miembros deben afectar al principio de preferencia por los ciudadanos de la Unión***.	(25) La plataforma de Reserva de Talentos de la UE debe satisfacer determinadas necesidades del mercado laboral, pero no servir como medio para desplazar o afectar negativamente a la mano de obra existente o socavar de algún otro modo el trabajo digno o la competencia leal. Para apoyar en mayor medida ***a*** los Estados miembros ***y a los demandantes de empleo*** a ***determinar*** la escasez actual y futura de mano de obra, la Reserva de Talentos de la UE debe ***establecer una lista de*** ocupaciones ***con escasez de mano de obra a escala de la UE con*** aquellas que más habitualmente sufren escasez de mano de obra en la UE y que contribuyen directamente a las transiciones ecológica y digital, ***y dicha lista se establece*** en el anexo del presente Reglamento. Los Estados miembros ***informarán*** a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE ***de*** toda adición o supresión de ocupaciones con escasez de mano de obra específicas ***de*** la lista.

Or. en

Enmienda 259
Johan Danielsson, Evin Incir

Propuesta de Reglamento

Considerando 25

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(25) La plataforma de Reserva de Talentos de la UE debe satisfacer determinadas necesidades del mercado laboral, pero no servir como medio para desplazar o afectar negativamente a la mano de obra existente o socavar de algún otro modo el trabajo digno o la competencia leal. Para apoyar en mayor medida los esfuerzos de los Estados miembros por hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra, la Reserva de Talentos de la UE debe centrarse específicamente***, independientemente de los niveles de capacidades,*** en determinadas ocupaciones, en particular aquellas que ***más habitualmente*** sufren escasez de mano de obra ***en la UE y*** que contribuyen ***directamente*** a las transiciones ecológica y digital***, establecidas*** en ***el anexo del presente Reglamento. Con el fin de adaptar las ofertas de empleo a las necesidades específicas de los mercados de trabajo nacionales y tomando como punto de partida la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE que figura en el anexo,*** los Estados miembros ***participantes estarán autorizados a notificar*** a ***la Secretaría de*** la Reserva de Talentos de la UE ***toda adición o supresión de ocupaciones con escasez de mano de obra específicas. Tales notificaciones solo deben afectar a la puesta en correspondencia de las vacantes de empleo presentadas por el Estado miembro correspondiente. Ni la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE ni las notificaciones de los Estados miembros deben*** afectar al principio de preferencia por los ciudadanos de la Unión.	(25) La plataforma de Reserva de Talentos de la UE debe satisfacer determinadas necesidades del mercado laboral, pero no servir como medio para desplazar o afectar negativamente a la mano de obra existente o socavar de algún otro modo el trabajo digno o la competencia leal. Para apoyar en mayor medida los esfuerzos de los Estados miembros por hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra, la Reserva de Talentos de la UE debe centrarse específicamente en determinadas ocupaciones, en particular aquellas que sufren escasez de mano de obra y ***aquellas*** que contribuyen a las transiciones ecológica y digital en los Estados miembros***.*** La Reserva de Talentos de la UE ***no debe*** afectar al principio de preferencia por los ciudadanos de la Unión ***y, por tanto, solo debe utilizarse para ofertas de empleo y contrataciones si una oferta de empleo no puede cubrirse mediante contratación en la Unión a través de los servicios nacionales de empleo y del portal EURES***.

Or. en

Enmienda 260
Javier Moreno Sánchez

Propuesta de Reglamento
Considerando 25

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(25) La plataforma de Reserva de Talentos de la UE debe satisfacer determinadas necesidades del mercado laboral, pero no servir como medio para desplazar o afectar negativamente a la mano de obra existente o socavar de algún otro modo el trabajo digno o la competencia leal. Para apoyar en mayor medida los esfuerzos de los Estados miembros por hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra, la Reserva de Talentos de la UE debe centrarse específicamente, independientemente de los niveles de capacidades, en determinadas ocupaciones, en particular aquellas que más habitualmente sufren escasez de mano de obra en la UE y que contribuyen directamente a las transiciones ecológica y digital, establecidas en el anexo del presente Reglamento. Con el fin de adaptar las ofertas de empleo a las necesidades específicas de los mercados de trabajo nacionales y tomando como punto de partida la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE que figura en el anexo, los Estados miembros participantes estarán autorizados a notificar a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE toda adición o supresión de ocupaciones con escasez de mano de obra específicas. Dichas notificaciones solo deben afectar a la puesta en correspondencia de las ofertas de empleo presentadas por el Estado miembro correspondiente. Ni la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE ni las notificaciones de los Estados miembros deben afectar al principio de preferencia por los ciudadanos de la Unión.	(25) La plataforma de Reserva de Talentos de la UE debe satisfacer determinadas necesidades del mercado laboral, pero no servir como medio para desplazar o afectar negativamente a la mano de obra existente o socavar de algún otro modo el trabajo digno o la competencia leal. Para apoyar en mayor medida los esfuerzos de los Estados miembros por hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra, la Reserva de Talentos de la UE debe centrarse específicamente, independientemente de los niveles de capacidades, en determinadas ocupaciones, en particular aquellas que más habitualmente sufren escasez de mano de obra en la UE y que contribuyen directamente a las transiciones ecológica y digital, establecidas en el anexo del presente Reglamento. Con el fin de adaptar las ofertas de empleo a las necesidades específicas de los mercados de trabajo nacionales y tomando como punto de partida la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE que figura en el anexo, los Estados miembros participantes estarán autorizados a notificar a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE toda adición o supresión de ocupaciones con escasez de mano de obra específicas. Dichas notificaciones solo deben afectar a la puesta en correspondencia de las ofertas de empleo presentadas por el Estado miembro correspondiente. ***Dado que la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra se basa en profesiones con escasez de mano de obra comunes a nivel nacional, los Estados miembros no deben aplicar un análisis de la situación del mercado laboral al conceder permisos de***

residencia y trabajo a demandantes de empleo de terceros países que hayan sido seleccionados para una vacante publicada en la plataforma de la Reserva de Talentos de la UE. Ni la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE ni las notificaciones de los Estados miembros deben afectar al principio de preferencia por los ciudadanos de la Unión.

Or. en

Enmienda 261
Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers

Propuesta de Reglamento
Considerando 25

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(25) La plataforma de Reserva de Talentos de la UE debe satisfacer determinadas necesidades del mercado laboral, pero no servir como medio para desplazar o afectar negativamente a la mano de obra existente o socavar de algún otro modo el trabajo digno o la competencia leal. Para apoyar en mayor medida los esfuerzos de los Estados miembros por hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra, la Reserva de Talentos de la UE debe centrarse específicamente***, independientemente de los niveles de capacidades,*** en determinadas ocupaciones, ***en particular aquellas que más habitualmente sufren escasez de mano de obra en la UE y que contribuyen directamente a las transiciones ecológica y digital,*** establecidas en ***el anexo*** del presente Reglamento. Con el fin de adaptar las ofertas de empleo a las necesidades específicas de los mercados de trabajo nacionales ***y tomando como punto de partida la lista de ocupaciones con***	(25) La plataforma de Reserva de Talentos de la UE debe satisfacer determinadas necesidades del mercado laboral, pero no servir como medio para desplazar o afectar negativamente a la mano de obra existente o socavar de algún otro modo el trabajo digno o la competencia leal. Para apoyar en mayor medida los esfuerzos de los Estados miembros por hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra, la Reserva de Talentos de la UE debe centrarse específicamente en determinadas ocupaciones***, según las solicitudes de los Estados miembros***, establecidas en ***los anexos*** del presente Reglamento. Con el fin de adaptar las ofertas de empleo a las necesidades específicas de los mercados de trabajo nacionales, los Estados miembros participantes estarán autorizados a notificar a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE toda adición o supresión de ocupaciones con escasez de mano de obra específicas. Dichas notificaciones solo deben afectar a la puesta en

escasez de mano de obra a escala de la UE que figura en el anexo, los Estados miembros participantes estarán autorizados a notificar a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE toda adición o supresión de ocupaciones con escasez de mano de obra específicas. Dichas notificaciones solo deben afectar a la puesta en correspondencia de las ofertas de empleo presentadas por el Estado miembro correspondiente. ***Ni la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE ni las notificaciones de los Estados miembros deben*** afectar al principio de preferencia por los ciudadanos de la Unión.

correspondencia de las ofertas de empleo presentadas por el Estado miembro correspondiente. ***La Reserva de Talentos de la UE no debe*** afectar al principio de preferencia por los ciudadanos de la Unión ***y ni contribuir a aumentar de manera desproporcionada la inmigración en la Unión***.

Or. en

Enmienda 262
Sebastian Tynkkynen

Propuesta de Reglamento
Considerando 25

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(25) La plataforma de Reserva de Talentos de la UE debe satisfacer determinadas necesidades del mercado laboral, pero no servir como medio para desplazar o afectar negativamente a la mano de obra existente o socavar de algún otro modo el trabajo digno o la competencia leal. Para apoyar en mayor medida los esfuerzos de los Estados miembros por hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra, la Reserva de Talentos de la UE debe centrarse ***específicamente, independientemente de los niveles de capacidades, en determinadas ocupaciones, en particular aquellas que más habitualmente sufren escasez de mano de obra en la UE y que contribuyen directamente a las transiciones ecológica y digital, establecidas en el anexo del presente Reglamento***. Con el fin de adaptar las	(25) La plataforma de Reserva de Talentos de la UE debe satisfacer determinadas necesidades del mercado laboral, pero no servir como medio para desplazar o afectar negativamente a la mano de obra existente o socavar de algún otro modo el trabajo digno o la competencia leal. Para apoyar en mayor medida los esfuerzos de los Estados miembros por hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra ***y garantizar que la migración laboral aporte beneficios económicos netos a la economía nacional***, la Reserva de Talentos de la UE debe centrarse ***en ocupaciones con niveles especialmente elevados de capacidades en las que exista escasez de mano de obra***. Con el fin de adaptar las ofertas de empleo a las necesidades específicas de los mercados de trabajo nacionales y tomando como punto de

ofertas de empleo a las necesidades específicas de los mercados de trabajo nacionales y tomando como punto de partida la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE ***que figura en el anexo***, los Estados miembros participantes estarán autorizados a notificar a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE toda adición o supresión de ocupaciones con escasez de mano de obra específicas. Dichas notificaciones solo deben afectar a la puesta en correspondencia de las ofertas de empleo presentadas por el Estado miembro correspondiente. Ni la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE ni las notificaciones de los Estados miembros deben afectar al principio de preferencia por los ciudadanos de la Unión.	partida la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE, los Estados miembros participantes estarán autorizados a notificar a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE toda adición o supresión de ocupaciones con escasez de mano de obra específicas. Dichas notificaciones solo deben afectar a la puesta en correspondencia de las ofertas de empleo presentadas por el Estado miembro correspondiente. Ni la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE ni las notificaciones de los Estados miembros deben afectar al principio de preferencia por los ciudadanos de la Unión.

Or. fi

Enmienda 263
Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Hilde Vautmans, Irena Joveva, Lucia Yar

Propuesta de Reglamento
Considerando 25

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(25) La plataforma de Reserva de Talentos de la UE debe satisfacer determinadas necesidades del mercado laboral, pero no servir como medio para desplazar o afectar negativamente a la mano de obra existente o socavar de algún otro modo el trabajo digno o la competencia leal. Para apoyar en mayor medida los esfuerzos de los Estados miembros por hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra, la Reserva de Talentos de la UE debe centrarse específicamente***, independientemente de*** los niveles de capacidades***, en determinadas ocupaciones***, ***en particular*** aquellas que más habitualmente sufren escasez de mano de obra en la UE y que	(25) La plataforma de Reserva de Talentos de la UE debe satisfacer determinadas necesidades del mercado laboral, pero no servir como medio para desplazar o afectar negativamente a la mano de obra existente o socavar de algún otro modo el trabajo digno o la competencia leal. Para apoyar en mayor medida los esfuerzos de los Estados miembros por hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra, la Reserva de Talentos de la UE debe centrarse específicamente ***en todos*** los niveles de capacidades***. Así pues, deberían tenerse en cuenta, si bien no de manera exclusiva,*** aquellas ***ocupaciones*** que más habitualmente sufren escasez de mano de

contribuyen directamente a las transiciones ecológica y digital, establecidas en el anexo del presente Reglamento. Con el fin de ***adaptar las ofertas de empleo a*** las necesidades específicas de los mercados de trabajo nacionales y tomando como punto de partida la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE que figura en el anexo, los Estados miembros participantes estarán autorizados a ***notificar a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE toda adición o supresión de*** ocupaciones con escasez de mano de obra ***específicas***. ***Dichas notificaciones solo deben afectar a la puesta en correspondencia de las ofertas de empleo presentadas por el Estado miembro correspondiente***. Ni la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE ni las ***notificaciones*** de los Estados miembros deben afectar al principio de preferencia por los ciudadanos de la Unión.

obra en la UE y que contribuyen directamente a las transiciones ecológica y digital, establecidas en el anexo del presente Reglamento. ***La lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE debería servir de indicación a los nacionales de terceros países sobre las ocupaciones más solicitadas dentro de la Unión, sin pretender ser exclusiva ni exhaustiva.*** Con el fin de ***comunicar*** las necesidades específicas de los mercados de trabajo nacionales y tomando como punto de partida la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE que figura en el anexo, los Estados miembros participantes estarán autorizados a ***publicar listas nacionales de*** ocupaciones con escasez de mano de obra. Ni la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE ni las ***listas*** de los Estados miembros deben afectar al principio de preferencia por los ciudadanos de la Unión.

Or. en

Enmienda 264
Lena Düpont, Tomas Tobé

Propuesta de Reglamento
Considerando 25

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(25) La plataforma de Reserva de Talentos de la UE debe satisfacer determinadas necesidades del mercado laboral, pero no servir como medio para desplazar o afectar negativamente a la mano de obra existente o socavar de algún otro modo el trabajo digno o la competencia leal. Para apoyar en mayor medida los esfuerzos de los Estados miembros por hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra, la Reserva de Talentos de la UE debe centrarse específicamente, independientemente de	(25) La plataforma de Reserva de Talentos de la UE debe satisfacer determinadas necesidades del mercado laboral, pero no servir como medio para desplazar o afectar negativamente a la mano de obra existente o socavar de algún otro modo el trabajo digno o la competencia leal. Para apoyar en mayor medida los esfuerzos de los Estados miembros por hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra ***y por fortalecer la competitividad***, la Reserva de Talentos de la UE debe centrarse

los niveles de capacidades, en determinadas ocupaciones, en particular aquellas que más habitualmente sufren escasez de mano de obra en la UE y que contribuyen directamente a las transiciones ecológica y digital, establecidas en el anexo del presente Reglamento. Con el fin de adaptar las ofertas de empleo a las necesidades específicas de los mercados de trabajo nacionales y tomando como punto de partida la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE que figura en el anexo, los Estados miembros participantes estarán autorizados a notificar a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE toda adición o supresión de ocupaciones con escasez de mano de obra específicas. Dichas notificaciones solo deben afectar a la puesta en correspondencia de las ofertas de empleo presentadas por el Estado miembro correspondiente. Ni la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE ni las notificaciones de los Estados miembros deben afectar al principio de preferencia por los ciudadanos de la Unión.

específicamente, independientemente de los niveles de capacidades, en determinadas ocupaciones, en particular aquellas que más habitualmente sufren escasez de mano de obra en la UE y que contribuyen directamente a las transiciones ecológica y digital, establecidas en el anexo del presente Reglamento. Con el fin de adaptar las ofertas de empleo a las necesidades específicas de los mercados de trabajo nacionales y tomando como punto de partida la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE que figura en el anexo, los Estados miembros participantes estarán autorizados a notificar a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE toda adición o supresión de ocupaciones con escasez de mano de obra específicas. Dichas notificaciones solo deben afectar a la puesta en correspondencia de las ofertas de empleo presentadas por el Estado miembro correspondiente. Ni la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE ni las notificaciones de los Estados miembros deben afectar al principio de preferencia por los ciudadanos de la Unión.

Or. en

Enmienda 265
Alice Teodorescu Måwe

Propuesta de Reglamento
Considerando 25

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(25) La plataforma de Reserva de Talentos de la UE debe satisfacer determinadas necesidades del mercado laboral, pero no servir como medio para desplazar o afectar negativamente a la mano de obra existente o socavar de algún otro modo el trabajo digno o la competencia leal. Para apoyar en mayor medida los esfuerzos de los Estados	(25) La plataforma de Reserva de Talentos de la UE debe satisfacer determinadas necesidades del mercado laboral, pero no servir como medio para desplazar o afectar negativamente a la mano de obra existente o socavar de algún otro modo el trabajo digno o la competencia leal. Para apoyar en mayor medida los esfuerzos de los Estados

miembros por hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra, la Reserva de Talentos de la UE debe centrarse específicamente, independientemente de los niveles de capacidades, en determinadas ocupaciones, en particular aquellas que más habitualmente sufren escasez de mano de obra en la UE y que contribuyen directamente a las transiciones ecológica y digital, establecidas en el anexo del presente Reglamento. Con el fin de adaptar las ofertas de empleo a las necesidades específicas de los mercados de trabajo nacionales y tomando como punto de partida la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE que figura en el anexo, los Estados miembros participantes estarán autorizados a notificar a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE toda adición o supresión de ocupaciones con escasez de mano de obra específicas. Dichas notificaciones solo deben afectar a la puesta en correspondencia de las ofertas de empleo presentadas por el Estado miembro correspondiente. Ni la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE ni las notificaciones de los Estados miembros deben afectar al principio de preferencia por los ciudadanos de la Unión.	miembros por hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra ***y por mejorar la competitividad***, la Reserva de Talentos de la UE debe centrarse específicamente, independientemente de los niveles de capacidades, en determinadas ocupaciones, en particular aquellas que más habitualmente sufren escasez de mano de obra en la UE y que contribuyen directamente a las transiciones ecológica y digital, establecidas en el anexo del presente Reglamento. Con el fin de adaptar las ofertas de empleo a las necesidades específicas de los mercados de trabajo nacionales y tomando como punto de partida la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE que figura en el anexo, los Estados miembros participantes estarán autorizados a notificar a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE toda adición o supresión de ocupaciones con escasez de mano de obra específicas. Dichas notificaciones solo deben afectar a la puesta en correspondencia de las ofertas de empleo presentadas por el Estado miembro correspondiente. Ni la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE ni las notificaciones de los Estados miembros deben afectar al principio de preferencia por los ciudadanos de la Unión.
	Or. en

Enmienda 266
Nadine Morano

Propuesta de Reglamento
Considerando 25

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(25) La plataforma de Reserva de Talentos de la UE debe satisfacer determinadas necesidades del mercado laboral, pero no servir como medio para desplazar o afectar negativamente a la	(25) La plataforma de Reserva de Talentos de la UE debe satisfacer determinadas necesidades del mercado laboral, pero no servir como medio para desplazar o afectar negativamente a la

mano de obra existente o socavar de algún otro modo el trabajo digno o la competencia leal. Para apoyar en mayor medida los esfuerzos de los Estados miembros por hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra, la Reserva de Talentos de la UE debe centrarse específicamente, independientemente de los niveles de capacidades, en determinadas ocupaciones, en particular aquellas que más habitualmente sufren escasez de mano de obra en la UE ***y que contribuyen directamente a las transiciones ecológica y digital***, establecidas en el anexo del presente Reglamento. Con el fin de adaptar las ofertas de empleo a las necesidades específicas de los mercados de trabajo nacionales y tomando como punto de partida la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE que figura en el anexo, los Estados miembros participantes estarán autorizados a notificar a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE toda adición o supresión de ocupaciones con escasez de mano de obra específicas. Dichas notificaciones solo deben afectar a la puesta en correspondencia de las ofertas de empleo presentadas por el Estado miembro correspondiente. Ni la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE ni las notificaciones de los Estados miembros deben afectar al principio de preferencia por los ciudadanos de la Unión.	mano de obra existente o socavar de algún otro modo el trabajo digno o la competencia leal ***o favorecer la fuga de cerebros del tercer país***. Para apoyar en mayor medida los esfuerzos de los Estados miembros por hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra, la Reserva de Talentos de la UE debe centrarse específicamente, independientemente de los niveles de capacidades, en determinadas ocupaciones, en particular aquellas que más habitualmente sufren escasez de mano de obra en la UE, establecidas en el anexo del presente Reglamento. Con el fin de adaptar las ofertas de empleo a las necesidades específicas de los mercados de trabajo nacionales y tomando como punto de partida la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE que figura en el anexo, los Estados miembros participantes estarán autorizados a notificar a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE toda adición o supresión de ocupaciones con escasez de mano de obra específicas. Dichas notificaciones solo deben afectar a la puesta en correspondencia de las ofertas de empleo presentadas por el Estado miembro correspondiente. Ni la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE ni las notificaciones de los Estados miembros deben afectar al principio de preferencia por los ciudadanos de la Unión.

Or. fr

Enmienda 267
Jan-Christoph Oetjen, Hilde Vautmans, Veronika Cifrová Ostrihoňová
en nombre de la Comisión de Libertades Civiles, Justicia y Asuntos de Interior
Sophie Wilmès

Propuesta de Reglamento
Considerando 25 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(25 bis) En la actualidad, no todos los Estados miembros disponen de dichas listas o han definido una metodología clara para detectar las ocupaciones con escasez de mano de obra. Además, estas listas no se actualizan con el mismo rigor y frecuencia en todos los Estados miembros. Por lo tanto, la Comisión Europea debe fomentar esta labor mediante el intercambio de buenas prácticas para garantizar que estas listas, ya sean a nivel de la Unión o a nivel nacional, reflejen la realidad del mercado laboral en los Estados miembros en cuestión. Además, debe tenerse en cuenta el hecho de que la elaboración de dichas listas no siempre es competencia nacional del Estado miembro.

Or. en

Enmienda 268
Ioan-Rareş Bogdan

Propuesta de Reglamento
Considerando 26

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(26) Los Estados miembros participantes deben ***poner a disposición de*** los demandantes de empleo de terceros países y ***de*** los empleadores información sobre la Reserva de Talentos de la UE y su funcionamiento, incluida información relativa a las autoridades competentes de los Estados miembros participantes. También se debe informar sobre las condiciones y los procedimientos para la participación en la Reserva de Talentos de la UE.	(26) Los Estados miembros participantes deben ***garantizar que*** los demandantes de empleo de terceros países y los empleadores ***puedan acceder fácilmente a*** información ***completa y de fácil manejo*** sobre la Reserva de Talentos de la UE y su funcionamiento, incluida información relativa a las autoridades competentes de los Estados miembros participantes. También se debe informar ***con explicaciones detalladas*** sobre las condiciones***, los criterios de admisibilidad*** y los procedimientos para la participación en la Reserva de Talentos de la UE.

Or. en

Enmienda 269
Nadine Morano

Propuesta de Reglamento
Considerando 26

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(26) Los Estados miembros participantes deben poner a disposición de los demandantes de empleo de terceros países y de los empleadores información sobre la Reserva de Talentos de la UE y su funcionamiento, incluida información relativa a las autoridades competentes de los Estados miembros participantes. También se debe informar sobre las condiciones y los procedimientos para la participación en la Reserva de Talentos de la UE.	(26) Los Estados miembros participantes deben poner a disposición de los demandantes de empleo de terceros países y de los empleadores información sobre la Reserva de Talentos de la UE y su funcionamiento, incluida información relativa a las autoridades competentes de los Estados miembros participantes. También se debe informar sobre las condiciones y los procedimientos para la participación en la Reserva de Talentos de la UE***, así como sobre las obligaciones que deben cumplirse y las comprobaciones que deben efectuarse***.

Or. fr

Enmienda 270
Anna Strolenberg

Propuesta de Reglamento
Considerando 26

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(26) Los Estados miembros ***participantes*** deben poner a disposición de los demandantes de empleo de terceros países y de los empleadores información sobre la Reserva de Talentos de la UE y su funcionamiento, incluida información relativa a las autoridades competentes de los Estados miembros ***participantes***. También se debe informar sobre las condiciones y los procedimientos para la participación en la Reserva de Talentos de la UE.	(26) Los Estados miembros deben poner a disposición de los demandantes de empleo de terceros países y de los empleadores información sobre la Reserva de Talentos de la UE y su funcionamiento, incluida información relativa a las autoridades competentes de los Estados miembros. También se debe informar sobre las condiciones y los procedimientos para la participación en la Reserva de Talentos de la UE.

Or. en

Enmienda 271
Anna Strolenberg

Propuesta de Reglamento
Considerando 26 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(26 bis) Para garantizar la promoción y visibilidad efectivas de la Reserva de Talentos de la UE entre los empleadores de la UE y los demandantes de empleo internacionales, debe llevarse a cabo una campaña integral en línea y fuera de línea a nivel de la UE, nacional e internacional. La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE y los Estados miembros deben ser responsables de coordinar las actividades promocionales. Las iniciativas específicas también deben dirigirse a terceros países, incluso a través de asociaciones con delegaciones de la Unión Europea y embajadas nacionales.

Or. en

Enmienda 272
Anna Strolenberg

Propuesta de Reglamento
Considerando 27

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(27) La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE debe garantizar que la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE permita acceder fácilmente a información sobre los procedimientos de inmigración, el reconocimiento de las cualificaciones y la validación de las capacidades, los derechos de los nacionales de terceros países y las	(27) ***Con el fin de promover una contratación justa y reforzar la transparencia con respecto a los nacionales de terceros países,*** la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE***, en cooperación con los puntos de contacto nacionales,*** debe garantizar que la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE permita acceder

condiciones de vida y de trabajo, así como sobre los mecanismos de recurso disponibles en casos de explotación laboral y de prácticas de contratación no equitativas en los Estados miembros participantes. Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE deben facilitar la información pertinente a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE para su publicación en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE. La plataforma también debe ofrecer información sobre el apoyo disponible para los demandantes de empleo necesitados de protección internacional que se encuentren en terceros países. Las medidas de apoyo establecidas por los Estados miembros podrían incluir campañas de información específicas, apoyo para obtención de un documento de viaje y apoyo a la integración tras la llegada.

fácilmente a información sobre ***todos los Estados miembros. La información debe referirse a, entre otras cosas,*** los procedimientos de ***empleo,*** inmigración ***y administrativos,*** el reconocimiento de las cualificaciones y la validación de las capacidades, los derechos de los nacionales de terceros países y las condiciones de vida y de trabajo***, incluida la información para apoyar la integración de los nacionales de terceros países y sus familias, como la vivienda, la escolarización, los cursos de idiomas, la formación profesional y las oportunidades de reciclaje y perfeccionamiento profesionales, el acceso a la justicia y la reparación efectiva***, así como ***información*** sobre los mecanismos de recurso disponibles en casos de explotación laboral y de prácticas de contratación no equitativas en los Estados miembros participantes***. También debe estar disponible en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE un mecanismo de denuncia directamente accesible contra las prácticas laborales ilícitas y abusivas para los demandantes de empleo registrados y los trabajadores contratados a través de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE***. Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE deben facilitar la información pertinente a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE para su publicación en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE. La plataforma también debe ofrecer información sobre el apoyo disponible para los demandantes de empleo necesitados de protección internacional que se encuentren en terceros países. Las medidas de apoyo establecidas por los Estados miembros podrían incluir campañas de información específicas, apoyo para obtención de un documento de viaje y apoyo a la integración tras la llegada.

Or. en

Enmienda 273
Alice Teodorescu Måwe

Propuesta de Reglamento
Considerando 27

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(27) La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE debe garantizar que la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE permita acceder fácilmente a información sobre los procedimientos de inmigración, el reconocimiento de las cualificaciones y la validación de las capacidades, los derechos de los nacionales de terceros países y las condiciones de vida y de trabajo, así como sobre los mecanismos de recurso disponibles en casos de explotación laboral y de prácticas de contratación no equitativas en los Estados miembros participantes. Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE deben facilitar la información pertinente a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE para su publicación en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE. ***La plataforma también debe ofrecer información sobre el apoyo disponible para los demandantes de empleo necesitados de protección internacional que se encuentren en terceros países. Las medidas de apoyo establecidas por los Estados miembros podrían incluir campañas de información específicas, apoyo para obtención de un documento de viaje y apoyo a la integración tras la llegada.***	(27) La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE debe garantizar que la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE permita acceder fácilmente a información sobre los procedimientos de inmigración, el reconocimiento de las cualificaciones y la validación de las capacidades, los derechos de los nacionales de terceros países y las condiciones de vida y de trabajo, así como sobre los mecanismos de recurso disponibles en casos de explotación laboral y de prácticas de contratación no equitativas en los Estados miembros participantes. Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE deben facilitar la información pertinente a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE para su publicación en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.

Or. en

Enmienda 274
Lena Düpont, Tomas Tobé, Alice Teodorescu Måwe

Propuesta de Reglamento
Considerando 27

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(27) La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE debe garantizar que la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE permita acceder fácilmente a información sobre los procedimientos de inmigración, el reconocimiento de las cualificaciones y la validación de las capacidades, los derechos de los nacionales de terceros países y las condiciones de vida y de trabajo, así como sobre los mecanismos de recurso disponibles en casos de explotación laboral y de prácticas de contratación no equitativas en los Estados miembros participantes. Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE deben facilitar la información pertinente a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE para su publicación en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE. ***La plataforma también debe ofrecer información sobre el apoyo disponible para los demandantes de empleo necesitados de protección internacional que se encuentren en terceros países. Las medidas de apoyo establecidas por los Estados miembros podrían incluir campañas de información específicas, apoyo para obtención de un documento de viaje y apoyo a la integración tras la llegada.***	(27) La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE debe garantizar que la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE permita acceder fácilmente a información sobre los procedimientos de inmigración, el reconocimiento de las cualificaciones y la validación de las capacidades, los derechos de los nacionales de terceros países y las condiciones de vida y de trabajo, así como sobre los mecanismos de recurso disponibles en casos de explotación laboral y de prácticas de contratación no equitativas en los Estados miembros participantes. Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE deben facilitar la información pertinente a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE para su publicación en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.

Or. en

Enmienda 275
Pernando Barrena Arza

Propuesta de Reglamento
Considerando 27

Texto de la Comisión	*Enmienda*

(27) La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE debe garantizar que ***la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE permita acceder fácilmente a*** información sobre los procedimientos de inmigración, el reconocimiento de las cualificaciones y la validación de las capacidades, los derechos de los nacionales de terceros países y ***las condiciones de vida y de trabajo***, así como sobre los mecanismos de recurso disponibles en casos de explotación laboral y de prácticas de contratación no equitativas en los Estados miembros participantes. Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE deben facilitar la información pertinente a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE para su publicación en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE. La plataforma también debe ofrecer información sobre el apoyo disponible para los demandantes de empleo necesitados de protección internacional que se encuentren en terceros países. Las medidas de apoyo establecidas por los Estados miembros podrían incluir campañas de información específicas, apoyo para obtención de un documento de viaje y apoyo a la integración tras la llegada.	(27) La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE debe garantizar que los ***trabajadores migrantes dispongan de información fácilmente accesible y multilingüe sobre los derechos laborales, los derechos de seguridad social, las condiciones de vida y de trabajo y la representación sindical en cada Estado miembro participante en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE. La plataforma de la Reserva de Talentos de la UE también debe recoger*** información ***detallada*** sobre los procedimientos de inmigración, el reconocimiento de las cualificaciones y la validación de las capacidades, los derechos de los nacionales de terceros países y ***las tasas relacionadas***, así como sobre los mecanismos de recurso disponibles en casos de explotación laboral y de prácticas de contratación no equitativas en los Estados miembros participantes. Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE deben facilitar la información pertinente a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE para su publicación en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE. La plataforma también debe ofrecer información sobre el apoyo disponible para los demandantes de empleo necesitados de protección internacional que se encuentren en terceros países. Las medidas de apoyo establecidas por los Estados miembros podrían incluir campañas de información específicas, apoyo para obtención de un documento de viaje y apoyo a la integración tras la llegada.

Or. en

Enmienda 276
Nadine Morano

Propuesta de Reglamento
Considerando 27

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(27) La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE debe garantizar que la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE permita acceder fácilmente a información sobre los procedimientos de inmigración, el reconocimiento de las cualificaciones y la validación de las capacidades, los derechos de los nacionales de terceros países y las condiciones de vida y de trabajo, así como sobre los mecanismos de recurso disponibles en casos de explotación laboral y de prácticas de contratación no equitativas en los Estados miembros participantes. Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE deben facilitar la información pertinente a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE para su publicación en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE. ***La plataforma también debe ofrecer información sobre el apoyo disponible para los demandantes de empleo necesitados de protección internacional que se encuentren en terceros países.*** Las medidas de apoyo establecidas por los Estados miembros podrían incluir campañas de información específicas, apoyo para obtención de un documento de viaje y apoyo a la integración tras la llegada.	(27) La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE debe garantizar que la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE permita acceder fácilmente a información sobre los procedimientos de inmigración, el reconocimiento de las cualificaciones y la validación de las capacidades, los derechos ***y obligaciones*** de los nacionales de terceros países y las condiciones de vida***, de entrada, de estancia*** y de trabajo, así como sobre los mecanismos de recurso disponibles en casos de explotación laboral y de prácticas de contratación no equitativas en los Estados miembros participantes. Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE deben facilitar la información pertinente a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE para su publicación en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE. Las medidas de apoyo establecidas por los Estados miembros podrían incluir campañas de información específicas, apoyo para obtención de un documento de viaje y apoyo a la integración tras la llegada.

Or. fr

Enmienda 277
Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers

Propuesta de Reglamento
Considerando 27

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(27) La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE debe garantizar que la	(27) La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE debe garantizar que la

plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE permita acceder fácilmente a información sobre los procedimientos de inmigración, el reconocimiento de las cualificaciones y la validación de las capacidades, los derechos de los nacionales de terceros países y las condiciones de vida y de trabajo, así como sobre los mecanismos de recurso disponibles en casos de explotación laboral y de prácticas de contratación no equitativas en los Estados miembros participantes. Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE deben facilitar la información pertinente a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE para su publicación en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE. ***La plataforma también debe ofrecer información sobre el apoyo disponible para los demandantes de empleo necesitados de protección internacional que se encuentren en terceros países.*** Las medidas de apoyo establecidas por los Estados miembros podrían incluir campañas de información específicas, apoyo para obtención de un documento de viaje y apoyo a la integración tras la llegada.	plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE permita acceder fácilmente a información sobre los procedimientos de inmigración, el reconocimiento de las cualificaciones y la validación de las capacidades, los derechos de los nacionales de terceros países y las condiciones de vida y de trabajo, así como sobre los mecanismos de recurso disponibles en casos de explotación laboral y de prácticas de contratación no equitativas en los Estados miembros participantes. Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE deben facilitar la información pertinente a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE para su publicación en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE. Las medidas de apoyo establecidas por los Estados miembros podrían incluir campañas de información específicas, apoyo para obtención de un documento de viaje y apoyo a la integración tras la llegada.

Or. en

Enmienda 278
Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Hilde Vautmans, Irena Joveva, Lucia Yar

Propuesta de Reglamento
Considerando 28

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(28) La información facilitada en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE debe ofrecerse, al menos, en las lenguas oficiales de los ***Estados miembros*** participantes.	(28) La información facilitada en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE debe ofrecerse, ***cuando sea técnicamente posible,*** al menos, en las lenguas oficiales de ***todos*** los ***Estados miembros y en las lenguas oficiales de los terceros países*** participantes ***en las***

asociaciones en materia de talentos, así como en las lenguas oficiales de las diez nacionalidades que hayan recibido el mayor número de permisos únicos en la Unión durante los últimos tres años.

Or. en

Enmienda 279
Anna Strolenberg

Propuesta de Reglamento
Considerando 28

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(28) La información facilitada en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE debe ofrecerse, al menos, en las lenguas oficiales de los Estados miembros ***participantes***.	(28) La información facilitada en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE debe ofrecerse, al menos, en las lenguas oficiales de los Estados miembros.

Or. en

Enmienda 280
Charlie Weimers

Propuesta de Reglamento
Considerando 29

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(29) Las Delegaciones de la Unión Europea deben apoyar el suministro a los demandantes de empleo de terceros países de información sobre la Reserva de Talentos de la UE y su funcionamiento, así como sobre los Estados miembros participantes.	***suprimido***

Or. sv

Enmienda 281

Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Lucia Yar

Propuesta de Reglamento
Considerando 29

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(29) Las Delegaciones de la Unión Europea deben apoyar el suministro a los demandantes de empleo de terceros países de información sobre la Reserva de Talentos de la UE y su funcionamiento, así como sobre los Estados miembros participantes.	(29) Las Delegaciones de la Unión Europea***, en cooperación con los Estados miembros,*** deben ***desempeñar un papel activo a la hora de*** apoyar el suministro a los demandantes de empleo de terceros países de información sobre la Reserva de Talentos de la UE y su funcionamiento. ***La información de las delegaciones de la UE sobre el funcionamiento de la Reserva de Talentos de la UE debe contribuir al seguimiento de la Reserva.***

Or. en

Enmienda 282
Anna Strolenberg

Propuesta de Reglamento
Considerando 29

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(29) Las Delegaciones de la Unión Europea deben apoyar el suministro a los demandantes de empleo de terceros países de información sobre la Reserva de Talentos de la UE y su funcionamiento, así como sobre los Estados miembros ***participantes***.	(29) Las Delegaciones de la Unión Europea deben apoyar el suministro a los demandantes de empleo de terceros países de información sobre la Reserva de Talentos de la UE y su funcionamiento, así como sobre los Estados miembros.

Or. en

Enmienda 283
Anna Strolenberg

Propuesta de Reglamento
Considerando 30

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(30) Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE ***podrían***, a petición de los demandantes de empleo de terceros países registrados o de los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE, prestar apoyo adicional. Dicho apoyo debe incluir información personalizada sobre los visados y permisos de residencia con fines de trabajo pertinentes en el Estado miembro ***participante***, y en particular sobre los derechos y obligaciones de los nacionales de terceros países, como el acceso a las prestaciones sociales, la asistencia sanitaria, la educación y la vivienda. También podrán facilitarse orientación e información específicas sobre los procedimientos de reagrupación familiar y los derechos de los miembros de la familia, así como sobre las medidas existentes para facilitar la integración en el Estado miembro de acogida, como los cursos de idiomas y la formación profesional. Esta información debe incluir asimismo los mecanismos de reparación disponibles en casos de explotación laboral y de prácticas de contratación no equitativas en los Estados miembros ***participantes***. Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE deben facilitar a los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE información sobre sus derechos y obligaciones en materia de seguridad social, medidas activas del mercado de trabajo, fiscalidad, aspectos relativos al contrato de trabajo, derechos de pensión y seguro de enfermedad.	(30) ***Con el fin de garantizar la retención e integración satisfactorias de los nacionales de terceros países que llegan a la Unión a través de la Reserva de Talentos de la UE, es fundamental que reciban el apoyo y las oportunidades adecuadas.*** Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE ***deberían***, a petición de los demandantes de empleo de terceros países registrados o de los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE, prestar apoyo adicional. Dicho apoyo debe incluir información personalizada sobre los visados y permisos de residencia con fines de trabajo pertinentes en el Estado miembro, y en particular sobre los derechos y obligaciones de los nacionales de terceros países, como el acceso a las prestaciones sociales, la asistencia sanitaria, la educación y la vivienda. También podrán facilitarse orientación e información específicas sobre los procedimientos de reagrupación familiar y los derechos de los miembros de la familia, así como sobre las medidas existentes para facilitar la integración en el Estado miembro de acogida, como los cursos de idiomas y la formación profesional. Esta información debe incluir asimismo los mecanismos de reparación disponibles en casos de explotación laboral y de prácticas de contratación no equitativas en los Estados miembros. Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE deben facilitar a los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE información sobre sus derechos y obligaciones en materia de seguridad social, medidas activas del mercado de trabajo, fiscalidad, aspectos relativos al contrato de trabajo, derechos de pensión y seguro de enfermedad. ***Debería proporcionarse automáticamente a los demandantes de empleo que reciban una oferta de trabajo información específica sobre los derechos y obligaciones de los***

nacionales de terceros países, como el acceso a las prestaciones sociales, la asistencia sanitaria, la educación y la vivienda.

Or. en

Enmienda 284
Lena Düpont, Tomas Tobé, Alice Teodorescu Måwe

Propuesta de Reglamento
Considerando 30

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(30) Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE podrían, a petición de los demandantes de empleo de terceros países registrados o de los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE, prestar apoyo adicional. Dicho apoyo debe incluir información personalizada sobre los visados y permisos de residencia con fines de trabajo pertinentes en el Estado miembro participante, y en particular sobre los derechos y obligaciones de los nacionales de terceros países***, como el acceso a las prestaciones sociales, la asistencia sanitaria, la educación y la vivienda***. También podrán facilitarse orientación e información específicas ***sobre los procedimientos de reagrupación familiar y los derechos de los miembros de la familia, así como*** sobre las medidas existentes para facilitar la integración en el Estado miembro de acogida, como los cursos de idiomas y la formación profesional. Esta información debe incluir asimismo los mecanismos de reparación disponibles en casos de explotación laboral y de prácticas de contratación no equitativas en los Estados miembros participantes. Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE deben facilitar a los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la	(30) Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE podrían, a petición de los demandantes de empleo de terceros países registrados o de los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE, prestar apoyo adicional. Dicho apoyo debe incluir información personalizada sobre los visados y permisos de residencia con fines de trabajo pertinentes en el Estado miembro participante, y en particular sobre los derechos y obligaciones de los nacionales de terceros países. También podrán facilitarse orientación e información específicas sobre las medidas existentes para facilitar la integración en el Estado miembro de acogida, como la formación profesional y los cursos de perfeccionamiento del idioma. Esta información debe incluir asimismo los mecanismos de reparación disponibles en casos de explotación laboral y de prácticas de contratación no equitativas en los Estados miembros participantes. Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE deben facilitar a los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE información sobre sus derechos y obligaciones en materia de seguridad social, medidas activas del mercado de trabajo, fiscalidad, aspectos relativos al

UE información sobre sus derechos y obligaciones en materia de seguridad social, medidas activas del mercado de trabajo, fiscalidad, aspectos relativos al contrato de trabajo, derechos de pensión y seguro de enfermedad.

contrato de trabajo, derechos de pensión y seguro de enfermedad.

Or. en

Enmienda 285
Alice Teodorescu Måwe

Propuesta de Reglamento
Considerando 30

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(30) Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE podrían, a petición de los demandantes de empleo de terceros países registrados o de los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE, prestar apoyo adicional. Dicho apoyo debe incluir información personalizada sobre los visados y permisos de residencia con fines de trabajo pertinentes en el Estado miembro participante, y en particular sobre los derechos y obligaciones de los nacionales de terceros países***, como el acceso a las prestaciones sociales, la asistencia sanitaria, la educación y la vivienda***. También podrán facilitarse orientación e información específicas ***sobre los procedimientos de reagrupación familiar y los derechos de los miembros de la familia, así como*** sobre las medidas existentes para facilitar la integración en el Estado miembro de acogida, como los cursos de idiomas y la formación profesional. Esta información debe incluir asimismo los mecanismos de reparación disponibles en casos de explotación laboral y de prácticas de contratación no equitativas en los Estados miembros participantes. Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la	(30) Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE podrían, a petición de los demandantes de empleo de terceros países registrados o de los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE, prestar apoyo adicional. Dicho apoyo debe incluir información personalizada sobre los visados y permisos de residencia con fines de trabajo pertinentes en el Estado miembro participante, y en particular sobre los derechos y obligaciones de los nacionales de terceros países. También podrán facilitarse orientación e información específicas sobre las medidas existentes para facilitar la integración en el Estado miembro de acogida, como la formación profesional y los cursos de perfeccionamiento del idioma. Esta información debe incluir asimismo los mecanismos de reparación disponibles en casos de explotación laboral y de prácticas de contratación no equitativas en los Estados miembros participantes. Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE deben facilitar a los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE información sobre sus derechos y obligaciones en materia de seguridad

UE deben facilitar a los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE información sobre sus derechos y obligaciones en materia de seguridad social, medidas activas del mercado de trabajo, fiscalidad, aspectos relativos al contrato de trabajo, derechos de pensión y seguro de enfermedad.

social, medidas activas del mercado de trabajo, fiscalidad, aspectos relativos al contrato de trabajo, derechos de pensión y seguro de enfermedad.

Or. en

Enmienda 286
François-Xavier Bellamy

Propuesta de Reglamento
Considerando 30

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(30) Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE podrían, a petición de los demandantes de empleo de terceros países registrados o de los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE, prestar apoyo adicional. Dicho apoyo debe incluir información personalizada sobre los visados y permisos de residencia con fines de trabajo pertinentes en el Estado miembro participante, y en particular sobre los derechos y obligaciones de los nacionales de terceros países, ***como el acceso a las prestaciones sociales, la asistencia sanitaria, la educación y la vivienda***. También podrán facilitarse orientación e información específicas ***sobre los procedimientos de reagrupación familiar y los derechos de los miembros de la familia, así como*** sobre las medidas existentes para facilitar la integración en el Estado miembro de acogida, como los cursos de idiomas y la formación profesional. Esta información debe incluir asimismo los mecanismos de reparación disponibles en casos de explotación laboral y de prácticas de contratación no equitativas en los Estados miembros	(30) Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE podrían, a petición de los demandantes de empleo de terceros países registrados o de los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE, prestar apoyo adicional. Dicho apoyo debe incluir información personalizada sobre los visados y permisos de residencia con fines de trabajo pertinentes en el Estado miembro participante, y en particular sobre los derechos y obligaciones de los nacionales de terceros países, ***de conformidad con la legislación vigente a nivel nacional***. También podrán facilitarse orientación e información específicas sobre las medidas existentes para facilitar la integración en el Estado miembro de acogida, como los cursos de idiomas y la formación profesional. Esta información debe incluir asimismo los mecanismos de reparación disponibles en casos de explotación laboral y de prácticas de contratación no equitativas en los Estados miembros participantes. Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE deben facilitar a los empleadores que participen en la Reserva

participantes. Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE deben facilitar a los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE información sobre sus derechos y obligaciones en materia de seguridad social, medidas activas del mercado de trabajo, fiscalidad, aspectos relativos al contrato de trabajo, derechos de pensión y seguro de enfermedad.

de Talentos de la UE información sobre sus derechos y obligaciones en materia de seguridad social, medidas activas del mercado de trabajo, fiscalidad, aspectos relativos al contrato de trabajo, derechos de pensión y seguro de enfermedad.

Or. fr

Enmienda 287
Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers

Propuesta de Reglamento
Considerando 30

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(30) Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE podrían, a petición de los demandantes de empleo de terceros países registrados o de los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE, prestar apoyo adicional. Dicho apoyo debe incluir información personalizada sobre los visados y permisos de residencia con fines de trabajo pertinentes en el Estado miembro participante, y en particular sobre los derechos y obligaciones de los nacionales de terceros países***, como el acceso a las prestaciones sociales, la asistencia sanitaria, la educación y la vivienda***. También ***podrán*** facilitarse ***orientación e*** información ***específicas*** sobre los procedimientos de reagrupación familiar y los derechos de los miembros de la familia, así como sobre las medidas existentes para facilitar la integración en el Estado miembro de acogida, como los cursos de idiomas y la formación profesional. Esta información debe incluir asimismo los mecanismos de reparación	(30) Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE podrían, a petición de los demandantes de empleo de terceros países registrados o de los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE, prestar apoyo adicional. Dicho apoyo debe incluir información personalizada sobre los visados y permisos de residencia con fines de trabajo pertinentes en el Estado miembro participante, y en particular sobre los derechos y obligaciones de los nacionales de terceros países. También ***podrá*** facilitarse información sobre los procedimientos de reagrupación familiar y los derechos de los miembros de la familia, así como sobre las medidas existentes para facilitar la integración en el Estado miembro de acogida, como los cursos de idiomas y la formación profesional. Esta información debe incluir asimismo los mecanismos de reparación disponibles en casos de explotación laboral y de prácticas de contratación no equitativas en los Estados miembros participantes. Los

disponibles en casos de explotación laboral y de prácticas de contratación no equitativas en los Estados miembros participantes. Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE deben facilitar a los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE información sobre sus derechos y obligaciones en materia de seguridad social, medidas activas del mercado de trabajo, fiscalidad, aspectos relativos al contrato de trabajo, derechos de pensión y seguro de enfermedad.	puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE deben facilitar a los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE información sobre sus derechos y obligaciones en materia de seguridad social, medidas activas del mercado de trabajo, fiscalidad, aspectos relativos al contrato de trabajo, derechos de pensión y seguro de enfermedad.

Or. en

Enmienda 288
Nadine Morano

Propuesta de Reglamento
Considerando 30

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(30) Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE podrían, a petición de los demandantes de empleo de terceros países registrados o de los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE, prestar apoyo adicional. Dicho apoyo debe incluir información personalizada sobre los visados y permisos de residencia con fines de trabajo pertinentes en el Estado miembro participante, y en particular sobre los derechos y obligaciones de los nacionales de terceros países, como el acceso a las prestaciones sociales, la asistencia sanitaria, la educación y la vivienda. También podrán facilitarse orientación e información específicas sobre los procedimientos de reagrupación familiar y los derechos de los miembros de la familia, así como sobre las medidas existentes para facilitar la integración en el Estado miembro de acogida, como los cursos de idiomas y la formación	(30) Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE podrían, a petición de los demandantes de empleo de terceros países registrados o de los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE, prestar apoyo adicional. Dicho apoyo debe incluir información personalizada sobre los visados y permisos de residencia con fines de trabajo pertinentes en el Estado miembro participante, y en particular sobre los derechos y obligaciones de los nacionales de terceros países, como el acceso a las prestaciones sociales, la asistencia sanitaria, la educación y la vivienda. También podrán facilitarse orientación e información específicas sobre los procedimientos de reagrupación familiar y los derechos ***y deberes*** de los miembros de la familia, así como sobre las medidas existentes para facilitar la integración en el Estado miembro de acogida, como los cursos de idiomas y la

profesional. Esta información debe incluir asimismo los mecanismos de reparación disponibles en casos de explotación laboral y de prácticas de contratación no equitativas en los Estados miembros participantes. Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE deben facilitar a los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE información sobre sus derechos y obligaciones en materia de seguridad social, medidas activas del mercado de trabajo, fiscalidad, aspectos relativos al contrato de trabajo, derechos de pensión y seguro de enfermedad.

formación profesional. Esta información debe incluir asimismo los mecanismos de reparación disponibles en casos de explotación laboral y de prácticas de contratación no equitativas en los Estados miembros participantes. Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE deben facilitar a los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE información sobre sus derechos y obligaciones en materia de seguridad social, medidas activas del mercado de trabajo, fiscalidad, aspectos relativos al contrato de trabajo, derechos de pensión y seguro de enfermedad.

Or. fr

Enmienda 289
Javier Moreno Sánchez

Propuesta de Reglamento
Considerando 30 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(30 bis) Los Estados miembros deben facilitar información específica normalizada a los demandantes de empleo registrados que hayan sido seleccionados a través de la Reserva de Talentos de la UE para cubrir una vacante de empleo, también mediante la remisión a fuentes existentes. Además, los puntos de contacto nacionales deben poder remitir a las fuentes de información adecuadas o a las autoridades competentes.

Or. en

Enmienda 290
Pernando Barrena Arza

Propuesta de Reglamento
Considerando 30 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(30 bis) Las redes sindicales con servicios de asesoramiento para trabajadores migrantes y móviles desempeñan un papel clave a la hora de proporcionar información y asesoramiento a los nacionales de terceros países. Estas redes deben recibir una financiación adecuada de forma permanente.

Or. en

Enmienda 291
Charlie Weimers

Propuesta de Reglamento
Considerando 31

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(31) Para alcanzar el objetivo del presente Reglamento, debe garantizarse la aplicación efectiva del acervo de la UE en materia de migración legal. Además, para que la contratación de demandantes de empleo de terceros países que residan fuera de la Unión sea más fácil y rápida para los empleadores, los Estados miembros participantes podrán establecer procedimientos de inmigración acelerados, en particular en lo que respecta a la obtención de visados y permisos de residencia con fines de trabajo y a la exención del principio de preferencia por los ciudadanos de la Unión. La aplicación de procedimientos de inmigración acelerados podría debatirse en el contexto del Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE, a fin, especialmente, de apoyar el intercambio de mejores prácticas entre los Estados miembros.	***suprimido***

Or. sv

Enmienda 292
Javier Moreno Sánchez

Propuesta de Reglamento
Considerando 31

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(31) Para alcanzar el objetivo del presente Reglamento, debe garantizarse la aplicación efectiva del acervo de la UE en materia de migración legal. Además, para que la contratación de demandantes de empleo de terceros países que residan fuera de la Unión sea más fácil y rápida para los empleadores, los Estados miembros participantes ***podrán*** establecer procedimientos de inmigración acelerados, en particular en lo que respecta a la obtención de visados y permisos de residencia con fines de trabajo y ***a*** la exención del principio de preferencia por los ciudadanos de la Unión. La aplicación de procedimientos de inmigración acelerados ***podría*** debatirse en el contexto del Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE, a fin, especialmente, de apoyar el intercambio de mejores prácticas entre los Estados miembros.	(31) Para alcanzar el objetivo del presente Reglamento, debe garantizarse la aplicación efectiva del acervo de la UE en materia de migración legal. Además, para que la contratación de demandantes de empleo de terceros países que residan fuera de la Unión sea más fácil y rápida para los empleadores ***y los propios demandantes de empleo,*** los Estados miembros participantes ***deben*** establecer ***disposiciones que permitan establecer*** procedimientos de inmigración acelerados, en particular en lo que respecta a ***la no aplicación de pruebas del mercado laboral y al reconocimiento de las cualificaciones y capacidades desarrolladas o validadas en el marco de una asociación en materia de talentos de la UE o de un marco nacional y certificadas mediante un «pase de asociación en materia de talentos». Los Estados miembros también podrán establecer disposiciones que faciliten*** la obtención de visados y permisos de residencia con fines de trabajo y la exención del principio de preferencia de los ciudadanos de la Unión. La aplicación de procedimientos de inmigración acelerados ***debe*** debatirse en el contexto del Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE, a fin, especialmente, de apoyar el intercambio de mejores prácticas entre los Estados miembros.

Or. en

Enmienda 293
Nikolaos Anadiotis

Propuesta de Reglamento
Considerando 31

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(31) Para alcanzar el objetivo del presente Reglamento, ***debe garantizarse la aplicación efectiva del acervo de la UE en materia de migración legal. Además, para que la contratación de demandantes de empleo de terceros países que residan fuera de la Unión sea más fácil y rápida para los empleadores,*** los Estados miembros participantes podrán ***establecer procedimientos de inmigración acelerados, en particular en lo que respecta a la obtención de visados y permisos de residencia con fines de trabajo y a la exención del principio de preferencia por los ciudadanos de la Unión***. ***La aplicación de procedimientos de inmigración acelerados podría debatirse en el contexto del Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE, a fin, especialmente, de apoyar el intercambio de mejores prácticas entre los Estados miembros***.	(31) Para alcanzar el objetivo del presente Reglamento, los Estados miembros participantes podrán ***adoptar las medidas que cada uno considere necesarias en función de sus necesidades y características sociales, económicas y laborales específicas***.

Or. el

Enmienda 294
Lena Düpont, Tomas Tobé, Alice Teodorescu Måwe

Propuesta de Reglamento
Considerando 31

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(31) Para alcanzar el objetivo del presente Reglamento, debe garantizarse la aplicación efectiva del acervo de la UE en materia de migración legal. ***Además, para que la contratación de demandantes de empleo de terceros países que residan fuera de la Unión sea más fácil y rápida para los empleadores,*** los Estados	(31) Para alcanzar el objetivo del presente Reglamento, debe garantizarse la aplicación efectiva del acervo de la UE en materia de migración legal. ***El Reglamento no establece una nueva vía de migración legal, y*** los Estados miembros ***conservan el derecho a determinar los volúmenes de admisión de nacionales de terceros países***

miembros ***participantes podrán establecer procedimientos de inmigración acelerados, en particular en lo que respecta a la obtención de visados y permisos de residencia con fines de trabajo y a la exención del principio de preferencia por los ciudadanos de la Unión. La aplicación de procedimientos de inmigración acelerados podría debatirse en el contexto del Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE, a fin, especialmente, de apoyar el intercambio de mejores prácticas entre los Estados miembros***.

en su territorio.

Or. en

Enmienda 295
Alice Teodorescu Måwe

Propuesta de Reglamento
Considerando 31

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(31) Para alcanzar el objetivo del presente Reglamento, debe garantizarse la aplicación efectiva del acervo de la UE en materia de migración legal. ***Además, para que la contratación de demandantes de empleo de terceros países que residan fuera de la Unión sea más fácil y rápida para los empleadores,*** los Estados miembros ***participantes podrán establecer procedimientos de inmigración acelerados, en particular en lo que respecta a la obtención de visados y permisos de residencia con fines de trabajo y a la exención del principio de preferencia por los ciudadanos de la Unión. La aplicación de procedimientos de inmigración acelerados podría debatirse en el contexto del Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE, a fin, especialmente, de apoyar el intercambio de mejores prácticas entre los***	(31) Para alcanzar el objetivo del presente Reglamento, debe garantizarse la aplicación efectiva del acervo de la UE en materia de migración legal. ***El Reglamento no establece una nueva vía de migración legal, por lo que*** los Estados miembros ***conservan el derecho a determinar los volúmenes de admisión de nacionales de terceros países en sus territorios***.

Estados miembros.

Or. en

Enmienda 296
Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers

Propuesta de Reglamento
Considerando 31

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(31) Para alcanzar el objetivo del presente Reglamento, debe garantizarse la aplicación efectiva del acervo de la UE en materia de migración legal. Además, para ***que la contratación de demandantes de empleo de terceros países que residan fuera de la Unión sea más fácil y rápida para los empleadores,*** los Estados miembros ***participantes podrán establecer procedimientos de inmigración acelerados, en particular en lo que respecta a la obtención de visados y permisos de residencia con fines de trabajo y a la exención del principio de preferencia por los ciudadanos de la Unión. La aplicación de procedimientos de inmigración acelerados podría debatirse en el contexto del Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE, a fin, especialmente, de apoyar el intercambio de mejores prácticas entre los Estados miembros.***	(31) Para alcanzar el objetivo del presente Reglamento, debe garantizarse la aplicación efectiva del acervo de la UE en materia de migración legal. Además, para ***evitar cualquier riesgo para la seguridad,*** los Estados miembros ***deben llevar a cabo los controles de seguridad necesarios con arreglo a la legislación nacional, incluidos los controles en las bases de datos de la UE, como el Sistema de Información de Schengen***.

Or. en

Enmienda 297
Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Hilde Vautmans, Irena Joveva, Lucia Yar

Propuesta de Reglamento
Considerando 31

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(31) Para alcanzar el objetivo del presente Reglamento, debe garantizarse la aplicación efectiva del acervo de la UE en materia de migración legal. Además, para que la contratación de demandantes de empleo de terceros países que residan fuera de la Unión sea más fácil y rápida para los empleadores, los Estados miembros participantes ***podrán*** establecer procedimientos de inmigración acelerados, en particular en lo que respecta a la obtención de visados y permisos de residencia con fines de trabajo y ***a*** la exención del principio de preferencia por los ciudadanos de la Unión. La aplicación de procedimientos de inmigración acelerados podría debatirse en el contexto del Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE, a fin, especialmente, de apoyar el intercambio de mejores prácticas entre los Estados miembros.	(31) Para alcanzar el objetivo del presente Reglamento, debe garantizarse la aplicación efectiva del acervo de la UE en materia de migración legal. Además, para que la contratación de demandantes de empleo de terceros países que residan fuera de la Unión sea más fácil y rápida para los empleadores, los Estados miembros participantes ***deben*** establecer procedimientos de inmigración acelerados, en particular en lo que respecta a la obtención de visados y permisos de residencia con fines de trabajo y a la exención del principio de preferencia por los ciudadanos de la Unión***. Es preferible que los Estados miembros expidan permisos de trabajo y residencia con arreglo a la Directiva (UE) 2024/1233[18 bis], para garantizar un procedimiento de inmigración fluido y armonizado, aumentar la flexibilidad en el mercado laboral europeo y proporcionar una red de seguridad para los empleados en caso de finalización o transición entre empleos.*** La aplicación de procedimientos de inmigración acelerados podría debatirse en el contexto del Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE, a fin, especialmente, de apoyar el intercambio de mejores prácticas entre los Estados miembros.
	[18 bis] Directiva (UE) 2024/1233 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de abril de 2024, por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro (refundición).

Or. en

Enmienda 298
Sebastian Tynkkynen

Propuesta de Reglamento
Considerando 31

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(31) Para alcanzar el objetivo del presente Reglamento, debe garantizarse la aplicación efectiva del acervo de la UE en materia de migración legal. Además, para que la contratación de demandantes de empleo de terceros países que residan fuera de la Unión sea más fácil y rápida para los empleadores, los Estados miembros participantes podrán establecer procedimientos de inmigración acelerados, en particular en lo que respecta a la obtención de visados y permisos de residencia con fines de trabajo ***y a la exención del principio de preferencia por los ciudadanos de la Unión***. ***La aplicación de procedimientos de inmigración acelerados podría debatirse en el contexto del Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE, a fin, especialmente, de apoyar el intercambio de mejores prácticas entre los Estados miembros***.	(31) Para alcanzar el objetivo del presente Reglamento, debe garantizarse la aplicación efectiva del acervo de la UE en materia de migración legal. Además, para que la contratación de demandantes de empleo de terceros países que residan fuera de la Unión sea más fácil y rápida para los empleadores, los Estados miembros participantes podrán establecer procedimientos de inmigración acelerados, en particular en lo que respecta a la obtención de visados y permisos de residencia con fines de trabajo.

Or. fi

Enmienda 299
Nadine Morano

Propuesta de Reglamento
Considerando 31

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(31) Para alcanzar el objetivo del presente Reglamento, debe garantizarse la aplicación efectiva del acervo de la UE en materia de migración legal. Además, para que la contratación de demandantes de	(31) Para alcanzar el objetivo del presente Reglamento, debe garantizarse la aplicación efectiva del acervo de la UE en materia de migración legal. Además, para que la contratación de demandantes de

empleo de terceros países que residan fuera de la Unión sea más fácil y rápida para los empleadores, los Estados miembros participantes podrán establecer procedimientos de inmigración acelerados, en particular en lo que respecta a la obtención de visados y permisos de residencia con fines de trabajo ***y a la exención del principio de preferencia por los ciudadanos de la Unión***. La aplicación de procedimientos de inmigración acelerados podría debatirse en el contexto del Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE, a fin, especialmente, de apoyar el intercambio de mejores prácticas entre los Estados miembros.

empleo de terceros países que residan fuera de la Unión sea más fácil y rápida para los empleadores, los Estados miembros participantes podrán establecer procedimientos de inmigración acelerados, en particular en lo que respecta a la obtención de visados y permisos de residencia con fines de trabajo. La aplicación de procedimientos de inmigración acelerados podría debatirse en el contexto del Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE, a fin, especialmente, de apoyar el intercambio de mejores prácticas entre los Estados miembros.

Or. fr

Enmienda 300
François-Xavier Bellamy

Propuesta de Reglamento
Considerando 31

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(31) Para alcanzar el objetivo del presente Reglamento, debe garantizarse la aplicación efectiva del acervo de la UE en materia de migración legal. Además, para que la contratación de demandantes de empleo de terceros países que residan fuera de la Unión sea más fácil y rápida para los empleadores, los Estados miembros participantes podrán establecer procedimientos de inmigración acelerados, en particular en lo que respecta a la obtención de visados y permisos de residencia con fines de trabajo ***y a la exención del principio de preferencia por los ciudadanos de la Unión***. La aplicación de procedimientos de inmigración acelerados podría debatirse en el contexto del Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE, a fin, especialmente, de apoyar el intercambio de mejores prácticas	(31) Para alcanzar el objetivo del presente Reglamento, debe garantizarse la aplicación efectiva del acervo de la UE en materia de migración legal. Además, para que la contratación de demandantes de empleo de terceros países que residan fuera de la Unión sea más fácil y rápida para los empleadores, los Estados miembros participantes podrán establecer procedimientos de inmigración acelerados, ***de conformidad con la legislación nacional,*** en particular en lo que respecta a la obtención de visados y permisos de residencia con fines de trabajo. La aplicación de procedimientos de inmigración acelerados podría debatirse en el contexto del Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE, a fin, especialmente, de apoyar el intercambio de mejores prácticas entre los Estados

entre los Estados miembros.	miembros***, sin perjuicio de las competencias de los Estados miembros***.

Or. fr

Enmienda 301
Anna Strolenberg

Propuesta de Reglamento
Considerando 31

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(31) Para alcanzar el objetivo del presente Reglamento, debe garantizarse la aplicación efectiva del acervo de la UE en materia de migración legal. Además, para que la contratación de demandantes de empleo de terceros países que residan fuera de la Unión sea más fácil y rápida para los empleadores, los Estados miembros ***participantes podrán*** establecer procedimientos de inmigración acelerados, en particular en lo que respecta a la obtención de visados y permisos de residencia con fines de trabajo y a la exención del principio de preferencia por los ciudadanos de la Unión. La aplicación de procedimientos de inmigración acelerados podría debatirse en el contexto del Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE, a fin, especialmente, de apoyar el intercambio de mejores prácticas entre los Estados miembros.	(31) Para alcanzar el objetivo del presente Reglamento, debe garantizarse la aplicación efectiva del acervo de la UE en materia de migración legal. Además, para que la contratación de demandantes de empleo de terceros países que residan fuera de la Unión sea más fácil y rápida para los empleadores, los Estados miembros ***deben considerar la posibilidad de*** establecer procedimientos de inmigración acelerados, en particular en lo que respecta a la obtención de visados y permisos de residencia con fines de trabajo y a la exención del principio de preferencia por los ciudadanos de la Unión. La aplicación de procedimientos de inmigración acelerados podría debatirse en el contexto del Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE, a fin, especialmente, de apoyar el intercambio de mejores prácticas entre los Estados miembros.

Or. en

Enmienda 302
Charlie Weimers

Propuesta de Reglamento
Considerando 32

Texto de la Comisión	*Enmienda*

(32) Dado que los objetivos del presente Reglamento, y más precisamente la creación de una plataforma única para toda la Unión destinada a hacer frente a la escasez de mano de obra a escala de la UE mediante la facilitación de la contratación de nacionales de terceros países para ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE, no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros a raíz de la falta de canales eficaces y de su limitada visibilidad a escala mundial, sino que, debido a la dimensión de la acción, pueden lograrse mejor a escala de la Unión, esta puede adoptar medidas, de acuerdo con el principio de subsidiariedad establecido en el artículo 5 del Tratado de la Unión Europea. De conformidad con el principio de proporcionalidad establecido en el mismo artículo, el presente Reglamento no excede de lo necesario para alcanzar dichos objetivos.	***suprimido***

Or. sv

Enmienda 303
Anna Strolenberg

Propuesta de Reglamento
Considerando 32

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(32) Dado que los objetivos del presente Reglamento, y más precisamente la creación de una plataforma única para toda la Unión destinada a hacer frente a la escasez de mano de obra a escala de la UE mediante la facilitación de la contratación de nacionales de terceros países para ***ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de*** la UE, no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros a raíz de la falta de canales eficaces y de su limitada visibilidad a escala mundial, sino que,	(32) Dado que los objetivos del presente Reglamento, y más precisamente la creación de una plataforma única para toda la Unión destinada a hacer frente a la escasez de mano de obra a escala de la UE mediante la facilitación de la contratación de nacionales de terceros países para ***trabajar en*** la UE, no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros a raíz de la falta de canales eficaces y de su limitada visibilidad a escala mundial, sino que, debido a la dimensión de la acción, pueden

debido a la dimensión de la acción, pueden lograrse mejor a escala de la Unión, esta puede adoptar medidas, de acuerdo con el principio de subsidiariedad establecido en el artículo 5 del Tratado de la Unión Europea. De conformidad con el principio de proporcionalidad establecido en el mismo artículo, el presente Reglamento no excede de lo necesario para alcanzar dichos objetivos.

lograrse mejor a escala de la Unión, esta puede adoptar medidas, de acuerdo con el principio de subsidiariedad establecido en el artículo 5 del Tratado de la Unión Europea. De conformidad con el principio de proporcionalidad establecido en el mismo artículo, el presente Reglamento no excede de lo necesario para alcanzar dichos objetivos.

Or. en

Enmienda 304
Sebastian Tynkkynen

Propuesta de Reglamento
Considerando 33

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(33) Para cumplir el objetivo del presente Reglamento de facilitar la contratación internacional, deben delegarse en la Comisión los poderes para adoptar, con arreglo al artículo 290 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, actos que modifiquen el presente Reglamento en lo que respecta al anexo que contiene la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE. Reviste especial importancia que la Comisión lleve a cabo las consultas oportunas durante la fase preparatoria, en particular con expertos, y que dichas consultas se realicen de conformidad con los principios establecidos en el Acuerdo interinstitucional sobre la mejora de la legislación, de 13 de abril de 2016[19]. En particular, a fin de garantizar una participación equitativa en la preparación de los actos delegados, el Parlamento Europeo y el Consejo reciben toda la documentación al mismo tiempo que los expertos de los Estados miembros, y sus expertos tienen acceso sistemáticamente a	***suprimido***

las reuniones de los grupos de expertos de la Comisión que se ocupen de la preparación de actos delegados.

---

[19] Acuerdo interinstitucional entre el Parlamento Europeo, el Consejo de la Unión Europea y la Comisión Europea sobre la mejora de la legislación (DO L 123 de 12.5.2016, p. 1; ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinstit/2016/512/oj).

Or. fi

Enmienda 305
Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers

Propuesta de Reglamento
Considerando 33

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(33) Para cumplir el objetivo del presente Reglamento de facilitar la contratación internacional, deben delegarse en la Comisión los poderes para adoptar, con arreglo al artículo 290 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, actos que modifiquen el presente Reglamento en lo que respecta al anexo que contiene la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE. Reviste especial importancia que la Comisión lleve a cabo las consultas oportunas durante la fase preparatoria, en particular con expertos, y que dichas consultas se realicen de conformidad con los principios establecidos en el Acuerdo interinstitucional sobre la mejora de la legislación, de 13 de abril de 2016[19]. En particular, a fin de garantizar una participación equitativa en la preparación de los actos delegados, el Parlamento Europeo y el Consejo reciben toda la	***suprimido***

documentación al mismo tiempo que los expertos de los Estados miembros, y sus expertos tienen acceso sistemáticamente a las reuniones de los grupos de expertos de la Comisión que se ocupen de la preparación de actos delegados.

---

[19] Acuerdo interinstitucional entre el Parlamento Europeo, el Consejo de la Unión Europea y la Comisión Europea sobre la mejora de la legislación (DO L 123 de 12.5.2016, p. 1; ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinstit/2016/512/oj).

Or. en

Enmienda 306
Charlie Weimers

Propuesta de Reglamento
Considerando 33

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(33) Para cumplir el objetivo del presente Reglamento de facilitar la contratación internacional, deben delegarse en la Comisión los poderes para adoptar, con arreglo al artículo 290 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, actos que modifiquen el presente Reglamento en lo que respecta al anexo que contiene la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE. Reviste especial importancia que la Comisión lleve a cabo las consultas oportunas durante la fase preparatoria, en particular con expertos, y que dichas consultas se realicen de conformidad con los principios establecidos en el Acuerdo interinstitucional sobre la mejora de la legislación, de 13 de abril de 2016[19]. En particular, a fin de garantizar una participación equitativa en la preparación	***suprimido***

de los actos delegados, el Parlamento Europeo y el Consejo reciben toda la documentación al mismo tiempo que los expertos de los Estados miembros, y sus expertos tienen acceso sistemáticamente a las reuniones de los grupos de expertos de la Comisión que se ocupen de la preparación de actos delegados.

---

[19] Acuerdo interinstitucional entre el Parlamento Europeo, el Consejo de la Unión Europea y la Comisión Europea sobre la mejora de la legislación (DO L 123 de 12.5.2016, p. 1; ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinstit/2016/512/oj).

Or. sv

Enmienda 307
Charlie Weimers

Propuesta de Reglamento
Considerando 34

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(34) A fin de garantizar condiciones uniformes de ejecución del presente Reglamento, deben conferirse a la Comisión competencias de ejecución. Dichas competencias deben ejercerse de conformidad con el Reglamento (UE) n.º 182/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo[20].	***suprimido***

---

[20] Reglamento (UE) n.º 182/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de febrero de 2011, por el que se establecen las normas y los principios generales relativos a las modalidades de control por parte de los Estados miembros del ejercicio de las competencias de ejecución por la Comisión (DO L 55 de 28.2.2011, p. 13; ELI:

http://data.europa.eu/eli/reg/2011/182/oj).

Or. sv

Enmienda 308
Javier Moreno Sánchez

Propuesta de Reglamento
Considerando 35

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(35) Debe utilizarse el procedimiento consultivo para la adopción de las plantillas para el formato del «pase de asociación en materia de talentos de la UE». Debe utilizarse el procedimiento de examen para la adopción y actualización de las normas técnicas para el intercambio de datos y para los formatos de los datos, las ofertas de empleo y los perfiles de los demandantes de empleo de terceros países. ***También debe utilizarse el procedimiento de examen para la adopción de*** normas técnicas relativas a ***la definición de*** los siguientes aspectos: las subcategorías de datos personales objeto de tratamiento; las obligaciones de los responsables del tratamiento, en particular las normas que rigen el posible recurso a un responsable o responsables del tratamiento; las condiciones de acceso a los datos personales; y la opción de que disponen los demandantes de empleo registrados de restringir el acceso a sus datos personales en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.	(35) Debe utilizarse el procedimiento consultivo para la adopción de las plantillas para el formato del «pase de asociación en materia de talentos de la UE». Debe utilizarse el procedimiento de examen para la adopción y actualización de las normas técnicas para el intercambio de datos y para los formatos de los datos, las ofertas de empleo y los perfiles de los demandantes de empleo de terceros países. ***Deben adoptarse actos delegados para las*** normas técnicas relativas a los siguientes aspectos: las subcategorías de datos personales objeto de tratamiento; las obligaciones de los responsables del tratamiento, en particular las normas que rigen el posible recurso a un responsable o responsables del tratamiento; las condiciones de acceso a los datos personales; y la opción de que disponen los demandantes de empleo registrados de restringir el acceso a sus datos personales en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.

Or. en

Enmienda 309
Anna Strolenberg

Propuesta de Reglamento
Considerando 37

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(37) Los Estados miembros ***participantes*** deben aplicar el presente Reglamento en el pleno respeto de las obligaciones que establece la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en particular la prohibición de toda discriminación ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. Debe garantizarse el respeto de unas condiciones de trabajo justas y equitativas y la protección de los jóvenes en el trabajo.	(37) Los Estados miembros deben aplicar el presente Reglamento en el pleno respeto de las obligaciones que establece la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en particular la prohibición de toda discriminación ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. Debe garantizarse el respeto de unas condiciones de trabajo justas y equitativas y la protección de los jóvenes ***y de la igualdad de género*** en el trabajo.

Or. en

Enmienda 310
Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Lucia Yar

Propuesta de Reglamento
Considerando 37

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(37) Los Estados miembros ***participantes*** deben aplicar el presente Reglamento en el pleno respeto de las obligaciones que establece la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en particular la prohibición de toda discriminación ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. Debe garantizarse el respeto de unas condiciones de trabajo justas y equitativas y la protección de los jóvenes en el trabajo.	(37) Los Estados miembros deben aplicar el presente Reglamento en el pleno respeto de las obligaciones que establece la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en particular la prohibición de toda discriminación ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. Debe garantizarse el respeto de unas condiciones de trabajo justas y equitativas y la protección de los jóvenes en el trabajo.

Or. en

Enmienda 311
François-Xavier Bellamy

Propuesta de Reglamento
Artículo 1 – apartado 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
1. El presente Reglamento establece una Reserva de Talentos de la UE a disposición de todos los Estados miembros con el fin de ***facilitar*** la contratación de solicitantes de empleo de terceros países que residan fuera de la Unión.	1. El presente Reglamento establece una Reserva de Talentos de la UE a disposición de todos los Estados miembros con el fin de ***fomentar*** la contratación de solicitantes de empleo de terceros países que ***dispongan de talentos especializados y conocimientos específicos y*** residan fuera de la Unión***, únicamente en los Estados miembros que decidan hacer uso de ella***. ***Esta herramienta solo debe considerarse una solución voluntaria y temporal para hacer frente a las demandas del mercado laboral en constante evolución. En este sentido, la Reserva de Talentos de la UE permite a los Estados miembros disponer del tiempo necesario para formar a sus propios nacionales y establecer las medidas necesarias para fomentar el pleno empleo a nivel nacional.***

Or. fr

Enmienda 312
Anna Strolenberg
en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Reglamento
Artículo 1 – apartado 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
1. El presente Reglamento establece una Reserva de Talentos de la UE a disposición de todos los Estados miembros ***con el fin de facilitar la contratación de***	1. El presente Reglamento establece una Reserva de Talentos de la UE***, como ventanilla única,*** a disposición de todos los Estados miembros***, con el objetivo de***

solicitantes de empleo de terceros países ***que residan fuera de la Unión.***	***mejorar el atractivo de la Unión y la movilidad laboral del talento de terceros países, abordar la escasez existente en el mercado laboral y apoyar la doble transición ecológica y digital, facilitando el proceso de puesta en correspondencia entre los empleadores de la UE y los*** solicitantes de empleo de terceros países.

Or. en

Enmienda 313
Nikolaos Anadiotis

Propuesta de Reglamento
Artículo 1 – apartado 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
1. El presente Reglamento establece una Reserva de Talentos de la UE a disposición de ***todos*** los Estados miembros con el fin de facilitar la contratación de solicitantes de empleo de terceros países que residan fuera de la Unión.	1. El presente Reglamento establece una Reserva de Talentos de la UE a disposición de los Estados miembros ***que participen de manera voluntaria*** con el fin de facilitar la contratación***, en sectores específicos,*** de solicitantes de empleo de terceros países que residan fuera de la Unión***, en función de su nivel de capacidades***.

Or. el

Enmienda 314
Tom Vandendriessche, Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers

Propuesta de Reglamento
Artículo 1 – apartado 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
1. El presente Reglamento establece una Reserva de Talentos de la UE a disposición de todos los Estados miembros con el fin de facilitar la contratación de solicitantes de empleo de terceros países	1. El presente Reglamento establece una Reserva de Talentos de la UE ***temporal*** a disposición de todos los Estados miembros con el fin de facilitar la contratación de solicitantes de empleo

que residan fuera de la Unión.	***altamente cualificados*** de terceros países que residan fuera de la Unión.

Or. en

Enmienda 315
Javier Moreno Sánchez

Propuesta de Reglamento
Artículo 1 – apartado 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
1. El presente Reglamento establece una Reserva de Talentos de la UE a disposición de todos los Estados miembros con el fin de facilitar la contratación de solicitantes de empleo de terceros países ***que residan fuera de la Unión***.	1. El presente Reglamento establece una Reserva de Talentos de la UE a disposición de todos los Estados miembros con el fin de facilitar la contratación de solicitantes de empleo de terceros países ***de cualquier nivel de capacidades y cualificaciones***.

Or. en

Enmienda 316
Nadine Morano

Propuesta de Reglamento
Artículo 1 – apartado 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
1. El presente Reglamento establece una Reserva de Talentos de la UE a disposición de todos los Estados miembros con el fin de facilitar la contratación de solicitantes de empleo de terceros países que residan fuera de la Unión.	1. El presente Reglamento establece una Reserva de Talentos de la UE***, herramienta voluntaria*** a disposición de todos los Estados miembros con el fin de facilitar la contratación de solicitantes de empleo de terceros países que residan fuera de la Unión.

Or. fr

Enmienda 317
Tom Vandendriessche, Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger

Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers

Propuesta de Reglamento
Artículo 1 – apartado 2 – letra c

Texto de la Comisión	*Enmienda*
c) las condiciones y los procedimientos para la participación de los demandantes de empleo de terceros países y los empleadores en la Reserva de Talentos de la UE;	c) las condiciones y los procedimientos para la participación de los demandantes de empleo ***altamente cualificados*** de terceros países y los empleadores en la Reserva de Talentos de la UE;

Or. en

Enmienda 318
Charlie Weimers

Propuesta de Reglamento
Artículo 1 – apartado 2 – letra d

Texto de la Comisión	*Enmienda*
d) la facilitación de la contratación de demandantes de empleo de terceros países que hayan participado en una asociación en materia de talentos.	***suprimido***

Or. sv

Enmienda 319
Javier Moreno Sánchez

Propuesta de Reglamento
Artículo 1 – apartado 2 – letra d

Texto de la Comisión	*Enmienda*
d) la facilitación de la contratación de demandantes de empleo de terceros países que hayan participado en una asociación en materia de talentos.	d) la facilitación de la contratación de demandantes de empleo de terceros países que hayan participado en una asociación en materia de talentos ***o un marco nacional sobre el desarrollo y la validación de capacidades en un tercer país***.

Or. en

Enmienda 320
Tom Vandendriessche, Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers

Propuesta de Reglamento
Artículo 1 – apartado 2 – letra d

Texto de la Comisión	*Enmienda*
d) la facilitación de la contratación de demandantes de empleo de terceros países que hayan participado en una asociación en materia de talentos.	d) la facilitación de la contratación de demandantes de empleo ***altamente cualificados*** de terceros países que hayan participado en una asociación en materia de talentos.

Or. en

Enmienda 321
Pernando Barrena Arza

Propuesta de Reglamento
Artículo 1 – apartado 2 – letra d bis (nueva)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	d bis) la aplicación del principio de igualdad de trato y la protección de los derechos de los demandantes de empleo que utilicen o hayan utilizado la Reserva de Talentos de la UE o que hayan sido contratados a través de ella.

Or. en

Enmienda 322
Anna Strolenberg

Propuesta de Reglamento
Artículo 1 – apartado 2 – letra d bis (nueva)

Texto de la Comisión	*Enmienda*

d bis) la protección de los demandantes de empleo y los trabajadores contratados a través de la Reserva de Talentos de la UE y la aplicación del principio de igualdad de trato.

Or. en

Enmienda 323
Javier Moreno Sánchez

Propuesta de Reglamento
Artículo 1 – apartado 2 – letra d bis (nueva)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	d bis) la aplicación del principio de igualdad de trato y la protección de los derechos de los demandantes de empleo que utilicen o hayan utilizado la Reserva de Talentos de la UE.

Or. en

Enmienda 324
Anna Strolenberg

Propuesta de Reglamento
Artículo 1 – apartado 2 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	2 bis. El presente Reglamento establece la base jurídica para una plataforma fácil de usar, que permita la mejora técnica continua, fomente la colaboración y genere confianza entre los Estados miembros.

Or. en

Enmienda 325
Johan Danielsson, Evin Incir

Propuesta de Reglamento
Artículo 2 – apartado 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
1. El presente Reglamento se aplica a los demandantes de empleo de terceros países que residan fuera de la Unión y a los empleadores establecidos en los Estados miembros participantes.	1. El presente Reglamento se aplica a los demandantes de empleo de terceros países que residan fuera de la Unión y a los empleadores que estén establecidos en los Estados miembros participantes ***y desarrollen operaciones empresariales sustanciales en el Estado miembro en cuestión. La Reserva de Talentos de la UE solo se utilizará para ofertas de empleo y contrataciones si una oferta de empleo no puede cubrirse mediante contratación en la Unión a través de los servicios nacionales de empleo o del portal EURES.***

Or. en

Enmienda 326
Anna Strolenberg

Propuesta de Reglamento
Artículo 2 – apartado 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
1. El presente Reglamento ***se aplica*** a los demandantes de empleo de terceros países ***que residan fuera de la Unión y*** a los empleadores establecidos en ***los Estados miembros participantes***.	1. El presente Reglamento ***se aplicará a todos los Estados miembros,*** a los demandantes de empleo de terceros países**,** a los empleadores ***e intermediarios*** establecidos en ***la Unión, así como a las plataformas de puesta en correspondencia de terceros que proporcionen algoritmos de puesta en correspondencia automática que se ejecuten en la plataforma***.

Or. en

Enmienda 327
Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Hilde Vautmans, Irena Joveva, Lucia Yar

Propuesta de Reglamento
Artículo 2 – apartado 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
1. El presente Reglamento se aplica a los demandantes de empleo de terceros países que residan fuera de la Unión y a los empleadores establecidos en los Estados miembros participantes.	1. El presente Reglamento se aplica a los demandantes de empleo de terceros países que residan fuera de la Unión***, independientemente de su nivel de cualificación,*** y a los empleadores establecidos en los Estados miembros participantes.

Or. en

Enmienda 328
Assita Kanko

Propuesta de Reglamento
Artículo 2 – apartado 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
1. El presente Reglamento se aplica a los demandantes de empleo de terceros países que residan fuera de la Unión y a los empleadores establecidos en los Estados miembros participantes.	1. El presente Reglamento se aplica a los demandantes de empleo de terceros países que residan fuera de la Unión y a los empleadores establecidos en los Estados miembros participantes ***para sus ofertas de empleo en la UE***.

Or. en

Enmienda 329
Javier Moreno Sánchez

Propuesta de Reglamento
Artículo 2 – apartado 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
1. El presente Reglamento se aplica a los demandantes de empleo de terceros países ***que residan fuera de la Unión*** y a los empleadores establecidos en los	1. El presente Reglamento se aplica a los demandantes de empleo de terceros países ***de cualquier nivel de capacidades y cualificaciones*** y a los empleadores

Estados miembros participantes.	establecidos en los Estados miembros participantes.

Or. en

Enmienda 330
Tom Vandendriessche, Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers

Propuesta de Reglamento
Artículo 2 – apartado 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
1. El presente Reglamento se aplica a los demandantes de empleo de terceros países que residan fuera de la Unión y a los empleadores establecidos en los Estados miembros participantes.	1. El presente Reglamento se aplica a los demandantes de empleo ***altamente cualificados*** de terceros países que residan fuera de la Unión y a los empleadores establecidos en los Estados miembros participantes.

Or. en

Enmienda 331
Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Lucia Yar

Propuesta de Reglamento
Artículo 3

Texto de la Comisión	*Enmienda*
Artículo 3	***suprimido***
Participación	
1. Cualquier Estado miembro puede, en todo momento, decidir participar en la Reserva de Talentos de la UE. Notificará su decisión a la Comisión a más tardar nueve meses antes de la fecha a partir de la cual tenga intención de participar. A partir del primer día de su participación, podrán transferirse las ofertas de empleo de los empleadores establecidos en ese Estado miembro a la plataforma informática de la Reserva de Talentos de	

la UE.

2. En la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE se pondrá a disposición del público información sobre los Estados miembros participantes.

Or. en

Enmienda 332
Anna Strolenberg

Propuesta de Reglamento
Artículo 3

Texto de la Comisión	*Enmienda*
Artículo 3	***suprimido***
Participación	
1. Cualquier Estado miembro puede, en todo momento, decidir participar en la Reserva de Talentos de la UE. Notificará su decisión a la Comisión a más tardar nueve meses antes de la fecha a partir de la cual tenga intención de participar. A partir del primer día de su participación, podrán transferirse las ofertas de empleo de los empleadores establecidos en ese Estado miembro a la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.	
2. En la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE se pondrá a disposición del público información sobre los Estados miembros participantes.	

Or. en

Enmienda 333
Lena Düpont, Tomas Tobé, Alice Teodorescu Måwe

Propuesta de Reglamento
Artículo 3 – título

Texto de la Comisión	*Enmienda*
Participación	Participación***, retirada y suspensión***

Or. en

Enmienda 334
Tomas Tobé

Propuesta de Reglamento
Artículo 3 – título

Texto de la Comisión	*Enmienda*
Participación	Participación***, retirada y suspensión***

Or. en

Enmienda 335
Lena Düpont, Tomas Tobé, Alice Teodorescu Måwe

Propuesta de Reglamento
Artículo 3 – apartado 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
1. Cualquier Estado miembro puede, en todo momento, decidir participar en la Reserva de Talentos de la UE. Notificará su decisión a la Comisión a más tardar ***nueve*** meses antes de la fecha a partir de la cual tenga intención de participar. A partir del primer día de su participación, podrán transferirse las ofertas de empleo de los empleadores establecidos en ese Estado miembro a la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.	1. Cualquier Estado miembro puede, en todo momento, decidir participar en la Reserva de Talentos de la UE. ***La participación en la Reserva de Talentos no debe imponer ninguna obligación de armonizar los procedimientos nacionales de migración laboral ni de reconocer grupos ocupacionales específicos.*** Notificará su decisión a la Comisión a más tardar ***seis*** meses antes de la fecha a partir de la cual tenga intención de participar. A partir del primer día de su participación, podrán transferirse las ofertas de empleo de los empleadores establecidos en ese Estado miembro a la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.

Or. en

Enmienda 336
Charlie Weimers

Propuesta de Reglamento
Artículo 3 – apartado 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
1. Cualquier Estado miembro puede, en todo momento, decidir participar en la Reserva de Talentos de la UE. Notificará su decisión a la Comisión a más tardar nueve meses antes de la fecha a partir de la cual tenga intención de participar. A partir del primer día de su participación, podrán transferirse las ofertas de empleo de los empleadores establecidos en ese Estado miembro a la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.	1. Cualquier Estado miembro puede, en todo momento, decidir participar en la Reserva de Talentos de la UE ***si ha organizado un referéndum a tal efecto y el resultado ha sido favorable. El referéndum se financiará con cargo al presupuesto de la Unión***. Notificará su decisión a la Comisión a más tardar nueve meses antes de la fecha a partir de la cual tenga intención de participar. A partir del primer día de su participación, podrán transferirse las ofertas de empleo de los empleadores establecidos en ese Estado miembro a la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.

Or. sv

Enmienda 337
Pernando Barrena Arza

Propuesta de Reglamento
Artículo 3 – apartado 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
1. ***Cualquier*** Estado miembro ***puede, en todo momento, decidir participar*** en la Reserva de Talentos de la UE***. Notificará su decisión a la Comisión a más tardar nueve meses antes de la fecha a partir de la cual tenga intención de participar.*** A partir del primer día de su participación, ***podrán transferirse*** las ofertas de empleo de los empleadores establecidos en ese Estado miembro a la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la	1. ***El*** Estado miembro ***participará*** en la Reserva de Talentos de la UE. A partir del primer día de su participación, las ofertas de empleo de los empleadores establecidos en ese Estado miembro ***se transferirán*** a la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.

UE.

Or. en

Enmienda 338
Javier Moreno Sánchez

Propuesta de Reglamento
Artículo 3 – apartado 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
1. Cualquier Estado miembro puede, en todo momento, decidir participar en la Reserva de Talentos de la UE. Notificará su decisión a la Comisión a más tardar nueve meses antes de la fecha a partir de la cual tenga intención de participar. A partir del primer día de su participación, podrán transferirse las ofertas de empleo de los empleadores establecidos en ***ese*** Estado miembro a la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.	1. Cualquier Estado miembro***, previa consulta a los interlocutores sociales,*** puede, en todo momento, decidir participar en la Reserva de Talentos de la UE. Notificará su decisión a la Comisión a más tardar nueve meses antes de la fecha a partir de la cual tenga intención de participar. A partir del primer día de su participación, podrán transferirse las ofertas de empleo de los empleadores establecidos en ***el*** Estado miembro ***en cuestión*** a la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.

Or. en

Enmienda 339
Nadine Morano

Propuesta de Reglamento
Artículo 3 – apartado 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
1. Cualquier Estado miembro puede, en todo momento, decidir participar en la Reserva de Talentos de la UE. Notificará su decisión a la Comisión a más tardar nueve meses antes de la fecha a partir de la cual tenga intención de participar. A partir del primer día de su participación, podrán transferirse las ofertas de empleo de los empleadores establecidos en ese Estado	1. Cualquier Estado miembro puede, en todo momento ***y libremente***, decidir participar en la Reserva de Talentos de la UE. Notificará su decisión a la Comisión a más tardar nueve meses antes de la fecha a partir de la cual tenga intención de participar. A partir del primer día de su participación, podrán transferirse las ofertas de empleo de los empleadores

miembro a la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.	establecidos en ese Estado miembro a la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.

Or. fr

Enmienda 340
Tom Vandendriessche, Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers

Propuesta de Reglamento
Artículo 3 – apartado 1 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	1 bis. Cualquier Estado miembro participante puede decidir, en todo momento, dejar de participar en la Reserva de Talentos de la UE. Notificará su decisión a la Comisión con la fecha efectiva de retirada. A partir de esa fecha, cualquier oferta de empleo de empleadores establecidos en ese Estado miembro se retirará de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.

Or. en

Enmienda 341
François-Xavier Bellamy

Propuesta de Reglamento
Artículo 3 – apartado 1 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	1 bis. La utilización de la Reserva debe estar supeditada a la aplicación de todas las medidas necesarias para formar a los trabajadores europeos, fomentar el retorno a las ocupaciones con escasez de mano de obra y mejorar la integración de los demandantes de empleo nacionales en el mercado laboral.

Or. fr

Enmienda 342
Lena Düpont, Tomas Tobé, Alice Teodorescu Måwe

Propuesta de Reglamento
Artículo 3 – apartado 1 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	1 bis. Cualquier Estado miembro puede decidir, en todo momento, retirarse de la Reserva de Talentos de la UE. Notificará su decisión a la Comisión a más tardar tres meses antes de la fecha a partir de la cual tenga intención de dejar de participar.

Or. en

Enmienda 343
Johan Danielsson, Evin Incir

Propuesta de Reglamento
Artículo 3 – apartado 1 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	1 bis. Los Estados miembros participantes podrán decidir dejar de participar en la Reserva de Talentos de la UE en todo momento. Notificarán dicha decisión a la Comisión al menos seis meses antes de la fecha a partir de la cual tengan intención de retirarse.

Or. en

Enmienda 344
Lena Düpont, Tomas Tobé, Alice Teodorescu Måwe

Propuesta de Reglamento
Artículo 3 – apartado 1 ter (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	1 ter. La Comisión presentará una propuesta para suspender la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE y el Reglamento en su totalidad si el mínimo supuesto de once Estados miembros participantes no se ha alcanzado a los cinco años de la entrada en vigor del Reglamento o si el seguimiento y la elaboración de informes posteriores de conformidad con los artículos 20 y 23 determinan que los objetivos del Reglamento no se han alcanzado suficientemente y que la Reserva de Talentos de la UE no es rentable.

Or. en

Enmienda 345
François-Xavier Bellamy

Propuesta de Reglamento
Artículo 3 – apartado 1 ter (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	1 ter. El acceso a la Reserva de Talentos de la UE debe limitarse a los Estados miembros que tengan una alta tasa de desempleo, también entre los migrantes ya asentados en el territorio nacional.

Or. fr

Enmienda 346
Tomas Tobé

Propuesta de Reglamento
Artículo 3 – apartado 2 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	2 bis. La Comisión presentará una

propuesta para suspender la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE y el Reglamento en su totalidad si el mínimo supuesto de once Estados miembros participantes no se ha alcanzado a los cinco años de la entrada en vigor del Reglamento o si el seguimiento y la elaboración de informes posteriores de conformidad con los artículos 20 y 23 determinan que los objetivos del Reglamento no se han alcanzado suficientemente y que la Reserva de Talentos de la UE no es rentable.

Or. en

Enmienda 347
Anna Strolenberg

Propuesta de Reglamento
Artículo 4 – apartado 1 – punto 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
1) «Estados miembros participantes»: Estados miembros que participan en la Reserva de Talentos de la UE;	***suprimido***

Or. en

Enmienda 348
Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Lucia Yar

Propuesta de Reglamento
Artículo 4 – apartado 1 – punto 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
1) «Estados miembros participantes»: Estados miembros que participan en la Reserva de Talentos de la UE;	***suprimido***

Or. en

Enmienda 349
Tom Vandendriessche, Petra Steger, Jaroslav Bžoch, Fabrice Leggeri, António Tânger Corrêa, Jorge Buxadé Villalba, Marieke Ehlers

Propuesta de Reglamento
Artículo 4 – apartado 1 – punto 2

Texto de la Comisión	*Enmienda*
2) «demandante de empleo de un tercer país»: toda persona que resida fuera de la Unión, no sea ciudadana de la Unión en el sentido del artículo 20, apartado 1, del TFUE ***y*** busque empleo en la Unión;	2) «demandante de empleo ***altamente cualificado*** de un tercer país»: toda persona que resida fuera de la Unión, no sea ciudadana de la Unión en el sentido del artículo 20, apartado 1, del TFUE***,*** busque empleo en la Unión ***y posea las cualificaciones de enseñanza superior o las cualificaciones profesionales requeridas, tal como se definen en el artículo 2 de la Directiva (UE) 2021/1883***;

Or. en

Enmienda 350
Anna Strolenberg

Propuesta de Reglamento
Artículo 4 – apartado 1 – punto 2

Texto de la Comisión	*Enmienda*
2) «demandante de empleo de un tercer país»: toda persona que resida fuera de la Unión, no sea ciudadana de la Unión en el sentido del artículo 20, apartado 1, del TFUE y busque empleo en la Unión;	2) «demandante de empleo de un tercer país»: toda persona ***mayor de edad conforme al Derecho nacional,*** que resida fuera de la Unión ***o en ella***, no sea ciudadana de la Unión en el sentido del artículo 20, apartado 1, del TFUE y busque empleo en la Unión;

Or. en

Enmienda 351
Javier Moreno Sánchez

Propuesta de Reglamento
Artículo 4 – apartado 1 – punto 2

Texto de la Comisión	*Enmienda*
2) «demandante de empleo de un tercer país»: toda persona que resida fuera de la Unión, no sea ciudadana de la Unión en el sentido del artículo 20, apartado 1, del TFUE y busque empleo en la Unión;	2) «demandante de empleo de un tercer país»: toda persona ***física*** que resida fuera de la Unión, no sea ciudadana de la Unión en el sentido del artículo 20, apartado 1, del TFUE y busque empleo en la Unión;

Or. en

Enmienda 352
Lena Düpont, Tomas Tobé, Alice Teodorescu Måwe

Propuesta de Reglamento
Artículo 4 – apartado 1 – punto 3

Texto de la Comisión	*Enmienda*
3) «empleador»: toda persona física o entidad jurídica establecida en un Estado miembro participante bajo cuya dirección o supervisión se ejerza el empleo, incluidas las agencias de empleo privadas, las empresas de trabajo temporal y los intermediarios del mercado laboral;	***suprimido***

Or. en

Justificación

Para reducir al mínimo necesario el número de enmiendas que deben presentarse, la definición utilizada aquí debe aplicarse de manera sistemática en todo el texto para sustituir a «empleador».

Enmienda 353
Alice Teodorescu Måwe

Propuesta de Reglamento
Artículo 4 – apartado 1 – punto 3

Texto de la Comisión	*Enmienda*

3) «empleador»: toda persona física o entidad jurídica establecida en un Estado miembro participante bajo cuya dirección o supervisión se ejerza el empleo, incluidas las agencias de empleo privadas, las empresas de trabajo temporal y los intermediarios del mercado laboral;	***suprimido***

Or. en

Enmienda 354
Pernando Barrena Arza

Propuesta de Reglamento
Artículo 4 – apartado 1 – punto 3

Texto de la Comisión	*Enmienda*
3) «empleador»: ***toda*** persona física o entidad jurídica ***establecida en un*** Estado miembro participante bajo cuya dirección o supervisión se ejerza el empleo***, incluidas*** las agencias de empleo privadas***, las empresas de trabajo temporal*** y los intermediarios del mercado laboral***;***	3) «empleador»: ***una*** persona física o entidad jurídica ***que realice realmente actividades sustanciales en el territorio del*** Estado miembro participante ***en el que esté establecida, donde el nacional de un tercer país esté empleado y*** bajo cuya dirección o supervisión se ejerza el empleo***. A efectos del presente Reglamento, quedarán excluidas las empresas de trabajo temporal [tal como se definen en el artículo 3, apartado 1, letra b), de la Directiva 2008/104/CE],*** las agencias de empleo privadas y los intermediarios del mercado laboral.

Or. en

Enmienda 355
Anna Strolenberg

Propuesta de Reglamento
Artículo 4 – apartado 1 – punto 3

Texto de la Comisión	*Enmienda*
3) «empleador»: toda persona física o entidad jurídica ***establecida*** en un Estado	3) «Empleador ***participante***»: toda persona física o entidad jurídica ***que opere***

miembro ***participante*** bajo cuya dirección o supervisión se ejerza el empleo***, incluidas las agencias de empleo privadas, las empresas de trabajo temporal y los intermediarios del mercado laboral***;	***legalmente*** en un Estado miembro bajo cuya dirección o supervisión se ejerza el empleo;

Or. en

Enmienda 356
Johan Danielsson, Evin Incir

Propuesta de Reglamento
Artículo 4 – apartado 1 – punto 3

Texto de la Comisión	*Enmienda*
3) «empleador»: toda persona física o entidad jurídica establecida en un Estado miembro participante ***bajo cuya dirección o supervisión se ejerza el empleo, incluidas las agencias de empleo privadas, las empresas de trabajo temporal y los intermediarios del mercado laboral***;	3) «empleador»: toda persona física o entidad jurídica establecida en un Estado miembro participante ***que desarrolle operaciones empresariales sustanciales — que no sean actividades de gestión o administrativas puramente internas— y mantenga o pretenda mantener una relación laboral directa en dicho Estado miembro con un demandante de empleo de un tercer país***;

Or. en

Enmienda 357
Javier Moreno Sánchez

Propuesta de Reglamento
Artículo 4 – apartado 1 – punto 3

Texto de la Comisión	*Enmienda*
3) «empleador»: toda persona física o entidad jurídica establecida en un Estado miembro participante bajo cuya dirección o supervisión se ejerza el empleo***, incluidas las agencias de empleo privadas, las empresas de trabajo temporal y los intermediarios del mercado laboral***;	3) «empleador» toda persona física o entidad jurídica***, incluidas las agencias de trabajo temporal***, establecida en un Estado miembro participante ***para la cual o*** bajo cuya dirección o supervisión se ejerza el empleo;

Or. en

Enmienda 358
Jan-Christoph Oetjen, Abir Al-Sahlani, Lucia Yar

Propuesta de Reglamento
Artículo 4 – apartado 1 – punto 3

Texto de la Comisión	*Enmienda*
3) «empleador»: toda persona física o entidad jurídica establecida en un Estado miembro ***participante*** bajo cuya dirección o supervisión se ejerza el empleo, incluidas las agencias de empleo privadas, las empresas de trabajo temporal y los intermediarios del mercado laboral;	3) «empleador»: toda persona física o entidad jurídica establecida en un Estado miembro bajo cuya dirección o supervisión se ejerza el empleo, incluidas las agencias de empleo privadas, las empresas de trabajo temporal y los intermediarios del mercado laboral;

Or. en

Enmienda 359
Lena Düpont, Tomas Tobé, Alice Teodorescu Måwe

Propuesta de Reglamento
Artículo 4 – apartado 1 – punto 3 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(3 bis) «empleador participante»: empleador cuyas vacantes de empleo figuran en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE previa transmisión por parte del punto de contacto nacional del Estado miembro en el que está establecido el empleador;

Or. en

Justificación

Para reducir al mínimo necesario el número de enmiendas que deben presentarse, la definición utilizada aquí debe aplicarse de manera sistemática en todo el texto para sustituir a «empleador».

Enmienda 360
Anna Strolenberg

Propuesta de Reglamento
Artículo 4 – apartado 1 – punto 3 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(3 bis) «intermediario»: una agencia de empleo privada o un intermediario del mercado laboral que opera legalmente en un Estado miembro y que presta servicios a los trabajadores que buscan empleo y a los empleadores que desean contratar trabajadores;

Or. en

Enmienda 361
Alice Teodorescu Måwe

Propuesta de Reglamento
Artículo 4 – apartado 1 – punto 3 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(3 bis) «empleador participante»: empleador cuyas vacantes de empleo figuran en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE previa transmisión por parte del punto de contacto nacional del Estado miembro en el que está establecido el empleador;

Or. en