Parlamento Europeo
2019-2024

Comisión de Libertades Civiles, Justicia y Asuntos de Interior

2023/0404(COD)

6.2.2024

***I
PROYECTO DE INFORME

sobre la propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establece una Reserva de Talentos de la UE
(COM(2023)0716 – C9-0413/2023 – 2023/0404(COD))

Comisión de Libertades Civiles, Justicia y Asuntos de Interior

Ponente: Abir Al-Sahlani

Explicación de los signos utilizados

*	Procedimiento de consulta
***	Procedimiento de aprobación
***I	Procedimiento legislativo ordinario (primera lectura)
***II	Procedimiento legislativo ordinario (segunda lectura)
***III	Procedimiento legislativo ordinario (tercera lectura)

(El procedimiento indicado se sustenta en la base jurídica propuesta en el proyecto de acto).

Enmiendas a un proyecto de acto

Enmiendas del Parlamento presentadas en dos columnas

Las supresiones se señalan en ***cursiva y negrita*** en la columna izquierda. Las sustituciones se señalan en ***cursiva y negrita*** en ambas columnas. El texto nuevo se señala en ***cursiva y negrita*** en la columna derecha.

En las dos primeras líneas del encabezamiento de cada enmienda se indica el pasaje del proyecto de acto examinado que es objeto de la enmienda. Si una enmienda se refiere a un acto existente que se quiere modificar con el proyecto de acto, su encabezamiento contiene además una tercera y cuarta líneas en las que se indican, respectivamente, el acto existente y la disposición de que se trate.

Enmiendas del Parlamento en forma de texto consolidado

Las partes de texto nuevas se indican en ***cursiva y negrita***. Las partes de texto suprimidas se indican mediante el símbolo ▌ o se tachan. Las sustituciones se indican señalando el texto nuevo en ***cursiva y negrita*** y suprimiendo o tachando el texto sustituido.
Como excepción, no se marcan las modificaciones de carácter estrictamente técnico introducidas por los servicios para la elaboración del texto final.

ÍNDICE

Página

PROYECTO DE RESOLUCIÓN LEGISLATIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO.....5

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS 75

ANEXO: ENTIDADES O PERSONAS DE LAS QUE LA PONENTE HA RECIBIDO CONTRIBUCIONES 77

PROYECTO DE RESOLUCIÓN LEGISLATIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO

sobre la propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establece una Reserva de Talentos de la UE
(COM(2023)0716 – C9-0413/2023 – 2023/0404(COD))

(Procedimiento legislativo ordinario: primera lectura)

El Parlamento Europeo,

– Vista la propuesta de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo (COM(2023)0716),

– Vistos el artículo 294, apartado 2, y el artículo 79, apartado 2, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, conforme a los cuales la Comisión le ha presentado su propuesta (C9-0413/2023),

– Visto el artículo 294, apartado 3, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea,

– Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo, de ...[1],

– Visto el dictamen del Comité de las Regiones, de ...[2],

– Visto el informe de la Comisión de Libertades Civiles, Justicia y Asuntos de Interior (A9-0000/2022),

1. Aprueba la Posición en primera lectura que figura a continuación;

2. Pide a la Comisión que le consulte de nuevo si sustituye su propuesta, la modifica sustancialmente o se propone modificarla sustancialmente;

3. Encarga a su presidenta que transmita la Posición del Parlamento al Consejo y a la Comisión, así como a los Parlamentos nacionales.

Enmienda 1

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	(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

[1] Pendiente de publicación en el Diario Oficial.
[2] Pendiente de publicación en el Diario Oficial.

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.	fundamentales para las transiciones ecológica y digital. ***Resulta evidente que se necesitan todos los niveles de capacidades para resolver 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 ***también*** persista e incluso pueda verse agravada. ***Además, el cambio climático afecta a los patrones migratorios e impulsa los factores de expulsión. Como la migración es un fenómeno natural que se dará siempre, hace falta aplicar un enfoque europeo común a la migración laboral, para garantizar más vías legales hacia nuestro continente. El atractivo y la apertura de la Unión determinarán hasta qué punto esta podrá competir a nivel mundial por el talento, al tiempo que promueve y defiende las normas internacionales del trabajo.***

Or. en

Enmienda 2

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	(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.	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 Europea 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***[3 bis]. 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 calidad continuada de los sistemas de bienestar y el crecimiento económico***.
	[3 bis] Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión: «Employment and social developments in Europe 2023» (Evolución social y del empleo en Europa 2023), Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023, https://data.europa.eu/doi/10.2767/089698
	Or. en

Enmienda 3

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	(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, ***es crucial garantizar un entorno acogedor y apertura para los trabajadores migrantes, como una adición complementaria y***

de terceros países ***y facilite su puesta en correspondencia*** con las ofertas de empleo de los empleadores establecidos en los Estados miembros ***participantes***.

mutuamente beneficiosa a la mano de obra nacional. Esto entraña ofrecer a los posibles trabajadores migrantes un paquete completo en términos de servicios posteriores a la llegada, como apoyo a la integración, desarrollo de capacidades, infraestructura, reagrupación familiar, atención a la infancia y asistencia sanitaria, así como esfuerzos genuinos por parte de los Estados miembros para combatir los sentimientos xenófobos. Esto también implica fomentar prácticas de contratación equitativa, conforme a los «Principios generales y directrices para la contratación equitativa y definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos» de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT). Como parte de este paquete para facilitar la puesta en correspondencia a nivel internacional, promover prácticas de contratación equitativa y reforzar la protección de los trabajadores migrantes, debe crearse una Reserva de Talentos de la UE en forma de plataforma única para toda la Unión***. Su implantación será obligatoria para los Estados miembros, pero su uso tendrá carácter voluntario para los empleadores y los nacionales de terceros países. La plataforma puede contribuir a reunir y a apoyar la puesta en correspondencia de*** perfiles de demandantes de empleo de terceros países con las ofertas de empleo de los empleadores establecidos en los Estados miembros.

Or. en

Enmienda 4

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]. ***El Parlamento Europeo también ha adoptado recomendaciones de tenor similar[4 bis].*** La Reserva de Talentos de la UE ***contribuirá*** a la puesta en marcha de dichas vías complementarias ***y a la migración laboral legal. Al alinearse con los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT, la Reserva de Talentos de la UE también contribuye a alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular el ODS 8 (Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos) y el ODS 10 (Reducir la desigualdad en y entre los países). Esto reviste una especial importancia, dado que los trabajadores migrantes se enfrentan a una situación más precaria que la de los ciudadanos de la UE en el mercado laboral europeo. Debe prestarse especial atención a la situación de las trabajadoras migrantes, que podrían ser más vulnerables que sus homólogos varones en el mercado laboral. Por lo tanto, la mejora de los servicios de información y apoyo accesibles a través de la Reserva de Talentos de la UE puede ayudar a mantener las salvaguardias contra la discriminación de los trabajadores migrantes en Europa. Al mismo tiempo, la Reserva de Talentos de la UE es un elemento esencial y concreto de la realización del Año Europeo de las Competencias, cuyo cuarto pilar pretende atraer a personas de fuera de la UE con las capacidades necesarias.***
[4] Recomendación (UE) 2020/1364 de la Comisión, de 23 de septiembre de 2020,	[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.	sobre las vías legales para obtener protección en la UE: promoción del reasentamiento, la admisión humanitaria y otras vías complementarias.
	4 bis Resolución del Parlamento Europeo, de 20 de mayo de 2021, sobre nuevas vías para la migración laboral legal (P9_TA(2021)0260); Resolución del Parlamento Europeo, de 25 de noviembre de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre política y legislación en materia de migración legal (P9_TA(2021)0472).
[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. en

Enmienda 5

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	(5) ***Dado que la escasez de mano de obra es un problema que afecta a toda la Unión, le beneficiaría adoptar un enfoque estratégico y unificado. Para hacer uso de las economías de escala y habilitar el intercambio de mejores prácticas, todos los Estados miembros deben implantar la Reserva de Talentos de la UE. La***

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.

implantación en toda la Unión también contribuirá a aumentar la previsibilidad y la seguridad jurídica, tanto para demandantes de empleo como para 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, ***se garantizarán*** la complementariedad y la interoperabilidad con las iniciativas y plataformas nacionales existentes***, sin sustituir a las estructuras nacionales existentes***. Para garantizar una ***implantación*** lo más ***exitosa*** posible, el desarrollo de la Reserva de Talentos de la UE debe tener en cuenta las necesidades específicas de los Estados miembros***, por ejemplo, sin que afecte a la competencia de los Estados miembros para determinar los volúmenes de admisión de nacionales de terceros países que vienen a trabajar***. Así pues, «talento» es un término que abarca todo el abanico de capacidades que los mercados laborales de los Estados miembros podrían necesitar. ***Dado que una atención concentrada en las personas altamente cualificadas amenaza con agravar la escasez de mano de obra, al ignorar las necesidades reales de la Unión y de los diferentes Estados miembros, la Reserva de Talentos de la UE está abierta a todos los niveles de cualificación. Al mismo tiempo, al definir las ocupaciones para facilitar la contratación internacional, también deberán tomarse en consideración las carencias en cuanto a capacidades en terceros países, a fin de no agravar la fuga de cerebros en sectores críticos.***

Or. en

Enmienda 6

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, ***a través de los servicios públicos de empleo y los intermediarios privados del mercado laboral,*** incluidas las agencias de empleo privadas, las empresas de trabajo temporal y los intermediarios del mercado laboral, tal como se definen en el Convenio ***sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (n.º 181)*** de la Organización Internacional del Trabajo***, así como de la Directiva 2008/104/CE[5 bis]. Los empleadores que deseen registrarse en la Reserva de Talentos de la UE para publicar sus ofertas deben cumplir los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT. No se cobrará a los demandantes de empleo, directa o indirectamente, total o parcialmente, ninguna comisión ni gasto conexo relacionado con su contratación. No obstante el uso que hagan de la Reserva de Talentos de la UE, los empleadores deben seguir contribuyendo al reciclaje y el perfeccionamiento profesionales de la mano de obra nacional.***

[5 bis] Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal (DO L 327 de 5.12.2008, pp. 9-14, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2008/104/oj).

Or. en

Enmienda 7

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 robustas 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 a facilitar la creación de confianza mutua y de beneficios para los terceros países, la Unión y sus Estados miembros.*** 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]. ***Para tener éxito y ser sostenibles, las asociaciones en materia de*** talentos ***siempre deben apoyar el desarrollo de capacidades en terceros países y fomentar la migración circular, con el fin de evitar la fuga de cerebros de los países de origen.*** La Reserva de Talentos de la UE ***también debe basarse en los objetivos y disposiciones relativos al compromiso constructivo de la Unión en materia de movilidad y todos los aspectos de la migración establecidos en el Reglamento sobre el IVCDCI[7 bis].***
[6] COM(2020) 609 final.	[6] COM(2020) 609 final.
[7] COM(2022) 657 final.	[7] COM(2022) 657 final.
	[7 bis] Reglamento (UE) 2021/947 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de junio de 2021, por el que se establece el Instrumento de Vecindad, Cooperación al Desarrollo y Cooperación Internacional - Europa Global (DO L 209 de 14.6.2021, pp. 1-78, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2021/947/oj).

Enmienda 8

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 ***todos*** 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. ***Es importante reconocer y promover las sinergias entre las autoridades de empleo e inmigración, para mejorar el funcionamiento de la Reserva de Talentos de la UE y evitar sobrecargar a las administraciones nacionales. También cabe señalar que los interlocutores sociales poseen importantes conocimientos y puntos de vista sobre la evolución del mercado laboral europeo. Por lo tanto, representantes de las organizaciones de interlocutores sociales intersectoriales a escala de la Unión, de los empleadores y los sindicatos, respectivamente, deben tener derecho a nombrar a tres representantes cada uno para que participen en los trabajos del Grupo Director. Además, también se podrá invitar a expertos de agencias de la Unión, organizaciones internacionales y otras partes interesadas que trabajen con nacionales de terceros países para que asistan a las reuniones del Grupo Director y realicen aportaciones. Estas partes interesadas podrán incluir, de manera no exclusiva, a la Autoridad Laboral Europea (ALE), el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop), la Fundación Europea de Formación (ETF), la Organización Internacional del***

Trabajo (OIT), la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), así como las autoridades locales y regionales de los Estados miembros.

Or. en

Enmienda 9

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 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. ***Las sinergias y una mejor interoperabilidad facilitarán el uso de la plataforma a los empleadores, especialmente a las pymes. La plataforma también debe ser fácilmente accesible para las personas con discapacidad, conforme a la Directiva (UE) 2016/2102[7 ter] y la Directiva (UE) 2019/882[7 quater].***

[7 ter] Directiva (UE) 2016/2102 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de octubre de 2016, sobre la accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles de los organismos del sector público (DO L 327 de 2.12.2016, pp. 1-15, ELI:

http://data.europa.eu/eli/dir/2016/2102/oj)
.

[7 quater] Directiva (UE) 2019/882 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de abril de 2019, sobre los requisitos de accesibilidad de los productos y servicios (DO L 151 de 7.6.2019, pp. 70-115, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2019/882/oj).

Or. en

Enmienda 10

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	(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. ***Conforme a la Recomendación C(2023)7700 de la Comisión, en el proceso de puesta en correspondencia debe aplicarse un enfoque en el que primen las capacidades, que tenga en cuenta todos los tipos de cualificaciones y***

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).

capacidades, como la educación y la formación profesionales, los títulos, la certificación de las capacidades y competencias adquiridas en contextos no formales e informales o los certificados específicos («microcredenciales»)[8 bis]. 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 bis] Recomendación de la Comisión, relativa al reconocimiento de las cualificaciones de los nacionales de terceros países (C(2023)7700 final).

Or. en

Enmienda 11

Propuesta de Reglamento
Considerando 13 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(13 bis) Para garantizar el tratamiento adecuado de los datos personales en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE, y conforme al artículo 42 del Reglamento (UE) 2018/1725[8 ter], se consultó al Supervisor Europeo de Protección de Datos, que emitió un dictamen el 9 de enero de 2024.
	[8 ter] Reglamento (UE) 2018/1725 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2018, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales por las instituciones, órganos y organismos de la Unión, y a la libre circulación de esos datos, y por el que se derogan el Reglamento (CE) n.º 45/2001 y la Decisión n.º 1247/2002/CE (DO L 295 de 21.11.2018, pp. 39-98, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2018/1725/oj).

Or. en

Enmienda 12

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	(14) ***El registro de un perfil, así como la búsqueda y publicación de ofertas de empleo, respectivamente, deben ser gratuitos, tanto para demandantes de empleo como para empleadores.*** Los demandantes de empleo de terceros países registrados deben tener derecho a elegir entre una serie de opciones técnicas para

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.

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 ***un año*** deben eliminarse automáticamente ***con el fin de mejorar las salvaguardas para la protección de los datos personales y evitar que el sistema informático sea demasiado rígido***. 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. ***La información sobre cómo aplicar estas opciones debe estar disponible de manera clara, completa y fácil de usar, y en formatos accesibles para las personas con discapacidad, que respeten los requisitos de accesibilidad pertinentes establecidos en la Directiva (UE) 2016/2102 sobre la accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles de los organismos del sector público, así como los requisitos de accesibilidad de los servicios establecidos en el anexo I de la Directiva (UE) 2019/882.***

Or. en

Enmienda 13

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	(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.

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***, por el momento,*** a entrar y permanecer en la Unión. A tal efecto, debe obligarse a los demandantes de empleo de terceros países a declarar, ***al*** 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. ***Tan pronto como se haya puesto en correspondencia a un demandante de empleo con un empleador, el punto de contacto nacional correspondiente, previa solicitud y para verificar la exactitud de la mencionada declaración del demandante de empleo, podrá obtener información del Sistema de Información de Schengen. Si a un demandante de empleo se le deniega la entrada o la estancia en un Estado miembro en virtud de una decisión judicial o administrativa, o se le prohíbe la entrada conforme a la Directiva 2008/115/CE, el punto de contacto nacional deberá comunicarlo a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE, que a su vez deberá eliminar el perfil de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE. No obstante, conforme al principio de proporcionalidad, el demandante de empleo debe poder presentar una nueva solicitud tras el vencimiento de la decisión judicial o administrativa o de la prohibición de entrada. Sin perjuicio de esta posibilidad, las personas condenadas por delitos que constituyan o entrañen una amenaza para la seguridad nacional de un Estado miembro nunca deberían poder registrarse como demandantes de***

empleo en la Reserva de Talentos de la UE. Con estos delitos se entiende esencialmente aquellos que buscan intimidar gravemente a una población, obligar indebidamente a un gobierno a realizar o a abstenerse de realizar cualquier acto o desestabilizar o destruir gravemente las estructuras políticas, constitucionales, económicas o sociales fundamentales de un Estado miembro, como los delitos de (alta) traición o terrorismo en el sentido de la Directiva (UE) 2017/541[11 bis].

[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).

[11 bis] Directiva (UE) 2017/541 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de marzo de 2017, relativa a la lucha contra el terrorismo y por la que se sustituye la Decisión marco 2002/475/JAI del Consejo y se modifica la Decisión 2005/671/JAI del Consejo (DO L 88 de 31.3.2017, pp. 6-21; ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2017/541/oj).

Or. en

Enmienda 14

Propuesta de Reglamento
Considerando 16 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(16 bis) Conforme al principio de proporcionalidad y con el fin de fomentar una contratación equitativa, la participación del empleador en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE también debe

supeditarse a determinadas condiciones. Al registrarse, se debe exigir a los empleadores que faciliten sus datos de contacto, incluido el número de identificación fiscal de la empresa, y un certificado de antecedentes penales o una verificación de la información policial de las personas físicas que dirigen la empresa. El punto de contacto nacional también debe exigir a los empleadores que participen en una sesión informativa sobre la contratación equitativa y las normas internacionales del trabajo. Una vez finalizada esta sesión, se debe ofrecer al empleador la posibilidad de participar en sesiones informativas y talleres adicionales sobre contratación equitativa organizados por el punto de contacto nacional. El empleador debe poder publicar en su perfil la realización de talleres adicionales a este respecto, como medio de demostrar a los posibles empleados su compromiso con la contratación equitativa y con unas condiciones de trabajo dignas. La realización de talleres adicionales sobre contratación equitativa también debe ayudar al empleador a obtener más visibilidad en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, mediante el sistema de puesta en correspondencia automatizada. Antes de admitir su perfil en el sistema, los puntos de contacto nacionales deben llevar a cabo un proceso de evaluación del empleador basándose en toda la información disponible.

Or. en

Enmienda 15

Propuesta de Reglamento
Considerando 16 ter (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(16 ter) Si un empleador infringe el Derecho y las prácticas pertinentes a que se refiere el artículo 13, apartado 3, y las autoridades nacionales pertinentes responsables del Derecho y las prácticas pertinentes con arreglo al artículo 13, apartado 6, del presente Reglamento notifican dicha infracción a los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE, se debe suspender el acceso del empleador a la Reserva de Talentos de la UE y eliminar sus ofertas de empleo. La suspensión debe revocarse sin demora una vez que las autoridades nacionales pertinentes hayan notificado a los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE que se ha subsanado la infracción del Derecho y las prácticas pertinentes a que se refiere el artículo 13, apartado 3, o que el empleador en cuestión ha demostrado dicha subsanación. En caso de incumplimiento de la Directiva 2009/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo o de la Directiva (UE).../... [Propuesta de Directiva relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos, (2022/0426(COD))], se debe suspender indefinidamente al empleador de la Reserva de Talentos de la UE.

Or. en

Enmienda 16

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	(17) Los demandantes de empleo de terceros países que deseen registrarse en la Reserva de Talentos de la UE deben ***poder*** 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.

[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).

permite crear un perfil gratuito que recoja sus capacidades, cualificaciones y otras experiencias pertinentes en un lugar seguro en línea. ***La Reserva de Talentos de la UE debe mejorar el acceso a la información sobre los criterios de admisibilidad y selección, que a su vez deberían ser transparentes, no discriminatorios y estar definidos de modo amplio, para poder admitir a demandantes de empleo con todos los niveles de cualificación. El sistema de puesta en correspondencia automatizada de la Reserva de Talentos debe incorporar salvaguardias contra la discriminación o los sesgos. La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE debe cooperar con las partes interesadas, como las organizaciones empresariales y las organizaciones que trabajan con nacionales de terceros países, para crear conciencia y mejorar la comprensión de Europass y sus funciones.***

[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 17

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	(18) ***A los efectos de promover la libre circulación de los trabajadores y acelerar los procedimientos de reconocimiento, debe reducirse el número de profesiones reguladas que quedan solo en unos pocos Estados miembros. También es importante aplicar en la contratación un***

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***.

enfoque en el que primen las capacidades, teniendo en cuenta el conjunto completo de capacidades, competencias y cualificaciones de la persona, conforme a la Recomendación C(2023)7700 de la Comisión. Esto reviste una especial importancia en lo que respecta a la contratación internacional, ya que los datos muestran que los nacionales de terceros países tienen más probabilidades que los ciudadanos de la Unión de estar sobrecualificados para su puesto de trabajo. No obstante, 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 ***adquiridas del aprendizaje formal, no formal e informal, y de las cualificaciones como la formación profesional, los títulos o los certificados específicos («microcredenciales»)*** de los demandantes de empleo de terceros países registrados, de conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales***. Debe ser conforme*** con los acuerdos internacionales pertinentes, en particular los acuerdos de reconocimiento mutuo de las cualificaciones profesionales. ***Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE deben*** proporcionar acceso a asistencia personalizada e información en línea sobre los procedimientos nacionales de reconocimiento y validación existentes ***y facilitarlas en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE de manera clara, completa y fácil de usar, y en formatos accesibles para las personas con discapacidad, que respeten los requisitos de accesibilidad pertinentes establecidos en la Directiva (UE) 2016/2102 sobre la accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles de los organismos del sector público, así como los requisitos de accesibilidad pertinentes de los servicios establecidos en el anexo I de la Directiva (UE) 2019/882.***

Or. en

Enmienda 18

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. ***Las asociaciones en materia de talentos siempre deben respetar las normas de contratación equitativa y promover la migración circular, con el fin de evitar la fuga de cerebros.***

Or. en

Enmienda 19

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	(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 ***seis meses***, 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».

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».

Or. en

Enmienda 20

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	(23) La OIT ***ha establecido*** una serie de normas relativas a la adecuada protección de los demandantes de empleo de terceros países contra la contratación no equitativa***,***

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.

incluido el principio de que no se cobrará a los trabajadores, directa o indirectamente, total o parcialmente, ninguna comisión ni gasto conexo relacionado con su contratación. Los empleadores ***que deseen registrarse en la Reserva de Talentos de la UE*** deben ***declarar que cumplen y respetan los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT, en particular la prohibición de que se cobre a demandantes de empleo o trabajadores comisiones o gastos conexos relacionados con su contratación. Además, 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, 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, ***en un plazo razonable antes de que comience*** su ***contrato de*** empleo, ***de manera accesible para el demandante de empleo*** 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 ***(incluidas cualesquiera dietas adicionales), las retenciones legales***, el tiempo de trabajo, la cantidad de vacaciones retribuidas y, cuando corresponda, otras condiciones de trabajo pertinentes. ***También debe facilitarse en la oferta de empleo la información pertinente, incluido el principio de que no se cobrará al demandante de empleo ninguna comisión ni gasto conexo relacionado con su contratación, a fin de aumentar la transparencia y la previsibilidad para el demandante de empleo***. ***El*** empleador ***no*** debe 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 ***tienen que*** 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. ***Los puntos de contacto nacionales, en coordinación con los interlocutores sociales, deben garantizar un seguimiento proactivo del cumplimiento por parte de los empleadores, con arreglo al Derecho o las prácticas nacionales.***

---

[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).

[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/dir/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/dir/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/dir/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/dir/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/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/dir/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/dir/1996/71/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/dir/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/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/dir/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/dir/1996/71/oj).

Or. en

Enmienda 21

Propuesta de Reglamento
Considerando 23 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(23 bis) Los trabajadores migrantes con discapacidades suelen ser propensos a situaciones precarias en el mercado laboral[18 bis]. Es importante concienciar

sobre la situación de los trabajadores migrantes con discapacidad y garantizar la protección de sus derechos legales, tal como establece la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), a saber, el derecho al trabajo y a la no discriminación. Los empleadores deben aspirar a la diversidad al contratar a nacionales de terceros países, incluidas personas con discapacidad. También es crucial garantizar la accesibilidad de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, por lo que los servicios ofrecidos deben cumplir las normas de accesibilidad, en particular las establecidas en la Directiva (UE) 2016/2102 sobre la accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles de los organismos del sector público, así como los requisitos de accesibilidad pertinentes de los servicios establecidos en el anexo I de la Directiva (UE) 2019/882.

---

18 bis

https://www.un.org/development/desa/disabilities/refugees_migrants_with_disabilities.html

Or. en

Enmienda 22

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,	(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.

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. ***El demandante de empleo debe tener la posibilidad de indicar en qué región o Estado miembro está interesado en trabajar.***

Or. en

Enmienda 23

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) ***Con el fin de promover una contratación equitativa y reforzar la transparencia con respecto a los nacionales de terceros países que puedan demandar empleo en la UE, así como a los empleadores europeos que deseen contratar en el extranjero, la Secretaría de la Reserva de Talentos, con el apoyo de los puntos de contacto nacionales, debe*** poner a disposición información sobre la Reserva de Talentos de la UE y su funcionamiento ***en la plataforma informática, también para las personas con discapacidad***. También se debe informar sobre las condiciones y los procedimientos para la participación en la Reserva de Talentos de la UE. ***Debe además facilitar información sobre los procedimientos de contratación de cada Estado miembro, o un enlace a estos, incluidos el reconocimiento de las cualificaciones y la validación de las capacidades, los procedimientos de inmigración, los derechos de los nacionales de terceros países, las condiciones de vida y de trabajo, así como los mecanismos de recurso disponibles en casos de explotación laboral. El***

mecanismo de reclamación debe estar fácilmente disponible, ser asequible y tener en cuenta la perspectiva de género, por ejemplo, proporcionando asesoras y personal femenino en los procedimientos de reparación y acceso a la justicia. También debe garantizar que se proteja a los demandantes de empleo frente a las represalias, por ejemplo, permitiendo la presentación de denuncias anónimas. La información facilitada debe dejar claro cómo puede proceder el demandante de empleo en caso de abuso o explotación por parte del empleador. Los puntos de contacto nacionales son los encargados de mantener esta información actualizada. La información debe proporcionarse en cooperación con los interlocutores sociales, las organizaciones que trabajan con nacionales de terceros países y las autoridades locales y regionales, y se debe poder acceder fácilmente a los datos de contacto pertinentes a este respecto a través de la Reserva de Talentos de la UE.

Or. en

Enmienda 24

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***	(27) ***Tras la puesta en correspondencia de un demandante de empleo con un empleador, el punto de contacto nacional correspondiente*** debe garantizar que ***el demandante de empleo reciba*** información ***adicional en un formato accesible, también para las personas con discapacidad. Esta información debe incluir un apoyo complementario a los*** procedimientos ***para obtener el visado y el permiso de residencia con fines de trabajo en el Estado miembro en cuestión, orientaciones específicas sobre los procedimientos de reagrupación familiar***

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.	***y los derechos y obligaciones de los nacionales de terceros países, incluido el acceso a las prestaciones sociales, la asistencia sanitaria, la educación, la vivienda,*** el reconocimiento de las cualificaciones y ***el mecanismo de reclamación disponible. También debe incluir información para facilitar la integración de los nacionales de terceros países en el Estado miembro de acogida, como cursos de idiomas, educación y formación profesionales, así como otras medidas de integración y, cuando estén disponibles, los datos de contacto de las organizaciones que ofrecen asistencia posterior a la contratación a*** los nacionales de terceros países***, como los programas puente***.

Or. en

Enmienda 25

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 ***todos*** los Estados miembros***, de manera clara, completa y fácil de usar, y en formatos accesibles para las personas con discapacidad, que respeten los requisitos de accesibilidad pertinentes establecidos en la Directiva (UE) 2016/2102 sobre la accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles de los organismos del sector público, así como los requisitos de accesibilidad pertinentes de los servicios establecidos en el anexo I de la Directiva (UE) 2019/882.***

Or. en

Enmienda 26

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***. Esto incluye, por ejemplo, facilitar información en las lenguas oficiales de los terceros países*** participantes ***en las asociaciones en materia de talentos***.

Or. en

Enmienda 27

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	***suprimido***

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.

Or. en

Enmienda 28

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 ***y facilitar un vínculo funcional con la lista nacional de ocupaciones con escasez de mano de obra recogida en el anexo***, los Estados miembros ***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 ***para las ocupaciones con escasez de mano de obra definidas a nivel nacional, así como para los demandantes de empleo registrados de***

entre los Estados miembros.

terceros países que hayan obtenido un «pase de asociación en materia de talentos de la UE» en una asociación en la que haya participado el Estado miembro. Los Estados miembros también pueden decidir implantar procedimientos de inmigración acelerados para la contratación en ocupaciones que no figuren en la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra. 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. ***También es vital que el Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE, con el apoyo de la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE, efectúe previsiones del mercado laboral y estudios de capacidades, por ejemplo, a través de la Plataforma de Migración Laboral.***

Or. en

Enmienda 29

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	(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 las reuniones de los grupos de expertos de la Comisión que se ocupen de la preparación de actos delegados.	interinstitucional sobre la mejora de la legislación, de 13 de abril de 2016[19]. ***La Comisión debe entablar consultas con los interlocutores sociales, especialmente a nivel sectorial, así como con representantes de intereses de las organizaciones que trabajan para los nacionales de terceros países y de las que trabajan para las personas con discapacidad.*** 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 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).	[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 30

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,	(37) Los Estados miembros ***tienen que*** 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

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.	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***, así como la igualdad de género***.
	Or. en

Enmienda 31

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 ***con todos los niveles de cualificación*** de terceros países que residan fuera de la Unión ***y promover una contratación equitativa, tal como se establece en los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT[20 bis].***
	[20 bis] Organización Internacional del Trabajo: «Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos». Véase en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_568731.pdf
	Or. en

Enmienda 32

Propuesta de Reglamento
Artículo 1 – apartado 2 – letra b

Texto de la Comisión	*Enmienda*
b) el funcionamiento de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE y los servicios de apoyo conexos;	b) el funcionamiento de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE y los servicios de apoyo conexos***, como los requisitos de accesibilidad y el suministro de información***;

Or. en

Enmienda 33

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 ***con todos los niveles de cualificación*** de terceros países que residan fuera de la Unión y a los empleadores establecidos en los Estados miembros.

Or. en

Enmienda 34

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 35

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 36

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, 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 37

Propuesta de Reglamento
Artículo 4 – apartado 1 – punto 2 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	2 bis) los nacionales de terceros países que hayan sido seleccionados para una oferta de empleo en la Reserva de Talentos de la UE también se beneficiarán de los derechos recogidos en los artículos 17, 18 y 19 del presente Reglamento.

Or. en

Enmienda 38

Propuesta de Reglamento
Artículo 4 – apartado 1 – punto 5

Texto de la Comisión	*Enmienda*
5) «canal único coordinado»: servicio informático destinado a la transmisión de ofertas de empleo de los Estados miembros ***participantes*** a la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE conforme a un sistema uniforme, utilizando la infraestructura técnica necesaria.	5) «canal único coordinado»: servicio informático destinado a la transmisión de ofertas de empleo de los Estados miembros a la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE conforme a un sistema uniforme, utilizando la infraestructura técnica necesaria.

Or. en

Enmienda 39

Propuesta de Reglamento
Artículo 5 – apartado 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
1. Se crea la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE con el objetivo de facilitar la contratación de demandantes de empleo de terceros países.	1. Se crea la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE con el objetivo de facilitar la contratación de demandantes de empleo de terceros países. ***La información de la plataforma estará***

disponible en todas las lenguas de la Unión y cumplirá los requisitos de accesibilidad conforme a la Directiva (UE) 2016/2102 y al anexo I de la Directiva (UE) 2019/882.

Or. en

Enmienda 40

Propuesta de Reglamento
Artículo 5 – apartado 2 – letra a

Texto de la Comisión	*Enmienda*
a) el canal único coordinado que permita a los Estados miembros ***participantes*** transferir ofertas de empleo a la base de datos de la Reserva de Talentos de la UE;	a) el canal único coordinado que permita a los Estados miembros transferir ofertas de empleo***, incluidos períodos de prácticas y de aprendizaje,*** a la base de datos de la Reserva de Talentos de la UE;

Or. en

Enmienda 41

Propuesta de Reglamento
Artículo 5 – apartado 2 – letra b

Texto de la Comisión	*Enmienda*
b) la infraestructura técnica que permita a la base de datos de la Reserva de Talentos de la UE recibir las ofertas de empleo de los Estados miembros ***participantes***;	b) la infraestructura técnica que permita a la base de datos de la Reserva de Talentos de la UE recibir las ofertas de empleo de los Estados miembros;

Or. en

Enmienda 42

Propuesta de Reglamento
Artículo 5 – apartado 2 – letra f

Texto de la Comisión	*Enmienda*
f) el canal de comunicación seguro que permita a los demandantes de empleo registrados y a los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE comunicarse dentro de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.	f) el canal de comunicación seguro que permita a los demandantes de empleo registrados y a los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE comunicarse dentro de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE***, incluida la posibilidad de realizar pruebas de capacidades y entrevistas directamente en la plataforma;***

Or. en

Enmienda 43

Propuesta de Reglamento
Artículo 5 – apartado 2 – letra f bis (nueva)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	f bis) el acceso a la información pública sobre el funcionamiento de la Reserva de Talentos de la UE y a la información sobre los procedimientos de los Estados miembros en relación con la contratación, el reconocimiento de las capacidades y los procedimientos de evaluación, los procedimientos de inmigración, los derechos de los nacionales de terceros países, los mecanismos de recurso y la información sobre las condiciones de vida y de trabajo en los Estados miembros;

Or. en

Enmienda 44

Propuesta de Reglamento
Artículo 5 – apartado 4

Texto de la Comisión	*Enmienda*
4. Los Estados miembros ***participantes*** y la Secretaría de la Reserva	4. Los Estados miembros y la Secretaría de la Reserva de Talentos de la

de Talentos de la UE a que se refiere el artículo 8 garantizarán la interoperabilidad técnica entre los sistemas nacionales y la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE. La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE garantizará, cuando proceda, la interoperabilidad de la interfaz con otros instrumentos y servicios pertinentes ofrecidos a escala de la Unión.

UE a que se refiere el artículo 8 garantizarán la interoperabilidad técnica entre los sistemas nacionales y la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE. La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE garantizará, cuando proceda, la interoperabilidad de la interfaz con otros instrumentos y servicios pertinentes ofrecidos a escala de la Unión.

Or. en

Enmienda 45

Propuesta de Reglamento
Artículo 6 – apartado 3

Texto de la Comisión	*Enmienda*
3. Los perfiles de los demandantes de empleo de terceros países registrados incluirán su nombre, apellidos, datos de contacto, fecha de nacimiento y nacionalidad, así como información sobre sus cualificaciones académicas y profesionales, experiencia laboral, otras competencias y conocimientos lingüísticos. Las ofertas de empleo de los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE incluirán ***su nombre, apellidos y datos de contacto***.	3. Los perfiles de los demandantes de empleo de terceros países registrados incluirán su nombre, apellidos, datos de contacto, fecha de nacimiento y nacionalidad, así como información sobre sus cualificaciones académicas y profesionales, experiencia laboral, otras competencias y conocimientos lingüísticos. ***Los perfiles de los empleadores registrados en la plataforma incluirán el nombre, los apellidos, los datos de contacto, el número de identificación fiscal de la empresa, el sector de actividad y una breve descripción de las operaciones del empleador.*** Las ofertas de empleo de los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE incluirán ***información sobre el lugar y el tipo de trabajo, las horas de trabajo y la duración del empleo, así como otras condiciones laborales pertinentes, incluidas las prácticas de remuneración aplicables***.

Or. en

Enmienda 46

Propuesta de Reglamento
Artículo 6 – apartado 6

Texto de la Comisión	*Enmienda*
6. Los perfiles de los demandantes de empleo de terceros países 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. Una vez eliminados los perfiles, se podrá seguir almacenando un conjunto limitado de datos anonimizados con fines estadísticos y de investigación, así como de extracción de datos que permitan mejorar el funcionamiento de la Reserva de Talentos de la UE.	6. Los perfiles de los demandantes de empleo de terceros países registrados a los que no se haya accedido durante un período de ***un año*** a partir de su registro se eliminarán o anonimizarán, y los datos personales no se almacenarán. Una vez eliminados los perfiles, se podrá seguir almacenando un conjunto limitado de datos anonimizados con fines estadísticos y de investigación, así como de extracción de datos que permitan mejorar el funcionamiento de la Reserva de Talentos de la UE.

Or. en

Enmienda 47

Propuesta de Reglamento
Artículo 6 – apartado 8

Texto de la Comisión	*Enmienda*
8. Únicamente los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE y los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE tendrán acceso a los datos de los demandantes de empleo de terceros países registrados. Los demandantes de empleo de terceros países registrados y los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE tendrán acceso a los datos de los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE.	8. Únicamente los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE y los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE tendrán acceso a los datos de los demandantes de empleo de terceros países registrados. Los demandantes de empleo de terceros países registrados y los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE tendrán acceso a los datos de los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE. ***El tratamiento de datos a los efectos de la búsqueda y puesta en correspondencia no debe requerir el tratamiento de los datos personales a que se refieren el artículo 9 del Reglamento (UE) 2016/679 y el artículo 10 del Reglamento (UE) 2018/1725.***

Or. en

Enmienda 48

Propuesta de Reglamento
Artículo 8 – apartado 2 – letra a

Texto de la Comisión	*Enmienda*
a) garantizar la gestión general de la Reserva de Talentos de la UE, en particular la planificación y coordinación de las actividades de la Reserva de Talentos de la UE;	a) garantizar la gestión general de la Reserva de Talentos de la UE, en particular la planificación y coordinación de las actividades de la Reserva de Talentos de la UE***, como campañas de sensibilización y la participación de las partes interesadas en el procedimiento de comité a que se refiere el artículo 22 del presente Reglamento***;

Or. en

Enmienda 49

Propuesta de Reglamento
Artículo 8 – apartado 2 – letra c

Texto de la Comisión	*Enmienda*
c) publicar la información pertinente sobre la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE de conformidad con ***el artículo 3, apartado 3,*** el artículo 10, apartado 2, letra f), el artículo 12, apartados 5, 6 y 7, el artículo 14, apartado 2, ***y*** el artículo 15, apartado 2;	c) publicar la información pertinente sobre la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE de conformidad con el artículo 10, apartado 2, letra f), el artículo 12, apartados 5, 6 y 7, el artículo 14, apartado 2, el artículo 15, apartado 2***, y el artículo 17, apartado 1, así como ofrecer la sesión informativa en línea a que se refiere el artículo 11, apartado 9, para los demandantes de empleo registrados en la plataforma***;

Or. en

Enmienda 50

Propuesta de Reglamento
Artículo 8 – apartado 2 – letra d

Texto de la Comisión	*Enmienda*
d) preparar las reuniones del Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE;	d) preparar las reuniones del Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE ***y organizar intercambios con las autoridades pertinentes de terceros países mediante la cooperación con las delegaciones y los servicios diplomáticos de la Unión en terceros países***;

Or. en

Enmienda 51

Propuesta de Reglamento
Artículo 8 – apartado 2 – letra f

Texto de la Comisión	*Enmienda*
f) convocar periódicamente reuniones de la red de puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE a que se refiere el artículo 10, a fin de intercambiar información y mejores prácticas sobre la ejecución técnica a nivel nacional del presente Reglamento.	f) convocar periódicamente reuniones de la red de puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE a que se refiere el artículo 10, a fin de intercambiar información y mejores prácticas sobre la ejecución técnica a nivel nacional del presente Reglamento***, así como sincronizar estas reuniones con el trabajo paralelo en curso sobre los procedimientos de reconocimiento que figuran en la Recomendación C(2023)7700 de la Comisión relativa al reconocimiento de las cualificaciones de los nacionales de terceros países***;

Or. en

Enmienda 52

Propuesta de Reglamento
Artículo 8 – apartado 2 – letra f bis (nueva)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	f bis) coordinar la información recibida de los puntos de contacto nacionales sobre el respeto por parte de los empleadores de los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT.

Or. en

Enmienda 53

Propuesta de Reglamento
Artículo 9 – apartado 1 – letra d bis (nueva)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	d bis) intercambiar puntos de vista con las partes interesadas, tal como contempla el artículo 9, apartado 4 bis, del presente Reglamento;

Or. en

Enmienda 54

Propuesta de Reglamento
Artículo 9 – apartado 1 – letra d ter (nueva)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	d ter) cooperar con las autoridades y las partes interesadas de terceros países para apoyar la implantación de asociaciones en materia de talentos y desarrollar medidas para prevenir la fuga de cerebros, así como realizar previsiones del mercado laboral que también podrían servir de base para futuras asociaciones en materia de talentos.

Or. en

Enmienda 55

Propuesta de Reglamento
Artículo 9 – apartado 2

Texto de la Comisión	*Enmienda*
2. ***Únicamente los Estados miembros participantes serán miembros del Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE. Los Estados miembros que no participen en la Reserva de Talentos de la UE podrán participar en las reuniones del*** Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE ***en calidad de observadores***.	2. El Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE ***estará compuesto por representantes de las autoridades en materia de empleo e inmigración de todos los Estados miembros***.

Or. en

Enmienda 56

Propuesta de Reglamento
Artículo 9 – apartado 4

Texto de la Comisión	*Enmienda*
4. Los representantes de las organizaciones de interlocutores sociales intersectoriales a escala de la Unión tendrán derecho a ***participar como observadores en las reuniones del Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE. El*** Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE ***garantizará la participación de dos representantes de los sindicatos y dos representantes de las organizaciones patronales***. Dichos representantes firmarán una declaración escrita que acredite que no se encuentran en una situación de conflicto de intereses.	4. Los representantes de las organizaciones de interlocutores sociales intersectoriales a escala de la Unión***, de los empleadores y los sindicatos, respectivamente,*** tendrán derecho a ***nombrar a tres representantes cada uno para que participen en los trabajos del*** Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE. Dichos representantes firmarán una declaración escrita que acredite que no se encuentran en una situación de conflicto de intereses.

Or. en

Enmienda 57

Propuesta de Reglamento
Artículo 9 – apartado 4 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	4 bis. Además, también se podrá invitar a agencias de la Unión y a organizaciones internacionales para que asistan a las reuniones del Grupo Director y presenten sus puntos de vista. Estas partes interesadas podrán incluir, de manera no exclusiva, a la Autoridad Laboral Europea (ALE), el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop), la Fundación Europea de Formación (ETF), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), así como las autoridades locales y regionales de los Estados miembros.

Or. en

Enmienda 58

Propuesta de Reglamento
Artículo 10 – apartado 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
1. Cada Estado miembro ***participante*** designará un punto de contacto nacional de la Reserva de Talentos de la UE. Los Estados miembros ***participantes*** se asegurarán de que se designe a las autoridades pertinentes en materia de empleo e inmigración como puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE.	1. Cada Estado miembro designará un punto de contacto nacional de la Reserva de Talentos de la UE. Los Estados miembros se asegurarán de que se designe a las autoridades pertinentes en materia de empleo e inmigración como puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE***, a fin de aumentar las sinergias entre estas autoridades y evitar sobrecargar a las administraciones nacionales***.

Or. en

Enmienda 59

Propuesta de Reglamento
Artículo 10 – apartado 2 – letra b bis (nueva)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	b bis) consultar a las organizaciones de interlocutores sociales, así como a las autoridades locales y regionales, sobre las tendencias y la evolución del mercado laboral;

Or. en

Enmienda 60

Propuesta de Reglamento
Artículo 10 – apartado 2 – letra f

Texto de la Comisión	*Enmienda*
f) facilitar a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE información sobre los procedimientos de inmigración y reconocimiento a nivel nacional, en particular en lo que respecta a la aplicación del principio de preferencia por los ciudadanos de la Unión, y los datos pertinentes para las actividades de seguimiento de la Reserva de Talentos de la UE, tal como se establece en el artículo 20;	f) facilitar a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE información sobre los procedimientos de ***contratación,*** inmigración y reconocimiento a nivel nacional, ***de conformidad con el artículo 17, apartado 1,*** en particular en lo que respecta a la aplicación del principio de preferencia por los ciudadanos de la Unión, y los datos pertinentes para las actividades de seguimiento de la Reserva de Talentos de la UE, tal como se establece en el artículo 20;

Or. en

Enmienda 61

Propuesta de Reglamento
Artículo 10 – apartado 2 – letra f bis (nueva)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	f bis) efectuar un seguimiento del cumplimiento y el respeto por parte de los

empleadores de los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT, e informar a la Secretaría sobre las novedades nacionales a este respecto;

Or. en

Enmienda 62

Propuesta de Reglamento
Artículo 10 – apartado 2 – letra g

Texto de la Comisión	*Enmienda*
g) proporcionar información y servicios de apoyo a los demandantes de empleo de terceros países registrados y a los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE, de conformidad con el artículo 17.	g) proporcionar información y servicios de apoyo a los demandantes de empleo de terceros países registrados y a los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE, de conformidad con el artículo 17***, apartado 2, del presente Reglamento, y en cooperación con los interlocutores sociales, las autoridades locales y regionales y, cuando proceda, las organizaciones que ofrecen asistencia posterior a la contratación a los nacionales de terceros países***.

Or. en

Enmienda 63

Propuesta de Reglamento
Artículo 10 – apartado 2 – párrafo 1 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	La suspensión a que se refiere el apartado 2, letra e), se revocará sin demora una vez que las autoridades nacionales pertinentes hayan notificado a los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE que se ha subsanado la infracción del Derecho y las prácticas pertinentes a que se refiere el artículo 13,

apartado 3, o que el empleador en cuestión ha demostrado dicha subsanación. En caso de incumplimiento de la Directiva 2009/52/CE y de la Directiva (UE).../... [Propuesta de Directiva relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos, (2022/0426(COD))], se suspenderá indefinidamente al empleador de la Reserva de Talentos de la UE.

Or. en

Enmienda 64

Propuesta de Reglamento
Artículo 10 – apartado 3

Texto de la Comisión	*Enmienda*
3. La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE convocará periódicamente a los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE de cada Estado miembro ***participante*** a reuniones en el marco de la red de puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE, con el fin de intercambiar información y mejores prácticas sobre la aplicación del presente Reglamento.	3. La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE convocará periódicamente a los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE de cada Estado miembro a reuniones en el marco de la red de puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE, con el fin de intercambiar información y mejores prácticas sobre la aplicación del presente Reglamento.

Or. en

Enmienda 65

Propuesta de Reglamento
Artículo 11 – apartado 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
1. Los demandantes de empleo de terceros países ***podrán*** crear sus perfiles a través de la herramienta de creación de perfiles de Europass para registrarse en la plataforma informática de la Reserva de	1. Los demandantes de empleo de terceros países ***tendrán la posibilidad de*** crear sus perfiles a través de la herramienta de creación de perfiles de Europass para registrarse en la plataforma informática de

Talentos de la UE.	la Reserva de Talentos de la UE.

Or. en

Enmienda 66

Propuesta de Reglamento
Artículo 11 – apartado 2 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	2 bis. Tan pronto como se haya puesto en correspondencia a un demandante de empleo con un empleador conforme a lo dispuesto en el artículo 16 del presente Reglamento, el punto de contacto nacional, previa solicitud y para verificar la exactitud de la mencionada declaración del demandante de empleo, podrá obtener información del Sistema de Información de Schengen.

Or. en

Enmienda 67

Propuesta de Reglamento
Artículo 11 – apartado 2 ter (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	2 ter. Cuando al demandante de empleo se le aplique una decisión en virtud del apartado 2 del presente artículo, el punto de contacto nacional lo comunicará a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE, que a su vez eliminará el perfil de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.

Or. en

Enmienda 68

Propuesta de Reglamento
Artículo 11 – apartado 2 quater (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	2 quater. No obstante lo dispuesto en el apartado 2 ter, un demandante de empleo podrá, una vez venza la decisión judicial o administrativa por la que se deniegue su entrada o estancia en un Estado miembro o la prohibición de entrada conforme a la Directiva antes mencionada, presentar una nueva solicitud para registrar un perfil.

Or. en

Enmienda 69

Propuesta de Reglamento
Artículo 11 – apartado 2 quinquies (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	2 quinquies. No obstante lo dispuesto en los apartados 1 a 2 quater, las personas condenadas por los delitos establecidos en la Directiva (UE) 2017/541 o por cualquier otro delito que constituya o entrañe una amenaza para la seguridad nacional de un Estado miembro no podrán, en ningún caso, registrarse como demandantes de empleo en la Reserva de Talentos de la UE.

Or. en

Enmienda 70

Propuesta de Reglamento
Artículo 11 – apartado 4

Texto de la Comisión	*Enmienda*
4. Los demandantes de empleo de terceros países registrados en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE podrán buscar ofertas de empleo.	4. Los demandantes de empleo de terceros países registrados en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE podrán buscar ofertas de empleo. ***La herramienta de puesta en correspondencia automatizada de la plataforma garantizará mayor visibilidad para aquellos demandantes de empleo que hayan sido seleccionados previamente para una oferta de empleo en la Reserva Talentos de la UE.***

Or. en

Enmienda 71

Propuesta de Reglamento
Artículo 11 – apartado 4 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	4 bis. Tras registrarse en la plataforma de la Reserva de Talentos de la UE, se ofrecerá a los demandantes de empleo la posibilidad de participar en una sesión informativa sobre sus derechos laborales en el contexto de la plataforma, así como en el contexto de la contratación por parte de un empleador de un Estado miembro. Esta sesión incluirá información sobre cómo presentar una reclamación conforme al artículo 18 y será organizada por la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE con el apoyo de los puntos de contacto nacionales.

Or. en

Enmienda 72

Propuesta de Reglamento
Artículo 12 – apartado 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
1. Los Estados miembros ***participantes*** que formen parte de una asociación en materia de talentos podrán optar por recurrir a la Reserva de Talentos de la UE para facilitar la contratación de demandantes de empleo de terceros países cuyas capacidades hayan sido desarrolladas o validadas en el marco de una asociación en materia de talentos y certificadas mediante un «pase de asociación en materia de talentos de la UE».	1. Los Estados miembros que formen parte de una asociación en materia de talentos podrán optar por recurrir a la Reserva de Talentos de la UE para facilitar la contratación de demandantes de empleo de terceros países cuyas capacidades hayan sido desarrolladas o validadas en el marco de una asociación en materia de talentos y certificadas mediante un «pase de asociación en materia de talentos de la UE».

Or. en

Enmienda 73

Propuesta de Reglamento
Artículo 12 – apartado 6

Texto de la Comisión	*Enmienda*
6. Los Estados miembros ***participantes*** podrán decidir, en el marco de la asociación en materia de talentos pertinente, limitar por un período máximo de ***un año*** la visibilidad de los perfiles de los demandantes de empleo de terceros países registrados que hayan obtenido un «pase de asociación en materia de talentos de la UE» a los empleadores establecidos en uno o varios Estados miembros que participen en esa misma asociación en materia de talentos. La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE publicará información sobre la aplicación del presente apartado en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.	6. Los Estados miembros podrán decidir, en el marco de la asociación en materia de talentos pertinente ***en la que estén participando***, limitar por un período máximo de ***seis meses*** la visibilidad de los perfiles de los demandantes de empleo de terceros países registrados que hayan obtenido un «pase de asociación en materia de talentos de la UE» a los empleadores establecidos en uno o varios Estados miembros que participen en esa misma asociación en materia de talentos. La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE publicará información sobre la aplicación del presente apartado en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.

Or. en

Enmienda 74

Propuesta de Reglamento
Artículo 12 – apartado 7

Texto de la Comisión	*Enmienda*
7. La lista de terceros países y Estados miembros ***participantes*** que formen parte de una asociación en materia de talentos, así como las ocupaciones que entren en su ámbito de aplicación, se publicarán en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.	7. La lista de terceros países y Estados miembros que formen parte de una asociación en materia de talentos, así como las ocupaciones que entren en su ámbito de aplicación, se publicarán en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.

Or. en

Enmienda 75

Propuesta de Reglamento
Artículo 13 – título

Texto de la Comisión	*Enmienda*
Participación de los empleadores en la Reserva de Talentos de la UE	***Registro y*** participación de los empleadores en la Reserva de Talentos de la UE

Or. en

Enmienda 76

Propuesta de Reglamento
Artículo 13 – apartado 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
1. Los empleadores interesados en participar en la Reserva de Talentos de la UE podrán solicitar al punto de contacto nacional de la Reserva de Talentos de la UE en el Estado miembro en el que estén establecidos que transfiera sus ofertas de empleo a la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.	***suprimido***

Or. en

Enmienda 77

Propuesta de Reglamento
Artículo 13 – apartado 1 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	1 bis. Los empleadores que deseen ser visibles y publicar sus ofertas de empleo en la Reserva de Talentos de la UE deberán registrar un perfil en el que indiquen su nombre, apellidos, datos de contacto, sector de actividad, extracto del registro mercantil nacional, un certificado de antecedentes penales o una verificación de la información policial de la persona o personas físicas que dirigen la empresa y una breve descripción de las operaciones del empleador. El punto de contacto nacional también exigirá a los empleadores que participen en una sesión informativa sobre la contratación equitativa y las normas internacionales del trabajo. Al participar en la sesión informativa, los empleadores firmarán un compromiso de respeto de los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT.

Or. en

Enmienda 78

Propuesta de Reglamento
Artículo 13 – apartado 1 ter (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	1 ter. Además de la formación obligatoria a que se refiere el apartado 1 del presente artículo, los empleadores tendrán la posibilidad de participar en una formación adicional sobre contratación equitativa, lo que, una vez

finalizada, hará que sus ofertas ganen mayor visibilidad en la plataforma de la Reserva de Talentos de la UE a través del sistema de puesta en correspondencia automatizada. Los empleadores también ganarán mayor visibilidad en la plataforma ofreciendo a los demandantes de empleo formación lingüística u otro desarrollo de capacidades pertinentes durante las horas de trabajo.

Or. en

Enmienda 79

Propuesta de Reglamento
Artículo 13 – apartado 1 quater (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	1 quater. El punto de contacto nacional evaluará a todos los empleadores y la información presentada antes de admitir su perfil en la plataforma.

Or. en

Enmienda 80

Propuesta de Reglamento
Artículo 13 – apartado 1 quinquies (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	1 quinquies. Los empleadores registrados en la Reserva de Talentos de la UE podrán solicitar al punto de contacto nacional de la Reserva de Talentos de la UE en el Estado miembro en el que estén establecidos que transfiera sus ofertas de empleo a la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE. Las ofertas incluirán como mínimo el lugar y el tipo de trabajo, la duración del empleo y las horas de trabajo, así como información sobre la remuneración.

También indicarán claramente que al demandante de empleo no se le cobrarán comisiones ni gastos conexos relacionados con su contratación.

Or. en

Enmienda 81

Propuesta de Reglamento
Artículo 13 – apartado 2 – parte introductoria

Texto de la Comisión	*Enmienda*
2. Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE transferirán a la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE las ofertas de empleo que:	2. Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE transferirán a la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE***, lo antes posible y en un plazo máximo de cinco días hábiles,*** las ofertas de empleo que:

Or. en

Enmienda 82

Propuesta de Reglamento
Artículo 13 – apartado 3 – párrafo 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
Los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deberán cumplir el Derecho y las prácticas nacionales y de la Unión pertinentes para garantizar la no discriminación y la protección de los nacionales de terceros países contra la contratación no equitativa y las condiciones de trabajo inadecuadas. Los Estados miembros ***participantes*** podrán introducir condiciones adicionales para la participación de los empleadores en la Reserva de Talentos de la UE a fin de garantizar el cumplimiento de otras prácticas nacionales pertinentes**,** de los convenios colectivos ***y de los principios y directrices establecidos por la***	Los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deberán cumplir el Derecho y las prácticas nacionales y de la Unión pertinentes***, así como los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT,*** para garantizar ***el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva,*** la no discriminación ***con respecto al empleo y la ocupación*** y la protección de los nacionales de terceros países contra la contratación no equitativa y las condiciones de trabajo inadecuadas**,** ***incluida la prevención y eliminación del trabajo forzado y el trabajo infantil***. Los Estados miembros podrán introducir

Organización Internacional del Trabajo, de conformidad con el Derecho de la Unión.

condiciones adicionales para la participación de los empleadores en la Reserva de Talentos de la UE a fin de garantizar el cumplimiento de otras prácticas nacionales pertinentes ***y*** de los convenios colectivos, de conformidad con el Derecho de la Unión.

Or. en

Enmienda 83

Propuesta de Reglamento
Artículo 13 – apartado 3 – párrafo 2

Texto de la Comisión	*Enmienda*
Los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE no cobrarán tasas a los solicitantes de empleo de terceros países registrados por su contratación.	Los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE no cobrarán tasas ***ni gastos conexos*** a los solicitantes de empleo de terceros países registrados por su contratación***, ni antes ni después de finalizar el proceso de contratación***.

Or. en

Enmienda 84

Propuesta de Reglamento
Artículo 13 – apartado 5

Texto de la Comisión	*Enmienda*
5. Cuando los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE hayan contratado con éxito demandantes de empleo de terceros países registrados para una oferta de empleo dada, lo indicarán sin demora indebida ***en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE***. ***Los perfiles de dichos demandantes de empleo registrados y*** las ofertas de empleo cubiertas dejarán automáticamente de ser visibles en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.	5. Cuando los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE hayan contratado con éxito demandantes de empleo de terceros países registrados para una oferta de empleo dada, lo indicarán sin demora indebida ***al punto de contacto nacional***. ***Antes del inicio del contrato de trabajo, el empleador proporcionará al demandante de empleo toda la información necesaria, de forma clara y completa, conforme a la Directiva (UE) 2019/1152.*** Las ofertas de empleo cubiertas dejarán automáticamente de ser

visibles en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE. ***En el perfil del demandante de empleo registrado se indicará que la persona tiene la intención de comenzar a trabajar.***

Or. en

Enmienda 85

Propuesta de Reglamento
Artículo 13 – apartado 6

Texto de la Comisión	*Enmienda*
6. Las autoridades nacionales responsables del Derecho y las prácticas pertinentes en los Estados miembros ***participantes*** informarán inmediatamente a los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE de cualquier incumplimiento de las disposiciones legales y prácticas pertinentes establecidas en el apartado 3 a efectos del artículo 10, apartado 2, letra e).	6. Las autoridades nacionales responsables del Derecho y las prácticas pertinentes en los Estados miembros informarán inmediatamente a los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE de cualquier incumplimiento de las disposiciones legales y prácticas pertinentes establecidas en el apartado 3 a efectos del artículo 10, apartado 2, letra e).

Or. en

Enmienda 86

Propuesta de Reglamento
Artículo 16 – apartado 4 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	4 bis. La herramienta de puesta en correspondencia automatizada debe incorporar salvaguardias contra la discriminación por los motivos que figuran en el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Or. en

Enmienda 87

Propuesta de Reglamento
Artículo 17 – apartado 1 – párrafo 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
Los Estados miembros participantes facilitarán el acceso a la información sobre la Reserva de Talentos de la UE y su funcionamiento.	***suprimido***

Or. en

Enmienda 88

Propuesta de Reglamento
Artículo 17 – apartado 1 – párrafo 2 – parte introductoria

Texto de la Comisión	*Enmienda*
La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE, con el apoyo de los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE, facilitará la siguiente información ***en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE***:	La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE, con el apoyo de los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE, facilitará ***de modo público y gratuito, para cada Estado miembro,*** la siguiente información***, de manera clara, completa, fácil de usar y fácilmente accesible, también para las personas con discapacidad, de acuerdo con la Directiva (UE) 2016/2102 y el anexo I de la Directiva (UE) 2019/882***:

Or. en

Enmienda 89

Propuesta de Reglamento
Artículo 17 – apartado 1 – párrafo 2 – letra a

Texto de la Comisión	*Enmienda*
a) ***información sobre*** los procedimientos de contratación ***e inmigración,*** el reconocimiento de las cualificaciones y la validación de las	a) los procedimientos de contratación ***y empleo, incluido*** el reconocimiento de las cualificaciones y la validación de las capacidades;

capacidades***, los derechos de los nacionales de terceros países, en particular en relación con los mecanismos de reparación disponibles, y las condiciones de vida y de trabajo en los Estados miembros participantes***;

Or. en

Enmienda 90

Propuesta de Reglamento
Artículo 17 – apartado 1 – párrafo 2 – letra a bis (nueva)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	a bis) los procedimientos de inmigración, incluidos los procedimientos para obtener visados y permisos de residencia con fines de trabajo;

Or. en

Enmienda 91

Propuesta de Reglamento
Artículo 17 – apartado 1 – párrafo 2 – letra a ter (nueva)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	a ter) los derechos de los nacionales de terceros países, en particular respecto del acceso disponible a la justicia y a los mecanismos de recurso y, cuando proceda, a los datos de contacto de las organizaciones que ofrecen asistencia posterior a la contratación;

Or. en

Enmienda 92

Propuesta de Reglamento
Artículo 17 – apartado 1 – párrafo 2 – letra a quater (nueva)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	a quater) información sobre las condiciones de vida y de trabajo en los Estados miembros;

Or. en

Enmienda 93

Propuesta de Reglamento
Artículo 17 – apartado 1 – párrafo 2 – letra b

Texto de la Comisión	*Enmienda*
b) una explicación clara, dirigida a los demandantes de empleo de terceros países, de que, si se les ha denegado la entrada o la estancia en un Estado miembro en virtud de una resolución judicial o administrativa, o se les ha prohibido la entrada de conformidad con la Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, se les denegarán la entrada y la estancia en el territorio de todos los Estados miembros.	b) ***las condiciones y los procedimientos para la participación en la Reserva de Talentos de la UE, incluida*** una explicación clara, dirigida a los demandantes de empleo de terceros países, de que, si se les ha denegado la entrada o la estancia en un Estado miembro en virtud de una resolución judicial o administrativa, o se les ha prohibido la entrada de conformidad con la Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, se les denegarán la entrada y la estancia en el territorio de todos los Estados miembros***, así como información sobre las disposiciones del artículo 11, apartado 2***.

Or. en

Enmienda 94

Propuesta de Reglamento
Artículo 17 – apartado 1 – párrafo 2 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	Los puntos de contacto nacionales serán responsables, cuando sea necesario, de actualizar la información a que se refiere el párrafo primero.

Or. en

Enmienda 95

Propuesta de Reglamento
Artículo 17 – apartado 1 – párrafo 2 ter (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	La información a que se refiere el apartado 1, letra a), se basará en los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT.

Or. en

Enmienda 96

Propuesta de Reglamento
Artículo 17 – apartado 2 – parte introductoria

Texto de la Comisión	*Enmienda*
2. ***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***, los puntos*** de contacto ***nacionales de la Reserva de Talentos de la UE proporcionarán a dichos demandantes de empleo o empleadores apoyo adicional y asistencia posterior a la selección, en particular***:	2. Los demandantes de empleo ***que hayan sido seleccionados para una oferta*** en la Reserva de Talentos de la UE ***recibirán del punto*** de contacto ***nacional pertinente la siguiente información adicional:***

Or. en

Enmienda 97

Propuesta de Reglamento
Artículo 17 – apartado 2 – letra a

Texto de la Comisión	*Enmienda*
a) información ***específica sobre*** los procedimientos ***nacionales de inmigración*** para la obtención de visados y permisos de	a) ***apoyo complementario a la*** información ***a que se refiere el apartado 1, letra a), en relación con*** los

residencia con fines de trabajo ***una vez concluido el proceso de selección***;	procedimientos para la obtención de visados y permisos de residencia con fines de trabajo ***en el Estado miembro en cuestión***;

Or. en

Enmienda 98

Propuesta de Reglamento
Artículo 17 – apartado 2 – letra e

Texto de la Comisión	*Enmienda*
e) cuando estén disponibles, los datos de contacto de organizaciones que ofrecen asistencia posterior a la contratación a nacionales de terceros países.	e) cuando estén disponibles, los datos de contacto de organizaciones que ofrecen asistencia posterior a la contratación a nacionales de terceros países***, como los programas puente***.

Or. en

Enmienda 99

Propuesta de Reglamento
Artículo 17 – apartado 2 – párrafo 1 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	A los efectos de lo dispuesto en las letras c) y d), la información podrá facilitarse en colaboración con los interlocutores sociales y, cuando proceda, las organizaciones que ofrecen asistencia posterior a la contratación a nacionales de terceros países.

Or. en

Enmienda 100

Propuesta de Reglamento
Artículo 17 – apartado 3 – párrafo 1 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE, en cooperación con el Grupo Director, también acometerá tareas de información específicas y campañas de sensibilización dirigidas a los empleadores, en particular a las pymes, al objeto de mejorar la comprensión pública de la Reserva de Talentos y, por lo tanto, su uso. Estas campañas de sensibilización incluirán información sobre las normas de contratación equitativa de conformidad con los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT.

Or. en

Enmienda 101

Propuesta de Reglamento
Artículo 18 – apartado 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
1. Los Estados miembros ***participantes*** se asegurarán de que existan mecanismos eficaces para que los demandantes de empleo de terceros países registrados puedan presentar denuncias en caso de que los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE incumplan las obligaciones y condiciones establecidas en el artículo 13, apartado 3.	1. Los Estados miembros se asegurarán de que existan mecanismos ***de reclamación*** eficaces ***y asequibles u otros procedimientos de denuncia en virtud del Derecho y las prácticas nacionales*** para que los demandantes de empleo de terceros países registrados puedan presentar denuncias en caso de que los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE incumplan las obligaciones y condiciones establecidas en el artículo 13, apartado 3***, u otras disposiciones pertinentes en relación con la aplicación del presente Reglamento. El mecanismo de reclamación debe tener en cuenta la perspectiva de género y garantizar que los demandantes de empleo que presenten una denuncia estén protegidos frente a cualquier represalia.***

Or. en

Enmienda 102

Propuesta de Reglamento
Artículo 18 – apartado 2

Texto de la Comisión	*Enmienda*
2. Los ***Estados miembros participantes*** ofrecerán información fácilmente accesible sobre los mecanismos de reparación disponibles.	2. Los ***puntos de contacto nacionales de la UE*** ofrecerán información fácilmente accesible sobre los mecanismos de reparación disponibles ***a través de la Reserva de Talentos de la UE, también para las personas con discapacidad, de acuerdo con la Directiva (UE) 2016/2102 sobre la accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles de los organismos del sector público. Esta información incluirá los datos de contacto de las autoridades responsables e información sobre las organizaciones de trabajadores pertinentes conforme al Derecho nacional, así como los datos de contacto de las organizaciones que representan a nacionales de terceros países.***

Or. en

Enmienda 103

Propuesta de Reglamento
Artículo 19 – apartado 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
1. ***Los Estados miembros participantes podrán optar por establecer procedimientos de inmigración acelerados*** para permitir una contratación más rápida de los demandantes de empleo de terceros países registrados ***que hayan sido seleccionados a través de la Reserva de Talentos de la UE para cubrir una vacante de empleo***.	1. Para permitir una contratación más rápida de los demandantes de empleo de terceros países registrados***, los Estados miembros establecerán procedimientos de inmigración acelerados para las ocupaciones con escasez de mano de obra que figuren en su lista nacional, así como para los demandantes de empleo registrados de terceros países que hayan obtenido un «pase de asociación en materia de talentos de la UE» en una***

	asociación en la que haya participado el Estado miembro. La información sobre estos procedimientos acelerados se comunicará debidamente y se pondrá a disposición tanto de los empleadores como de los demandantes de empleo en una fase temprana del proceso de contratación.

Or. en

Enmienda 104

Propuesta de Reglamento
Artículo 19 – apartado 2 – parte introductoria

Texto de la Comisión	*Enmienda*
2. El procedimiento a que se refiere el apartado 1 ***podrá abarcar***:	2. El procedimiento a que se refiere el apartado 1 ***abarcará***:

Or. en

Enmienda 105

Propuesta de Reglamento
Artículo 19 – apartado 2 – párrafo 1 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	Además de los procedimientos a los que se refieren los apartados 1 y 2, los Estados miembros podrán establecer procedimientos de inmigración acelerados para demandantes de empleo concretos que hayan sido previamente admitidos en un puesto de trabajo a través de la Reserva de Talentos de la UE.

Or. en

Enmienda 106

Propuesta de Reglamento
Artículo 20 – apartado 1 – parte introductoria

Texto de la Comisión	*Enmienda*
1. La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE supervisará periódicamente los resultados de la Reserva de Talentos de la UE de conformidad con el artículo 8, apartado 2, letra e). Se recopilarán, en particular, los datos siguientes:	1. La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE supervisará periódicamente los resultados de la Reserva de Talentos de la UE de conformidad con el artículo 8, apartado 2, letra e). Se recopilarán, en particular, los datos ***desglosados por sexo*** siguientes:

Or. en

Enmienda 107

Propuesta de Reglamento
Artículo 20 – apartado 1 – letra f bis (nueva)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	f bis) el número de solicitudes rechazadas para registrarse en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, tal como establece el artículo 11.

Or. en

Enmienda 108

Propuesta de Reglamento
Artículo 20 – apartado 3

Texto de la Comisión	*Enmienda*
3. La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE recopilará los datos a que se refiere el apartado 1 con el apoyo de los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE y del Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE.	3. La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE recopilará los datos a que se refiere el apartado 1 con el apoyo de los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE y del Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE ***y en cooperación con los interlocutores sociales y las organizaciones de la sociedad civil, en particular las que trabajan con nacionales de terceros países y personas con***

discapacidad.

Or. en

Enmienda 109

Propuesta de Reglamento
Artículo 24 – apartado 2

Texto de la Comisión	*Enmienda*
2. El presente Reglamento será obligatorio en todos sus elementos y directamente aplicable en los Estados miembros ***participantes*** de conformidad con los Tratados.	2. El presente Reglamento será obligatorio en todos sus elementos y directamente aplicable en los Estados miembros de conformidad con los Tratados.

Or. en

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Unión y sus Estados miembros se enfrentan a la escasez de mano de obra en una amplia gama de sectores, desde la construcción y la sanidad hasta la ingeniería y las tecnologías de la información y de las comunicaciones. Es probable que la escasez de mano de obra se agrave en los próximos años debido a las tendencias demográficas, al tiempo que Europa compite a nivel mundial por el talento con otros continentes y países. El desajuste de las capacidades en el mercado laboral europeo también está provocando pérdidas económicas de hasta el 2 % de la productividad anual. Al mismo tiempo, hacen falta más vías legales para prevenir la migración irregular. Como la migración es un fenómeno natural que seguirá dándose, entre otras cosas, por el cambio climático y los acontecimientos internacionales, adoptar un enfoque europeo común para la migración laboral legal resulta crucial.

Por lo tanto, es evidente que Europa, para mantener su competitividad y fomentar el crecimiento económico, debe permanecer abierta al mundo. Europa necesita atraer todos los tipos de niveles de capacidades que se necesitan directa e indirectamente para las transiciones ecológica y digital, para la calidad continua de nuestros sistemas de bienestar y para la prosperidad de nuestro continente. Al mismo tiempo, dado que Europa no existe en el vacío, queda también claro que las asociaciones sólidas y sostenibles con terceros países son fundamentales. Las asociaciones en materia de talentos pueden contribuir al desarrollo de capacidades y a unas buenas condiciones de trabajo en terceros países, y promover al mismo tiempo la migración circular como medio para prevenir la fuga de cerebros.

Sin embargo, para que la puesta en correspondencia real entre los empleadores y los nacionales de terceros países se lleve a cabo de una manera más eficiente, se crea la Reserva de Talentos de la UE. Es una propuesta bienvenida que el Parlamento Europeo ha solicitado en varios informes legislativos. La Reserva de Talentos de la UE será la primera plataforma a escala de la Unión para facilitar la puesta en correspondencia entre nacionales de terceros países y empleadores establecidos en la Unión. Se inspirará en EURES, la plataforma en la que actualmente los ciudadanos pueden establecer correspondencia con los empleadores de la Unión, pero también irá más allá de esta. Complementará las medidas e iniciativas existentes y, por tanto, no interferirá con la competencia de cada uno de los Estados miembros, por ejemplo, en lo que respecta al derecho a determinar los volúmenes de admisión de nacionales de terceros países que vienen a trabajar.

A diferencia de la propuesta de la Comisión Europea, el proyecto de informe prevé que todos los Estados miembros implanten la Reserva de Talentos de la UE. Dado que la escasez de mano de obra es un problema que afecta a toda la Unión y que la Reserva de Talentos de la UE pretende ser una plataforma común que una a nacionales de terceros países con empleadores europeos, debería existir en todos los Estados miembros, para aumentar la previsibilidad, la transparencia y la seguridad jurídica de todo el que la utilice. Acudir a la Reserva de Talentos de la UE seguirá siendo voluntario para los empleadores y los nacionales de terceros países cuando busquen oportunidades, pero una implantación europea común facilitará el acceso a la plataforma. También contribuirá a resolver uno de los principales desafíos actuales de las políticas de migración laboral en Europa: la fragmentación.

El proyecto de informe asienta aún más su base en la propuesta de la Comisión, al reforzar los dos principales componentes de la Reserva de Talentos de la UE. En primer lugar, refuerza la protección contra la discriminación y la contratación no equitativa de nacionales de terceros

países, ajustando de modo más riguroso la Reserva de Talentos de la UE con los Principios generales y directrices para la contratación equitativa desarrollados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Con ello, también pretende llenar un vacío en el marco legislativo europeo, en el que hasta ahora no hay normas comunes sobre los procedimientos de contratación. En segundo lugar, aumenta la conexión de la Reserva de Talentos de la UE con la evolución del mercado laboral y, por consiguiente, con las necesidades reales de los empleadores europeos, al implicar de modo más claro a los interlocutores sociales y otras partes interesadas en la gobernanza de la Reserva de Talentos de la UE.

La información es clave para estos dos componentes. Por lo tanto, se han aclarado y reforzado las disposiciones relativas al servicio de información y apoyo. El proyecto de informe distingue entre la información que debe estar a disposición del público para todos los (posibles) nacionales de terceros países y empleadores, y aquella información que debe facilitarse a un nacional de un tercer país después de establecer una correspondencia con un empleador. Además de la información, la accesibilidad es vital para garantizar el acceso equitativo de todos los usuarios a la plataforma. El proyecto de informe introduce requisitos de accesibilidad para toda la Reserva de Talentos de la UE, incluida la información sobre protección de datos y la información proporcionada en la propia plataforma.

El proyecto de informe también introduce condiciones proporcionales para la participación en la Reserva de Talentos de la UE. Los empleadores deben ofrecer información que los puntos de contacto nacionales puedan verificar antes de que se les permita publicar ofertas de empleo en la plataforma. Esta información incluye, por ejemplo, una verificación de antecedentes penales de la persona o personas físicas que dirigen la empresa, para evitar que empleadores con comportamientos abusivos reaparezcan en la plataforma. El proyecto de informe introduce disposiciones por las que se puede suspender temporalmente a un empleador en caso de mala conducta puramente administrativa, pero también suspenderle indefinidamente si incumple la legislación aplicable en materia de lucha contra la trata y sancionar a los empleadores de nacionales de terceros países en situación irregular.

Al mismo tiempo, el proyecto de informe mantiene determinadas disposiciones sobre proporcionalidad para los nacionales de terceros países, según las cuales, una persona a la que se le haya denegado la entrada o la estancia en un Estado miembro en virtud de una decisión judicial o administrativa, o se le haya prohibido la entrada en la Unión, no podrá registrarse, dado que no estará autorizada, por el momento, a entrar y permanecer en la Unión. Sin embargo, esta disposición se equilibra al permitir que los nacionales de terceros países presenten una nueva solicitud de registro una vez venza su prohibición de entrada, al tiempo que garantiza que las personas condenadas por delitos que constituyan o entrañen una amenaza para la seguridad nacional de un Estado miembro nunca puedan registrarse en la Reserva de Talentos de la UE.

Por último, dado que la Reserva de Talentos de la UE se basará en sistemas de correspondencia automatizada habilitados por la IA para encontrar las capacidades más adecuadas para una oferta determinada, es importante garantizar salvaguardias contra sesgos por motivos discriminatorios.

ANEXO: ENTIDADES O PERSONAS DE LAS QUE LA PONENTE HA RECIBIDO CONTRIBUCIONES

De conformidad con el artículo 8 del anexo I del Reglamento interno, la ponente declara haber recibido contribuciones de las siguientes entidades o personas durante la preparación del proyecto de informe:

Entidad o persona
Adecco Group
BusinessEurope
Confederation of Swedish Enterprises
European Commission
European Network of Migrant Women
European Trade Union Confederation
HOTREC
International Labour Organisation
International Organisation of Migration
Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants (PICUM)
Swedish Trade Union Confederation

La lista anterior se elabora bajo la exclusiva responsabilidad de la ponente.