Parlamento Europeo
2024-2029

Comisión de Libertades Civiles, Justicia y Asuntos de Interior

2023/0404(COD)

20.12.2024

***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 79

ANEXO: ENTIDADES O PERSONAS DE LAS QUE LA PONENTE HA RECIBIDO CONTRIBUCIONES.....81

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, letra a), 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 25 de abril de 2024[1],

– Visto el artículo 60 de su Reglamento interno,

– Vistas las opiniones de la Comisión de Desarrollo, de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales y de la Comisión de Cultura y Educación,

– 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	(1) La Unión y los Estados miembros

[1] DO C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj.

afrontan una escasez de mano de obra en una amplia variedad de sectores y ocupaciones, particularmente en los fundamentales para las transiciones ecológica y digital. Desde hace tiempo se constata una importante escasez de mano de obra, agudizada por la pandemia de COVID-19 y la aceleración de las transiciones ecológica y digital, en los sectores de la construcción, la asistencia sanitaria, la hostelería, el transporte, las tecnologías de la información y las comunicaciones, la tecnología científica, la ingeniería y las matemáticas. Se prevé que, habida cuenta de los retos demográficos, esta escasez persista e incluso pueda verse agravada.	afrontan una escasez de mano de obra en una amplia variedad de sectores y ocupaciones, particularmente en los fundamentales para las transiciones ecológica y digital. ***Resulta evidente que se necesitan capacidades de todos los niveles para abordar la escasez de mano de obra.*** Desde hace tiempo se constata una importante escasez de mano de obra, agudizada por la pandemia de COVID-19 y la aceleración de las transiciones ecológica y digital, en los sectores de la construcción, la asistencia sanitaria, la hostelería, el transporte, las tecnologías de la información y las comunicaciones, la tecnología científica, la ingeniería y las matemáticas. ***Además,*** se prevé que, habida cuenta de los retos demográficos, esta escasez persista e incluso pueda verse agravada. ***Por otra parte, 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 el continente. El atractivo y la apertura de la Unión determinarán hasta qué punto esta podrá competir a nivel mundial por el talento, promoviendo y defendiendo al mismo tiempo 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	(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.	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. ***No obstante,*** dada la actual magnitud de las carencias del mercado laboral y las tendencias demográficas, las medidas dirigidas exclusivamente a la mano de obra nacional y de la Unión ***serán*** insuficientes para hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra y capacidades. ***La Comisión calcula que, debido a la disminución prevista de la población en edad laboral, harán falta al menos siete millones de personas más en Europa de aquí a 2030.*** Por lo tanto, la migración legal es fundamental para complementar estas medidas y debe formar parte de la solución para apoyar plenamente la doble transición ***y garantizar la calidad continuada de los sistemas de protección social y el crecimiento económico***.
	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 de terceros países y ***facilite*** su puesta en correspondencia con las ofertas de empleo de los empleadores establecidos en los	(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 una actitud abierta hacia los trabajadores migrantes, como adición complementaria y mutuamente beneficiosa a la mano de obra nacional. Esto entraña ofrecer a los posibles trabajadores migrantes un***

Estados miembros ***participantes***.

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 reales por parte de los Estados miembros para combatir los sentimientos xenófobos. También implica fomentar prácticas de contratación equitativas 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) (en lo sucesivo, «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***. La participación en dicha plataforma debe ser obligatoria para los Estados miembros, pero su uso debe tener carácter voluntario para los empleadores y los demandantes de empleo de terceros países. La plataforma podría contribuir a reunir*** perfiles de demandantes de empleo de terceros países y ***facilitar*** su puesta en correspondencia con las ofertas de empleo de los empleadores establecidos en los Estados miembros con las ofertas de empleo***, ofertas de aprendizaje profesional y ofertas de prácticas (en lo sucesivo, «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 aprobado recomendaciones similares: por ejemplo, la Resolución del Parlamento Europeo, de 20 de mayo de 2021, sobre nuevas vías para la migración laboral legal[4 bis] y la 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[4 ter].*** La Reserva de Talentos de la UE ***contribuiría*** 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 contribuiría a alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular el ODS 8 (Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos) y el ODS 10 (Reducir 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 los ciudadanos de la Unión 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 podría ayudar a mantener las salvaguardias contra la discriminación de los trabajadores migrantes en la Unión. 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 está relacionado con atraer a personas de fuera de la Unión que posean las capacidades que se necesitan en los Estados miembros.

---

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

[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.

---

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

[4 bis] DO C 15 de 12.1.2022, p. 196.

[4 ter] DO C 224 de 8.6.2022, p. 69.

[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	(5) ***Dado que la escasez de mano de obra es un problema que afecta a toda la***

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

Unión, se requiere un enfoque estratégico y unificado para abordarla. Para aprovechar las economías de escala y permitir el intercambio de buenas prácticas, todos los Estados miembros deben participar en la Reserva de Talentos de la UE. Su puesta en práctica en toda la Unión también contribuiría a aumentar la previsibilidad y la seguridad jurídica, tanto para los demandantes de empleo como para los empleadores. La Reserva de Talentos de la UE debe tener por objeto ayudar a los Estados miembros a hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra y capacidades mediante la contratación de nacionales de terceros países, en la medida en que la activación de la mano de obra nacional y la movilidad dentro de la UE no sean suficientes para alcanzar este objetivo. A tal fin, deben garantizarse la complementariedad y la interoperabilidad con las iniciativas y plataformas nacionales existentes***, sin sustituir a las estructuras nacionales ya establecidas***. Para garantizar una ***puesta en práctica*** lo más ***eficaz*** posible, el desarrollo de la Reserva de Talentos de la UE debe tener en cuenta las necesidades específicas de los Estados miembros***: por ejemplo, no afectando a la competencia de los Estados miembros para determinar los volúmenes de nacionales de terceros países que deben admitirse con fines laborales***. «Talento» es un término que abarca todo el abanico de capacidades que los mercados laborales de los Estados miembros podrían necesitar. ***Dado que una atención concentrada en las personas altamente cualificadas conlleva el riesgo de agravar la escasez de mano de obra por no tener en cuenta las necesidades reales de la Unión y de los diferentes Estados miembros, la Reserva de Talentos de la UE debe estar abierta a demandantes de empleo de terceros países independientemente de su nivel de cualificación. Al mismo tiempo, al determinar las profesiones para las que vaya a contratarse a trabajadores de***

terceros países, también deben tomarse en consideración las carencias de dichos países en materia de capacidades 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 (***n.º 181***)*** de la Organización Internacional del Trabajo, de 1997 ***y en la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo[1 bis]. Los empleadores que deseen registrarse en la Reserva de Talentos de la UE para publicar sus ofertas de empleo deben cumplir los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT. No se cobrará total ni parcialmente a los trabajadores, ya sea de forma directa o indirecta, ninguna comisión de contratación o gasto conexo. Aunque utilicen la Reserva de Talentos de la UE, los empleadores deben seguir contribuyendo al reciclaje y el perfeccionamiento profesionales de la mano de obra nacional***.
	[1 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, p. 9, 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 sólidas con terceros países pueden contribuir a una cooperación al desarrollo eficaz, de acuerdo con el principio de coherencia de las políticas en favor del desarrollo, y facilitar la creación de confianza mutua y la obtención de beneficios para los terceros países, la Unión y sus Estados miembros.*** 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 los 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 (UE) 2021/947 del Parlamento Europeo y del Consejo[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, por el que se modifica y deroga la Decisión n.º 466/2014/UE del Parlamento Europeo y del Consejo y se derogan el Reglamento (UE) 2017/1601 del Parlamento Europeo y del Consejo y el Reglamento (CE, Euratom) n.º 480/2009 del Consejo (DO L 209 de 14.6.2021, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2021/947/oj).

Or. en

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 y las autoridades de inmigración a fin de mejorar el funcionamiento de la Reserva de Talentos de la UE y evitar sobrecargar a las administraciones nacionales. Los interlocutores sociales poseen información y conocimiento importantes sobre la evolución del mercado laboral de la Unión. Por consiguiente, las representaciones de las organizaciones de interlocutores sociales intersectoriales a***

escala de la Unión, de los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE y de los sindicatos deben tener derecho a nombrar a tres representantes cada una para que participen en los trabajos del Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE. Además, debe existir la posibilidad de invitar a expertos de los órganos y organismos de la Unión, de organizaciones internacionales y de otras partes interesadas que trabajen con nacionales de terceros países a asistir a las reuniones del Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE con el fin de efectuar aportaciones. Estas organizaciones y partes interesadas podrían incluir a la Autoridad Laboral Europea (ALE), el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop), la Fundación Europea de Formación (ETF), la OIT, la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y 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	(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 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 facilitarían 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 las Directivas (UE) 2016/2102[1 bis] y (UE) 2019/8827[1 ter] del Parlamento Europeo y del Consejo.***

_____

[1 bis] ***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, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2016/2102/oj).***

[1 ter] ***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, p. 70, 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),	(11) El formato de los perfiles de los demandantes de empleo y de las ofertas de empleo debe establecerse, tal como se prevé en el Reglamento (UE) 2016/589[8], utilizando la actual Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO),

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

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. ***En consonancia con la Recomendación de la Comisión, de 15 de noviembre de 2023, relativa al reconocimiento de las cualificaciones de los nacionales de terceros países, en el proceso de puesta en correspondencia debe aplicarse un enfoque en el que primen las capacidades y que tenga en cuenta todos los tipos de cualificaciones y capacidades, como la educación y la formación profesionales, los títulos, los certificados de capacidades y competencias adquiridas en contextos no formales e informales o los certificados específicos («microcredenciales»).*** Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE deben, cuando corresponda, utilizar el formato ESCO al transferir ofertas de empleo a la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE. Los Estados miembros que no adopten la clasificación ESCO para las ofertas de empleo nacionales deben elaborar cuadros de correspondencia entre la clasificación utilizada en los sistemas nacionales y la clasificación ESCO, a fin de permitir la interoperabilidad. Los cuadros de correspondencia deben ponerse a disposición de la Comisión y utilizarse para transcodificar automáticamente la información sobre las ofertas de empleo o los perfiles de los demandantes de empleo, a efectos de la puesta en correspondencia

automatizada a través de la plataforma informática común.

[8] Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, relativo a una red europea de servicios de empleo (EURES), al acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad y a la mayor integración de los mercados de trabajo y por el que se modifican los Reglamentos (UE) n.º 492/2011 y (UE) n.º 1296/2013 (DO L 107 de 22.4.2016, p. 1; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2016/589/oj).

[8] Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, relativo a una red europea de servicios de empleo (EURES), al acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad y a la mayor integración de los mercados de trabajo y por el que se modifican los Reglamentos (UE) n.º 492/2011 y (UE) n.º 1296/2013 (DO L 107 de 22.4.2016, p. 1; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2016/589/oj).

Or. en

Enmienda 11

Propuesta de Reglamento
Considerando 14

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(14) Los demandantes de empleo de terceros países registrados deben tener derecho a elegir entre una serie de opciones técnicas para restringir el acceso a sus datos personales, por ejemplo, en lo que respecta a sus datos de contacto. Los perfiles de los demandantes de empleo de terceros países registrados y de los empleadores que participen en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE que no se utilicen en un período de ***dos años*** deben eliminarse automáticamente. Una vez eliminados los perfiles, podrá seguir almacenándose un conjunto limitado de datos anonimizados con fines estadísticos y de investigación, así como de elaboración y verificación de la calidad de las estadísticas europeas.	(14) ***El registro de un perfil, así como la búsqueda y publicación de ofertas de empleo, respectivamente, deben ser gratuitos, tanto para los demandantes de empleo de terceros países como para los empleadores.*** Los demandantes de empleo de terceros países registrados deben tener derecho a elegir entre una serie de opciones técnicas para restringir el acceso a sus datos personales, por ejemplo, en lo que respecta a sus datos de contacto. ***La información sobre el modo 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 las normas de accesibilidad pertinentes establecidas en la Directiva (UE) 2016/2102 y los requisitos de accesibilidad de los servicios establecidos en el anexo I de la Directiva (UE) 2019/882.*** 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.

Or. en

Enmienda 12

Propuesta de Reglamento
Considerando 16

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

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

Estado miembro ni ninguna prohibición de entrada en el territorio de la Unión. También debe facilitarse información sobre las consecuencias de presentar una declaración falsa a este respecto. ***Tan pronto como se haya puesto en correspondencia a un demandante de empleo de un tercer país con un empleador, se deberá proporcionar al correspondiente punto de contacto nacional de la Reserva de Talentos de la UE, cuando así lo solicite, información del Sistema de Información de Schengen para verificar la exactitud de la declaración efectuada por el demandante de empleo. Cuando se descubra que sobre un demandante de empleo de un tercer país pesa una resolución judicial o administrativa por la que se le deniega su entrada o estancia en un Estado miembro, o una prohibición de entrada de conformidad con la Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo[10 bis], el punto nacional de contacto de la Reserva de Talentos de la UE debe notificar esa circunstancia a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE, que a su vez debe proceder a eliminar el perfil del demandante de empleo de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE. No obstante, conforme al principio de proporcionalidad, el demandante de empleo de un tercer país debe poder crear un nuevo perfil para registrarse en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE una vez que se le deje de aplicar la resolución judicial o administrativa o la prohibición de entrada. Las personas que hayan sido condenadas por delitos que constituyan o entrañen una amenaza para la seguridad nacional de un Estado miembro nunca deben poder registrarse como demandantes de empleo en la Reserva de Talentos de la UE. Estos delitos deben entenderse como aquellos que buscan intimidar gravemente a una población, obligar indebidamente a un gobierno a realizar o a abstenerse de realizar***

	cualquier acto, o desestabilizar gravemente o destruir las estructuras políticas, constitucionales, económicas o sociales fundamentales de un Estado miembro: por ejemplo, los delitos de traición o alta traición o los delitos de terrorismo a los que se refiere la Directiva (UE) 2017/541 del Parlamento Europeo y del Consejo[11 bis].
_____	_____
	[10 bis] 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] 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, p. 6; ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2017/541/oj).
	Or. en

Enmienda 13

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 de los empleadores 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 registro de la empresa, y una copia del certificado de antecedentes penales de las personas físicas que dirigen la empresa. Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE también deben exigir a los empleadores que asistan a una sesión informativa sobre contratación equitativa y normas internacionales del trabajo. Una vez que haya asistido a dicha 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 de la Reserva de Talentos de la UE. Los empleadores deben poder publicar en su perfil su asistencia a tales talleres adicionales como medio de demostrar a los posibles empleados su compromiso con la contratación equitativa y con unas condiciones de trabajo dignas. La asistencia a 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 de la Reserva de Talentos de la UE deben evaluar, sobre la base de toda la información disponible, a los empleadores establecidos en el Estado miembro que los haya designado.

Or. en

Enmienda 14

Propuesta de Reglamento
Considerando 16 ter (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(16 ter) Cuando las autoridades nacionales pertinentes responsables de aplicar el Derecho y las prácticas pertinentes a que se refiere el presente Reglamento notifiquen a los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE que un empleador ha vulnerado dicho Derecho o dichas prácticas, se debe suspender el acceso del empleador a la Reserva de Talentos de la UE y eliminar sus ofertas de empleo. Esta suspensión debe retirarse 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 o una vez que el empleador en cuestión haya demostrado dicha subsanación. En caso de incumplimiento de las Directivas 2009/52/CE[1 bis] o (UE) 2024/17121[1 ter] del Parlamento Europeo y del Consejo, se debe suspender indefinidamente el acceso del empleador a la Reserva de Talentos de la UE.

[1 bis] Directiva 2009/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2009, por la que se establecen normas mínimas sobre las sanciones y medidas aplicables a los empleadores de nacionales de terceros países en situación irregular (DO L 168 de 30.6.2009, p. 24, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2009/52/oj).

[1 ter] Directiva (UE) 2024/1712 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por la que se modifica la Directiva 2011/36/UE relativa a la

prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas (DO L, 2024/1712, 24.6.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1712/oj).

Or. en

Enmienda 15

Propuesta de Reglamento
Considerando 17

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(17) Los demandantes de empleo de terceros países que deseen registrarse en la Reserva de Talentos de la UE deben crear un perfil utilizando la herramienta de creación de perfiles de Europass[12], que permite crear un perfil gratuito que recoja sus capacidades, cualificaciones y otras experiencias pertinentes en un lugar seguro en línea.	(17) Los demandantes de empleo de terceros países que deseen registrarse en la Reserva de Talentos de la UE deben ***tener la posibilidad de*** crear un perfil utilizando la herramienta de creación de perfiles de Europass[12], que permite crear un perfil gratuito 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. Estos deben ser transparentes y no discriminatorios y establecerse de forma general a fin de permitir la admisión de demandantes de empleo con cualquier nivel de cualificación. El sistema de puesta en correspondencia automatizada de la Reserva de Talentos de la UE 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 organizaciones empresariales y organizaciones que trabajan con nacionales de terceros países, para concienciar sobre Europass y sus funciones y mejorar su comprensión.***
[12] Decisión (UE) 2018/646 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de abril de	[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).

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 16

Propuesta de Reglamento
Considerando 18

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(18) En caso necesario y a petición del solicitante de empleo o del empleador, deben llevarse a cabo en los Estados miembros ***participantes*** el reconocimiento de las ***cualificaciones y la validación de las capacidades*** de los demandantes de empleo de terceros países registrados, de conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales ***y*** con los acuerdos internacionales pertinentes, en particular los acuerdos de reconocimiento mutuo de las cualificaciones profesionales. ***La plataforma informática*** de la Reserva de Talentos de la UE ***debe*** proporcionar acceso a asistencia personalizada e información en línea sobre los procedimientos nacionales de reconocimiento y validación existentes***, proporcionadas por los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE***.	(18) ***A fin de promover la libre circulación de los trabajadores y acelerar los procedimientos de reconocimiento, debe reducirse el número de profesiones reguladas que subsisten en tan solo unos pocos Estados miembros. También es importante aplicar en la contratación un enfoque en el que primen las capacidades y que tenga en cuenta el conjunto completo de capacidades, competencias y cualificaciones de la persona, conforme a la Recomendación de la Comisión, de 15 de noviembre de 2023, relativa al reconocimiento de las cualificaciones de los nacionales de terceros países. 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 ***microcredenciales*** de los demandantes de empleo de terceros países registrados, de conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales***. Dicho reconocimiento 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 las normas de accesibilidad pertinentes establecidas en la Directiva (UE) 2016/2102 y los requisitos de accesibilidad de los servicios establecidos en el anexo I de la Directiva (UE) 2019/882***.

Or. en

Enmienda 17

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 18

Propuesta de Reglamento
Considerando 21

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

cualquier otro nacional de un tercer país, sin necesidad de contar con un «pase de asociación en materia de talentos de la UE».

sin necesidad de contar con un «pase de asociación en materia de talentos de la UE».

Or. en

Enmienda 19

Propuesta de Reglamento
Considerando 23

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(23) ***La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su documento «Principios generales y directrices para la contratación equitativa», establece*** una serie de normas relativas a la adecuada protección de los demandantes de empleo de terceros países contra la contratación no equitativa. Los empleadores ***deben*** cumplir el Derecho y las prácticas de la Unión pertinentes. Los empleadores también deben garantizar la igualdad de trato de los solicitantes de empleo de terceros países con respecto a los nacionales de los Estados miembros ***participantes***, de conformidad con la Directiva 2011/98[13], la Directiva 2014/36/UE[14], la Directiva (UE) 2021/1883[15] y la Directiva (UE) 2016/801[16]. Con arreglo a la Directiva (UE) 2019/1152[17], los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben informar a los solicitantes de empleo de terceros países registrados, ***al inicio de su empleo, por escrito*** y en un lenguaje comprensible, de los derechos y obligaciones derivados de su relación laboral. Esta información debe incluir, como mínimo, el lugar y el tipo de trabajo, la duración del empleo, la remuneración, el tiempo de trabajo, la cantidad de vacaciones retribuidas y, cuando corresponda, otras condiciones de trabajo pertinentes. Ningún empleador debe poder prohibir a un trabajador aceptar	(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***, incluido el principio de que no se cobrará total ni parcialmente a los trabajadores, ya sea de forma directa o indirecta, ninguna comisión de contratación o gasto conexo***. 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 por lo que respecta a la prohibición de cobrar a los demandantes de empleo de terceros países comisiones de contratación o gastos conexos. Además, los empleadores están obligados a*** 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, ***con una antelación razonable***

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.

al comienzo del contrato de trabajo, de manera accesible 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 a los demandantes de empleo de terceros países ninguna comisión de contratación ni gasto conexo, a fin de aumentar la transparencia y la previsibilidad para el demandante de empleo.*** 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. ***De conformidad con el Derecho o la práctica nacionales, los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE deben controlar proactivamente, en coordinación con los interlocutores sociales, si los empleadores cumplen la citada Directiva.***

[13] Directiva 2011/98/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre

[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).

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).

[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 20

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. Es importante concienciar sobre la situación de los trabajadores migrantes con discapacidad y garantizar la protección de sus derechos establecidos en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en particular el derecho al trabajo y a la no discriminación. Es importante que los empleadores aspiren a la diversidad al contratar a nacionales de terceros países, también en lo que se refiere a personas con discapacidad. Asimismo, resulta crucial asegurarse de que la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE sea accesible. Por consiguiente, los servicios ofrecidos por la plataforma deben cumplir las normas de accesibilidad pertinentes establecidas en la Directiva (UE) 2016/2102 y los requisitos de accesibilidad de los servicios establecidos en el anexo I de la Directiva (UE) 2019/882.

Or. en

Enmienda 21

Propuesta de Reglamento
Considerando 24

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(24) Con el fin de garantizar una puesta en correspondencia de alta calidad, los demandantes de empleo de terceros países registrados y los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben poder acceder a una lista de perfiles de demandantes de empleo registrados y ofertas de empleo sugeridos, basada en la pertinencia de sus capacidades, cualificaciones y experiencias laborales para la oferta de empleo. Esta lista es generada por la herramienta de puesta en correspondencia automatizada de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.	(24) Con el fin de garantizar una puesta en correspondencia de alta calidad, los demandantes de empleo de terceros países registrados y los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben poder acceder a una lista de perfiles de demandantes de empleo registrados y ofertas de empleo sugeridos, basada en la pertinencia de sus capacidades, cualificaciones y experiencias laborales para la oferta de empleo. Esta lista es generada por la herramienta de puesta en correspondencia automatizada de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE. ***Los demandantes de empleo de terceros países deben tener la posibilidad de indicar en qué región o Estado miembro están interesados en trabajar.***

Or. en

Enmienda 22

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	(26) ***Con el fin de promover una contratación equitativa y reforzar la transparencia para los demandantes de empleo de terceros países y para los empleadores que deseen contratar en el extranjero, la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE, 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 de la***

la UE.

Reserva de Talentos de la UE, 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. ***Asimismo, se debe facilitar información —o el correspondiente enlace— sobre los procedimientos de contratación de cada Estado miembro, incluidos los procedimientos para 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 y los mecanismos de recurso disponibles en relación con casos de explotación laboral. Los mecanismos de recurso a que hace referencia el presente Reglamento deben estar fácilmente disponibles, ser asequibles 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 deben garantizar que los demandantes de empleo de terceros países estén protegidos frente a represalias, por ejemplo permitiendo la presentación de denuncias anónimas. La información facilitada debe dejar clara la manera en que pueden proceder los demandantes de empleo de terceros países en caso de abuso o explotación por parte de los empleadores. Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE son responsables de mantener actualizada esta información. 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. Los datos de contacto pertinentes al efecto deben ser fácilmente accesibles a través de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.***

Or. en

Enmienda 23

Propuesta de Reglamento
Considerando 27

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(27) ***La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE*** debe garantizar que ***la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE permita acceder fácilmente a*** información sobre los procedimientos ***de inmigración***, el reconocimiento de las cualificaciones y ***la validación de las capacidades, los derechos de*** los nacionales de terceros países ***y las condiciones de vida y de trabajo, así como sobre los mecanismos de recurso disponibles en casos de explotación laboral y de prácticas de contratación no equitativas en los Estados miembros participantes***. ***Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE deben facilitar la información pertinente a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE para su publicación en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE. La plataforma también debe ofrecer información sobre el apoyo disponible para los demandantes de empleo necesitados de protección internacional que se encuentren en terceros países. Las medidas de apoyo establecidas por los Estados miembros podrían incluir campañas de información específicas, apoyo para obtención de un documento de viaje y apoyo a la integración tras la llegada.***	(27) ***Tras la puesta en correspondencia de un demandante de empleo de un tercer país con un empleador, el correspondiente punto de contacto nacional de la Reserva de Talentos de la UE*** debe garantizar que ***el demandante de empleo reciba información adicional en un formato accesible, también para las personas con discapacidad. Esta*** información ***debe abarcar 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 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 recurso disponible. También debe incluir información para facilitar la integración de los demandantes de empleo 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 se disponga de ellos, los datos de contacto de organizaciones que ofrezcan asistencia posterior a la contratación a*** los nacionales de terceros países***, por ejemplo programas puente***.

Or. en

Enmienda 24

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 ***las instituciones de la Unión, de manera clara, completa y fácil de usar y en formatos accesibles para las personas con discapacidad, que respeten las normas de accesibilidad pertinentes establecidas en la Directiva (UE) 2016/2102 y los requisitos de accesibilidad de los servicios establecidos en el anexo I de la Directiva (UE) 2019/882***.

Or. en

Enmienda 25

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 26

Propuesta de Reglamento
Considerando 30

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

Or. en

Enmienda 27

Propuesta de Reglamento
Considerando 31

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(31) Para alcanzar el objetivo del presente Reglamento, debe garantizarse la aplicación efectiva del acervo de la UE en materia de migración legal. Además, para que la contratación de demandantes de empleo de terceros países que residan fuera de la Unión sea más fácil y rápida para los empleadores, los Estados miembros ***participantes podrán*** establecer procedimientos de inmigración acelerados***, en particular en lo que respecta a la obtención de visados y permisos de residencia con fines de trabajo y a la exención del principio de preferencia por los ciudadanos de la Unión***. La aplicación de procedimientos de inmigración acelerados podría debatirse en el contexto del Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE, a fin, especialmente, de apoyar el intercambio de mejores prácticas entre los Estados miembros.	(31) Para alcanzar el objetivo del presente Reglamento, debe garantizarse la aplicación efectiva del acervo de la UE en materia de migración legal. Además, para que la contratación de demandantes de empleo de terceros países que residan fuera de la Unión sea más fácil y rápida para los empleadores ***y facilitar un vínculo funcional con la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE recogida en el anexo***, los Estados miembros ***deben*** establecer procedimientos de inmigración acelerados ***para los demandantes de empleo de terceros países registrados que hayan sido contratados para ocupaciones con escasez de mano de obra y para los demandantes de empleo de terceros países registrados 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***. ***Estos procedimientos deben incluir la reducción de determinados plazos previstos en las Directivas (UE) 2024/1233[1 bis] y (UE) 2021/1883[1 ter] del Parlamento Europeo y del Consejo, así como la exención del principio de preferencia por los ciudadanos de la Unión. Estos procedimientos también podrían abarcar la obtención de visados con fines de trabajo. Los Estados miembros también deben tener la posibilidad de aplicar procedimientos de inmigración acelerados a demandantes de empleo de terceros países contratados para ocupaciones que no figuren en la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE recogida en el anexo.*** 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 sobre el mercado laboral y estudios de capacidades, por ejemplo a través de la Plataforma de Migración Laboral. Estas previsiones podrían servir de base para futuras asociaciones en materia de talentos.***

_____

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

[1 ter] ***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).***

Or. en

Enmienda 28

Propuesta de Reglamento
Considerando 33

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(33) Para cumplir el objetivo del presente Reglamento de facilitar la contratación internacional, deben delegarse en la Comisión los poderes para adoptar, con arreglo al artículo 290 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, actos que modifiquen el presente Reglamento en lo que respecta al anexo que contiene la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE. Reviste especial importancia que la Comisión lleve a cabo las consultas oportunas durante la fase preparatoria, en particular con expertos, y que dichas consultas se realicen de conformidad con los principios establecidos en el Acuerdo interinstitucional sobre la mejora de la legislación, de 13 de abril de 2016[19]. En particular, a fin de garantizar una participación equitativa en la preparación de los actos delegados, el Parlamento Europeo y el Consejo reciben toda la documentación al mismo tiempo que los expertos de los Estados miembros, y sus expertos tienen acceso sistemáticamente a las reuniones de los grupos de expertos de la Comisión que se ocupen de la preparación de actos delegados.	(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]. ***La Comisión debe entablar consultas con los interlocutores sociales, especialmente a nivel sectorial, y con representantes de intereses de las organizaciones que trabajan con nacionales de terceros países y de las organizaciones que trabajan con 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 29

Propuesta de Reglamento
Considerando 34

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(34) A fin de garantizar condiciones uniformes de ejecución del presente Reglamento, deben conferirse a la Comisión competencias de ejecución. Dichas competencias deben ejercerse de conformidad con el Reglamento (UE) n.º 182/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo[19].	(34) A fin de garantizar condiciones uniformes de ejecución del presente Reglamento, deben conferirse a la Comisión competencias de ejecución. Dichas competencias deben ejercerse de conformidad con el Reglamento (UE) n.º 182/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo[19]. ***Antes de ejercer sus competencias de ejecución, la Comisión también debe recabar aportaciones de todas las partes interesadas pertinentes.***
[19] Reglamento (UE) n.º 182/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de febrero de 2011, por el que se establecen las normas y los principios generales relativos a las modalidades de control por parte de los Estados miembros del ejercicio de las competencias de ejecución por la Comisión (DO L 55 de 28.2.2011, p. 13; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2011/182/oj.	[19] Reglamento (UE) n.º 182/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de febrero de 2011, por el que se establecen las normas y los principios generales relativos a las modalidades de control por parte de los Estados miembros del ejercicio de las competencias de ejecución por la Comisión (DO L 55 de 28.2.2011, p. 13; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2011/182/oj.

Or. 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 la obligación de*** aplicar el presente Reglamento en el pleno respeto de las obligaciones que establece la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en particular la prohibición de toda discriminación ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua,

religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. Debe garantizarse el respeto de unas condiciones de trabajo justas y equitativas ***y*** la protección de los jóvenes en el trabajo.	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***,*** la protección de los jóvenes en el trabajo ***y la igualdad de género***.
	Or. en

Enmienda 31

Propuesta de Reglamento
Considerando 39 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(39 bis) El Supervisor Europeo de Protección de Datos, al que se consultó de conformidad con el artículo 42, apartado 1, del Reglamento (UE) 2018/1725 del Parlamento Europeo y del Consejo[1 bis], emitió su dictamen el 9 de enero de 2024.
	[1 bis] 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, p. 39; ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2018/1725/oj).
	Or. en

Enmienda 32

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***:***
	a) facilitar la contratación de solicitantes de empleo de terceros países ***independientemente de su nivel de cualificación; y***
	b) promover normas de contratación equitativa según lo establecido en los principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT.

Or. en

Enmienda 33

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 34

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	El presente Reglamento se aplica a los demandantes de empleo de terceros países**,**

países ***que residan fuera de la Unión*** y a los empleadores establecidos en los Estados miembros ***participantes***.	***independientemente de su nivel de cualificación,*** y a los empleadores establecidos en los Estados miembros.

Or. en

Enmienda 35

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 36

Propuesta de Reglamento
Artículo 4 – apartado 1 – punto 1

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

Reserva de Talentos de la UE.

Or. en

Enmienda 37

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 de su país de residencia*** 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 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 4 – apartado 1 – punto 5 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	5 bis) «oferta de empleo»: puesto de trabajo remunerado, aprendizaje profesional remunerado o prácticas remuneradas, ya sea de nueva creación, no ocupado o próximo a quedar vacante, en relación con el cual el empleador está adoptando medidas activas —y está dispuesto a adoptar medidas ulteriores— para encontrar a un candidato idóneo ajeno a la empresa en cuestión, y que el empleador tiene la intención de cubrir inmediatamente o en un plazo determinado.

Or. en

Enmienda 40

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 en la plataforma se facilitará en todas las lenguas oficiales de las instituciones de la Unión y cumplirá las normas de accesibilidad pertinentes que se establecen en la Directiva (UE) 2016/2102 y los requisitos pertinentes de accesibilidad de los servicios que figuran en el anexo I de la Directiva (UE) 2019/882.***

Or. en

Enmienda 41

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 a la base de datos de la Reserva de Talentos de la UE;

Or. en

Enmienda 42

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 43

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 ***y que permita realizar pruebas de capacidades y entrevistas directamente en***

la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE;

Or. en

Enmienda 44

Propuesta de Reglamento
Artículo 5 – apartado 2 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	2 bis. La plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE contendrá información pública sobre el funcionamiento de la Reserva de Talentos de la UE e información sobre:
	i) los procedimientos de contratación, reconocimiento de capacidades y preselección de los Estados miembros;
	ii) los procedimientos de inmigración;
	iii) los derechos de los nacionales de terceros países;
	iv) los mecanismos de recurso; y
	v) las condiciones de vida y de trabajo en los Estados miembros.

Or. en

Enmienda 45

Propuesta de Reglamento
Artículo 5 – apartado 4

Texto de la Comisión	*Enmienda*
4. Los Estados miembros ***participantes*** y la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE a que se refiere el artículo 8 garantizarán la interoperabilidad técnica entre los sistemas nacionales y la	4. Los Estados miembros y la Secretaría de la Reserva 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.	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 46

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 que participen en la Reserva de Talentos de la UE ***registrados en la plataforma incluirán el nombre del empleador, y los apellidos cuando se trate de personas físicas, 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.***
	Or. en

Enmienda 47

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 48

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. ***Queda prohibido el tratamiento de las categorías especiales de datos personales a que se refieren el artículo 9 del Reglamento (UE) 2016/679 y el artículo 10 del Reglamento (UE) 2018/1725 a efectos de búsqueda y puesta en correspondencia.***

Or. en

Enmienda 49

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 las campañas de sensibilización***;

Or. en

Enmienda 50

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 4 bis, para los demandantes de empleo registrados procedentes de terceros países***;

Or. en

Enmienda 51

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 en cooperación con las delegaciones y los servicios diplomáticos de la Unión en terceros países***;

Or. en

Enmienda 52

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 ***y sincronizar dichas reuniones con el trabajo paralelo en curso sobre los procedimientos de reconocimiento que figuran en la Recomendación de la Comisión, de 15 de noviembre de 2023, relativa al reconocimiento de las cualificaciones de los nacionales de terceros países;***

Or. en

Enmienda 53

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 de la Reserva de Talentos de la UE sobre el respeto por parte de los empleadores de los principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT.

Or. en

Enmienda 54

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

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	d bis) intercambiar puntos de vista con los expertos a que se refiere el apartado 4 bis;

Or. en

Enmienda 55

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, desarrollar medidas para prevenir la fuga de cerebros y realizar previsiones del mercado laboral.

Or. en

Enmienda 56

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 los Estados miembros***.

Or. en

Enmienda 57

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 que participen en la Reserva de Talentos de la UE y de los sindicatos*** 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 58

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

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	4 bis. Además, también se podrá invitar a expertos de las instituciones, órganos y organismos de la Unión y de organizaciones internacionales para que asistan a las reuniones del Grupo Director y presenten sus puntos de vista.

Or. en

Enmienda 59

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 dichas autoridades y evitar la sobrecarga de las administraciones nacionales***.

Or. en

Enmienda 60

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 y a las autoridades locales y regionales sobre las tendencias y la evolución del mercado laboral;

Or. en

Enmienda 61

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 62

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

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	f bis) efectuar un seguimiento del respeto por parte de los empleadores de los principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT e informar a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE sobre las novedades nacionales a este respecto;

Or. en

Enmienda 63

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, 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 64

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), del presente artículo se retirará 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 o que el empleador en cuestión ha demostrado dicha subsanación. En caso de incumplimiento de la Directiva 2009/52/CE o de la Directiva (UE) 2024/1712, se suspenderá indefinidamente al empleador de la Reserva de Talentos de la UE.

Or. en

Enmienda 65

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 66

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

Or. en

Enmienda 67

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

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	2 bis. En el momento en que se produzca una puesta en correspondencia entre un demandante de empleo y un empleador de conformidad con el artículo 16, a petición del punto de contacto nacional pertinente de la Reserva de Talentos de la UE, la autoridad nacional competente le facilitará información procedente del Sistema de Información de Schengen con el fin de verificar la exactitud de la declaración del demandante de empleo a que se refiere el apartado 2 del presente artículo.

Or. en

Enmienda 68

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

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	2 ter. Cuando se detecte que un demandante de empleo de un tercer país está sujeto a una resolución o prohibición contemplada en el apartado 2, el punto de contacto nacional de la Reserva de Talentos de la UE lo notificará a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE, que procederá a su vez a eliminar el perfil del demandante de empleo de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.

Or. en

Enmienda 69

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

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	2 quater. Cuando una resolución o prohibición contemplada en el apartado 2 deje de aplicarse a un demandante de empleo de un tercer país, este podrá crear un nuevo perfil para registrarse en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.

Or. en

Enmienda 70

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

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	2 quinquies. Las personas condenadas por un delito contemplado 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 registrarse en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.

Or. en

Enmienda 71

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 informática de la Reserva de***

Talentos de la UE garantizará mayor visibilidad para aquellos demandantes de empleo de terceros países que hayan sido seleccionados previamente para una oferta de empleo en la Reserva de Talentos de la UE.

Or. en

Enmienda 72

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

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	4 bis. Tras registrarse en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, se ofrecerá a los demandantes de empleo de terceros países la posibilidad de participar en una sesión informativa sobre sus derechos laborales en el contexto de la plataforma y en el contexto de la contratación por parte de un empleador de un Estado miembro. Dicha sesión incluirá información sobre el procedimiento para presentar una denuncia con arreglo al artículo 18. La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE organizará estas sesiones informativas con el apoyo de los puntos de contacto nacionales.

Or. en

Enmienda 73

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	1. Los Estados miembros que formen parte de una asociación en materia de talentos podrán optar por recurrir a la

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».

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 74

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 ***de la que formen parte***, 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 75

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 76

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 77

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 78

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 plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE podrán crear un perfil que contenga la información a que se refiere el artículo 6, apartado 3, párrafo segundo, un extracto del registro mercantil nacional correspondiente y una copia del certificado de antecedentes penales de las personas físicas que dirigen la empresa. Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE exigirán a los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE que asistan a una sesión informativa sobre contratación equitativa y las normas internacionales del trabajo. Tras su participación en la sesión informativa, los empleadores firmarán un compromiso de respetar los principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT.

Or. en

Enmienda 79

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

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	1 ter. Además de participar en la sesión informativa a que se refiere el apartado 1 bis, los empleadores dispondrán de la posibilidad de obtener formación adicional sobre contratación equitativa. Las ofertas de empleo de los empleadores que hayan completado esta

formación adicional gozarán de mayor visibilidad en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE mediante el sistema de puesta en correspondencia automatizada. Los empleadores también ganarán mayor visibilidad en la plataforma si ofrecen a los demandantes de empleo formación lingüística u otras formas de desarrollo de capacidades pertinentes en horario de trabajo.

Or. en

Enmienda 80

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

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	1 quater. Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE examinarán a todos los empleadores establecidos en el Estado miembro que los haya designado y la información que hayan presentado antes de publicar su perfil en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.

Or. en

Enmienda 81

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

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	1 quinquies. Los empleadores que participen 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 de empleo incluirán como mínimo información sobre el lugar y el tipo de trabajo, la duración del empleo, el tiempo de trabajo y otras condiciones de trabajo pertinentes, así como información sobre la remuneración, incluidas las prácticas de remuneración aplicables. También indicarán claramente que no se cobrarán tasas de contratación ni otros gastos conexos a los demandantes de empleo de terceros países.

Or. en

Enmienda 82

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 a partir de la solicitud de un empleador con arreglo al apartado 1 quinquies,*** las ofertas de empleo que:

Or. en

Enmienda 83

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	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 Organización Internacional del Trabajo***, de conformidad con el Derecho de la Unión.	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 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 84

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 85

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*** de la Reserva de Talentos de la UE. ***Antes del inicio del contrato de trabajo, el empleador proporcionará al demandante de empleo toda la información necesaria, de forma clara y completa, de conformidad con 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 este tiene la intención de comenzar a trabajar.***

Or. en

Enmienda 86

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 87

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

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	4 bis. La herramienta de puesta en correspondencia automatizada incorporará 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 88

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 89

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 conformidad con las normas de accesibilidad pertinentes que se establecen en la Directiva (UE) 2016/2102 y los requisitos pertinentes de accesibilidad de los servicios que figuran en el anexo I de la Directiva (UE) 2019/882:

Or. en

Enmienda 90

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

Or. en

Enmienda 91

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

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

Or. en

Enmienda 92

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, los datos de contacto de las organizaciones que ofrecen asistencia posterior a la contratación;

Or. en

Enmienda 93

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 94

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,	b) ***las condiciones y los procedimientos para participar en la Reserva de Talentos de la UE, incluida*** una explicación clara, dirigida a los demandantes de empleo de terceros países,

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.	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.

Or. en

Enmienda 95

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

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

Or. en

Enmienda 96

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 97

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 de terceros países ***que hayan sido seleccionados para una oferta de empleo*** en la Reserva de Talentos de la UE ***recibirán del punto*** de contacto ***nacional pertinente*** de la Reserva de Talentos de la UE ***la siguiente información*** adicional:

Or. en

Enmienda 98

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 residencia con fines de trabajo ***una vez concluido el proceso de selección***;	a) ***la*** información ***a que se refiere el apartado 1, letra a), en relación con*** los procedimientos para la obtención de visados y permisos de residencia con fines de trabajo ***en el Estado miembro en cuestión***;

Or. en

Enmienda 99

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 100

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

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	A efectos de lo dispuesto en el párrafo primero, 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 101

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, organizará campañas de sensibilización dirigidas a los empleadores, en particular a las pymes, con el fin de mejorar la comprensión pública de la Reserva de Talentos de la UE y, de esta forma, su uso. Estas campañas de sensibilización incluirán información sobre las normas de contratación equitativa que se establecen en los principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT.

Or. en

Enmienda 102

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***. ***Los mecanismos de reclamación u otros procedimientos de denuncia tendrán en cuenta la perspectiva de género y garantizarán que los demandantes de empleo de terceros países que presenten una denuncia estén protegidos frente a cualquier represalia.***

Or. en

Enmienda 103

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 Reserva de Talentos de la UE*** ofrecerán ***a través de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE*** información fácilmente accesible***, también para las personas con discapacidad de conformidad con la Directiva (UE) 2016/2102,*** sobre los mecanismos de ***reclamación u otros procedimientos de denuncia*** disponibles.

	Esta información incluirá los datos de contacto de las autoridades responsables, información sobre las organizaciones nacionales de trabajadores pertinentes y los datos de contacto de las organizaciones que representan a nacionales de terceros países.

Or. en

Enmienda 104

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 los demandantes de empleo de terceros países registrados que sean contratados para ocupaciones con escasez de mano de obra y 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 pondrá a disposición tanto de los empleadores como de los demandantes de empleo de terceros países en una fase temprana del proceso de contratación.***

Or. en

Enmienda 105

Propuesta de Reglamento
Artículo 19 – apartado 2 – parte introductoria

Texto de la Comisión	*Enmienda*
2. ***El procedimiento*** a que se refiere el	2. ***Los procedimientos de***

apartado 1 ***podrá abarcar***:	***inmigración acelerados*** a que se refiere el apartado 1 ***abarcarán***:

Or. en

Enmienda 106

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

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	2 bis. Los Estados miembros podrán decidir aplicar los procedimientos de inmigración acelerados a que se refiere el apartado 1 a demandantes de empleo de terceros países concretos que hayan sido contratados previamente para un empleo a través de la Reserva de Talentos de la UE.

Or. en

Enmienda 107

Propuesta de Reglamento
Artículo 19 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	Artículo 19 bis
	Los nacionales de terceros países que hayan sido seleccionados para una oferta de empleo en la Reserva de Talentos de la UE también disfrutarán de los derechos contemplados en los artículos 17, 18 y 19.

Or. en

Enmienda 108

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 ***siguientes*** datos ***desglosados por sexo***:

Or. en

Enmienda 109

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

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	f bis) el número de perfiles eliminados de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE en virtud del artículo 11, apartado 2 ter;

Or. en

Enmienda 110

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 111

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. Dado que la migración es un fenómeno natural que seguirá produciéndose, entre otras cosas, debido al cambio climático y a los acontecimientos internacionales, la adopción de un enfoque europeo común en materia de 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, la Reserva de Talentos de la UE se crea 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 trata de una propuesta acogida favorablemente 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 su alcance será mayor. 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, con el fin de 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 desarrolla aún más 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 a 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, un certificado 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 suspenderlo 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 resolución judicial o administrativa o se le haya prohibido la entrada en el territorio de 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 tras el vencimiento de 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 inteligencia artificial para encontrar las capacidades más adecuadas para una oferta determinada, es importante prever 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.