



2023/0404(COD)

8.4.2024

OPINIÓN

de la Comisión de Cultura y Educación

para la Comisión de Libertades Civiles, Justicia y Asuntos de Interior

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))

Ponente de opinión: João Albuquerque

PA_Legam

BREVE JUSTIFICACIÓN

El 15 de noviembre de 2023, la Comisión Europea publicó una propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establece una Reserva de Talentos de la UE, que introduce un marco regulador para la creación de una plataforma a escala de la Unión destinada a facilitar la contratación internacional y ofrecer oportunidades a los demandantes de empleo de terceros países que estén interesados en puestos de trabajo para los que haya escasez en toda la Unión. Se trata de un Reglamento importante para promover vías regulares para la migración y para complementar las estrategias de la Unión para atajar la escasez de capacidades en la UE, centrándose en el Año Europeo de las Competencias.

La plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE será una herramienta voluntaria para los Estados miembros interesados y debe estar disponible para los demandantes de empleo de baja, media y alta cualificación en terceros países. Integrará herramientas específicas para facilitar la puesta en correspondencia entre los demandantes de empleo y los empleadores.

En general, el ponente acoge favorablemente la propuesta de la Comisión. Sin embargo, dada la importancia que reviste este asunto, introduce enmiendas con el objetivo general de mejorar el reconocimiento y la validación de las capacidades, mejorar la privacidad de los demandantes de empleo y promover el equilibrio entre mujeres y hombres.

Más específicamente, el ponente destaca la necesidad de medidas que protejan los datos personales durante todo el proceso, para evitar la discriminación y cualquier forma de represalia, en particular durante la fase de búsqueda y puesta en correspondencia. Debe aplicarse el principio de no discriminación por motivos de identidad, sexo, edad, nacionalidad o país de origen.

También presenta propuestas para el reconocimiento y la validación de las capacidades adquiridas del aprendizaje formal, no formal e informal, y de cualificaciones como los títulos, la formación profesional y otros certificados, como las llamadas «microcredenciales». Destaca asimismo la necesidad de módulos de formación para el reciclaje y el perfeccionamiento profesionales, y afirma que deberían ser accesibles para aquellos demandantes de empleo que se inscriban o tengan la intención de inscribirse en la Reserva de Talentos. El ponente también considera que se debe conceder a los demandantes de empleo de un tercer país el pleno acceso a la protección social y a los derechos de los trabajadores. También debería hacerse especial hincapié en las estrategias para evitar la fuga de cerebros de terceros países.

Además, debe prestarse especial atención a la promoción del equilibrio entre mujeres y hombres, especialmente en las ocupaciones relacionadas con las CTIM.

Asimismo, el ponente propone prever vías para que las personas con necesidad de protección internacional y las que proceden de entornos desfavorecidos aprovechen sus capacidades, cualificaciones y motivación, abordando al mismo tiempo la escasez de mano de obra y capacidades en la Unión.

Por último, el ponente quiere hacer hincapié en la importancia de salvaguardar la privacidad y

respetar la Recomendación C(2023)7700 final de la Comisión, de 15 de noviembre de 2023, relativa al reconocimiento de las cualificaciones de los nacionales de terceros países.

ENMIENDAS

La Comisión de Cultura y Educación pide a la Comisión de Libertades Civiles, Justicia y Asuntos de Interior, competente para el fondo, que tome en consideración lo siguiente:

Enmienda 1

Propuesta de Reglamento

Considerando 1

Texto de la Comisión

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

Enmienda

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

Enmienda 2

Propuesta de Reglamento

Considerando 2

Texto de la Comisión

(2) Hacer frente a la escasez de mano de obra requiere un enfoque global a escala

Enmienda

(2) Hacer frente a la escasez de mano de obra requiere un enfoque global a escala

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

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 ***de conformidad con los objetivos del Año Europeo de las Competencias***, la facilitación de la movilidad laboral dentro de la UE y la mejora de las condiciones de trabajo y del atractivo de determinadas ocupaciones. ***Asimismo, los módulos de formación para el reciclaje y el perfeccionamiento profesionales dentro de las asociaciones en materia de talentos o con miras a entrar en la Reserva de Talentos se diseñarán teniendo en cuenta el pleno acceso a la protección social y a los derechos de los trabajadores, así como las estrategias para evitar la fuga de cerebros desde terceros países. Además, debe prestarse especial atención a la promoción del equilibrio entre mujeres y hombres, especialmente en los programas de estudio o formación relacionados con las materias CTIM.*** Dada la actual magnitud de las carencias del mercado laboral, ***la naturaleza cambiante de las cualificaciones y competencias necesarias*** 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.

Enmienda 3

Propuesta de Reglamento Considerando 3

Texto de la Comisión

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

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 **que residan fuera de la Unión y de nacionales de terceros países que estudien en la Unión** y facilite su puesta en correspondencia con las ofertas de empleo de los empleadores establecidos en los Estados miembros participantes.

Enmienda 4

Propuesta de Reglamento
Considerando 5

Texto de la Comisión

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

Enmienda

(5) La Reserva de Talentos de la UE debe tener por objeto ayudar a los Estados miembros participantes a hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra y capacidades mediante la contratación de nacionales de terceros países **para complementar** la mano de obra nacional y la movilidad dentro de la UE. En cuanto que herramienta voluntaria para facilitar la contratación internacional, la Reserva de Talentos de la UE debe proporcionar apoyo adicional a escala de la Unión a los Estados miembros interesados. A tal fin, deben garantizarse la complementariedad y la interoperabilidad con las iniciativas y plataformas nacionales existentes. Para garantizar una participación lo más amplia posible, el desarrollo de la Reserva de Talentos de la UE debe tener en cuenta las necesidades **y las iniciativas** específicas de los Estados miembros. Así pues, «talento» es un término que abarca todo el abanico de capacidades que los mercados laborales

todo el abanico de capacidades que los mercados laborales de los Estados miembros podrían necesitar.

de los Estados miembros podrían necesitar. ***El concepto de «talento» también debe tener en cuenta las tendencias en relación con las necesidades futuras en términos de cualificaciones y competencias, como los efectos transformadores de la tecnología —automatización, IA, robótica— y las transformaciones digital y ecológica.***

Enmienda 5

Propuesta de Reglamento Considerando 6

Texto de la Comisión

(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.

Enmienda

(6) La Reserva de Talentos de la UE tiene por objeto prestar servicios a los empleadores establecidos en los Estados miembros participantes, ***especialmente para apoyar a las pequeñas y medianas empresas (pymes) y a las empresas emergentes***, 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.

Enmienda 6

Propuesta de Reglamento Considerando 8

Texto de la Comisión

(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.

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, ***en coordinación, cuando proceda, con las autoridades administrativas al nivel apropiado***, debe designar a ***tres*** representantes: uno de las

autoridades en materia de empleo, otro de las autoridades en materia de inmigración y ***uno de las autoridades de educación y formación. Además, el grupo debería incluir representantes del Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop), la Fundación Europea de Formación (ETF), la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y un organismo de la Unión que trabaje en la integración. Los interlocutores sociales en materia de educación y formación profesionales a escala de la Unión también deben designar a dos participantes de los sindicatos y a dos participantes de las organizaciones patronales al objeto de que formen parte del Grupo Director.***

Enmienda 7

Propuesta de Reglamento Considerando 9

Texto de la Comisión

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

Enmienda

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

Enmienda 8

Propuesta de Reglamento Considerando 10

Texto de la Comisión

(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.

Enmienda

(10) Deben garantizarse, cuando proceda, las sinergias entre la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE y otros instrumentos y servicios pertinentes a escala de la Unión, en particular en lo que respecta al acceso a materiales de formación, como los ofrecidos en el marco de las iniciativas EU Academy e Interoperable Europe Academy. La plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE debe adaptarse de manera rápida y periódica a las nuevas prácticas en el ámbito tecnológico y proporcionar servicios informáticos de última generación mediante la introducción de características y herramientas innovadoras. ***La plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE debe incluir información sobre las titulaciones y certificaciones que necesitan los Estados miembros participantes.***

Enmienda 9

Propuesta de Reglamento Considerando 11

Texto de la Comisión

(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) 2016/589⁸, 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

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) 2016/589⁸, 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.

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. ***En el proceso de puesta en correspondencia también se deben tener en cuenta las titulaciones, la formación profesional, el voluntariado, la experiencia laboral, la certificación de las capacidades y competencias adquiridas en el aprendizaje no formal o los certificados específicos como las microcredenciales. Asimismo, las autoridades competentes deben ofrecer de manera adecuada a los demandantes de empleo y a los trabajadores de la plataforma la oportunidad de aprender al menos una de las lenguas oficiales de la Unión o del Estado miembro.***

⁸ Reglamento (UE) 2016/589 del

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>).

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>).

Enmienda 10

Propuesta de Reglamento Considerando 12

Texto de la Comisión

(12) Deben encomendarse a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE y a los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE las funciones pertinentes para garantizar las funcionalidades de búsqueda y puesta en correspondencia de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE. Debe considerarse que estas funciones se realizan en interés público y requieren el tratamiento de datos personales, tal como se contempla en el artículo 5, apartado 1, letra a), del Reglamento (UE) 2018/1725⁹, y en el artículo 6, apartado 1, letra e), del Reglamento (UE) 2016/679¹⁰, respectivamente. El tratamiento de datos personales debe llevarse a cabo de conformidad con el artículo 8 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y con los Reglamentos (UE) 2018/1725 y (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo.

⁹ Reglamento (UE) 2018/1725 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23

Enmienda

(12) Deben encomendarse a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE y a los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE las funciones pertinentes para garantizar las funcionalidades de búsqueda y puesta en correspondencia de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE. Debe considerarse que estas funciones se realizan en interés público y requieren el tratamiento de datos personales, tal como se contempla en el artículo 5, apartado 1, letra a), del Reglamento (UE) 2018/1725⁹, y en el artículo 6, apartado 1, letra e), del Reglamento (UE) 2016/679¹⁰, respectivamente. El tratamiento de datos personales, ***incluido el derecho a la intimidad y, cuando proceda, al anonimato en el formato Europass o en una herramienta común similar de la UE,*** debe llevarse a cabo de conformidad con el artículo 8 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y con los Reglamentos (UE) 2018/1725 y (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo.

⁹ 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>).

¹⁰ Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (DO L 119 de 4.5.2016, p. 1; ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>).

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>).

¹⁰ Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (DO L 119 de 4.5.2016, p. 1; ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>).

Enmienda 11

Propuesta de Reglamento Considerando 14

Texto de la Comisión

(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.

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. ***Sin perjuicio del derecho a elegir, el formato Europass u otra herramienta común similar de la Unión debe ser neutral, y las opciones predeterminadas relativas a los datos personales deben excluir la posibilidad de compartir el nombre, los apellidos, el sexo, la edad, el país de origen, el domicilio y la nacionalidad.*** 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.

Enmienda 12

Propuesta de Reglamento Considerando 16

Texto de la Comisión

(16) La Reserva de Talentos de la UE debe contribuir al objetivo de desincentivar la migración irregular, en particular 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 Consejo¹¹ no deben poder registrar sus perfiles en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, dado que no estarán autorizados a entrar y permanecer en la Unión. A tal efecto, debe obligarse a los demandantes de empleo de terceros países a declarar, antes de registrar sus perfiles en la Reserva de Talentos de la UE, que actualmente no recae sobre ellos ninguna denegación de entrada o estancia en un Estado miembro ni ninguna prohibición de entrada en el territorio de la Unión. También debe facilitarse información sobre las consecuencias de presentar una declaración falsa a este respecto.

¹¹ Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, relativa a normas y

Enmienda

(16) La Reserva de Talentos de la UE debe contribuir al objetivo de **reconocer y subsanar la escasez de talentos y cualificaciones y 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 Consejo¹¹ no deben poder registrar sus perfiles en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, dado que no estarán autorizados a entrar y permanecer en la Unión. A tal efecto, debe obligarse a los demandantes de empleo de terceros países a declarar, antes de registrar sus perfiles en la Reserva de Talentos de la UE, que actualmente no recae sobre ellos ninguna denegación de entrada o estancia en un Estado miembro ni ninguna prohibición de entrada en el territorio de la Unión. También debe facilitarse información sobre las consecuencias de presentar una declaración falsa a este respecto.

¹¹ Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, relativa a normas y

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

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>).

Enmienda 13

Propuesta de Reglamento Considerando 17

Texto de la Comisión

(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 Europass¹², que permite crear un perfil gratuito que recoja sus capacidades, *cualificaciones* y otras experiencias pertinentes en un lugar seguro en línea.

¹² Decisión (UE) 2018/646 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de abril de 2018, relativa a un marco común para prestar mejores servicios en materia de capacidades y cualificaciones (DO L 112 de 2.5.2018, p. 42; ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2018/646/oj>).

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 Europass¹², que permite crear un perfil gratuito que recoja sus capacidades, *titulaciones, formación profesional, certificación de capacidades y competencias adquiridas en el aprendizaje no formal o en experiencias laborales o certificados específicos como las microcredenciales* y otras experiencias pertinentes en un lugar seguro en línea. *Para mejorar la eficacia de este proceso, es esencial sensibilizar a los demandantes de empleo sobre un formato simplificado de Europass o sobre herramientas comunes similares de la Unión.*

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>).

Enmienda 14

Propuesta de Reglamento Considerando 18

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

(18) En caso necesario y a petición del solicitante de empleo o del empleador, deben llevarse a cabo en los Estados miembros participantes el reconocimiento y la validación de las capacidades **adquiridas en el aprendizaje formal y no formal y en las experiencias laborales, y de las cualificaciones como las titulaciones, los títulos de formación profesional o los certificados específicos como las microcredenciales** 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. **En ausencia de un procedimiento de reconocimiento nacional, la Reserva debería basarse en normas comunes para el reconocimiento de las cualificaciones, basadas en el Convenio de la UNESCO y el Consejo de Europa sobre reconocimiento de cualificaciones relativas a la educación superior en la Región Europea (el Convenio de Reconocimiento de Lisboa), y elaboradas en cooperación con la Red Europea de Centros de Información sobre Reconocimiento de Estudios y Movilidad (ENIC), la Red de Centros Nacionales de Información sobre el Reconocimiento Académico de la Unión Europea (NARIC), el grupo consultivo para el Marco Europeo de Cualificaciones, el Cedefop y la ETF. Debe aplicarse la Recomendación C(2023)7700 final de la Comisión, de 15 de noviembre de 2023,**

relativa al reconocimiento de las cualificaciones de los nacionales de terceros países.

Enmienda 15

Propuesta de Reglamento Considerando 19

Texto de la Comisión

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

Enmienda

(19) En el contexto de las asociaciones en materia de talentos, los nacionales de terceros países seleccionados reciben apoyo para el desarrollo y la validación de **las capacidades, las titulaciones, la formación profesional, la certificación de las capacidades y competencias adquiridas en el aprendizaje no formal y las experiencias laborales o los certificados específicos, como las microcredenciales**, en un marco respaldado por los Estados miembros y países socios que participan en estas asociaciones. Por consiguiente, las capacidades **y la educación adquiridas en el aprendizaje formal y no formal o a través de experiencias laborales**, desarrolladas o validadas en el marco de una asociación en materia de talentos deben certificarse mediante el «pase de asociación en materia de talentos de la UE», visible en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE. Los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben poder filtrar los perfiles de los demandantes de empleo de terceros países registrados para visualizar únicamente aquellos que hayan obtenido un «pase de asociación en materia de talentos de la UE». Esto podría animar a los empleadores a ofrecer colocaciones en la Unión. En el marco de una asociación en materia de talentos, los Estados miembros deben determinar las condiciones para la expedición del «pase de asociación en materia de talentos de la UE» en el contexto de la Reserva de Talentos de la

UE, en particular si la autoridad nacional de un país socio, una organización internacional u otra parte interesada deben respaldar su expedición. La expedición de un «pase de asociación en materia de talentos de la UE» se entiende sin perjuicio de las normas europeas y nacionales sobre el acceso a las profesiones reguladas.

Enmienda 16

Propuesta de Reglamento Considerando 22

Texto de la Comisión

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

Enmienda

(22) Los principios del pilar europeo de derechos sociales deben aplicarse a todas las actividades realizadas en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE, en particular en lo que se refiere al derecho a un trato justo y equitativo con respecto a las condiciones de trabajo, los salarios mínimos, el acceso a la protección **y la inclusión** social, la formación, **las oportunidades de aprendizaje permanente** y la protección de los jóvenes en el trabajo. La Reserva de Talentos de la UE debe, de conformidad con estos principios, garantizar un empleo de calidad, **con igualdad de retribución por una misma cualificación, talento y trabajo, así como la igualdad de género**.

Enmienda 17

Propuesta de Reglamento Considerando 24

Texto de la Comisión

(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

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.

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 y cualificaciones, **titulaciones, formación profesional, certificación de capacidades y competencias adquiridas en el aprendizaje no formal y en experiencias laborales o certificados específicos como las microcredenciales**, y experiencias laborales para la oferta de empleo; **los perfiles no deben basarse en los datos personales, como el nombre, los apellidos, el sexo, la edad, el domicilio, el país de origen y la nacionalidad**. Esta lista es generada por la herramienta de puesta en correspondencia automatizada de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.

Enmienda 18

Propuesta de Reglamento Considerando 25 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(25 bis) La Reserva de Talentos de la UE debe facilitar el acceso a aquellas personas que posean las cualificaciones y competencias requeridas y sean vulnerables a la exclusión, como mujeres, personas con discapacidad o personas pertenecientes a minorías.

Enmienda 19

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

(26) Los Estados miembros participantes deben poner a disposición de los demandantes de empleo de terceros países y de los empleadores, **especialmente las**

Reserva de Talentos de la UE y su funcionamiento, incluida información relativa a las autoridades competentes de los Estados miembros participantes. También se debe informar sobre las condiciones y los procedimientos para la participación en la Reserva de Talentos de la UE.

pymes y las empresas emergentes, información sobre la Reserva de Talentos de la UE y su funcionamiento, incluida información relativa a las autoridades competentes de los Estados miembros participantes. También se debe informar sobre las condiciones y los procedimientos para la participación en la Reserva de Talentos de la UE. ***Las autoridades nacionales deben mejorar su capacidad para simplificar y acelerar el reconocimiento de las cualificaciones y competencias y proporcionar la ayuda y la información pertinentes a los nacionales de terceros países y a las autoridades responsables del reconocimiento.***

Enmienda 20

Propuesta de Reglamento Considerando 26 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(26 bis) La cooperación con terceros países, las autoridades educativas y los proveedores de educación pueden facilitar el intercambio de información y el reconocimiento y la validación de las cualificaciones.

Enmienda 21

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

(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 y la validación de ***las titulaciones y otras cualificaciones, la***

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.

formación profesional, las capacidades y competencias adquiridas en el aprendizaje no formal y en experiencias laborales o los certificados específicos como las microcredenciales, 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 cooperación con los interlocutores sociales, 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, ***incluso en las lenguas de terceros países,*** apoyo para obtención de un documento de viaje y apoyo a la integración tras la llegada, ***traducciones u otras formas de apoyo para facilitar el acceso a las solicitudes.***

Enmienda 22

Propuesta de Reglamento Considerando 27 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(27 bis) Al supervisar la Reserva de Talentos de la UE, la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE debe tener en cuenta las aportaciones de las organizaciones pertinentes de la sociedad civil y de los interlocutores sociales, tanto en los Estados miembros de la Unión

participantes como en terceros países.

Enmienda 23

Propuesta de Reglamento Considerando 27 ter (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(27 ter) Las personas con necesidad de protección internacional constituyen un grupo ampliamente infrautilizado de posible talento y competencias que podría ser una respuesta a las necesidades de los empleadores. El procedimiento garantizará que el intercambio de datos de contacto no pueda ser utilizado de modo indebido por parte de terceros países. La Reserva de Talentos de la UE también debe prever vías para aprovechar las capacidades, cualificaciones y motivación de las personas con necesidad de protección internacional y las que proceden de entornos desfavorecidos, abordando al mismo tiempo la escasez de mano de obra y capacidades en la Unión. Debe distinguirse entre hacer frente a la escasez de la Unión, por una parte, y la asistencia a los refugiados, los solicitantes de asilo y los migrantes, por otra. La Reserva de Talentos de la UE debe contribuir a garantizar un mercado laboral justo e inclusivo en todos los Estados miembros de la Unión, con igualdad de oportunidades y derechos para todos. Además, la Reserva de Talentos de la UE debe contribuir a combatir el trabajo no declarado y la explotación y el abuso laboral.

Enmienda 24

Propuesta de Reglamento Considerando 28

Texto de la Comisión

(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.

Enmienda

(28) La información facilitada en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE debe ofrecerse, al menos, en ***todas*** las lenguas oficiales en los Estados miembros participantes ***y, cuando sea posible, en otras lenguas pertinentes para los nacionales de terceros países.***

Enmienda 25

Propuesta de Reglamento
Considerando 30

Texto de la Comisión

(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

Enmienda

(30) Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE ***deben***, 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, ***las oportunidades para la educación y la formación*** 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, ***con especial atención a la dimensión de género y a las personas que proceden de entornos desfavorecidos.*** Esta información debe incluir asimismo los mecanismos de reparación disponibles en casos de explotación laboral y de prácticas de

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.

contratación no equitativas en los Estados miembros participantes, ***con una implicación efectiva de los interlocutores sociales pertinentes***. 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.

Enmienda 26

Propuesta de Reglamento Considerando 31

Texto de la Comisión

(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 residen 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.

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 ***estudiantes de terceros países residentes en la Unión y de demandantes de empleo de un tercer país*** que residen 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.

Enmienda 27

Propuesta de Reglamento
Artículo 1 – apartado 2 – letra c

Texto de la Comisión

c) las condiciones y los procedimientos para la participación de los demandantes de empleo de terceros países y los empleadores en la Reserva de Talentos de la UE;

Enmienda

c) las condiciones y los procedimientos para la participación de los demandantes de empleo de terceros países, ***los nacionales de terceros países que estudien en la Unión*** y los empleadores en la Reserva de Talentos de la UE;

Enmienda 28

Propuesta de Reglamento
Artículo 1 – apartado 2 – letra d

Texto de la Comisión

d) la facilitación de la contratación de demandantes de empleo de terceros países que hayan participado en una asociación en materia de talentos.

Enmienda

d) la facilitación de la contratación de demandantes de empleo de terceros países que hayan participado en una asociación en materia de talentos, ***con particular atención a la dimensión de género, especialmente en los programas de estudio o formación relacionados con las materias CTIM.***

Enmienda 29

Propuesta de Reglamento
Artículo 2 – apartado 1

Texto de la Comisión

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

Enmienda

1. El presente Reglamento se aplica a los demandantes de empleo de terceros países que residan fuera de la Unión, ***a los nacionales de terceros países que estudien en la Unión*** y a los empleadores establecidos en los Estados miembros participantes.

Enmienda 30

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

Texto de la Comisión

Enmienda

-1) «Reserva de Talentos»:
herramienta integradora destinada a perfiles de alta, media y baja cualificación de terceros países. La Reserva de Talentos abarcará los sectores de talentos de baja, media y alta cualificación, también en pequeñas y medianas empresas y empresas emergentes;

Enmienda 31

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 que resida fuera de la Unión, no sea ciudadana de la Unión en el sentido del artículo 20, apartado 1, del TFUE, ***teniendo en cuenta la situación de los estudiantes o investigadores que sean nacionales de terceros países, y busque empleo en la Unión; los grupos mencionados deberían poder participar sin regresar a su país de origen;***

Enmienda 32

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

Texto de la Comisión

Enmienda

2 bis) «estudiante o investigador nacional de un tercer país»: ***toda persona que resida en la Unión con un visado de estudiante o investigador y que no sea ciudadana de la Unión en el sentido del artículo 20, apartado 1;***

Enmienda 33

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

Texto de la Comisión

Enmienda

f bis) la introducción de un programa de embajadores culturales en el que participen personas de terceros países que se hayan integrado con éxito en la mano de obra de la Unión para compartir sus experiencias y animar a otras personas a considerar la Unión como un destino de empleo;

Enmienda 34

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, **titulaciones, formación profesional, conocimientos lingüísticos, experiencias laborales o de voluntariado, certificación de capacidades y competencias adquiridas en el aprendizaje no formal o certificados específicos como las microcredenciales**. 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.

Enmienda 35

Propuesta de Reglamento Artículo 6 – apartado 7

Texto de la Comisión

7. La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE facilitará el acceso a los datos de los demandantes de empleo de terceros países registrados y de las ofertas de empleo de los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE con fines de búsqueda y puesta en correspondencia en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.

Enmienda

7. La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE facilitará el acceso a los datos de los demandantes de empleo de terceros países registrados y de las ofertas de empleo de los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE con fines de búsqueda y puesta en correspondencia en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE. ***Durante el proceso de puesta en correspondencia, la plataforma informática proporcionará un formato neutro de Europass o una herramienta común similar de la Unión que excluya datos personales como el nombre, los apellidos, el sexo, la edad, el país de origen, la nacionalidad y el domicilio. La búsqueda y puesta en correspondencia a través de la plataforma informática no dará lugar a ninguna forma de discriminación o sesgo.***

Enmienda 36

**Propuesta de Reglamento
Artículo 6 – apartado 9**

Texto de la Comisión

9. La Comisión adoptará, mediante actos de ejecución, disposiciones adicionales en relación con los datos personales que deban tratarse e incluirse en los formatos de las ofertas de empleo y los perfiles de los demandantes de empleo, con las obligaciones de los responsables del tratamiento —en particular las normas que rigen el posible recurso a un responsable o responsables del tratamiento—, con las condiciones de acceso a los datos personales y con la opción de que disponen los demandantes de empleo registrados para restringir el acceso a sus datos personales en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE. Dichos

Enmienda

9. La Comisión adoptará, mediante actos de ejecución, disposiciones adicionales en relación con los datos personales que deban tratarse e incluirse en los formatos de las ofertas de empleo y los perfiles de los demandantes de empleo, con las obligaciones de los responsables del tratamiento —en particular las normas que rigen el posible recurso a un responsable o responsables del tratamiento—, con las condiciones de acceso a los datos personales y con la opción de que disponen los demandantes de empleo registrados para restringir el acceso a sus datos personales en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE. Dichos

actos de ejecución se adoptarán de conformidad con el procedimiento de examen a que se refiere el artículo 22, apartado 3.

actos de ejecución se adoptarán de conformidad con el procedimiento de examen a que se refiere el artículo 22, apartado 3, **con arreglo al formato neutro de Europass o a una herramienta común similar de la Unión que excluya datos personales como el nombre, los apellidos, el sexo, la edad, el país de origen, la nacionalidad y el domicilio.**

Enmienda 37

Propuesta de Reglamento Artículo 8 – apartado 2 – letra e

Texto de la Comisión

e) recopilar los datos pertinentes para efectuar un seguimiento de los resultados de la Reserva de Talentos de la UE de conformidad con el artículo 20;

Enmienda

e) recopilar los datos pertinentes para efectuar un seguimiento de los resultados de la Reserva de Talentos de la UE de conformidad con el artículo 20, **incluidas, en caso necesario, consultas con las organizaciones pertinentes de la sociedad civil;**

Enmienda 38

Propuesta de Reglamento Artículo 9 – apartado 1 – letra b

Texto de la Comisión

b) prestar apoyo a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE en la planificación y coordinación de las actividades de la Reserva de Talentos de la UE;

Enmienda

b) prestar apoyo a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE en la planificación y coordinación de las actividades de la Reserva de Talentos de la UE, **incluida la facilitación de intercambios y sinergias con las autoridades educativas y de movilidad laboral dentro de la Unión;**

Enmienda 39

Propuesta de Reglamento Artículo 9 – apartado 2

Texto de la Comisión

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.

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 **y, en su caso, los representantes de las autoridades de educación y certificación de los terceros países de origen**, podrán participar en las reuniones del Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE en calidad de observadores.

Enmienda 40

Propuesta de Reglamento
Artículo 9 – apartado 4

Texto de la Comisión

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.

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 **al menos** dos representantes de los sindicatos y dos representantes de las organizaciones patronales. **Además, el Grupo incluirá, en calidad de observadores, a un representante de las instituciones educativas a escala de la Unión, a uno del Cedefop, a uno de la ETF y a un representante de la autoridad de la Unión competente para la integración. Podrá invitarse a participar a otras organizaciones de la sociedad civil con experiencia pertinente en los ámbitos de la educación y la formación.** Dichos representantes firmarán una declaración escrita que acredite que no se encuentran en una situación de conflicto de intereses.

Enmienda 41

Propuesta de Reglamento

Artículo 10 – apartado 1

Texto de la Comisión

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.

Enmienda

1. Cada Estado miembro participante designará **puntos** de contacto **nacionales** 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, inmigración *y educación y formación* como puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE, **en su caso, en coordinación con otras autoridades competentes**.

Enmienda 42

Propuesta de Reglamento

Artículo 10 – apartado 2 – letra b

Texto de la Comisión

b) transferir las ofertas de empleo a la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE a través del canal único coordinado y facilitar la puesta en correspondencia de los demandantes de empleo de terceros países registrados y los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE;

Enmienda

b) transferir las ofertas de empleo a la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE a través del canal único coordinado y facilitar la puesta en correspondencia de los demandantes de empleo de terceros países registrados y los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE, **utilizando procedimientos sencillos**;

Enmienda 43

Propuesta de Reglamento

Artículo 11 – apartado 1

Texto de la Comisión

1. Los demandantes de empleo de terceros países podrán crear sus perfiles a

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.

través de **una versión simplificada de Europass u otra herramienta común similar de la Unión** para registrarse en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.

Enmienda 44

Propuesta de Reglamento Artículo 11 – apartado 2

Texto de la Comisión

2. La posibilidad de registrar un perfil en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE estará limitada a las personas que declaren expresamente que no se les ha denegado la entrada o la estancia en un Estado miembro en virtud de una resolución judicial o administrativa dictada de conformidad con el Derecho nacional ni se les ha prohibido la entrada en el territorio de la Unión de conformidad con la Directiva 2008/115/CE.

Enmienda

2. La posibilidad de registrar un perfil en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE estará limitada a las personas que declaren expresamente que no se les ha denegado la entrada o la estancia en un Estado miembro en virtud de una resolución judicial o administrativa dictada de conformidad con el Derecho nacional ni se les ha prohibido la entrada en el territorio de la Unión de conformidad con la Directiva 2008/115/CE. ***Las autoridades garantizarán un proceso para verificar las cualificaciones y competencias aportadas.***

Enmienda 45

Propuesta de Reglamento Artículo 11 – apartado 3

Texto de la Comisión

3. Los perfiles de los demandantes de empleo de terceros países registrados en la Reserva de Talentos de la UE serán visibles para los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE.

Enmienda

3. Los perfiles de los demandantes de empleo de terceros países registrados en la Reserva de Talentos de la UE serán visibles para los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE. ***La fase de puesta en correspondencia a través del formato neutro Europass o de una herramienta común similar de la Unión no revelará datos personales de los demandantes de empleo como el nombre, los apellidos, el sexo, la edad, el país de***

origen, la nacionalidad y el domicilio.

Enmienda 46

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

Texto de la Comisión

Enmienda

4 bis. El procedimiento garantizará que el intercambio de datos sobre cualificaciones y certificación no pueda ser utilizado de modo indebido por parte de terceros países.

Enmienda 47

Propuesta de Reglamento Artículo 12 – apartado 3 – letra b

Texto de la Comisión

Enmienda

b) la cualificación adquirida y las capacidades del nacional de un tercer país que hayan sido validadas en el contexto de la asociación en materia de talentos, en particular las capacidades y competencias relacionadas con una profesión específica, las capacidades lingüísticas y las competencias que faciliten su integración en uno o varios Estados miembros;

b) la cualificación adquirida y las capacidades del nacional de un tercer país que hayan sido validadas en el contexto de la asociación en materia de talentos, en particular las capacidades y competencias **adquiridas en el aprendizaje no formal o como parte de experiencias laborales, y los certificados específicos como las microcredenciales**, las relacionadas con una profesión específica, las capacidades lingüísticas y las competencias que faciliten su integración en uno o varios Estados miembros;

Enmienda 48

Propuesta de Reglamento Artículo 12 – apartado 4

Texto de la Comisión

Enmienda

4. La Comisión adoptará, mediante actos de ejecución, plantillas para el

4. La Comisión adoptará, mediante actos de ejecución, plantillas para el

formato del «pase de asociación en materia de talentos de la UE». Dichos actos de ejecución se adoptarán de conformidad con el procedimiento consultivo a que se refiere el artículo 22, apartado 2.

formato del «pase de asociación en materia de talentos de la UE». Dichos actos de ejecución se adoptarán de conformidad con el procedimiento consultivo a que se refiere el artículo 22, apartado 2. ***Se aplicará la Recomendación C(2023)7700 final de la Comisión, de 15 de noviembre de 2023, relativa al reconocimiento de las cualificaciones de los nacionales de terceros países.***

Enmienda 49

Propuesta de Reglamento Artículo 12 – apartado 6

Texto de la Comisión

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.

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, ***quedando entendido que los demandantes de empleo registrados recibirán ofertas concretas, incluidos módulos de educación y formación en los Estados miembros de que se trate.*** 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.

Enmienda 50

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

1 bis. Se animará a los empleadores a que destinen recursos a programas de formación lingüística para demandantes de empleo, que fomenten el entendimiento cultural y promuevan la inclusión.

Enmienda 51

Propuesta de Reglamento Artículo 13 – apartado 3 – párrafo 1

Texto de la Comisión

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.

Enmienda

Los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deberán cumplir el Derecho y las prácticas nacionales y de la Unión pertinentes para garantizar la no discriminación **y la igualdad de género** 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.

Enmienda 52

Propuesta de Reglamento Artículo 13 – apartado 6 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

6 bis. La Comisión ayudará a los Estados miembros a garantizar que la Reserva de Talentos de la UE y la puesta

en correspondencia de las cualificaciones y competencias proporcionen las condiciones necesarias para la igualdad de trato, unas condiciones laborales dignas, los derechos laborales y sindicales y el acceso a los servicios de asistencia sanitaria.

Enmienda 53

Propuesta de Reglamento

Artículo 16 – apartado 3

Texto de la Comisión

Los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE podrán acceder a una lista de perfiles sugeridos de demandantes de empleo registrados, generada por la herramienta de puesta en correspondencia automatizada y basada en la pertinencia de sus capacidades, cualificaciones y experiencias laborales para la oferta de empleo.

Enmienda

Los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE podrán acceder a una lista de perfiles sugeridos de demandantes de empleo registrados, generada por la herramienta de puesta en correspondencia automatizada y basada en la pertinencia de sus capacidades y **competencias**, cualificaciones **formales, no formales e informales, formación profesional, titulaciones o certificados específicos («microcredenciales»)** y experiencias laborales para la oferta de empleo.

Enmienda 54

Propuesta de Reglamento

Artículo 16 – apartado 4 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

4 bis. Debe fomentarse una mayor sensibilización entre las universidades en relación con la Reserva de Talentos de la UE, haciendo hincapié en el potencial de los investigadores y estudiantes que sean nacionales de terceros países para presentar sus candidaturas.

Enmienda 55

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

Texto de la Comisión

Enmienda

4 ter. Debe garantizarse que las personas que hayan participado en programas de movilidad Erasmus+ reciban una consideración favorable en el proceso de correspondencia mediante el reconocimiento de las cualificaciones obtenidas a través de los programas Erasmus+ como activos valiosos dentro de la Reserva de Talentos de la UE.

Enmienda 56

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.

Los Estados miembros participantes facilitarán el acceso a la información sobre la Reserva de Talentos de la UE y su funcionamiento **y garantizarán su promoción.**

Enmienda 57

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 e inmigración, el reconocimiento de las cualificaciones y la validación de las capacidades **y competencias, la formación profesional, las titulaciones o los certificados específicos («microcredenciales»)**, 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;

Enmienda 58

Propuesta de Reglamento

Artículo 17 – apartado 2 – letra c

Texto de la Comisión

c) información específica sobre los derechos y obligaciones de los nacionales de terceros países, en particular en lo que se refiere al acceso a las prestaciones sociales, la asistencia sanitaria, la educación, la vivienda, el reconocimiento de cualificaciones y los mecanismos de denuncia de conformidad con el artículo 18;

Enmienda

c) información específica sobre los derechos y obligaciones de los nacionales de terceros países, en particular en lo que se refiere al acceso a las prestaciones sociales, la asistencia sanitaria, la educación, **la formación**, la vivienda, el reconocimiento de cualificaciones, **la certificación del aprendizaje no formal e informal, la formación profesional, las titulaciones o los certificados específicos («microcredenciales»)** y los mecanismos de denuncia de conformidad con el artículo 18;

Enmienda 59

Propuesta de Reglamento

Artículo 17 – apartado 3

Texto de la Comisión

3. Cuando proceda, los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE remitirán las solicitudes de información, orientación y apoyo a otras autoridades nacionales competentes y, en su caso, a otros organismos pertinentes a nivel nacional que apoyen la integración de los nacionales de terceros países en el mercado laboral.

Enmienda

3. Cuando proceda, los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE remitirán las solicitudes de información, orientación y apoyo a otras autoridades nacionales competentes y, en su caso, a otros organismos pertinentes a nivel nacional que apoyen la integración de los nacionales de terceros países en el mercado laboral **y establecerán mecanismos de seguimiento para supervisar si la asistencia requerida por el demandante de empleo o el empleador se prestó de modo satisfactorio.**

Enmienda 60

Propuesta de Reglamento
Artículo 20 – apartado 2

Texto de la Comisión

2. La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE llevará a cabo la recogida de datos con arreglo a los conceptos y definiciones estadísticos e intercambiará información y datos con la Comisión a fin de garantizar la calidad de los datos recogidos en virtud del presente Reglamento y de las estadísticas europeas elaboradas a partir de ellos.

Enmienda

2. La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE llevará a cabo la recogida de datos con arreglo a los conceptos y definiciones estadísticos e intercambiará información y datos con la Comisión a fin de garantizar la calidad de los datos recogidos en virtud del presente Reglamento y de las estadísticas europeas elaboradas a partir de ellos, ***prestando especial atención a los datos desglosados por categorías, como el sexo, la discapacidad y la edad.***

Enmienda 61

Propuesta de Reglamento
Artículo 20 – apartado 3 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

3 bis. Debe ponerse periódicamente a disposición del público un informe de rendimiento y un resumen de los datos agregados de la Reserva de Talentos de la UE.

Enmienda 62

Propuesta de Reglamento
Artículo 23 – apartado 1

Texto de la Comisión

Enmienda

1. A más tardar el 31 de diciembre de **2031**, y posteriormente cada cinco años, la Comisión presentará al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones un informe sobre la aplicación del presente Reglamento.

1. A más tardar el 31 de diciembre de **2030**, y posteriormente cada cinco años, la Comisión presentará al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones un informe sobre la aplicación del presente Reglamento.

**ANEXO: ENTIDADES O PERSONAS
DE LAS QUE EL PONENTE DE OPINIÓN HA RECIBIDO CONTRIBUCIONES**

El ponente de opinión ha recibido contribuciones de las siguientes entidades o personas durante la preparación de la opinión, hasta su aprobación en comisión:

Entidad o persona
European Council on Refugees and Exiles

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

PROCEDIMIENTO DE LA COMISIÓN COMPETENTE PARA EMITIR OPINIÓN

Título	Establecimiento de una Reserva de Talentos de la UE
Referencias	COM(2023)0716 – C9-0413/2023 – 2023/0404(COD)
Comisión competente para el fondo Fecha del anuncio en el Pleno	LIBE 8.2.2024
Opinión emitida por Fecha del anuncio en el Pleno	CULT 8.2.2024
Ponentes de opinión Fecha de designación	João Albuquerque 16.1.2024
Examen en comisión	24.1.2024
Fecha de aprobación	11.3.2024
Resultado de la votación final	+: 20 -: 5 0: 0
Miembros presentes en la votación final	Asim Ademov, Andrea Bocskor, Ilana Cicurel, Tomasz Frankowski, Catherine Griset, Sylvie Guillaume, Hannes Heide, Irena Joveva, Martina Michels, Victor Negrescu, Peter Pollák, Diana Riba i Giner, Marcos Ros Sempere, Monica Semedo, Andrey Slabakov, Massimiliano Smeriglio, Michaela Šojdřová, Sabine Verheyen, Milan Zver
Suplentes presentes en la votación final	João Albuquerque, Ibán García Del Blanco, Rob Rooker, Salima Yenbou
Suplentes (art. 209, apdo. 7) presentes en la votación final	Magdalena Adamowicz, Angelika Winzig

**VOTACIÓN FINAL NOMINAL
EN LA COMISIÓN COMPETENTE PARA EMITIR OPINIÓN**

20	+
PPE	Magdalena Adamowicz, Asim Ademov, Tomasz Frankowski, Peter Pollák, Michaela Šojdrová, Sabine Verheyen, Angelika Winzig
Renew	Ilana Cicurel, Irena Joveva, Monica Semedo, Salima Yenbou
S&D	João Albuquerque, Ibán García Del Blanco, Sylvie Guillaume, Hannes Heide, Victor Negrescu, Marcos Ros Sempere, Massimiliano Smeriglio
The Left	Martina Michels
Verts/ALE	Diana Riba i Giner

5	-
ECR	Rob Rooken, Andrey Slabakov
ID	Catherine Griset
NI	Andrea Bocskor
PPE	Milan Zver

0	0

Explicación de los signos utilizados

+ : a favor

- : en contra

0 : abstenciones