



Bruselas, 15.11.2023
COM(2023) 715 final

**COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL
CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE
LAS REGIONES**

Sobre la movilidad de las competencias y el talento

1. INTRODUCCIÓN

Una mano de obra cualificada es clave para la competitividad de la economía de la UE y su capacidad de crecimiento e innovación. Los empleadores tienen dificultades para encontrar los trabajadores que necesitan. El reciente conjunto de instrumentos sobre demografía de la Comisión mostró cómo el envejecimiento demográfico de Europa agudiza aún más el reto¹. **La UE necesita tomar medidas urgentes para impulsar su mano de obra.**

La escasez de mano de obra en la UE afecta a diversas profesiones y sectores en todos los niveles de competencias, como la asistencia sanitaria, los cuidados de larga duración y los servicios sociales, la construcción, la fabricación, el transporte y el almacenamiento, los servicios de alojamiento y alimentación, la ingeniería, las actividades técnicas y científicas, así como la tecnología de la información y la comunicación (TIC). Se prevé una escasez de trabajadores cualificados en ámbitos esenciales, a medida que la UE se adapta a un mundo cambiante. Con las políticas adecuadas, la **transición ecológica** creará entre 1 y 2,5 millones de puestos de trabajo adicionales de aquí a 2030. La **transición digital** aumentará la demanda tanto de conocimientos especializados de alto nivel en TIC como de competencias digitales básicas. En la actualidad, en la UE faltarían 11 millones para alcanzar el objetivo de 20 millones de profesionales de las TIC empleados de aquí a 2030².

El Año Europeo de las Competencias subraya que es y seguirá siendo indispensable un enfoque estratégico para resolver la escasez de mano de obra y de competencias. Este trabajo debe comenzar en casa. El núcleo de la política del mercado de trabajo de la UE lo constituyen medidas para el reciclaje profesional y la mejora de las competencias de la mano de obra nacional³, la activación de grupos con una menor participación en el mercado de trabajo⁴, con un apoyo específico a las regiones que se enfrentan a la despoblación y la escasez de mano de obra, así como medidas para la movilidad dentro de la UE. Se están llevando a cabo muchas acciones (véase el resumen en el anexo), que promueven sistemas y prácticas para el reconocimiento de las cualificaciones y la validación de las competencias, y permiten que la movilidad laboral reduzca los obstáculos del mercado único y mejore la movilidad de los estudiantes. Sin embargo, estas acciones por sí solas no bastarán para satisfacer la demanda. Con unas competencias de primer orden en todo el mundo, la futura competitividad de la UE dependerá de su capacidad para atraer el talento global y proporcionar un entorno propicio para que **personas de todos los niveles de competencias lleguen a Europa.**

La UE seguirá **intensificando la cooperación con los países socios** para garantizar un enfoque que beneficie a ambas partes a la hora de abrir nuevas vías que faciliten la migración legal, ofrecer apoyo al desarrollo de competencias y promover la migración circular con el fin de contrarrestar la fuga de cerebros.

La presente Comunicación y las propuestas que la acompañan presentan un conjunto de acciones que se refuerzan mutuamente para hacer que la UE resulte más atractiva para los talentos, englobando toda la gama de profesiones en las que los empleadores podrían necesitar competencias, e impulsa la movilidad dentro de la UE. Aborda los obstáculos a la

¹ COM(2023) 577 final.

² Objetivo fijado en COM(2021) 118 final. Estadísticas extraídas del conjunto de datos de Eurostat sobre especialistas empleados en TIC, disponibles en: [Statistics | Eurostat \(europa.eu\)](https://statistics.eurostat.eu)

³ La mano de obra nacional de la UE incluye a los ciudadanos de la UE empleados y desempleados, así como a los nacionales de terceros países que residen legalmente dentro de la UE.

⁴ Entre ellos se encuentran las mujeres, los jóvenes, los trabajadores de más edad, las personas con discapacidad, los gitanos y las personas de origen migrante.

contratación internacional y contribuye a garantizar que los nacionales de terceros países puedan hacer un uso pleno de sus competencias y cualificaciones en Europa. Las iniciativas presentadas tienen por objeto **utilizar el apoyo de la UE y el peso combinado de la UE para ayudar a los Estados miembros a competir en la carrera mundial por el talento**. Las nuevas herramientas propuestas ayudarían a **ajustar la oferta y demanda de empleo** entre los empleadores de la UE y los nacionales de terceros países que buscan trabajo en la UE. La actuación a escala de la UE puede ser más eficaz que los esfuerzos individuales de los distintos Estados miembros, al exponer motivos más convincentes para atraer al personal que los empleadores necesitan y utilizar economías de escala para reducir los obstáculos a la contratación. Facilitar la movilidad dentro de la UE —con medidas para fomentar la movilidad educativa— también tiene efectos positivos para los ciudadanos de terceros países que desean participar en el mercado de trabajo de la UE.

Las acciones establecidas tienen por objeto garantizar **un enfoque transversal y gubernamental conjunto**. Esto se basa en el trabajo existente, que incluye el **paquete sobre capacidades y talento** y el **Pacto sobre Migración y Asilo**, así como en la actual **cooperación con terceros países**. La aplicación se basará en la contribución de las autoridades de migración y empleo de los Estados miembros, los agentes a escala local y regional, los interlocutores sociales, las empresas y sus homólogos en los países socios.

2. CÓMO LA MOVILIDAD DEL TALENTO DESDE PAÍSES NO PERTENECIENTES A LA UE PUEDE FORMAR PARTE DE LA SOLUCIÓN

La magnitud de los retos en materia de competencias a los que se enfrenta la UE implica que **todas las medidas estratégicas disponibles deben mobilizarse**.

En la actualidad, **los nacionales de terceros países ya contribuyen de forma importante** al mercado de trabajo y a la economía de la UE. El 13 % de trabajadores clave que desempeñan funciones esenciales son nacionales de terceros países⁵. Cada vez más, los Estados miembros abren sus mercados laborales a los nacionales de terceros países que cuentan con las competencias necesarias para hacer frente a la escasez. En 2022, se expidieron alrededor de 1,6 millones de primeros permisos de residencia a nacionales de terceros países en la UE con fines laborales⁶, la cifra más alta desde que Eurostat empezó a registrar datos en 2009. Las profesiones con escasez tienden a tener una mayor proporción de trabajadores nacidos fuera de la UE⁷.

Varios **Estados miembros han aplicado recientemente o están debatiendo reformas de sus sistemas de migración laboral para facilitar la entrada desde el extranjero**⁸. Sin

⁵ *Immigrant Key Workers: Their Contribution to Europe's COVID-19 Response* [«Trabajadores inmigrantes esenciales: su contribución a la respuesta de Europa a la COVID-19», documento en inglés]: https://joint-research-centre.ec.europa.eu/jrc-news-and-updates/crucial-contribution-migrant-workers-europes-coronavirus-response-2020-05-13_en.

⁶ *Nearly 3.7 million first residence permits issued in 2022* [«Casi 3,7 millones de primeros permisos de residencia expedidos en 2022», artículo en inglés] - Products Eurostat News - Eurostat (europa.eu).

⁷ Informe sobre la evolución del empleo y la situación social en Europa en 2023.

⁸ Por ejemplo, Alemania adoptó una reforma en materia de migración laboral en junio de 2023, en la que el Gobierno mencionó la necesidad de atraer, cada año, a 400 000 nacionales de terceros países. Italia adoptó un nuevo decreto sobre migración legal en julio de 2023, en el que se mencionaba la necesidad de atraer a 833 000 nacionales de terceros países entre 2023 y 2025 en una amplia gama de sectores, como la asistencia social, el transporte, el turismo y la agricultura. Véase el anexo 8 del informe de evaluación de impacto sobre la reserva de talentos de la UE [SWD(2023) 717 final] para más información sobre las políticas de migración laboral de los Estados miembros.

embargo, los enfoques de los Estados miembros varían, la información sobre los sistemas de migración no siempre es fácil de encontrar⁹ y la cooperación con los países socios a menudo está fragmentada, lo que hace que la UE resulte menos atractiva para los trabajadores potenciales.

El hecho de no atraer y utilizar mejor las competencias de los trabajadores de fuera de la UE en profesiones con escasez dará lugar a una demanda de mano de obra no satisfecha en todos los niveles de cualificación, que ralentizará el crecimiento económico y afectará a la calidad de los servicios. Hacer que la UE resulte atractiva para el talento mundial es necesario, no solo para hacer frente a la escasez, sino también para **impulsar la innovación y el progreso tecnológico**. Las personas extraordinarias pueden tener un efecto muy importante en la capacidad de la UE para innovar y ampliar nuevos modelos de negocio. Por ejemplo, si la UE desea situarse a la cabeza en tecnologías disruptivas, en la transición a la Web 4.0 y en mundos virtuales¹⁰, es esencial abordar este angosto segmento de competencias de alto nivel, donde la competencia por el talento a escala global es más acusada. Países como los Estados Unidos y Canadá disponen de sistemas específicos dirigidos a personas con talento con las competencias más solicitadas¹¹, al igual que algunos Estados miembros¹².

Hacer de la UE un destino más atractivo para el talento extranjero

El indicador de atracción del talento de la OCDE¹³ muestra que la UE no compite con éxito para atraer a los mejores talentos del mundo. La UE, **en su conjunto, no está dando la talla actualmente** para atraer a trabajadores cualificados procedentes del extranjero¹⁴. Pese a la alta calidad de vida y las oportunidades disponibles la UE, los nacionales de terceros países no citan a los Estados miembros de la UE entre sus destinos más deseados, sino que prefieren a otros miembros de la OCDE, como Nueva Zelanda, Australia, Estados Unidos o Canadá. El aprendizaje de la lengua de los países de destino también puede ser un factor determinante en este sentido. Solo un Estado miembro (Suecia) figura entre los cinco países mejor situados en el indicador de atracción de la OCDE para trabajadores altamente cualificados.

La migración legal es una competencia compartida, lo que significa que los Estados miembros conservan el pleno derecho a determinar el volumen de admisiones. Sin embargo, también se enfrentan a **retos y necesidades comunes**. Promocionar la UE como un destino atractivo para el talento extranjero puede beneficiar a todos los Estados miembros, permitiendo que quienes tengan un perfil internacional inferior o menos recursos para atraer talento aprovechen la puesta en común de esfuerzos y reflejen la integración de la economía de la UE. La cooperación de la UE también ayuda a los Estados miembros y a los empleadores a abordar retos prácticos comunes: evaluar las competencias de los nacionales de terceros países, asignarlas a la demanda de los empleadores y estructurar la cooperación con terceros países.

⁹ Si bien existe un Portal de Inmigración de la UE, los nacionales de terceros países y los empleadores no siempre son conscientes de ello; además, no ofrece información adaptada a situaciones particulares.

¹⁰ Véase COM(2023) 442 final.

¹¹ Véase, por ejemplo, el visado US O-1A de Estados Unidos.

¹² Red Europea de Migración, [*Synthesis report on Migratory Pathways for Start-Ups and Innovative Entrepreneurs in the European Union*](#) [«Informe resumen sobre las rutas migratorias para empresas emergentes y emprendedores innovadores en la Unión Europea», documento en inglés], diciembre de 2019.

¹³ [Atracción del talento 2023 - OCDE](#).

¹⁴ Véase el informe de evaluación de impacto sobre la reserva de talentos de la UE para un análisis más detallado, SWD(2023) 717 final.

Se está trabajando para subsanar las deficiencias del marco legislativo. El «control de adecuación» de la migración legal¹⁵ de 2019 puso de manifiesto que el acervo de la UE en este ámbito estaba fragmentado y no se esforzaba lo suficiente para aumentar el poder de atracción general de la UE. Desde entonces, se ha adoptado una revisión de la Directiva sobre la tarjeta azul de la UE¹⁶, que introduce normas más eficientes para atraer a trabajadores altamente cualificados (el plazo para su aplicación es noviembre de 2023). Tal como se establece en el paquete sobre capacidades y talento¹⁷, se están llevando a cabo negociaciones sobre las propuestas de la Comisión para revisar la Directiva sobre el permiso único¹⁸ y la Directiva sobre residentes de larga duración¹⁹, con el fin de racionalizar los procedimientos de migración legal. A modo de seguimiento, la Comisión se comprometió a explorar posibles nuevas vías de migración legal hacia la UE en tres ámbitos importantes: los cuidados de larga duración, la movilidad de los jóvenes y los emprendedores innovadores.

El paquete sobre capacidades y talento dejó claro que, dada la magnitud de los obstáculos prácticos a la contratación de nacionales de terceros países, **las medidas legislativas existentes no son suficientes**. La adecuación entre la demanda y la oferta de empleo a escala internacional sigue siendo un proceso excesivamente complejo y costoso tanto para los nacionales de terceros países como para los empleadores²⁰, sobre todo de pymes con recursos limitados. Los nacionales de terceros países a menudo deben afrontar costes importantes, como tasas administrativas o costes de traducción. Más allá de la carga financiera, **la complejidad y la duración de los procedimientos de contratación internacional son disuasorios** tanto para los nacionales de terceros países como para los empleadores²¹: más de la mitad (52 %) de las empresas que contratan fuera de la UE la encuentran muy difícil o moderadamente difícil²². Los problemas para acceder a información clara sobre las normas y procedimientos de migración legal son otro obstáculo presente desde hace tiempo²³.

Como destacó en su discurso sobre el estado de la Unión de 2022 la presidenta Von der Leyen, los retos relacionados con el **reconocimiento de las cualificaciones de los nacionales de terceros países** suele ser otro obstáculo práctico que disuade a los trabajadores de entrar en la UE. Los Estados miembros tienen obligaciones concretas en relación con las profesiones reguladas en todos los Estados miembros. Se han definido una serie de normas mínimas de formación a escala de la UE en siete profesiones (como enfermería y medicina) con arreglo a la legislación de la UE sobre el reconocimiento de cualificaciones profesionales (Directiva 2005/36/CE). La regulación de otras profesiones es competencia nacional²⁴.

¹⁵ SWD(2019) 1056 final.

¹⁶ Directiva (UE) 2021/1883 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 el que se deroga la Directiva 2009/50/CE del Consejo.

¹⁷ COM(2022) 657 final.

¹⁸ COM(2022) 655 final.

¹⁹ COM(2022) 650 final.

²⁰ Véase el informe de evaluación de impacto sobre la reserva de talentos de la UE [SWD(2023) 717 final] para más información. Se calcula que el coste medio de contratar a un nacional de un tercer país puede oscilar entre 1 500 y 2 500 EUR (excluidos los costes de reubicación), lo que puede aumentar entre 8 500 y 10 000 EUR si se requiere el servicio de una agencia de contratación.

²¹ La duración media es de entre cuatro y seis meses.

²² Eurobarómetro Flash 529: Año Europeo de las Competencias: La escasez de mano de obra, las estrategias de contratación y retención en las pequeñas y medianas empresas.

²³ Control de adecuación de la migración legal de 2019 [SWD(2019) 1056 final].

²⁴ No obstante, los Estados miembros deben garantizar que la regulación del acceso a las profesiones sea proporcionada y no discrimine por motivos de nacionalidad u otros. También es necesaria una evaluación de

Cientos de profesiones solo están reguladas en algunos Estados miembros, como la ingeniería civil o los técnicos de calefacción. Las decisiones de reconocimiento formales pueden ser necesarias para acceder a una profesión, pero también para fines de migración legal o acceso a estudios adicionales.

El reconocimiento de las cualificaciones es esencial para garantizar que los trabajadores que llegan a ejercer determinadas profesiones tengan suficiente educación, formación o experiencia. Sin embargo, los procesos para el reconocimiento de las cualificaciones de terceros países suelen ser excesivamente **caros, complejos y largos**. También representan una importante carga administrativa para los Estados miembros debido a la falta de información sobre los sistemas de cualificaciones de terceros países, a la limitada puesta en común de los conocimientos especializados y los recursos a escala de la UE, así como a las dificultades para verificar la autenticidad de los documentos.

Muchas profesiones con escasez de mano de obra no están reguladas. En estos casos, los empleadores tienen la facultad discrecional de decidir si los nacionales de terceros países tienen el perfil adecuado en función de sus cualificaciones, experiencia y competencias, y no es necesario un proceso de reconocimiento formal. Sin embargo, la falta de comprensión y **confianza** de los empleadores **en las competencias y cualificaciones adquiridas en terceros países**, necesarias para la contratación en profesiones no reguladas, constituye otro obstáculo importante para la movilidad del talento y las competencias²⁵.

El resultado no solo afecta al poder de atracción de la UE, sino que conduce a una **infrautilización de las capacidades** de los nacionales de terceros países, que trabajan por debajo de su nivel de cualificación. Según Eurostat, en 2022 más de una cuarta parte de los nacionales de terceros países están altamente cualificados. Además, el 39,4 % están sobrecualificados²⁶ para el trabajo que realizan, y las mujeres tienen más probabilidades de estar sobrecualificadas que los hombres. La cifra equivalente para los ciudadanos de la UE que trabajan en otro Estado miembro es del 31,8 % y para los que residen en su propio país solo del 21,1 %²⁷. Por lo tanto, facilitar el reconocimiento de las cualificaciones y la validación de las competencias también puede ayudar a aprovechar el potencial sin explotar de los nacionales de terceros países que ya se encuentran en la UE.

Crear un **entorno acogedor** para los nacionales de terceros países que residan legalmente y ofrecer un apoyo eficaz a la integración, también a las familias de los trabajadores, es asimismo fundamental para el poder de atracción de la UE y para el éxito general de las políticas de migración legal. Siguen existiendo retos en este ámbito. Los nacionales de terceros países sufren una mayor discriminación en el trabajo, y las pruebas sugieren que esto afecta, de manera desproporcionada, a las personas con un alto nivel educativo²⁸, una de las razones por las que la tasa de empleo de los ciudadanos de terceros países es inferior a la de los ciudadanos de la UE²⁹. El Plan de Acción de la UE Antirracismo³⁰ y el Plan de Acción

la proporcionalidad antes de adoptar nuevas medidas sobre regulación profesional o modificar las existentes, en consonancia con la Directiva (UE) 2018/958.

²⁵ Informe de evaluación de impacto que acompaña a la propuesta de reserva de talentos de la UE [SWD(2023) 717 final].

²⁶ Esto significa que trabajan en profesiones con un nivel de cualificación medio o bajo, a pesar de tener un alto nivel de educación.

²⁷ Datos extraídos en julio de 2023 (Eurostat).

²⁸ Informe sobre la evolución del empleo y la situación social en Europa en 2023.

²⁹ En 2022, el 61,9 % de los ciudadanos de terceros países tenían un empleo, mientras que, en el caso de los ciudadanos de otros Estados miembros de la UE, la cifra ascendía a 77,1 y al 75,4 % en el caso de los nacionales (Eurostat).

sobre Integración e Inclusión para 2021-2027³¹ pretenden abordar este problema. Una contratación justa y transparente garantiza que todos los candidatos tengan una oportunidad igual e imparcial de competir por los puestos de trabajo, independientemente de su sexo, origen racial o étnico, edad, religión o creencias³².

Trabajar con los **interlocutores sociales** también es esencial para una migración legal bien gestionada. El diálogo social puede contribuir a lograr una visión común de cómo la migración legal debe encajar en estrategias más amplias del mercado de trabajo. Los Estados miembros deben tener en cuenta las opiniones de los interlocutores sociales para garantizar que, cuando consideren necesario poner a prueba mercado de trabajo, estas pruebas puedan completarse rápidamente e implicar una carga administrativa limitada para los empleadores, de manera especial para las pymes, y para los nacionales de terceros países. Debe facilitarse información clara y accesible sobre su funcionamiento. Tanto los empresarios como los sindicatos desempeñan un papel importante en la integración de los nacionales de terceros países y la cooperación a escala de la UE de las estructuras de la Asociación Europea para la Integración en este ámbito³³.

La necesidad de un enfoque específico con información estratégica sobre las capacidades como trampolín

El éxito de la movilidad del talento requiere medidas para contratar a nacionales de terceros países en los sectores en los que existe una mayor necesidad de mano de obra, y en las economías de escala mediante la mejora de la cooperación en materia de migración legal a escala de la UE y de los Estados miembros.

La Comisión considera que las medidas de movilidad del talento a escala de la UE deben ser **estratégicas** y centrarse en las profesiones afectadas por las **transiciones ecológica y digital**, así como por la **asistencia sanitaria y los cuidados de larga duración**, dadas las acuciantes necesidades a escala de la UE y la probable evolución del mercado de trabajo en estos ámbitos.

No obstante, las necesidades del mercado de trabajo pueden evolucionar rápidamente, y también variar de un Estado miembro a otro. La UE debe ser capaz de garantizar que sus iniciativas en materia de migración laboral reflejen las últimas necesidades de la economía y de sus empleadores. La **información estratégica sobre las capacidades** accesible y actualizada **es crucial** para diseñar estrategias flexibles que hagan frente a la escasez de mano de obra, ayuden a la adecuación entre la oferta y la demanda y sirvan de guía para el desarrollo de competencias.

Sobre la base de las iniciativas en curso para desarrollar enfoques más sofisticados de la información estratégica sobre las capacidades³⁴, la Comisión está trabajando en pro de un

³⁰ COM(2020) 565 final.

³¹ COM(2020) 758 final.

³² Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, Directiva 2000/43/CE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico y Directiva 2000/78/CE del Consejo, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

³³ https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/legal-migration-and-integration/cooperation-economic-and-social-partners/european-partnership-integration_en.

³⁴ Por ejemplo, la Agenda de Capacidades Europea de 2020 incluye una medida para generar información estratégica más actualizada, detallada y precisa sobre las capacidades. El Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional, Eurostat, la ALE y EUROFOUND participan en una serie de iniciativas para

enfoque más sistémico para proporcionar y utilizar la información estratégica sobre las capacidades. La Plataforma de Migración Laboral, puesta en marcha en enero de 2023, constituye un valioso foro de debate sobre cómo desarrollar una política de migración laboral específica que refleje la escasez estratégica basada en la información estratégica sobre las capacidades. Reúne a representantes de las autoridades de empleo y migración de los Estados miembros con los interlocutores sociales y ha permitido intercambios sobre estas cuestiones en el contexto del Año Europeo de las Competencias³⁵.

Acción: La Comisión seguirá promoviendo un enfoque más estratégico de la información estratégica sobre las capacidades, que se base en los últimos datos del mercado de trabajo, colabore con los Estados miembros y los servicios públicos de empleo.

3. FACILITAR LA CONTRATACIÓN DESDE FUERA DE LA UE: RESERVA DE TALENTOS DE LA UE

La presente Comunicación establece medidas para abordar los principales obstáculos señalados en la sección anterior, al facilitar la contratación internacional, apoyar el reconocimiento de las cualificaciones y la validación de competencias, y reforzar la cooperación con terceros países en estos ámbitos. Una piedra angular de este enfoque es la propuesta de la Comisión de crear una **reserva de talentos de la UE**, que cumpla los compromisos asumidos por la Comisión en el paquete sobre capacidades y talento y en el Pacto sobre Migración y Asilo.

La reserva de talentos de la UE tiene por objeto aumentar el poder de atracción general de la UE mediante la creación de la **primera plataforma a escala de la UE** a disposición de los nacionales de terceros países de todo el mundo que deseen trabajar legalmente en Europa y a los empleadores que no puedan encontrar el talento que necesitan en el mercado de trabajo de la UE. Proporcionará acceso a una reserva más amplia de talentos para los empleadores de la UE y hará que la contratación sea más rápida y sencilla. Proporcionará información tanto a los solicitantes de empleo como a los empleadores sobre los procedimientos de contratación e inmigración, así como sobre el reconocimiento de las cualificaciones en los Estados miembros de la UE participantes. Para facilitar la integración, también incluirá información sobre las condiciones de vida y de trabajo en los Estados miembros participantes, y sobre los derechos y obligaciones de los nacionales de terceros países. La red de delegaciones de la UE en todo el mundo apoyará el suministro de información y servirá de enlace para los solicitantes de empleo de terceros países que busquen información sobre las vías de migración legal y la plataforma de reserva de talentos de la UE.

La reserva de talentos de la UE se centrará en **profesiones concretas en todos los niveles de competencias, basadas en aquellas con mayor escasez** en la UE, y en profesiones que contribuyen directamente con las transiciones ecológica y digital, actualizadas en caso

perfeccionar la información estratégica sobre las capacidades, que recurren a los macrodatos. La anticipación de las competencias a nivel sectorial se lleva a cabo en el marco del plan de cooperación sectorial en materia de competencias, que se centra en los sectores prioritarios. En junio de 2023 se puso en marcha una herramienta de información estratégica sobre las capacidades en Europass, que proporciona información sobre las profesiones con escasez por país. A nivel de los Estados miembros, los servicios públicos de empleo son cada vez más activos a la hora de determinar las necesidades futuras en materia de competencias, y muchos también desarrollan estrategias globales para abordar las necesidades futuras en materia de competencias.

³⁵ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_23_103.

necesario, para responder a las circunstancias cambiantes del mercado de trabajo. La Comisión ha identificado 42 profesiones con escasez actual en toda la UE³⁶, que se adjuntan a la propuesta de Reglamento sobre la reserva de talentos. Para permitir una respuesta rápida a las necesidades cambiantes del mercado de trabajo, la Comisión podrá modificar la lista mediante un acto delegado. Además, los Estados miembros podrán notificar la adición o supresión de profesiones específicas con escasez, para las que presenten ofertas de empleo.

La participación en la reserva de talentos de la UE será **voluntaria** para los Estados miembros, que apoyarán la gestión del sistema de reserva de talentos a través de sus autoridades pertinentes. Las autoridades nacionales de los Estados miembros participantes participarían estrechamente en la aplicación de la herramienta, y solo los empleadores con sede en estos Estados miembros podrían registrar sus vacantes y buscar candidatos en el portal. La propuesta refleja plenamente la responsabilidad exclusiva de los Estados miembros a la hora de determinar los volúmenes de admisión de nacionales de terceros países y complementará, en lugar de sustituir, las herramientas existentes para atraer talento a escala nacional.

La reserva de talentos de la UE será una nueva plataforma informática centrada en los nacionales de terceros países que aún no se encuentran en la UE, y su diseño se basará en la larga y exitosa experiencia de la Comisión con la plataforma **EURES**³⁷. La reserva de talentos de la UE incluirá garantías integradas para evitar prácticas de explotación por parte de los empleadores, y recordará que los nacionales de terceros países contratados a través de la reserva de talentos de la UE gozarán de los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores nacionales una vez que estén empleados. También apoyará la interoperabilidad con las plataformas nacionales de contratación.

La reserva de talentos ayudará a aplicar la dimensión exterior del Pacto sobre Migración y Asilo, al contribuir tanto con las asociaciones en materia de talentos como con el desarrollo de vías complementarias eficaces para la UE. La inscripción en el registro de la reserva de talentos de la UE estará abierta a las personas desplazadas en terceros países que necesiten protección internacional y, por tanto, apoyarán los esfuerzos para establecer vías complementarias para quienes cumplan los requisitos.

Al facilitar el acceso a las vías legales existentes, la reserva de talentos de la UE también será un factor disuasorio para la migración irregular. Esto se verá reforzado por el hecho de que ninguna persona con una prohibición de entrada, en particular tras una decisión de retorno en virtud de la Directiva de Retorno³⁸, podrá registrarse en la reserva de talentos de la UE.

Acción: Reglamento relativo a la creación de una reserva de talentos de la UE:

³⁶ La lista se nutre de tres fuentes principales: i) El uso de datos de los SPE sobre la escasez de mano de obra en todas las profesiones por parte de la Autoridad Laboral Europea (ALE); ii) La escasez de mano de obra pertinente a la luz de las cero emisiones netas y la digitalización identificadas sobre la base de la contribución directa del sector a la aplicación de los objetivos climáticos y de digitalización de la Unión; iii) Las profesiones que no han sufrido una escasez generalizada en años anteriores, pero cuya importancia se prevé que aumente de cara a la transición en el futuro.

³⁷ [EURES](#) tiene por objeto facilitar la libre circulación de los trabajadores dentro de la UE y funciona como una red europea de cooperación de servicios públicos de empleo, con un portal de búsqueda para facilitar el contacto entre los demandantes de empleo y los empleadores.

³⁸ Directiva 2008/115/CE relativa a normas y procedimientos comunes en los Estados miembros para el retorno de los nacionales de terceros países en situación irregular.

- La Comisión propone un **Reglamento relativo a la creación de una reserva de talentos de la UE**³⁹ para facilitar la contratación internacional estratégica de solicitantes de empleo de fuera de la UE en profesiones con escasez, de importancia para la UE;
- La Comisión cooperará con los Estados miembros para garantizar que la reserva de talentos de la UE se diseñe desde el principio para abordar adecuadamente las necesidades del mercado de trabajo nacional y complementar las iniciativas nacionales existentes, en particular mediante la interoperabilidad con las plataformas nacionales de contratación existentes.

4. LOGRAR EL RECONOCIMIENTO MÁS SENCILLO Y RÁPIDO DE LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES Y LA VALIDACIÓN DE LAS COMPETENCIAS ADQUIRIDAS EN TERCEROS PAÍSES

La Comisión propone un conjunto de medidas que promueven **enfoques comunes y cooperación entre los Estados miembros en materia de reconocimiento de cualificaciones y validación de competencias**, que facilitan la búsqueda de información sobre las normas y procedimientos pertinentes y ayudan a los Estados miembros y a los empleadores a acceder a información fiable sobre los marcos de cualificaciones y competencias de fuera de la UE. Unos procedimientos más sencillos y mejores en este ámbito ayudarán a los empleadores a saber qué implica, en la práctica, obtener una cualificación fuera de la UE, y garantizarán que los nacionales de terceros países puedan desempeñar los puestos para los que son contratados y tener cualificaciones equivalentes a las de sus homólogos de la UE.

La realidad del mercado de trabajo también exige un uso más amplio del enfoque en el que primen las competencias. Muchas empresas ya lo utilizan a la hora de contratar, al reconocer el valor no solo de las cualificaciones formales, sino también de otras competencias y experiencias demostrables, necesarias para identificar a los candidatos que mejor se adecuen a los puestos vacantes, con resultados satisfactorios hasta la fecha.

Trabajar en un enfoque común de la UE para el reconocimiento de las cualificaciones de los nacionales de terceros países

La Comisión adopta hoy una Recomendación sobre el reconocimiento de las cualificaciones de todos los nacionales de terceros países que residen legalmente⁴⁰, en la que se establecen orientaciones para mejorar los procedimientos y ayudar a los Estados miembros a reconocer las cualificaciones y competencias obtenidas fuera de la UE de manera más rápida y eficiente. La Recomendación aboga por una mayor flexibilidad y una reducción de las cargas administrativas a los nacionales de terceros países, a fin de que puedan acceder al empleo o a las oportunidades de educación superior en la UE de manera más rápida y eficaz. Se refiere a los casos de reconocimiento para el acceso a las profesiones reguladas, como parte de los procedimientos de migración legal, y para el aprendizaje posterior. Destaca que solo deben exigirse procedimientos formales de reconocimiento cuando se otorguen derechos a un titular de una cualificación en estos tres contextos. No debe exigirse el reconocimiento de cualificaciones a efectos de contratación en profesiones no

³⁹ COM(2023) 716 final.

⁴⁰ La Recomendación se aplica a los nacionales de terceros países que estén obteniendo un visado o un permiso de trabajo y residencia en un Estado miembro o que ya residan legalmente en la Unión.

reguladas. En estos casos, las herramientas de transparencia y la información pueden contribuir a la comprensión y la comparación de cualificaciones y competencias.

Por lo que se refiere al acceso a las profesiones reguladas, la recomendación se inspira en la Directiva 2005/36/CE, que establece el sistema de reconocimiento de las cualificaciones profesionales en la UE⁴¹. La Recomendación también se basa en la experiencia adquirida de la aplicación de la Recomendación de la Comisión de abril de 2022, relativa al fácil reconocimiento de las cualificaciones de las personas que huyen de la guerra de agresión de Rusia contra Ucrania⁴². Una evaluación del seguimiento de la presente Recomendación⁴³ puso de manifiesto una serie de prácticas prometedoras que han servido de base a la nueva Recomendación, entre ellas destacar las ventajas del intercambio de información entre las autoridades de los Estados miembros y los países socios para facilitar el reconocimiento de las cualificaciones.

La Recomendación será un valioso complemento de la reserva de talentos de la UE y debería ayudar a los Estados miembros a **mejorar los procedimientos de reconocimiento como parte de sus esfuerzos por atraer a trabajadores cualificados del extranjero**. Anima a los Estados miembros a utilizar los datos de información estratégica sobre las capacidades para identificar las «profesiones reguladas prioritarias» para las que deben acelerarse los procedimientos de reconocimiento para los nacionales de terceros países, así como para los ciudadanos móviles de la UE. Una vez que la reserva de talentos de la UE esté operativa, los Estados miembros podrían tener en cuenta la lista de profesiones con escasez a escala de la UE desarrolladas para la reserva de talentos a la hora de determinar las profesiones reguladas prioritarias.

Los procedimientos de contratación en una amplia gama de sectores pueden mejorarse a través de las orientaciones de la recomendación, pero su aplicación variará en función de cómo se regule el empleo en cada profesión. Por ejemplo, dado que, en general, las profesiones digitales no están reguladas, la recomendación aboga por un primer enfoque hacia competencias para la contratación de estos puestos. Estas profesiones también pueden basarse en la Directiva sobre la tarjeta azul revisada, que ha introducido la equivalencia en lo que respecta a las competencias acreditadas por la experiencia profesional y cualificaciones de enseñanza superior equivalentes en algunos puestos de trabajo relacionados con las TIC⁴⁴. Para estas profesiones, los Estados miembros no deberían imponer un procedimiento de reconocimiento formal como condición previa a la admisión.

Acción: La Recomendación de la Comisión relativa al reconocimiento de las cualificaciones de los nacionales de terceros países⁴⁵.

La presente Recomendación daría lugar a procedimientos más sencillos y rápidos, y garantizaría, al mismo tiempo, la verificación de la información presentada y la fiabilidad de

⁴¹ El marco que ofrece la Directiva 2005/36/CE establece principios, procedimientos y criterios comunes para el reconocimiento, que promueven la transparencia, la equidad y la coherencia en el proceso de reconocimiento. Como se ha señalado anteriormente, también establece normas mínimas de formación para determinadas profesiones.

⁴² Recomendación (UE) 2022/554 de la Comisión sobre el reconocimiento de las cualificaciones de las personas que huyen de la invasión de Ucrania por parte de Rusia.

⁴³ https://single-market-economy.ec.europa.eu/publications/assessment-commission-recommendation-eu-2022554-5-april-2022-recognition-qualifications-people_es.

⁴⁴ Véase el artículo 2, apartado 9, letra a) y el anexo I de la Directiva (UE) 2021/1883.

⁴⁵ C(2023) 7700 final.

los procesos. El respeto de las normas profesionales no debería dar lugar a requisitos que disuadan a los candidatos o ralenticen los procedimientos de contratación.

La Comisión apoyará la aplicación de la Recomendación al:

- organizar reuniones específicas con los Estados miembros, de manera especial con el grupo de coordinadores para el reconocimiento de las cualificaciones profesionales, así como con otras partes interesadas;
- instar a los Estados miembros a informar sobre las iniciativas nacionales, las reformas y las estadísticas sobre las decisiones de reconocimiento vinculadas a las cualificaciones de terceros países;
- facilitar el acceso a información en línea para ayudar a los nacionales de terceros países a comprender los requisitos para el reconocimiento de competencias y cualificaciones en la Unión;
- maximizar las sinergias entre la Recomendación y otras acciones establecidas en la Comunicación.

Impulsar la información sobre los procedimientos de reconocimiento y la comparabilidad de las cualificaciones

La búsqueda de **información sobre las cualificaciones y competencias adquiridas en terceros países y los procedimientos de reconocimiento y validación aplicables en los Estados miembros** son elementos clave tanto para los empleadores como para los candidatos no pertenecientes a la UE⁴⁶. La responsabilidad de los procedimientos de reconocimiento y validación se comparte con frecuencia entre los diversos órganos administrativos de los Estados miembros, también a escala central y regional. En la actualidad, los nacionales de terceros países y los trabajadores móviles de la UE pueden tener dificultades para determinar si la profesión en la que desean trabajar está regulada o no en un Estado miembro concreto. La falta de información multilingüe sobre el reconocimiento también puede ser un obstáculo: los esfuerzos para abordar esta cuestión en el caso de las personas desplazadas de Ucrania han supuesto un apoyo para las personas que buscan trabajo⁴⁷.

Aunque actualmente no existe un punto central de información a escala de la UE sobre el reconocimiento de las cualificaciones de terceros países, las **redes ENIC-NARIC**⁴⁸ han

⁴⁶ En su estudio de 2017 *Making Integration:: Work: Assessment and Recognition of Foreign Qualifications* [«Lograr que la integración funcione: evaluación y reconocimiento de las cualificaciones extranjeras», documento en inglés], la OCDE destacó que facilitar información sobre los procedimientos de reconocimiento es una cuestión clave para mejorar los sistemas de reconocimiento. En un informe exhaustivo de 2013 titulado *Recognition of Qualifications and Competences of Migrants* [«Reconocimiento de las cualificaciones y competencias de los migrantes», documento en inglés] en Europa, la Organización Internacional para las Migraciones señaló deficiencias en el acceso a la información por parte de los migrantes en varios Estados miembros de la UE. El control de adecuación de la migración legal de la Comisión de 2019 también recomendó mejorar el acceso de los nacionales de terceros países a la información sobre los procedimientos de reconocimiento y sus resultados [SWD(2019) 1056 final].

⁴⁷ Recomendación (UE) 2022/554 de la Comisión, de 5 de abril.

⁴⁸ La red ENIC (Red Europea de Centros de Información) y la red NARIC (Centros Nacionales de Información sobre el Reconocimiento Académico) cooperan estrechamente. Los ENIC son autoridades de reconocimiento de los Estados Parte en el Convenio de Reconocimiento de Lisboa, cuya secretaría corre a cargo del Consejo de Europa y de la UNESCO, y los NARIC son autoridades de reconocimiento de los países del programa Erasmus+. Todos los NARIC son también ENIC (excepto la autoridad griega de reconocimiento). Ambas redes cuentan con un programa de trabajo conjunto, Carta y Consejo de Administración.

desarrollado varias herramientas que facilitan el acceso a la información sobre los procedimientos de reconocimiento y los sistemas de educación superior que pueden seguir desarrollándose. Los NARIC pueden emitir decisiones para el reconocimiento académico y declaraciones de comparabilidad, centrándose en las cualificaciones de educación superior. Algunos NARIC actúan como punto de entrada único para la evaluación o el reconocimiento de cualificaciones, lo que puede facilitar el acceso de los nacionales de terceros países a los procedimientos. En diez Estados miembros⁴⁹, los NARIC han ayudado a crear bases de datos que proporcionan información pública sobre las decisiones nacionales de reconocimiento, en algunos casos con financiación de la UE.

En 2024, **la Comisión animará y apoyará a los Estados miembros para que desarrollen bases de datos sobre la comparabilidad de las cualificaciones de terceros países y garanticen la interoperabilidad de estas bases de datos**, a través de la financiación procedente del programa Erasmus+. Para las cualificaciones pertinentes, que serían principalmente académicas, las bases de datos deben poder generar una declaración de comparabilidad gratuita y, en la medida de lo posible, indicar los procedimientos para el reconocimiento de la cualificación. Para permitir comparaciones directas basadas en el uso de términos y definiciones similares, la Comisión anima a los Estados miembros a garantizar que estas bases de datos se basen en las normas del modelo europeo de aprendizaje⁵⁰. La Comisión trabajará con la red NARIC para garantizar un enfoque coordinado en cuanto a los terceros países y las cualificaciones que deben cubrirse, y dará prioridad a los países con asociación en materia de talentos. Las bases de datos también podrían indicar qué formación adicional (como las microcredenciales) puede ser necesaria para colmar las lagunas entre una cualificación de un tercer país y las cualificaciones equivalentes en los Estados miembros. Las bases de datos multilingües facilitan aún más el acceso a la información.

En una segunda fase, la Comisión también estudiará la viabilidad de desarrollar una **herramienta a escala de la UE que conecte las bases de datos nacionales sobre reconocimiento**, sea capaz de elaborar declaraciones de comparabilidad para cualificaciones específicas de terceros países que incluyan a todos los Estados miembros, sobre la base de una plantilla armonizada y disponible en formato digital. Esto podría abarcar las cualificaciones tanto de la UE como de terceros países, a fin de facilitar tanto la movilidad dentro de la UE como la migración legal. La herramienta se basaría en las bases de datos nacionales existentes y sería interoperable con una red de bases de datos nacionales de cualificaciones de los países asociados⁵¹ con las que coopera la Fundación Europea de Formación (ETF). Esta herramienta también podría permitir a los empleadores identificar cualificaciones de terceros países equivalentes a una cualificación nacional que buscan, lo que puede ayudar a orientar los procedimientos de contratación. Y daría a los candidatos una indicación de cómo se considerarían sus cualificaciones en un procedimiento de reconocimiento.

Las redes ENIC-NARIC se centran actualmente en la educación superior. Dada la necesidad de competencias técnicas en el mercado de trabajo de la UE y el hecho de que actualmente no existen estructuras de cooperación a escala de la UE para el **reconocimiento de las cualificaciones de EFP**, ampliar el enfoque de las redes a la educación y formación

⁴⁹ Bulgaria, Dinamarca, Alemania, Irlanda, Italia, Chipre, Lituania, Países Bajos, Polonia y Suecia.

⁵⁰ El modelo de aprendizaje europeo es un modelo de datos multilingüe para el aprendizaje que puede utilizarse para describir todos los datos relacionados con el aprendizaje, incluido el aprendizaje formal, no formal e informal. El modelo apoya el intercambio de datos sobre competencias, cualificaciones, acreditación y oportunidades de aprendizaje, así como la interoperabilidad y el intercambio de credenciales.

⁵¹ Actualmente se encuentra en fase de prueba de concepto.

profesionales (EFP) podría tener importantes beneficios. Los Estados miembros podrían explorar si, con el apoyo de la Comisión, el papel de los centros NARIC podría cubrir la EFP. Esto podría allanar el camino para declaraciones de comparabilidad con respecto a las cualificaciones de EFP de la UE y de terceros países, así como para las cualificaciones académicas.

Otra herramienta pertinente y aprovechable es la **base de datos de profesiones reguladas de la Comisión**⁵². Para cada Estado miembro, contiene información sobre si determinadas profesiones están reguladas en cada Estado miembro, junto con la autoridad responsable del reconocimiento. Si bien la base de datos actualmente se dirige a los ciudadanos móviles de la UE, la información que incluye sobre qué profesiones determinadas están reguladas en cada Estado miembro también es pertinente para los nacionales de terceros países. La Comisión trabajará con los Estados miembros para garantizar que la base de datos contenga información precisa sobre las autoridades responsables del reconocimiento de las cualificaciones de los nacionales de terceros países, además de las que poseen los ciudadanos de la UE.

La plataforma de la reserva de talentos de la UE promoverá la visibilidad de los recursos de información relacionados con los procedimientos de reconocimiento y validación en los Estados miembros participantes para garantizar que los candidatos presenten sus solicitudes con los mejores conocimientos previos posibles sobre las perspectivas de reconocimiento de sus cualificaciones y validación de competencias.

Acción: Mejorar la transparencia y el acceso a los procesos de reconocimiento

La Comisión se encargará de:

- alentar y apoyar a más Estados miembros para que desarrollen bases de datos semánticamente interoperables sobre procesos y decisiones de reconocimiento, capaces de generar declaraciones de comparabilidad;
- estudiar la viabilidad de crear nuevos centros de recursos en línea con información sobre competencias y cualificaciones, sobre la base del centro de recursos centrado en Ucrania (véase más adelante);
- evaluar la viabilidad del desarrollo de una herramienta a escala de la UE capaz de generar declaraciones de comparabilidad basadas en una plantilla armonizada para cualificaciones específicas de terceros países que abarquen varios Estados miembros;
- mantener su apoyo a las redes ENIC-NARIC y animar a los Estados miembros a considerar la posibilidad de ampliar las competencias de los NARIC para incluir las cualificaciones de EFP;
- incluir información en la base de datos de profesiones reguladas sobre las autoridades de los Estados miembros responsables del reconocimiento de las cualificaciones de los nacionales de terceros países que dan acceso a profesiones reguladas.

Generar confianza en las cualificaciones y competencias adquiridas en terceros países

La incertidumbre sobre el valor de las competencias, la experiencia laboral y las cualificaciones adquiridas en terceros países y el funcionamiento de los sistemas de educación y formación de terceros países es uno de los principales obstáculos a los que se

⁵² <https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/home>.

enfrentan tanto los organismos de reconocimiento de los Estados miembros como los empleadores que evalúan las cualificaciones y competencias de los nacionales de terceros países⁵³. Por lo tanto, colmar esta laguna de conocimientos debe ser uno de los principales objetivos de los trabajos de la Comisión sobre el reconocimiento de las cualificaciones y la validación de las competencias.

A raíz de la guerra de agresión de Rusia contra Ucrania, la UE utilizó varios instrumentos para apoyar la evaluación de las competencias y cualificaciones de las personas desplazadas desde Ucrania. La Comisión llevó a cabo una comparación del Marco Europeo de Cualificaciones con el marco nacional ucraniano⁵⁴ y proporcionó directrices sobre el reconocimiento acelerado de las cualificaciones académicas ucranianas⁵⁵. También tradujo una serie de herramientas clave al ucraniano. Y la ETF creó un centro de recursos⁵⁶ para material sobre cualificaciones, competencias y estudios procedentes de Ucrania, que consultó unas 21 000 veces entre marzo de 2022 y enero de 2023. Estas herramientas ayudaron a los profesionales y empleadores de reconocimiento de la UE a comprender mejor el perfil de competencias y las cualificaciones de las personas desplazadas de Ucrania.

Esta valiosa experiencia puede aprovecharse para adoptar un **enfoque más estratégico a la hora de elaborar orientaciones para apoyar la evaluación de las credenciales y el reconocimiento de las cualificaciones** obtenidas fuera de la UE. La ETF tiene una experiencia considerable en la asistencia a terceros países para que desarrollen marcos nacionales de cualificaciones que puedan compararse con los marcos europeos de cualificaciones, en particular en la región de la vecindad europea y de la ampliación. Además, actualmente presta asistencia sistémica a 11 países africanos para el desarrollo de sus marcos de cualificaciones, como parte de un proyecto ejecutado con la Unión Africana⁵⁷. Las redes ENIC-NARIC también proporcionan un marco valioso para la cooperación entre los organismos de reconocimiento de los Estados miembros en el análisis de las cualificaciones de terceros países frecuentemente percibidas.

Acción: Utilizar las herramientas de la UE para ayudar a comprender el valor de las cualificaciones y competencias adquiridas en terceros países, pertinentes para hacer frente a la escasez del mercado de trabajo de la UE.

En función de las necesidades identificadas, la Comisión se encargará de:

- trabajar con la ETF, las redes ENIC-NARIC, el Registro Europeo de Garantía de la Calidad en la Educación Superior, los Estados miembros y terceros países para proporcionar orientaciones sobre determinados marcos de cualificaciones de terceros países y el valor de las cualificaciones específicas, comparando el Marco Europeo de Cualificaciones con los marcos nacionales (y regionales) de cualificaciones, y realizando evaluaciones específicas de las prácticas de terceros países en materia de acreditación y garantía de calidad;
- traducir herramientas que faciliten la evaluación de las competencias de los nacionales de terceros países en lenguas de terceros países seleccionados.

⁵³ Control de adecuación de la migración legal de 2019 [SWD(2019) 1056 final].

⁵⁴ Comisión Europea, Informe comparativo del Marco Europeo de Cualificaciones y el Marco Nacional de Cualificaciones de Ucrania, enero de 2023.

⁵⁵ Comisión Europea, *Guidelines on Fasttrack Recognition of Ukrainian Academic Qualifications* [«Directrices sobre el reconocimiento de las cualificaciones académicas ucranianas»], mayo de 2022.

⁵⁶ <https://www.etf.europa.eu/en/education-and-work-information-ukrainians-and-eu-countries>.

⁵⁷ <https://acqf.africa/>.

Una visión a largo plazo para mejorar el reconocimiento de las cualificaciones y la validación de las competencias

El éxito a la hora de maximizar el potencial de la UE para atraer talentos procedentes del extranjero no puede separarse de los esfuerzos por aumentar nuestro juego de **reconocimiento de cualificaciones y competencias** a nivel interno. El ritmo actual de los cambios técnicos y sociales significa que la UE debe considerar cómo debería evolucionar su enfoque global para el reconocimiento de las cualificaciones y la validación de las competencias, a fin de maximizar el potencial del mercado único. La UE tendrá que ir más allá en la promoción de la movilidad laboral y la reducción de las barreras en el mercado único mediante la mejora de la movilidad de los estudiantes: Los sistemas y prácticas para el reconocimiento de cualificaciones y la validación de competencias deben ser capaces de responder a los cambios en la demanda de competencias.

Esto brinda una oportunidad de adoptar el mismo enfoque para reforzar la cooperación con terceros países y hacer de la UE un lugar más atractivo para trabajar. El uso específico de la información estratégica sobre las capacidades para planificar y reforzar la capacidad de los servicios de reconocimiento, que permita el intercambio de información interoperable y fiable sobre cualificaciones y competencias, y garantice que la información disponible tanto para los empleadores como para los trabajadores sea accesible y adecuada para su finalidad, podría utilizarse para facilitar la contratación desde fuera de la UE.

La era de los diplomas en papel está llegando a su fin. La UE **avanza hacia el uso de cualificaciones y credenciales digitales en todo el sistema**⁵⁸. En el futuro, todos los alumnos recibirán sus cualificaciones, credenciales y derechos en un formato digital seguro, con información multilingüe que pueda verificarse instantáneamente. Esto facilitará la asignación de los trabajadores cualificados a los puestos de trabajo, así como los procesos de contratación y reconocimiento.

Acción: La Comisión estudiará la posibilidad de una **reforma más amplia del sistema de la UE sobre el reconocimiento de cualificaciones y la validación de competencias**, a fin de garantizar que el marco jurídico, las herramientas y los sistemas existentes, como los que aborda la Directiva 2005/36/CE, estén preparados para el futuro, sean ambiciosos y contribuyan al buen funcionamiento del mercado único. Esto incluirá una reflexión sobre cómo seguir mejorando el reconocimiento de las cualificaciones adquiridas en terceros países y la medida en que puede ser necesaria una armonización, sobre la base de la experiencia adquirida en la aplicación de la actual Recomendación de la Comisión.

5. ASOCIARSE EN LA MOVILIDAD DEL TALENTO Y LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS

La cooperación en materia de migración laboral puede reportar beneficios importantes tanto a los países de origen como a los países de acogida. La movilidad del talento puede promover la circulación de competencias y la transferencia de conocimientos entre la UE y los países socios. El flujo de remesas de la UE a los países de renta baja y media se estima en unos 65 000 millones EUR, y estos fondos pueden proporcionar un apoyo vital a los países en

⁵⁸ En octubre de 2021, la Comisión puso en marcha las credenciales digitales europeas para el aprendizaje, un conjunto de normas y programas informáticos para crear, firmar electrónicamente, expedir, almacenar, compartir, visualizar y verificar credenciales de aprendizaje ricas en datos.

desarrollo más vulnerables⁵⁹. La Comisión se ha comprometido a reducir los costes de transacción y facilitar las transferencias de remesas. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas reconocen que la migración contribuye a crear un crecimiento y un desarrollo inclusivos, y piden políticas para «facilitar la migración y la movilidad seguras, regulares y responsables de las personas»⁶⁰.

La cooperación en vías legales es una prioridad del Pacto sobre Migración y Asilo. Desde la adopción del Pacto, uno de los principales objetivos de la Comisión en este ámbito ha sido la puesta en marcha de asociaciones en materia de talentos. Las asociaciones en materia de talentos ofrecen un marco para que la UE y terceros países clave colaboren para impulsar una movilidad internacional mutuamente beneficiosa (véase más adelante). La Comisión también está trabajando para promover vías complementarias innovadoras vinculadas al empleo para las personas que necesitan protección internacional, como alternativa plausible a la migración irregular⁶¹. Esta cooperación sobre vías legales está vinculada a asociaciones más amplias sobre todos los aspectos de la migración.

Garantizar una cooperación internacional eficaz en materia de migración laboral requiere un compromiso concertado, destinado a desarrollar competencias, evitar la fuga de cerebros y promover asociaciones entre numerosas partes interesadas, de manera especial las autoridades pertinentes de los países de destino y de origen, el sector privado y las instituciones de formación. El diálogo es esencial para definir programas comunes a largo plazo para ayudar a lograrlo, mientras que el apoyo al desarrollo de competencias puede contribuir en gran medida a convertir en acciones las prioridades compartidas.

La UE está decidida a responder a las preocupaciones legítimas que afectan a terceros países sobre la fuga de cerebros, que los mercados laborales puedan verse mermados de mano de obra cualificada y que se limite su desarrollo. La Directiva sobre la tarjeta azul aborda obligaciones de informar para supervisar sus efectos en la fuga de cerebros y fomenta el apoyo a la migración circular de nacionales de terceros países altamente cualificados. Las medidas establecidas en la presente Comunicación apoyarán este enfoque al abordar la infratilización de las capacidades, en interés también de los países de origen de los trabajadores. Garantizar que los nacionales de terceros países sean contratados para empleos que se correspondan con sus competencias y cualificaciones en el mercado de trabajo aumenta el potencial de la transferencia de competencias entre la UE y los países socios, así como de las remesas.

Hay que seguir trabajando para abordar las preocupaciones sobre la fuga de cerebros. Una manera de reducir el riesgo es **centrar la cooperación con terceros países en sectores en los que las características del mercado de trabajo son complementarias** en términos de oferta excesiva e insuficiente de trabajadores. La UE y los Estados miembros también pueden centrar la cooperación en sectores en los que existe una necesidad compartida de trabajadores y complementar la cooperación en materia de migración con **programas de desarrollo de competencias** que puedan beneficiar a ambos mercados laborales y transformar el riesgo de fuga de cerebros en una captación de cerebros.

⁵⁹ [International Remittance Day: EU committed to reducing transaction costs to make the most of key source of income for migrants and their families](#) [«Día Internacional de las Remesas familiares: compromiso de la UE para reducir los costes de transacción para aprovechar al máximo la principal fuente de ingresos de los migrantes y sus familias», texto en inglés] ([europa.eu](#)); [Propuesta de Reglamento sobre servicios de pago en el mercado interior y por el que se modifica el Reglamento \(UE\) 1093/2010, COM/2023/367 final](#)

⁶⁰ Objetivo 10.7 del Objetivo 10 relativo a la reducción de las desigualdades dentro de los países y entre ellos.

⁶¹ Recomendación (UE) 2020/1364 de la Comisión sobre las vías legales para obtener protección en la UE: promoción del reasentamiento, la admisión humanitaria y otras vías complementarias.

Sobre la base de los sistemas nacionales existentes en los países de origen, la UE ya participa en la cooperación en materia de competencias con socios seleccionados en el marco de la agenda Global Gateway (Pasarela Mundial) y en todos los países vecinos de la UE para reforzar la capacidad de los países socios para trabajar con la UE en prioridades estratégicas en ámbitos como las transiciones ecológica y digital. La UE también apoya la excelencia en la educación, por ejemplo, a través de la Iniciativa Regional de Profesores para África (RTIA)⁶².

En la medida de lo posible, **los programas de desarrollo de competencias vinculados a los programas de movilidad también deben basarse en las normas de formación aplicadas en los Estados miembros** en sectores específicos. En caso necesario, podría ofrecerse formación para colmar las pequeñas carencias restantes en sus competencias después de su llegada a la UE. La cooperación también debe abordar la comparabilidad de los marcos de cualificaciones y la evaluación de credenciales.

Asociaciones en materia de talentos

Las **asociaciones en materia de talentos** tienen por objeto proporcionar marcos para una mayor cooperación entre la UE, los Estados miembros y determinados países socios en relación con la movilidad del talento y el desarrollo de competencias. Trabajando con el enfoque del Equipo Europa, estas asociaciones pueden aportar beneficios a ambas partes en consonancia con **prioridades mutuamente beneficiosas y adaptadas**⁶³. Es importante intensificar significativamente las asociaciones en materia de talentos, que deben ir acompañadas de una cooperación global en materia de gestión de la migración que incluya, en particular, una cooperación eficaz en materia de readmisión.

La UE ha puesto en marcha recientemente asociaciones en materia de talentos para colaborar con Marruecos, Túnez, Egipto, Pakistán y Bangladés. Las mesas redondas celebradas con cada uno de estos países⁶⁴, con la participación de los Estados miembros interesados, han permitido identificar sectores y profesiones de interés mutuo. Los socios mostraron un **gran interés en cooperar en el desarrollo de competencias y el reconocimiento de las cualificaciones**. La necesidad de disponer de datos para comparar las normas de competencia para las profesiones prioritarias se consideró un primer paso esencial en el diseño de medidas en ámbitos como el desarrollo de competencias, el reconocimiento de cualificaciones y la formación previa al traslado. Los debates también pusieron de manifiesto el potencial de cooperación en materia de contratación, la divulgación de información sobre cuestiones pertinentes para la movilidad y la reintegración sostenible como parte de la migración circular. Las asociaciones en materia de talentos también pueden apoyar el trabajo de preselección de candidatos de terceros países para la contratación, ayudar a realizar las pruebas de acceso a profesiones específicas, así como con formación previa al traslado, como los cursos de idiomas.

Es probable que los candidatos que hayan participado en actividades relacionadas con las asociaciones en materia de talentos capten especialmente la atención de los empleadores de la UE. Por lo tanto, estos nacionales de terceros países serán identificados en la reserva de talentos de la UE como titulares de una **«tarjeta de la asociación en materia de talentos»**, que será visible para los posibles empleadores y facilitará información sobre las competencias

⁶² https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_23_288.

⁶³ COM(2022) 657 final.

⁶⁴ Se celebraron las siguientes mesas redondas en 2023: el 1 de marzo con Bangladés, el 15 de marzo con Pakistán, el 26 de abril con Marruecos, el 7 de junio con Egipto y el 22 de junio con Túnez.

desarrolladas o validadas en el contexto de la asociación en materia de talentos. La tarjeta incluiría datos educativos y de formación del solicitante de empleo, así como las competencias y cualificaciones validadas en el contexto de la asociación en materia de talentos.

Desde 2016, se ha puesto en marcha la cooperación sectorial en materia de competencias en el marco de los **«proyectos de alianza» de Erasmus+** en varios ámbitos pertinentes para las transiciones ecológica y digital⁶⁵. Algunos han apoyado el desarrollo de programas de formación dirigidos por la industria. Las asociaciones en materia de talentos podrían proporcionar un marco valioso para adaptarlos al contexto de un tercer país.

El papel del **sector privado europeo** es fundamental para las actividades de la asociación en materia de talentos, tanto en cuestiones relacionadas con la formación como con la contratación. Las inversiones del sector público pueden complementar, pero no sustituir, las indispensables contribuciones del sector privado que se benefician de los trabajadores cualificados, a fin de garantizar la sostenibilidad a largo plazo de dichas actividades. El sector privado, que incluye las asociaciones profesionales, ya participa en acciones financiadas en el marco de las asociaciones en materia de talentos, en particular en el diseño de planes de estudios para la formación en terceros países.

La Comisión velará por que las medidas establecidas en este paquete sobre el reconocimiento de las cualificaciones y la validación de las competencias de los nacionales de terceros países complementen y apoyen a las asociaciones en materia de talentos.

Acción: Cooperación con terceros países en el marco de asociaciones en materia de talentos. En función de las necesidades definidas junto con los países socios y los Estados miembros participantes, la Comisión se encargará de:

- **considerar a los países con asociación en materia de talentos para un análisis específico de sus marcos de cualificaciones;**
- fomentar el **desarrollo de competencias de los sistemas de educación y formación** en los países con asociación en materia de talentos sobre la base de las acciones previstas en el marco del IVDCI-Europa Global, así como en la dimensión internacional de Erasmus+;
- con los Estados miembros, mejorar la **información sobre los procedimientos de reconocimiento de nacionales de terceros países destinados a los países con asociación** en materia de talentos;
- fomentar la **cooperación entre los Estados miembros y los países socios que participan en asociaciones en materia de talentos para el reconocimiento de cualificaciones.**

6. FACILITAR LA MOVILIDAD DE LOS ESTUDIANTES Y DEL PERSONAL QUE PARTICIPA EN LA ENSEÑANZA Y LA FORMACIÓN: «EUROPA EN MOVIMIENTO»

Como parte de este paquete sobre movilidad del talento, la Comisión propone una **Recomendación del Consejo relativa a un marco renovado de movilidad educativa**. El

⁶⁵ Estas alianzas reúnen a las partes interesadas clave de diversos ecosistemas industriales, como empresas, sindicatos, instituciones de educación y formación, así como entidades públicas. El Plan general de cooperación sectorial sobre capacidades se reconoce en la Agenda de Capacidades Europea como una iniciativa clave para ofrecer soluciones de desarrollo de competencias.

objetivo de esta propuesta de facilitar la movilidad educativa dentro de la UE beneficiará, primero y ante todo, a los ciudadanos de la UE. Pero también brinda la oportunidad de fomentar una estrecha cooperación en materia de movilidad educativa con terceros países con el **enfoque del Equipo Europa**, y aprovechar el poder de atracción general de la UE como destino para el desarrollo de competencias. Esto puede basarse en las acciones del programa Erasmus+ —en particular la iniciativa «Study in Europe» [Estudiar en Europa], y las acciones de Erasmus Mundus—, cuyo objetivo específico es atraer a la UE a estudiantes con talento procedentes de terceros países. La propuesta también pide que se tomen medidas para abordar los retos recurrentes a los que se enfrentan los nacionales de terceros países, en particular los procedimientos de expedición de visados o permisos de residencia para quienes eligen Europa como su destino de aprendizaje.

Los estudiantes de educación superior que se han beneficiado de la movilidad educativa a través de Erasmus+ tienen más probabilidades de trabajar en el extranjero o en un empleo de dimensión internacional⁶⁶. Si una persona acumula experiencias positivas durante la movilidad educativa temporal dentro de la UE, estará más dispuesta a regresar en algún momento para aceptar un empleo.

La propuesta anima a los Estados miembros a **eliminar los obstáculos que aún dificultan la movilidad educativa en el extranjero**, e incorpora períodos de movilidad opcionales en todos los planes de estudios de educación y formación. La cooperación de los Estados miembros con las instituciones de los países socios también es de vital importancia, en particular, mediante el pleno cumplimiento del código comunitario de visados⁶⁷ de la UE y de la Directiva sobre los estudiantes y los investigadores⁶⁸.

Acción: La Comisión propone una **Recomendación del Consejo sobre un marco de movilidad educativa**⁶⁹.

Como parte de la presente propuesta, se invita a los Estados miembros a cooperar estrechamente con el enfoque del Equipo Europa para seguir promoviendo Europa como destino de aprendizaje para los talentos de terceros países. La ratificación por parte de los Estados miembros del Convenio Global sobre Reconocimiento de Cualificaciones relativas a la Educación Superior de la UNESCO también aportaría una valiosa contribución.

La Comisión apoyará la aplicación de la recomendación al:

- cartografiar el uso de los flujos de financiación pertinentes de la UE (por ejemplo, Erasmus+ o el Cuerpo Europeo de Solidaridad) y otros fondos a nivel nacional o internacional para sensibilizar sobre las buenas prácticas y fomentar las sinergias entre las acciones de movilidad educativa. Las alianzas de Universidades Europeas, en el marco del Espacio Europeo de Educación, han contribuido a fomentar una movilidad equilibrada de los estudiantes dentro de la UE y el enfoque también podría inspirar una mayor movilidad más allá de las fronteras de la Unión;

⁶⁶ Estudio sobre el impacto de Erasmus+ en la educación superior, 2019.

⁶⁷ Reglamento n.º 810/2009 por el que se establece un Código comunitario sobre visados (Código de visados).

⁶⁸ Directiva 2016/801 relativa a los requisitos de entrada y residencia de los nacionales de países terceros con fines de investigación, estudios, prácticas, voluntariado, programas de intercambio de alumnos o proyectos educativos y colocación *au pair*.

⁶⁹ COM(2023) 719 final.

- apoyar a los Estados miembros en el desarrollo de un enfoque global de la enseñanza y el aprendizaje de idiomas, lo que también tendría un efecto beneficioso para los nacionales de terceros países.

7. CONCLUSIÓN

La presente Comunicación establece una serie de líneas de trabajo para aumentar el poder de atracción de la UE para los trabajadores cualificados de terceros países, que serán clave para la futura salud del mercado de trabajo de la UE. Estas pueden perseguirse junto con otros objetivos políticos clave, como la mejora y el reciclaje profesionales de la mano de obra nacional, la movilidad educativa, la integración de nacionales de terceros países; garantizar que todos los trabajadores de la UE disfruten de unas condiciones de trabajo justas y desincentivar la migración irregular hacia la UE.

La mejora de la movilidad debe basarse en datos precisos sobre el mercado de trabajo y la información específica sobre las capacidades, y centrarse claramente en las profesiones que se enfrentan a una escasez real. Será esencial una estrecha cooperación con los socios internacionales sobre las vías legales hacia la UE.

Lograr el éxito de la movilidad del talento requiere la voluntad de las autoridades nacionales y las partes interesadas en diferentes sectores, como el de la migración, el empleo, el desarrollo de habilidades y la educación, para trabajar hacia objetivos compartidos. La Comisión se compromete a apoyar esta cooperación intersectorial y cuenta con el firme compromiso del Parlamento Europeo, el Consejo, los Estados miembros y los interlocutores sociales para aumentar el poder de atracción de la UE para el talento y las competencias a escala global.

ANEXO

Ejemplos de acciones en curso para maximizar el potencial de la mano de obra nacional de la UE

A la hora de abordar la escasez de mano de obra y de competencias, la principal prioridad de la UE es maximizar el potencial de la mano de obra nacional. El diálogo con los interlocutores sociales es esencial para este proceso, al igual que el aumento del poder de atracción del empleo, en particular, mediante medidas que aborden las condiciones de trabajo inadecuadas, fomenten la igualdad de oportunidades y luchen contra la discriminación. Muchas acciones ya están en marcha:

- * 18 asociaciones a gran escala en materia de competencias, en el marco del **Pacto por las Capacidades**, reúnen a los interlocutores sociales y a las partes interesadas en el reciclaje profesional de millones de personas, y nuevas asociaciones se están preparando.*
- * Para que el **reconocimiento de las competencias digitales sea más rápido y fácil**⁷⁰, se ha puesto en marcha un proyecto piloto sobre un Certificado Europeo de Competencias Digitales como sello de calidad para la certificación de competencias digitales, junto con un Marco de Competencias Digitales, como marco de referencia para las competencias digitales.*
- * La mayoría de los Estados miembros están llevando a cabo importantes reformas en materia de formación de aprendices, con el apoyo de la Comisión a través de la **Alianza Europea para la Formación de Aprendices**.*
- * Los **fondos de la UE** invierten alrededor de 65 000 millones EUR⁷¹ en formación. Ayudan al desarrollo de **100 proyectos para centros de excelencia profesional** en ámbitos como la fabricación avanzada o la inteligencia artificial.*
- * La UE está invirtiendo más de 1 100 millones⁷² EUR en el despliegue de, al menos 60 **alianzas de Universidades Europeas**, en las que participan más de 500 centros de educación superior, que actúan como pioneras para proporcionar competencias con perspectivas de futuro a los estudiantes y a los aprendices permanentes*
- * La política y la financiación de la UE promueven la mejora de las competencias y el reciclaje profesional efectivos. Alrededor de la mitad de los Estados miembros trabajan para crear **cuentas de aprendizaje individuales**⁷³, con el fin de ofrecer a todos los adultos la oportunidad de recibir formación pertinente para el mercado de trabajo. Las microcredenciales son una herramienta eficaz de mejora de las competencias y reciclaje profesional para colmar nuevas carencias de competencias emergentes⁷⁴.*
- * El **Mecanismo para el Impulso del Talento** apoyará a las regiones formando, reteniendo y atrayendo a personas con competencias, de manera especial a las regiones que se*

⁷⁰ Lanzado como parte del Paquete de Educación y Habilidades Digitales el 18 de abril de 2023.

⁷¹ Reciben el apoyo del Fondo Social Europeo Plus, en el marco de los planes nacionales de recuperación y resiliencia, y del Fondo Europeo de Desarrollo Regional, así como 400 millones EUR a través de Erasmus+.

⁷² Apoyo de Erasmus+ para el período 2021-2027.

⁷³ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:32022H0627\(03\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:32022H0627(03)).

⁷⁴ Recomendación del Consejo, de 16 de junio de 2022, relativa a un enfoque europeo de las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad. La ayuda financiera de la UE se ha extraído principalmente del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, el Fondo Social Europeo Plus y Erasmus+.

enfrentan a importantes salidas de trabajadores como parte del aprovechamiento del talento en las regiones de Europa⁷⁵.

- * La Recomendación del Consejo sobre la renta mínima⁷⁶ se centra en proporcionar **vías de acceso al empleo** para las personas más alejadas del mercado de trabajo, con medidas como el apoyo a la renta, la ayuda para encontrar un empleo, así como servicios sociales personalizados.
- * Integrar en el mercado de trabajo a los **jóvenes que ni estudian, ni trabajan, ni reciben formación** es una de las prioridades de la Garantía Juvenil⁷⁷ y de la iniciativa ALMA⁷⁸, que ha ayudado a más de 43 millones de personas a encontrar un empleo, educación continua, formación profesional o un período de prácticas en los últimos diez años⁷⁹
- * El **Plan de Acción en materia de Integración e Inclusión para 2021-2027**⁸⁰ y el **Plan de Acción de la UE Antirracismo**⁸¹ apoyan la inclusión en el mercado de trabajo de la UE a nacionales de terceros países y ciudadanos de la UE de origen migrante, minorías étnicas o raciales.
- * La aplicación de políticas para **facilitar la libre circulación de trabajadores** se ha visto reforzada por la nueva Autoridad Laboral Europea (ALE). La **digitalización y la coordinación de los sistemas de seguridad social** siguen facilitando el ejercicio de los derechos de seguridad social transfronterizos⁸².
- * La nueva legislación sobre salarios mínimos será clave para **mejorar los derechos de los trabajadores**, y las propuestas de la Comisión sobre el trabajo en plataformas digitales, la protección frente a sustancias peligrosas en el trabajo y el refuerzo de los organismos de igualdad, así como la próxima propuesta sobre el refuerzo del marco de calidad para los períodos de prácticas mejorarían significativamente las condiciones de trabajos.
- * La consecución de un **Espacio Europeo de Educación**, en el que los jóvenes y los aprendices permanentes reciban la mejor educación y formación y puedan estudiar y encontrar empleo en todo el continente, será fundamental para hacer frente a la escasez de mano de obra y de competencias, con el apoyo de los fondos de la UE⁸³.
- * La Comisión apoya a los Estados miembros a través del **Instrumento de Apoyo Técnico**, que puede incluir apoyo para diseñar y aplicar reformas que afecten a la migración laboral⁸⁴, así como para diseñar y establecer mecanismos de previsión de competencias⁸⁵,

⁷⁵ COM(2023) 32 final.

⁷⁶ Recomendación del Consejo, de 30 de enero de 2023, sobre una renta mínima adecuada que procure la inclusión activa.

⁷⁷ [Refuerzo de la Garantía Juvenil - Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión - Comisión Europea \(europa.eu\)](#).

⁷⁸ [ALMA \(Aim, Learn, Master, Achieve\) \[«Aspirar, Aprender, Dominar, Lograr»\]](#).

⁷⁹ COM(2023) 577 final.

⁸⁰ COM(2020) 758 final.

⁸¹ COM(2020) 565 final.

⁸² COM(2023) 501 final.

⁸³ El programa Erasmus+ refuerza su apoyo a las oportunidades de movilidad educativa para estudiantes, estudiantes de EFP, aprendices, estudiantes adultos y alumnos escolares, con vistas a impulsar la inclusión y abordar la creciente demanda de competencias en toda la UE y fuera de ella.

⁸⁴ Iniciativa emblemática del Instrumento de Apoyo Técnico 2023 [Migrant integration and talent attraction](#) [«Integración de migrantes y atracción de talentos», texto en inglés] (europa.eu).

⁸⁵ [Iniciativa emblemática del Instrumento de Apoyo Técnico 2024: Flagship on Skills: Fostering skills development systems better adapted to the labour market](#) [«Iniciativa emblemática sobre competencias:

y facilitar los procedimientos para el reconocimiento de las cualificaciones y la validación de las competencias.

[fomentar sistemas de desarrollo de competencias que se adapten mejor al mercado de trabajo», texto en inglés\] \(europa.eu\).](#)