



Bruselas, 27.4.2022
COM(2022) 657 final

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

Atraer capacidades y talento a la UE

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

Atraer capacidades y talento a la UE

1. INTRODUCCIÓN

La migración legal beneficia tanto a los migrantes como a los países de origen y de destino. Brinda a quienes desean migrar la oportunidad de mejorar sus circunstancias y ayuda a responder a las necesidades del mercado laboral de los países de acogida. Puede ser en sí misma una inversión en la economía y la sociedad en su conjunto, apoyando la transición ecológica y digital de la UE y contribuyendo al mismo tiempo a que las sociedades europeas sean más cohesionadas y resilientes. La política común de migración de la UE debe reflejar la integración de la economía de la UE y la interdependencia de los mercados de trabajo de los Estados miembros. Debería ayudar a los Estados miembros a utilizar su pertenencia a la **UE como un activo para atraer talentos y diferentes tipos de capacidades** que pueden contribuir al dinamismo de las economías de la UE.

La migración y la movilidad son y seguirán siendo características inherentes a la humanidad, tanto a escala mundial como en la UE. A 1 de enero de 2021, 23,7 millones de nacionales de terceros países residían en la UE, lo que representa el 5,3 % de la población total¹. La migración irregular a la UE sigue siendo limitada a pesar de la amplia cobertura mediática. Cada año, aproximadamente entre 2,25 y 3 millones de nacionales de terceros países llegan a la UE por canales legales, frente a entre 125 000 y 200 000 llegadas irregulares².

La migración legal es una parte esencial del enfoque global en relación con la migración establecido en el **Nuevo Pacto sobre Migración y Asilo**³, que también garantiza una mayor coherencia entre las dimensiones interior y exterior de las políticas de migración. Para fomentar un marco más eficaz para las vías legales de entrada en la UE, **la presente Comunicación dispone los tres pilares de una política de migración legal de la UE ambiciosa y sostenible.** Estos pilares presentan medidas 1) legislativas, 2) operativas y 3) estratégicas orientadas al futuro, que ayudarán a abordar algunos de los retos más importantes a los que se enfrenta la UE a la hora de atraer capacidades y talento, a corto y largo plazo. La Comunicación también se ocupará de la necesidad inmediata de integrar en el mercado de

¹ [Estadísticas sobre migración y población migrante](#) de Eurostat.

² Estadísticas de Eurostat sobre los permisos de residencia expedidos por primera vez ([migr_resfirst](#)) y Frontex.

³ COM(2020) 609 final.

trabajo de la UE a las personas en edad laboral que llegan a la UE como consecuencia de la guerra de agresión de Rusia contra Ucrania, más de 2,5 millones de adultos⁴ hasta abril de 2022.

La justificación política y económica de la migración laboral

Los migrantes ya desempeñan un papel crucial en la economía y la sociedad europeas. En los últimos diez años, los trabajadores migrantes⁵ han cubierto una parte significativa de los nuevos puestos de trabajo en la UE, lo que ha ayudado a **satisfacer las necesidades del mercado laboral**. La admisión de migrantes forma parte de una combinación de políticas más amplia para abordar tanto la existencia como las causas profundas de la escasez de mano de obra y de capacidades⁶. La pandemia de COVID-19 puso de manifiesto que hasta el 13 % de los trabajadores que desempeñan funciones esenciales, desde médicos hasta enfermeros y conductores, son migrantes⁷.

En paralelo, la **guerra de agresión de Rusia contra Ucrania ha provocado el mayor desplazamiento de personas en Europa desde la Segunda Guerra Mundial**, siendo las mujeres y los niños la inmensa mayoría de las llegadas. Tras la activación de la Directiva de protección temporal⁸, la UE seguirá acogiendo a las personas que huyen de la guerra en Ucrania y apoyando su integración en el mercado laboral con carácter prioritario. Su llegada a la UE no excluye la necesidad de sentar las bases de un enfoque sostenible y común de la migración laboral para abordar las necesidades de la UE en materia de capacidades a largo plazo.

Tras los retrocesos causados por la COVID-19, el mercado laboral europeo está volviendo, en general, a los niveles anteriores a la pandemia⁹: el mercado de trabajo de la UE continúa su recuperación y requiere nuevos trabajadores, en particular en sectores con escasez estructural, como los del turismo, la hostelería, las tecnologías de la información, la salud y la logística. No obstante, la escasez de mano de obra en determinados sectores es

⁴ ACNUR, véase <https://data2.unhcr.org/es/situations/ukraine>.

⁵ A 1 de enero de 2021, los nacionales de terceros países residentes en los Estados miembros de la Europa de los Veintisiete representaban el 5,3 % de la población total. Sin embargo, según Eurostat, en 2020 (utilizando los datos de la EPA y la clasificación CIUO-08), representaban el 8,7 % de los limpiadores y asistentes, el 7,2 % de los ayudantes de preparación de alimentos, el 6,9 % de los peones agropecuarios, pesqueros y forestales, el 6,1 % de los oficiales y operarios de la construcción y el 6,0 % de los peones de la minería, la construcción, la industria manufacturera y el transporte.

⁶ Otras posibles intervenciones por parte de los empleadores o los responsables políticos serían el aumento de los salarios, la mejora de las condiciones de trabajo, la activación del mercado laboral de los actuales residentes de origen nacional y extranjero, en particular las mujeres, la inversión en las instalaciones de educación y formación o la reforma de dichas instalaciones, la modificación de los procesos de producción o el aumento de las importaciones. Véase, por ejemplo, *Labour Shortages and Migration Policy* [«Escasez de mano obra y política migratoria», documento en inglés], OIM 2012.

⁷ <https://ec.europa.eu/jrc/en/news/crucial-contribution-migrant-workers-europes-coronavirus-response>.

⁸ Decisión de Ejecución (UE) 2022/382 del Consejo por la que se constata la existencia de una afluencia masiva de personas desplazadas procedentes de Ucrania.

⁹ <https://www.pesnetwork.eu/2022/04/04/european-labour-market-barometer-17/>.

mayor que antes de la COVID-19¹⁰, con un fuerte aumento de las vacantes de empleo sin cubrir, a pesar de que el empleo aún no se ha recuperado plenamente.

Teniendo en cuenta las necesidades futuras, la migración legal también debe acompañar la **transición de la UE hacia una economía ecológica y digital**, lo que requiere capacidades específicas y una reestructuración de nuestras economías y mercados de trabajo. Para apoyar la doble transición, la migración laboral de la UE debe tener visión de futuro. Es probable que sectores como la construcción, la energía, la industria manufacturera y el transporte se vean afectados por la transición a una economía climáticamente neutra y necesiten mano de obra adicional y nuevas capacidades¹¹.

La migración laboral no solo aporta beneficios económicos, sino que también **mejora la gestión global de la migración, ya que contribuye a reforzar nuestra cooperación con los países de origen y tránsito**, también con el objetivo de reducir la migración irregular. Es uno de los instrumentos clave del conjunto de herramientas de la UE establecido en el Nuevo Pacto sobre Migración y Asilo para construir, en consonancia con la Agenda de Desarrollo Sostenible, asociaciones equilibradas y mutuamente beneficiosas con países no pertenecientes a la UE en materia de migración.

Por lo tanto, existen argumentos políticos y económicos sólidos para establecer vías legales más eficaces para que los migrantes entren en Europa. Sin embargo, esto se ve matizado por el reconocimiento de las diferentes situaciones y políticas entre los Estados miembros de la UE. La migración legal es una **competencia compartida entre la Unión Europea y sus Estados miembros**. Solo los Estados miembros tienen competencia para decidir el número de nacionales de países no pertenecientes a la UE que llegan a su territorio para buscar trabajo.

En este contexto, es necesario avanzar de manera **realista, pragmática y gradual**. La legislación permite establecer normas comunes. Las iniciativas operativas, coordinadas con los Estados miembros, el Parlamento Europeo y terceros países, nos permiten adoptar medidas concretas y pragmáticas. Las nuevas iniciativas políticas abren posibilidades de cara a futuras medidas. En conjunto, constituyen la columna vertebral de un enfoque europeo común de la migración legal acorde con los valores europeos y capaz de afrontar retos comunes.

Contexto demográfico y retos clave

Al mismo tiempo, la UE padece el envejecimiento y la reducción de la población activa. De aquí a 2070, el tamaño de la población en edad laboral disminuirá, pasando de alrededor

¹⁰ Fondo Monetario Internacional, *Labor market tightness in advanced economies* [«Rigidez del mercado del trabajo en las economías avanzadas», documento en inglés], marzo de 2022.

¹¹ Eurofound, Hacer frente a la escasez de mano de obra en los Estados miembros de la UE, julio de 2021, <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2021/tackling-labour-shortages-in-eu-member-states>.

del 65 % en 2019 a entre el 56 % y el 54 % de la población total de la UE en la Europa de los Veintisiete¹².

Estas tendencias aumentan la presión sobre los mercados de trabajo, socavando la competitividad y el crecimiento económico. La proporción de la población en edad laboral disminuye al tiempo que la proporción de personas mayores aumenta, situación especialmente apreciable en algunos Estados miembros¹³. Algunas regiones de la UE se ven más afectadas que otras por la disminución de la población en edad laboral, siendo las zonas rurales las más afectadas. La reducción de la población en edad laboral aumenta la presión sobre nuestros sistemas de pensiones y de protección social, poniendo en tela de juicio su sostenibilidad a largo plazo.

Además, la UE debe abordar la escasez de mano de obra en sectores¹⁴ y regiones específicos, cubriendo todos los niveles de capacitación: los empleadores de la UE se enfrentan a escasez de trabajadores en hasta veintiocho profesiones que empleaban al 14 % de la mano de obra de la UE en 2020. Entre estas profesiones están los fontaneros e instaladores de tuberías, profesionales de enfermería, analistas de sistemas, soldadores y oxicortadores, conductores de camiones pesados, ingenieros civiles y desarrolladores de *software*¹⁵. La escasez de mano de obra también es evidente a escala regional debido, por ejemplo, a las diferencias en los niveles de desarrollo entre las regiones, la presencia de zonas urbanas dentro de las regiones o las divergencias en las condiciones de vida y los mercados de trabajo regionales¹⁶.

La UE se esfuerza por aumentar la participación en el mercado laboral de las mujeres, las personas mayores, las personas con discapacidad, las personas de origen migrante y otros colectivos infrarrepresentados. Asimismo, aspira a mejorar las capacidades de las personas a

¹² «Población a 1 de enero por edad, sexo y tipo de proyección (proj_19np)» [[estadísticas de | Eurostat \(europa.eu\)](#)].

¹³ Eurostat, [Estructura demográfica y envejecimiento](#); Comisión Europea, *Atlas de Demografía, Impacto de la migración en la población en edad laboral*, <https://migration-demography-tools.jrc.ec.europa.eu/atlas-demography/stories/AoD/2/migration/S4>.

¹⁴ La tasa trimestral de vacantes de empleo de la Europa de los Veintisiete alcanzó el 2,4 % en el tercer trimestre de 2021, situándose en su nivel más alto desde el segundo trimestre de 2019 (antes de la COVID-19). En el último trimestre de 2021 se situó en el 2,6 %. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/14358242/3-17032022-BP-EN.pdf/3e6f6746-aa8d-b25c-7696-3912bf7ebd2c?t=1647445976514>.

¹⁵ Estas fueron las ocupaciones con escasez de mano de obra que más se notificaron en 2021 en la UE. Véase Autoridad Laboral Europea, *Analysis of shortage and surplus occupations* [«Análisis de las ocupaciones con escasez y exceso de mano de obra», documento en inglés]; 2021 <https://www.ela.europa.eu/en/news/analysis-shortage-and-surplus-occupations-2021>.

¹⁶ Los patrones de envejecimiento y despoblación en los territorios de la UE se tratan de manera exhaustiva en Aurambout, J.P., Batista E Silva, F., Bosco, C., Conte, A., Ghio, D., Kalantaryan, S., Kompil, M., Perpiña Castillo, C., Proietti, P., Scipioni, M., Sulis, P. y Tintori, G., *The Demographic Landscape of EU Territories*, Goujon, A., Jacobs, C., Natale, F. y Lavalle, C. editor(es), EUR 30498 EN, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2021, ISBN 978-92-76-27239-7 (PDF), 978-92-76-27238-0 (print), doi:10.2760/658945 (PDF),10.2760/49621 (print), JRC123046.

lo largo de su vida laboral, tal como se recoge en la Agenda de Capacidades Europea¹⁷. No obstante, para **hacer frente a estas necesidades cada vez mayores del mercado laboral, vinculadas a las tendencias demográficas y a la escasez de mano de obra, no basta con movilizar solo la mano de obra nacional o facilitar la movilidad dentro de la UE**. El potencial de la movilidad dentro de la UE para mitigar la escasez de mano de obra es cada vez más limitado, en particular porque supone que el talento y las capacidades adquiridas en un lugar se pierden en otro¹⁸, y debe considerarse a la luz de que casi todos los Estados miembros registran escasez de mano de obra. La pandemia de COVID-19 está multiplicando la demanda de varias ocupaciones específicas con escasez de mano de obra, sobre todo la demanda de capacidades en el ámbito de la asistencia sanitaria. Por ejemplo, en 2020, Bélgica, Alemania, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Francia, Hungría, Irlanda, Países Bajos, Rumanía y Suecia informaron de la escasez de profesionales sanitarios y conexos¹⁹. Los trabajadores móviles de la UE representan menos de un tercio de los trabajadores de los cuidados personales nacidos en el extranjero en la UE, y dos tercios proceden de fuera de la UE.

Tanto la **Agenda de Capacidades Europea** como el **Nuevo Pacto sobre Migración y Asilo** reconocen, por tanto, la necesidad de aplicar un enfoque más estratégico a la migración legal, orientado a atraer y mantener mejor el talento para fomentar el potencial de crecimiento e innovación y canalizar la migración legal hacia las regiones y ocupaciones que sufren escasez de capacidades.

Para seguir siendo competitiva a escala mundial, **la UE debe ser más atractiva para el talento de todo el mundo**. Actualmente, es más probable que los nacionales altamente cualificados de terceros países se decanten por América del Norte u Oceanía antes que por la UE²⁰. Un primer paso importante para mejorar el atractivo de la UE fue la reciente revisión de la **Directiva sobre la tarjeta azul de la UE**²¹, que permitirá a los migrantes altamente cualificados disfrutar de mayores derechos y, en particular, del derecho a desplazarse y trabajar en otros países de la UE, así como de procedimientos más rápidos y simplificados. Todos estos aspectos que potencian el atractivo de la UE también deben reforzarse para otras categorías de migrantes, junto con medidas para luchar contra la explotación laboral²² y la

¹⁷ COM (2020) 274 final.

¹⁸ La Comisión trabaja actualmente en una iniciativa para mitigar los retos asociados a la fuga de cerebros y la pérdida de población dentro de la UE y encontrar posibles soluciones para invertir el declive económico y social de las regiones afectadas. Las consultas públicas se iniciaron en marzo de 2022.

¹⁹ Eurofound (2021), *Hacer frente a la escasez de mano de obra en los Estados miembros de la UE*.

²⁰ De acuerdo con la base de datos sobre inmigrantes en los países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), solo uno de cada cuatro migrantes con un alto nivel educativo que residía en la OCDE en 2015-2016 había elegido un destino en la UE, mientras que casi dos de cada tres habían optado por instalarse en América del Norte u Oceanía.

²¹ Directiva (UE) 2021/1883 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de octubre de 2021, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países con fines de empleo de alta cualificación, y por el que se deroga la Directiva 2009/50/CE del Consejo.

²² Por lo que se refiere a la lucha contra la explotación laboral de los migrantes irregulares, en septiembre de 2021 la Comisión adoptó una Comunicación [COM(2021) 592 final] relativa a la Directiva

discriminación²³. La **adecuación entre la oferta y la demanda de mano de obra** también supone un reto en un contexto internacional caracterizado por una creciente competencia por las capacidades y el talento. En la actualidad existen dos grandes obstáculos, a saber, los largos y complicados procedimientos de inmigración y las diferencias entre los requisitos de los Estados miembros, y la dificultad para conectar talentos de terceros países con empleadores potenciales en los Estados miembros.

Tal como recoge la Comunicación titulada «Acoger a las personas que huyen de la guerra en Ucrania: Europa se prepara para cubrir las necesidades»²⁴, los Estados miembros deberán adoptar medidas para **integrar a las personas que disfrutan de protección temporal en el mercado laboral**. La Comisión prestará su apoyo para determinar las capacidades y cualificaciones de estas personas a fin de facilitar su conexión con los empleadores de la UE²⁵.

Hacia una política sostenible de la UE en materia de migración legal, asentada en tres pilares

En los últimos veinte años, **la UE ha desarrollado un marco jurídico** que armoniza en gran medida las condiciones de entrada y residencia de los Estados miembros para determinadas categorías de nacionales de países no pertenecientes a la UE. Esto incluye la entrada y la residencia con fines laborales, como los trabajadores altamente cualificados (es decir, los titulares de la «tarjeta azul»)²⁶, los trabajadores temporeros²⁷ y las personas desplazadas en un marco intraempresarial²⁸. El marco jurídico de la UE también regula: i) las condiciones de admisión y los derechos de los estudiantes e investigadores de terceros países²⁹, ii) el derecho

2009/52/CE sobre sanciones a los empleadores, en la que se señalaban varias medidas necesarias para reforzar la aplicación y la eficacia de la Directiva.

²³ Se ha elaborado un conjunto de herramientas para el uso de los fondos de la Unión Europea para la integración de las personas de origen migrante en el período de programación 2021-2027. También es pertinente el Plan de Acción de la UE Antirracismo para 2020-2025: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/racism-and-xenophobia/eu-anti-racism-action-plan-2020-2025_en.

²⁴ COM(2022) 131 final.

²⁵ Véase la sección 3.2, «Desarrollo de una reserva de talentos de la UE para lograr una mejor adecuación de los empleadores de la UE con los talentos que necesitan».

²⁶ Directiva 2009/50/CE del Consejo, de 25 de mayo de 2009, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países para fines de empleo altamente cualificado (DO L 155 de 18.6.2009, p. 17).

²⁷ Directiva 2014/36/UE del Parlamento Europeo y de Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros (DO L 94 de 28.3.2014, p. 375).

²⁸ Directiva 2014/66/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países en el marco de traslados intraempresariales (DO L 157 de 27.5.2014, p. 1).

²⁹ Directiva (UE) 2016/801 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de mayo de 2016, relativa a los requisitos de entrada y residencia de los nacionales de países terceros con fines de investigación, estudios, prácticas, voluntariado, programas de intercambio de alumnos o proyectos educativos y colocación *au pair* (DO L 132 de 21.5.2016, p. 21).

a la reagrupación familiar³⁰, y iii) las condiciones y procedimientos para que los nacionales de terceros países obtengan un derecho de residencia permanente (es decir, «residencia de larga duración»)³¹. La legislación de la UE también establece un procedimiento único —y un permiso único que combina la autorización para trabajar y residir— para los trabajadores de terceros países admitidos en virtud de los regímenes nacionales de los Estados miembros³².

En la actualidad, la legislación de la UE no cubre otras categorías de migrantes laborales, ni a los trabajadores por cuenta propia. Algunas de ellas están cubiertas por normas nacionales. En marzo de 2019, la Comisión Europea finalizó una evaluación global del mencionado marco jurídico (es decir, el control de adecuación en materia de inmigración legal³³). Esta evaluación dio lugar a conclusiones dispares y subrayó que podría hacerse más para aumentar el impacto del marco de migración legal de la UE en los retos demográficos, económicos y migratorios de la UE. El control de adecuación concluyó que existen varias deficiencias inherentes en el sistema de migración legal de la UE, como la fragmentación, la cobertura limitada de las normas de la UE, la incoherencia entre diversas directivas, la complejidad de los procedimientos y la aplicación incorrecta.

La UE también ha desarrollado **programas de movilidad laboral con países no pertenecientes a la UE**. Los proyectos piloto sobre migración legal³⁴ han demostrado que, proporcionando un apoyo específico, la UE puede ayudar a los Estados miembros a poner en marcha programas que satisfagan las necesidades de los empleadores, reforzando al mismo tiempo el desarrollo del capital humano en los países socios. La UE también ha abierto la movilidad de estudiantes y personal de Erasmus + en el ámbito de la educación y formación profesionales a países no pertenecientes a la UE. No obstante, sigue habiendo margen para aumentar el alcance y la ambición de los programas en vigor.

Con vistas a encontrar respuestas adaptadas a las múltiples necesidades y abordar las deficiencias jurídicas y operativas, **la Comisión llevó a cabo una amplia consulta**. Consultó

³⁰ Directiva 2003/86/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 2003, sobre el derecho a la reagrupación familiar (DO L 251 de 3.10.2003, p. 12).

³¹ Directiva 2003/109/CE del Consejo, de 25 de noviembre de 2003, relativa al estatuto de los nacionales de terceros países residentes de larga duración (DO L 16 de 23.1.2004, p. 44).

³² Directiva 2011/98/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro (DO L 343 de 23.12.2011, p. 1).

³³ https://ec.europa.eu/home-affairs/policies/migration-and-asylum/legal-migration-and-integration/legal-migration-fitness-check_en.

³⁴ Ocho Estados miembros han participado o participan actualmente en seis proyectos de este tipo con Egipto, Moldavia, Marruecos, Nigeria, Senegal y Túnez. Entre los temas clave figuran la movilidad circular para los expertos en TIC, las oportunidades para emprendedores, estudiantes y períodos de prácticas.

al público en general en consultas abiertas³⁵, a los Estados miembros, al Parlamento Europeo, a los interlocutores sociales europeos³⁶ y a la sociedad civil³⁷. En 2021, el Parlamento Europeo adoptó dos Resoluciones sobre migración legal³⁸, en las que instaba a la Comisión a que mejorara y desarrollara el marco jurídico y político de la UE. Sobre la base del artículo 225 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, el Parlamento Europeo pidió a la Comisión que presentara un paquete de propuestas para facilitar y fomentar la entrada y la movilidad en la Unión de migrantes legales nacionales de terceros países, que sirva para reducir la burocracia, mejorar la armonización, promover los derechos fundamentales y la igualdad de trato, y evitar la explotación laboral.

Si bien favorecen la simplificación y la racionalización de los procedimientos, los Estados miembros suelen preferir centrarse en los aspectos operativos y no emprender nuevos trabajos legislativos sobre migración legal a escala de la UE.

Con el fin de mejorar la gestión de la migración legal por parte de la UE, respondiendo al mismo tiempo a los llamamientos del Parlamento Europeo y de los Estados miembros de manera equilibrada y pragmática, la presente Comunicación establece **tres pilares clave de una política sostenible de la UE en materia de migración legal**:

- un **pilar legislativo**, consistente en la refundición de la **Directiva sobre residentes de larga duración**³⁹ y la **Directiva sobre el permiso único**⁴⁰, con vistas a simplificar los procedimientos de admisión de trabajadores de diversos niveles de capacitación a la UE y la movilidad dentro de la UE de los trabajadores de terceros países que ya se encuentran en la Unión, y mejorar sus derechos y la correspondiente protección frente a la explotación laboral;
- un **pilar operativo** que aborde el reto de la adecuación de las capacidades y necesidades de mano de obra a nivel internacional estableciendo medidas concretas

³⁵ Comisión Europea, Dirección General de Migración y Asuntos de Interior, *Analysis of the responses to the public consultation on the future of legal migration – Synthesis report* [«Análisis de las respuestas a la consulta pública sobre el futuro de la migración legal: Informe de síntesis», documento en inglés], Oficina de Publicaciones 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2837/92995>.

³⁶ Reuniones organizadas durante la elaboración de las evaluaciones de impacto de las dos Directivas y reunión de 17 de marzo de 2022, véanse las evaluaciones de impacto de la Directiva sobre residencia de larga duración y la Directiva sobre el permiso único [SWD(2022) 651 y SWD(2022) 656].

³⁷ *Ibid.*

³⁸ Resolución del Parlamento Europeo, de 20 de mayo de 2021, sobre nuevas vías para la migración laboral legal [2020/2010(INI)]; Resolución del Parlamento Europeo, de 25 de noviembre de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre política y legislación en materia de migración legal [2020/2255(INL)].

³⁹ Directiva 2003/109/CE del Consejo, de 25 de noviembre de 2003, relativa al estatuto de los nacionales de terceros países residentes de larga duración (DO L 16 de 23.1.2004, p. 44).

⁴⁰ Directiva 2011/98/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro (DO L 343 de 23.12.2011, p. 1).

para desarrollar asociaciones en materia de talentos con países socios clave y las principales características de una **reserva de talentos de la UE**⁴¹; y

- un **pilar prospectivo**, basado en **tres prioridades de actuación específicas** que deberían guiar en mayor medida la política de la UE en materia de migración legal: **cuidados, juventud e innovación**.

2. PILAR LEGISLATIVO: SIMPLIFICACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE MIGRACIÓN Y MEJORA DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES

La Directiva sobre residentes de larga duración y la Directiva sobre el permiso único establecen el marco en términos de procedimientos y derechos para una gran parte de los trabajadores de terceros países que residen legalmente en la UE. Sin embargo, ninguno de ambos actos legislativos ha alcanzado plenamente los objetivos perseguidos cuando se adoptaron por primera vez en 2003 y 2011, respectivamente. La Directiva sobre residentes de larga duración está infrutilizada por los Estados miembros y no prevé un derecho efectivo a la movilidad dentro de la UE. La Directiva sobre el permiso único no ha logrado plenamente su objetivo de simplificar los procedimientos de admisión para todos los trabajadores de terceros países.

Por estas razones, la Comisión propone una **refundición global de las dos Directivas**⁴². Los principales objetivos son reducir los costes y la carga administrativa para los empleadores, prevenir la explotación laboral y apoyar una mayor integración y movilidad dentro de la UE de los nacionales de terceros países que ya residen y trabajan en la UE.

Asimismo, la Comisión seguirá supervisando la aplicación de las Directivas sectoriales más recientes. En 2023, informará sobre la aplicación de la **Directiva sobre trabajadores temporeros** y la **Directiva sobre las personas desplazadas en un marco intraempresarial**. Por lo que se refiere a la Directiva sobre trabajadores temporeros, a raíz de las mencionadas Resoluciones del Parlamento Europeo, la Comisión evaluará si las normas en vigor ofrecen a los trabajadores temporeros una protección suficiente contra la explotación laboral. También estudiará la necesidad de futuras modificaciones legislativas.

⁴¹ Partiendo del estudio de la OCDE de 2019 *Building an EU Talent Pool, A new approach for migration management for Europe* [«Creación de una reserva de talentos de la UE: nuevo enfoque para la gestión de la migración en Europa», documento en inglés] <https://www.oecd.org/publications/building-an-eu-talent-pool-6ea982a0-en.htm>, y el estudio de la OCDE de 2022 *Feasibility Study on the Development of an EU Talent Pool* [«Estudio de viabilidad del desarrollo de una reserva de talentos de la UE», documento en inglés].

⁴² COM(2022) 650 y COM(2022) 655.

2.1. Racionalización del procedimiento para la obtención del permiso único

La **Directiva sobre el permiso único** simplifica el procedimiento para los nacionales de terceros países que deseen migrar legalmente a la UE con fines laborales. Establece un procedimiento único de solicitud de un permiso combinado de trabajo y residencia (un permiso único). También garantiza la **igualdad de trato** entre los trabajadores de terceros países y los nacionales del Estado miembro de residencia, estableciendo un conjunto común de derechos para los trabajadores de países no pertenecientes a la UE⁴³.

La propuesta de refundición de la Directiva **racionalizará el procedimiento de solicitud y lo hará más eficaz**. Permitirá a los solicitantes solicitar permisos tanto de países no pertenecientes a la UE como de los Estados miembros. En la actualidad, la duración total de los procedimientos de solicitud⁴⁴ disuade a los empleadores de la contratación internacional. Se espera que la reducción de esta duración contribuya a aumentar el atractivo de la UE y a hacer frente a la escasez de mano de obra en su territorio. La propuesta también incluye nuevos requisitos para **reforzar las garantías y la igualdad de trato** de los nacionales de terceros países en comparación con los ciudadanos de la UE y mejorar su protección frente a la explotación laboral. En particular, con arreglo a las nuevas normas propuestas, el permiso único no estará vinculado a un único empleador, lo que implica que, durante el período de validez del permiso, los trabajadores tendrán derecho a cambiar de empleador sin dejar de residir legalmente en el Estado miembro por ello. Esto facilitará la adecuación de la mano de obra con las necesidades y reducirá la vulnerabilidad a la explotación laboral. Además, la propuesta incluye nuevas obligaciones en virtud de las cuales los Estados miembros han de prever inspecciones, mecanismos de control y sanciones contra los empleadores que infrinjan las disposiciones nacionales adoptadas de conformidad con la Directiva.

2.2. Mejora del estatuto de residente de larga duración en la UE

La **refundición de la Directiva sobre residentes de larga duración** tiene por objeto crear un sistema más eficaz, coherente y justo para adquirir el estatuto de residente de larga duración en la UE. Se espera que este sistema sea un instrumento clave para promover la integración de los nacionales de terceros países que se hayan establecido legalmente y a largo plazo en la UE.

Con la propuesta se pretende **facilitar la obtención del estatuto de residente de larga duración en la UE**, permitiendo a los nacionales de terceros países acumular períodos de residencia en diferentes Estados miembros para cumplir el requisito relativo a la duración de

⁴³ En ámbitos como las condiciones de trabajo, la educación y la formación, el acceso a bienes y servicios y la seguridad social.

⁴⁴ El estudio de aplicación práctica del control de adecuación muestra que el tiempo necesario para solicitar un visado en ocasiones extiende considerablemente el procedimiento global, en algunos casos en hasta tres meses.

la residencia, y precisando que todos los períodos de residencia legal deben contabilizarse en su totalidad, incluidos los períodos de residencia como estudiantes, beneficiarios de protección temporal o períodos de residencia basados inicialmente en motivos temporales.

La propuesta también tiene por objeto reforzar **los derechos de los residentes de larga duración y de los miembros de su familia**, en particular el **derecho a desplazarse y trabajar en otros Estados miembros**, que el Parlamento Europeo⁴⁵ y algunas partes interesadas⁴⁶ reclamaban y que debería ser lo más similar posible al derecho de que disfrutaban los ciudadanos de la UE (dentro del marco jurídico aplicable de la UE). Permitir que los nacionales de terceros países que ya son residentes de larga duración en la UE en un Estado miembro cambien de empleo y se trasladen a otro Estado miembro para trabajar puede contribuir a mejorar la eficacia del mercado laboral en toda la UE, abordando la escasez de capacidades y compensando los desequilibrios regionales. También puede mejorar el atractivo general de la UE para el talento extranjero.

Además, la propuesta establece un mecanismo para garantizar la **igualdad de condiciones** entre el permiso de residencia de larga duración de la UE y los permisos nacionales de residencia permanente en términos de procedimientos, igualdad de trato y acceso a la información, de modo que los nacionales de países no pertenecientes a la UE puedan elegir realmente entre ambos permisos. También facilita la **migración circular** al facilitar que los residentes de larga duración regresen a su país de origen sin perder sus derechos, lo que beneficia tanto a los países de origen como a los de residencia.

3. PILAR OPERATIVO: APOYO ORIENTADO A MEJORAR LA ADECUACIÓN DE LAS CAPACIDADES Y LAS NECESIDADES DE LA UE Y DE LOS PAÍSES SOCIOS

Junto con el pilar legislativo, la Comisión propone intensificar significativamente la cooperación operativa a escala de la Unión entre los Estados miembros y con los países socios. Los trabajos destinados al establecimiento de asociaciones en materia de talentos y la reserva de talentos de la UE, iniciativas clave anunciadas en el marco del Nuevo Pacto sobre Migración y Asilo, se encuentran en una fase avanzada.

La Comisión propone ahora, contando con el compromiso político reforzado por parte de los Estados miembros, una hoja de ruta clara para que estas dos importantes iniciativas se materialicen a más tardar a finales de 2022.

⁴⁵ Parlamento Europeo, Comisión de Libertades Civiles, Justicia y Asuntos de Interior, *Nuevas vías para la migración laboral legal* [2020/2010(INI)] (ponente: Sylvie Guillaume).

⁴⁶ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12594-Legal-migration-public-consultation/F_es.

3.1. Mejora de nuestra cooperación con los países socios a través de asociaciones en materia de talentos

Las asociaciones en materia de talentos son **uno de los aspectos clave de la dimensión exterior del Nuevo Pacto sobre Migración y Asilo**. Su objetivo es reforzar la cooperación entre la UE, los Estados miembros y los países socios e impulsar la movilidad laboral internacional y el desarrollo del talento de manera circular y beneficiosa para todas las partes. Servirán para apuntalar un marco político integral y el apoyo financiero para que los principales países socios se impliquen estratégicamente en todos los ámbitos de la gestión de la migración, incluidos el retorno y la readmisión efectivos, así como la prevención de las salidas irregulares. Como recoge el Nuevo Pacto, el desarrollo de vías legales también debe contribuir a la reducción de la migración irregular.

La Comisión está dirigiendo el desarrollo de las asociaciones en materia de talentos para garantizar que se preparen **de manera adaptada y flexible** y que aborden las necesidades del mercado laboral y en términos de capacidades de los Estados miembros y los países socios.

Las asociaciones en materia de talentos deben combinar el **apoyo directo destinado a programas de movilidad⁴⁷ con fines laborales o de formación con el desarrollo de capacidades y la inversión en capital humano**, incluido el desarrollo de capacidades, la educación y formación profesionales y la puesta en marcha de programas de intercambio de formación en el puesto de trabajo⁴⁸. De este modo, su objetivo es garantizar que los países socios, los Estados miembros, las comunidades empresariales de ambas partes y las personas que se benefician de las asociaciones obtengan igual provecho. En consonancia con la cooperación bilateral de la UE con los países socios, deben beneficiar al desarrollo económico de las comunidades de origen, promover los objetivos de desarrollo más amplios de los países socios clave y reforzar las oportunidades para sus ciudadanos. Al mismo tiempo, deben ayudar a hacer frente a la escasez en determinados sectores de los mercados laborales de los Estados miembros y ayudar a la comunidad empresarial de ambas partes a desarrollar las capacidades que se demandan. Deben transformar el riesgo de fuga de cerebros de los países socios en una **ganancia de cerebros** para todos los socios, beneficiando a los participantes, ya que acceden a nuevas oportunidades de formación, a experiencias profesionales y a estudios adicionales o a educación y formación profesionales desarrolladas tanto en la UE como en sus países de origen.

Las asociaciones en materia de talentos estarán abiertas a **todos los niveles de capacitación** y podrían concentrarse en diversos sectores económicos, como las TIC, la ciencia, la ingeniería,

⁴⁷ Estos programas deberán tener en cuenta las obligaciones internacionales derivadas de los acuerdos comerciales de la UE.

⁴⁸ Podrían darse casos de asociaciones en materia de talentos sin un componente de movilidad o, a la inversa, exclusivamente con un componente de movilidad, si así lo acuerdan tanto la UE como el país socio.

la salud⁴⁹ y los cuidados de larga duración, la agricultura, el transporte, la horticultura, la transformación de alimentos y el turismo, la construcción y el trabajo portuario, el transporte y la logística, **en función de los intereses de las dos partes** que configuran las asociaciones en materia de talento, sin dejar de **tener en cuenta los riesgos de fuga de cerebros**. Contemplarán **diversos tipos de movilidad**: temporal, de larga duración o circular, según lo acordado por ambas partes. En particular, deben tener en cuenta la transición ecológica y digital y servir de apoyo a los mercados laborales con el objetivo de impulsar el potencial de crecimiento de la UE, fomentando tecnologías y soluciones con visión de futuro.

La Comisión apoyará la **participación de varios Estados miembros** en una única asociación en materia de talentos por país socio. Esto permitirá una gama más amplia de actividades, diversos tipos de movilidad para diversos sectores económicos y de capacidades, un mayor impacto tanto en los Estados miembros como en los países socios, así como un valor añadido para la trayectoria profesional de las personas.

La **apropiación conjunta** de una asociación en materia de talentos **por parte de los Estados miembros y los países socios** es fundamental para garantizar la **escalabilidad** y lograr una cooperación mutuamente beneficiosa y sostenible. Las asociaciones en materia de talentos tendrán que **adaptarse a las necesidades reales del mercado laboral y a las capacidades** de ambas partes. Las asociaciones deben beneficiar a partes interesadas públicas y privadas, como los empleadores, las instituciones de formación y las organizaciones de las diásporas. Siguiendo el espíritu del enfoque de **las iniciativas del Equipo Europa**⁵⁰, las asociaciones en materia de talentos deben movilizar tanto los instrumentos de financiación de la UE y de los Estados miembros como los fondos del sector privado⁵¹ y de los países socios, según proceda. Junto con una fuerte participación de múltiples partes interesadas en el diseño y la aplicación de las asociaciones en materia de talentos.

Puesta en funcionamiento de las asociaciones en materia de talentos

La iniciativa de las asociaciones en materia de talentos se puso en marcha en un acto de alto nivel celebrado en junio de 2021⁵². Desde entonces, la Comisión ha intercambiado puntos de vista con los Estados miembros sobre la conceptualización y puesta en funcionamiento de las asociaciones, ha mantenido diálogos de alto nivel con los países socios y ha incorporado las

⁴⁹ De plena conformidad con el artículo 5, apartado 1, del Código de prácticas mundial de la OMS sobre contratación internacional de personal de salud, https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA63/A63_R16-sp.pdf.

⁵⁰ La migración legal es un componente de las iniciativas del Equipo Europa para la ruta del Mediterráneo central y para la ruta atlántica y del Mediterráneo occidental.

⁵¹ Dependiendo de las actividades de cada asociación en materia de talentos, las inversiones del sector público podrían complementarse con fondos del sector privado, en particular de las empresas que se beneficiarán de trabajadores cualificados y garantizarán la sostenibilidad a largo plazo de dichas actividades.

⁵² [Asociaciones en materia de talentos \(europa.eu\)](https://europa.eu).

asociaciones en materia de talentos en la planificación del marco financiero plurianual para el período 2021-2027.

Las asociaciones en materia de talentos se basarán en la experiencia de los proyectos piloto existentes. Al mismo tiempo, contemplarán una cooperación nueva, más estratégica y más amplia con los países socios en el ámbito de la migración legal. El marco estructurado de las asociaciones en materia de talentos, junto con sólidos mecanismos de coordinación, garantizará que los objetivos políticos de la UE, los Estados miembros y los países socios se tengan en cuenta y se traduzcan en acciones tangibles en forma de programas concretos.

Junto con los socios pertinentes de la asociación en materia de talentos, la Comisión velará por que se establezca un mecanismo de coordinación adecuado a nivel técnico, tanto para coordinar las actividades de los Estados miembros y las partes interesadas de la UE como con los países socios en su conjunto. Este mecanismo supervisará la aplicación de la asociación y sus actividades y garantizará la complementariedad con todas las demás iniciativas pertinentes en el ámbito de la migración y la evolución del mercado laboral.

Cuatro pasos para la puesta en funcionamiento de una **asociación personalizada en materia de talentos**

La **Comisión consulta con los Estados miembros y los países socios**, en cooperación con las Delegaciones de la UE pertinentes, la puesta en marcha de una asociación específica en materia de talentos teniendo en cuenta la situación global de las relaciones y las necesidades en el ámbito de la gestión de la migración, así como las necesidades del mercado de trabajo de los Estados miembros y los países socios y los intereses en cooperación global en materia de movilidad laboral y desarrollo de talentos.

A continuación, la Comisión organiza reuniones con los Estados miembros interesados para poner en común conocimientos sobre **las necesidades de su mercado de trabajo** y las iniciativas en curso y previstas con el país socio en cuestión. En paralelo, la Comisión lleva a cabo un análisis de los datos disponibles sobre los mercados de trabajo, los intereses y el potencial de los países socios y, en su caso, entabla conversaciones con representantes del sector privado.

Los servicios de la Comisión, el Servicio Europeo de Acción Exterior y las Delegaciones de la UE cooperarán y dirigirán los intercambios con los países socios pertinentes con el objetivo de desarrollar conjuntamente una asociación específica en materia de talentos. La Comisión, en cooperación con los Estados miembros y el país socio de que se trate, organizará entonces una **mesa redonda técnica** con todas las partes interesadas pertinentes de la UE y del país socio. En esta mesa redonda se debatirá y acordará el diseño de la asociación concreta.

Una vez alcanzado un acuerdo global sobre el contenido, el diseño y la aplicación de una asociación en materia de talentos con un país socio dado, la financiación se movilizará a través de una combinación de diversos instrumentos financieros. Concretamente, estos instrumentos serán el **Instrumento de Vecindad, Cooperación al Desarrollo y Cooperación Internacional - Europa Global (IVCDCI-Europa Global)** y el **Fondo de Asilo, Migración e Integración (FAMI)**, **los propios fondos de los Estados miembros y los fondos del sector privado**, o incluso los fondos de los países socios, en función de las posibilidades y prioridades. La formulación de actuaciones tangibles en el marco del IVCDCI-Europa Global es un proceso en curso, basado en los documentos de programación adoptados para el período 2021-2027. Será fundamental movilizar fondos del sector privado, sobre todo de las empresas que se beneficiarán de trabajadores como parte de las actividades de la asociación en materia de talentos y garantizarán el impacto y la sostenibilidad a más largo plazo de tales sistemas.

ASOCIACIÓN ESPECÍFICA EN MATERIA DE TALENTOS



Como primer paso, tras los debates de alto nivel mantenidos, la Comisión tiene la intención, sobre la base de una cooperación sólida y continua en todos los aspectos de la gestión de la migración en el marco del enfoque global del Nuevo Pacto sobre Migración y Asilo, incluida la migración irregular, de poner en marcha las primeras asociaciones en materia de talentos con los **socios del norte de África, en particular Egipto, Marruecos y Túnez, para que su aplicación comience a finales de 2022**. El trabajo respecto a las asociaciones en materia de talentos se basará en los proyectos piloto desarrollados con éxito con estos socios, ampliando su alcance y nivel de ambición⁵³, acompañándolas al mismo tiempo con un marco más amplio de cooperación, que se definirá con los Estados miembros y los respectivos países socios, y movilizándolo a todas las partes interesadas pertinentes en el proceso.

Como parte de un enfoque gradual, la puesta en marcha de asociaciones en materia de talentos con **otros países socios de África y Asia** será el siguiente paso natural en el proceso de refuerzo de la cooperación en materia de gestión de la migración. En concreto, a partir del otoño de 2022, paralelamente a la aplicación de las asociaciones en materia de talentos que se pondrán en marcha con Egipto, Marruecos y Túnez, está previsto empezar a evaluar la viabilidad de poner en marcha asociaciones en materia de talentos con Pakistán, Bangladés, Senegal y Nigeria, como uno de los componentes clave de una cooperación reforzada en materia de gestión de la migración con estos países.

3.2. Desarrollo de una reserva de talentos de la UE para lograr una mejor adecuación de los empleadores de la UE con los talentos que necesitan

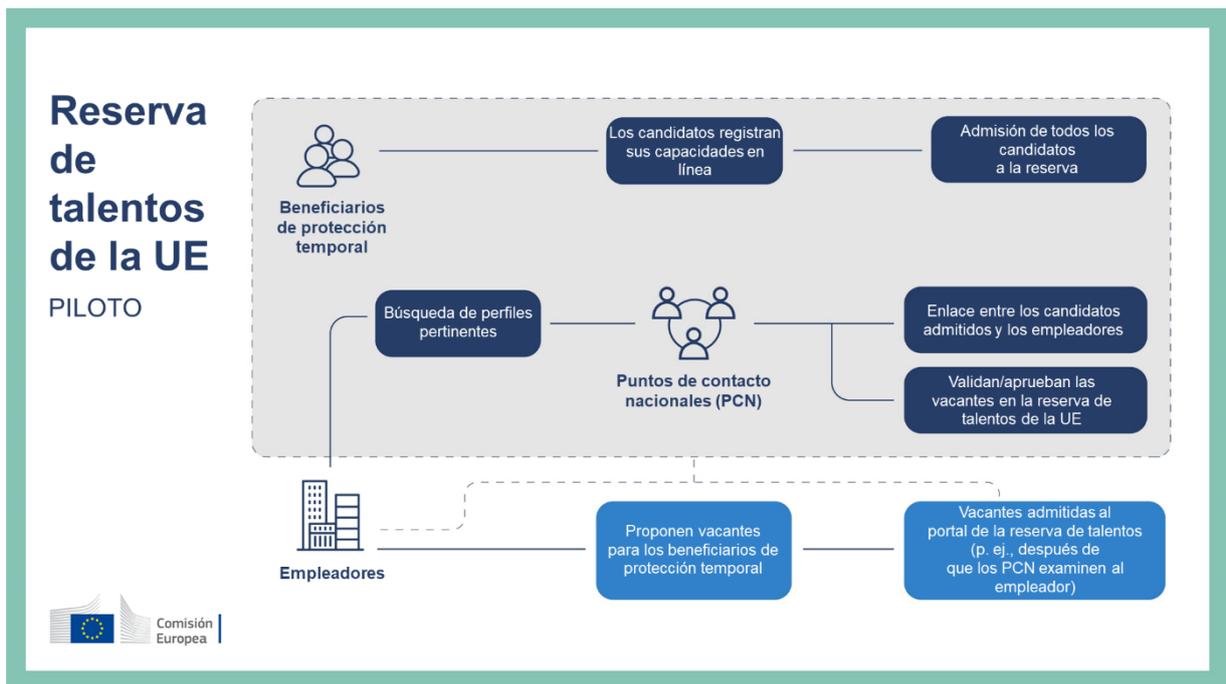
La Comisión propone establecer la **primera plataforma y herramienta para conectar capacidades con las necesidades de los empleadores a escala de la UE, la reserva de talentos de la UE**⁵⁴, para ayudar a que la UE resulte más atractiva para los nacionales de terceros países y abordar el reto de poner en contacto a los empleadores de la UE con el talento que no pueden encontrar en el mercado laboral de la UE. La reserva de talentos de la UE será una reserva de ámbito europeo de candidatos procedentes de países no pertenecientes a la UE, que se seleccionarán sobre la base de niveles de capacitación, criterios y requisitos de migración específicos, tras un examen de las credenciales de los candidatos⁵⁵.

⁵³ Como por ejemplos los proyectos piloto THAMM entre Alemania, Bélgica y Francia con Marruecos, Túnez y Egipto; PALIM entre Bélgica y Marruecos; HOMERe entre Francia, Marruecos, Egipto y Túnez; YGCA entre España y Marruecos; MENTOR 2 entre Italia, Marruecos y Túnez; MOVE_GREEN entre España y Marruecos y WAFIRA entre España y Marruecos.

⁵⁴ Estudio de viabilidad del desarrollo de una reserva de talentos de la UE de la OCDE de 2022.

⁵⁵ La reserva de talentos de la UE y su iniciativa piloto se llevarán a cabo en cumplimiento estricto del 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 los 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) y del 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

Durante la preparación de este trabajo surgió una nueva y urgente necesidad como consecuencia de la guerra rusa de agresión contra Ucrania, a saber, la necesidad de facilitar el acceso de los beneficiarios de protección temporal al mercado laboral de la UE. Para responder a este reto y aprovechar al máximo las capacidades de las personas desplazadas, la Comisión ha anunciado que pondrá en marcha una **reserva piloto de talentos de la UE para las personas que huyen de la guerra rusa de agresión contra Ucrania** antes del verano de 2022. Esta iniciativa piloto en línea permitirá identificar y determinar las capacidades de las personas que han abandonado Ucrania y que se encuentran en los Estados miembros, a fin de que puedan conectar más fácilmente con los empleadores de la UE. El proyecto piloto tendrá en cuenta las iniciativas que se están llevando a cabo con éxito en Estados miembros como Portugal y Rumanía. Se desarrollará en cooperación con los Estados miembros, así como en consulta con los empleadores, los interlocutores sociales y todas las demás partes interesadas pertinentes. **El proyecto piloto puede facilitar la puesta en correspondencia de las capacidades y las necesidades dentro de la UE y ofrecer a las autoridades una visión general del amplio abanico de capacidades que pueden mobilizarse en sus países.** Podría facilitar dicha correspondencia en sectores prioritarios a la luz del gran número de refugiados procedentes de Ucrania, como la educación para los niños que llegan (facilitada mediante la organización de servicios comunitarios) o el acceso a los servicios básicos y a la asistencia sanitaria (prestados por profesionales de la salud o intérpretes).



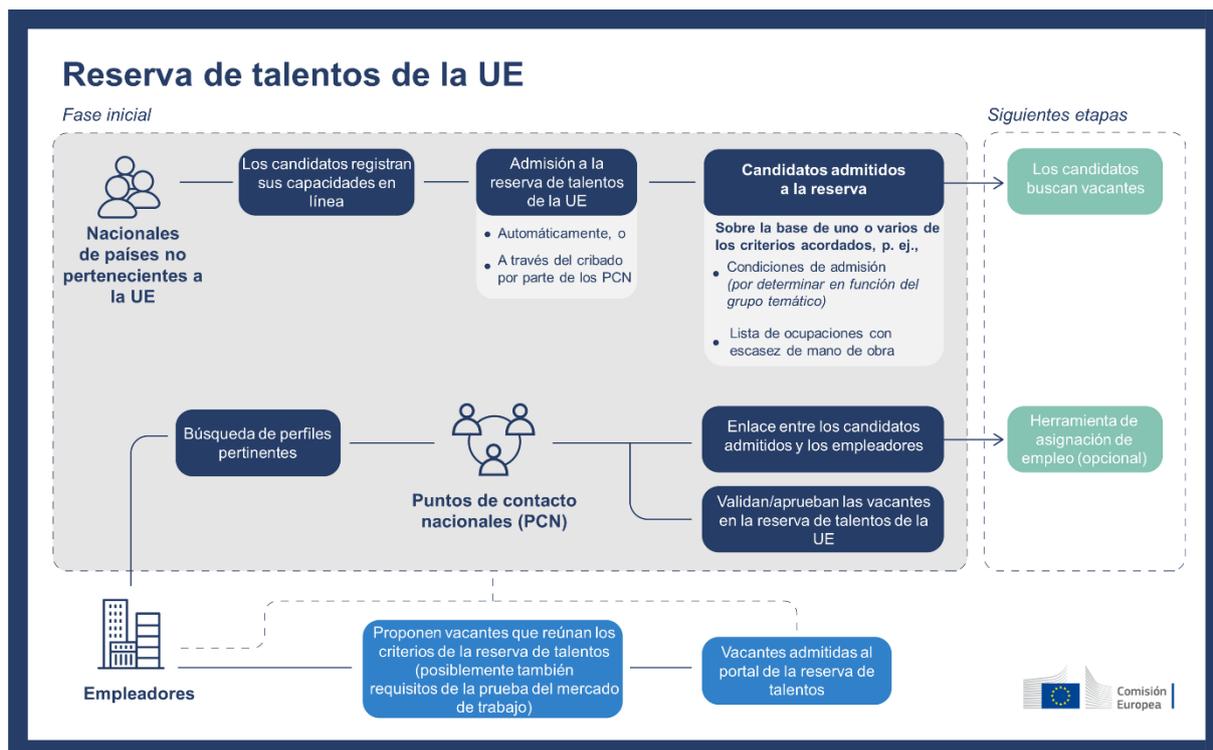
se derogan el Reglamento (CE) n.º 45/2001 y la Decisión n.º 1247/2002/CE (DO L 295 de 21.11.2018, p. 39).

La Comisión ya ha creado un **grupo temático** específico de puntos de contacto de los Estados miembros interesados en participar en la iniciativa piloto en el marco de la Red Europea de Migración. De aquí al verano, el grupo temático desarrollará y pondrá en práctica la iniciativa piloto. Se pondrá a disposición un **portal web** que permita a los beneficiarios de protección temporal manifestar su interés en encontrar empleo en los Estados miembros y presentar sus capacidades y experiencia profesional. El diseño de este portal incorporará aspectos de la **Herramienta de la UE para crear el perfil de capacidades de nacionales de terceros países**, la herramienta específica de la UE para realizar un inventario de las capacidades de los nacionales de países no pertenecientes a la UE y documentarlas. En la aplicación de la iniciativa, se buscará la cooperación con las autoridades ucranianas, en particular para facilitar el reconocimiento de cualificaciones en consonancia con la Recomendación de la Comisión sobre el reconocimiento de las cualificaciones de las personas que huyen de la guerra rusa de agresión contra Ucrania⁵⁶.

Paralelamente a esta iniciativa piloto, se desarrollará una **reserva de talentos de la UE** permanente y general para todos los nacionales de terceros países que estén interesados en migrar para vivir y trabajar en la UE, en estrecha consulta con los Estados miembros participantes y otras partes interesadas pertinentes, como las organizaciones patronales, los interlocutores sociales y los centros de educación y formación profesionales. **Para mediados de 2023, la Comisión tiene la intención de poner en marcha formalmente la reserva de talentos de la UE y su portal web** y propondrá una recomendación por la que se cree la reserva de talentos de la UE, incluida una carta y una hoja de ruta detallada de sus fases de desarrollo gradual⁵⁷. El grupo temático que trabaja en el proyecto piloto también dirigirá el diseño de la configuración organizativa, la estructura de gobernanza y el funcionamiento de la reserva de talentos de la UE, sobre la base de las enseñanzas extraídas del funcionamiento de la iniciativa piloto. Esto incluirá, entre otras cosas, determinar qué capacidades se necesitan en el mercado laboral de la UE, acordar los criterios de admisión pertinentes, organizar el proceso de admisión y coordinar el acceso de los empleadores potenciales a la reserva de talentos de la UE. Por lo tanto, el pleno compromiso y la implicación activa de los Estados miembros participantes serán fundamentales para el desarrollo y el funcionamiento de la reserva de talentos de la UE.

⁵⁶ Recomendación (UE) 2022/554 de la Comisión, de 5 de abril de 2022, sobre el reconocimiento de las cualificaciones de las personas que huyen de la invasión de Ucrania por parte de Rusia (C/2022/2319).

⁵⁷ En el anexo figura más información sobre la posible configuración de la reserva de talentos de la UE.



3.3. Mejora de la gobernanza de la migración laboral a escala de la UE

Los avances en el ámbito de la migración laboral y el éxito de las nuevas iniciativas antes mencionadas dependerán de una cooperación más estrecha y de un entendimiento mejor entre **los sectores de la migración y el empleo**. Con este paquete, **la Comisión pone en marcha una nueva plataforma** que permitirá entablar **debates operativos sobre cuestiones prácticas de la migración laboral**, en particular sobre la dimensión exterior de la política migratoria, la escasez de mano de obra y cuestiones relacionadas con los procesos del mercado laboral. El trabajo de la plataforma respaldaría la puesta en funcionamiento de las asociaciones en materia de talentos y de la reserva de talentos de la UE. Los debates podrían **contribuir a otros intercambios de índole más política** en los foros adecuados, por ejemplo, a nivel del Consejo y del Parlamento Europeo. Cuando proceda, en los debates participarían representantes de los interlocutores sociales, las agencias de la UE, los servicios públicos de empleo, expertos, organizaciones internacionales, organizaciones dirigidas por migrantes y otros agentes clave.

4. PILAR PROSPECTIVO: PRINCIPALES ÁMBITOS DE ACTUACIÓN PRIORITARIOS

Además de las medidas legislativas y operativas inmediatas descritas anteriormente, es preciso seguir estudiando posibles vías para la migración legal a la UE a **medio y largo plazo**.

La Comisión ve el potencial de centrar las políticas prospectivas en tres ámbitos de actuación: **cuidados, juventud e innovación.**

Estos tres ámbitos corresponden a **tres importantes prioridades políticas**, en las que el Parlamento Europeo también ha hecho hincapié en su reciente informe de iniciativa legislativa⁵⁸: atraer a trabajadores con cualificaciones bajas y medias procedentes de países no pertenecientes a la UE, en sectores en los que existen importantes carencias y necesidades de mano de obra, por ejemplo, los cuidados de larga duración; crear más oportunidades para los jóvenes de dentro y fuera de la UE; y promover la innovación y el espíritu empresarial en la UE e invertir en la soberanía tecnológica de la UE.

4.1. Atraer a trabajadores de los cuidados de larga duración procedentes de países no pertenecientes a la UE

La Directiva revisada sobre la tarjeta azul de la UE modernizó las normas para atraer a trabajadores altamente cualificados de terceros países. A continuación, la Comisión estudiará cómo atraer mejor a los trabajadores con cualificaciones bajas y medias necesarias en el mercado laboral de la UE. Las asociaciones en materia de talentos se dirigirán a trabajadores de cualquier nivel de capacitación, incluidos los trabajadores de nivel bajo y medio. La reserva de talentos de la UE propuesta también permitirá atraer a trabajadores con un amplio conjunto de capacidades, al menos a más largo plazo. El control de adecuación puso de manifiesto la necesidad de trabajadores de media y baja cualificación en la UE⁵⁹, aunque las ocupaciones y las necesidades varían considerablemente de un Estado miembro a otro. Se trata de una categoría amplia y muy diversa de trabajadores, que abarca desde los trabajadores agrícolas y los conductores de camiones pesados hasta los técnicos en operaciones informáticas. Esta categoría abarca diversos niveles de capacidades, sectores y marcos políticos y jurídicos en todos los Estados miembros.

Por todo ello, la Comisión es partidaria de un enfoque gradual. Propone centrarse en primer lugar en un sector en el que la actuación a escala de la UE presenta un claro beneficio: los cuidados de larga duración.

El diseño y la madurez de los sistemas de cuidados de larga duración varían mucho en la UE, pero todos los países se enfrentan a **retos comunes**: la necesidad de ofrecer cuidados accesibles, asequibles y de gran calidad en un contexto de aumento de la demanda de asistencia sanitaria y social y escasez de personal en una población que envejece. Los

⁵⁸ 2020/2255(INL).

⁵⁹ Existe una rigidez general del mercado de trabajo para estos niveles de capacitación, véase asimismo Fondo Monetario Internacional, *Labor Market Tightness in Advanced Economies*, marzo de 2022. Consúltense, además, las ocupaciones con escasez de mano de obra que más se notificaron en 2021 en la UE: Autoridad Laboral Europea, *Analysis of shortage and surplus occupations*; 2021 <https://www.ela.europa.eu/en/news/analysis-shortage-and-surplus-occupations-2021>.

trabajadores migrantes, y en particular las mujeres, constituyen una parte importante de la mano de obra dedicada a los cuidados de larga duración⁶⁰. Durante la crisis de la COVID-19, los cuidados de larga duración surgieron como un servicio básico prestado por trabajadores esenciales. Sin embargo, la limitada inversión en el sector, las difíciles condiciones de trabajo y la consiguiente escasez de personal se sumaron a los importantes retos a la hora de garantizar la continuidad de los servicios asistenciales y una respuesta adecuada a la pandemia⁶¹.

Los Estados miembros tienen dificultades para atraer y retener a los cuidadores. En el sector de los cuidados de larga duración, **se espera que para 2030⁶² se creen hasta 7 millones de puestos de trabajo para profesionales de nivel medio de la salud y trabajadores de los cuidados personales⁶³**, que solo estarán cubiertos parcialmente por el mercado laboral de la UE.

⁶⁰ El 4,5 % de los trabajadores proceden de fuera de la UE: Eurofound 2020, *Long-term care workforce: employment and working conditions* [«Mano de obra dedicada a los cuidados de larga duración: condiciones de empleo y trabajo», documento en inglés], <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2020/long-term-care-workforce-employment-and-working-conditions>; *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], JRC 2020: <https://ec.europa.eu/jrc/en/news/crucial-contribution-migrant-workers-europes-coronavirus-response>: los migrantes representaban el 10,3 % de los trabajadores de cuidados personales. Para consultar un estudio en profundidad sobre los trabajadores inmigrantes en el sector sanitario, véase Grubanov-Boskovic, S., Ghio, D., Goujon, A., Kalantaryan, S., Belmonte, M., Scipioni, M., Conte, A., Gómez-González, E., Gomez Gutierrez, E., Tolan, S., Martinez Plumed, F., Pesole, A., Fernandez Macias, E. y Hernandez-Orallo, J., *Healthcare and long-term care workforce: demographic challenges and potential contribution of migration and digital technology* (Mano de obra en el sector sanitario y de los cuidados de larga duración: retos demográficos y contribución potencial de la migración y la tecnología digital), EUR 30593 EN, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2021, ISBN 978-92-76-30233-9 (PDF), 978-92-76-30232-2 (print), doi:10.2760/33427 (PDF), 10.2760/234530 (print), JRC121698.

⁶¹ Eurofound 2020, *Long-term care workforce: employment and working conditions*.

⁶² *2021 European Commission Long-Term Care Report: Trends, challenges and opportunities in an ageing society*. [«Informe de la Comisión Europea de 2021 sobre los cuidados de larga duración: tendencias, retos y oportunidades en una sociedad que envejece»].

⁶³ El uso de cuidados no profesionales varía aproximadamente entre un 30 % y un 85 % entre los Estados miembros. Los cuidados de larga duración profesionales suelen ser prestados por una mano de obra cualificada y pueden prestarse en distintos contextos (asistencia residencial, asistencia a domicilio formal o asistencia semirresidencial). Los cuidadores de larga duración profesionales incluyen a los trabajadores sociales (como los cuidadores personales o los orientadores) y los trabajadores sanitarios (como los enfermeros geriátricos o de otra especialidad), así como a grupos específicos, como los cuidadores internos (trabajadores que viven en el hogar del beneficiario de la asistencia y prestan apoyo asistencial). La gran mayoría de los cuidadores de larga duración profesionales son cuidadores personales, y el grueso de la mano de obra trabaja en cuidados residenciales. La mayoría de los cuidadores de larga duración han alcanzado un nivel educativo medio. Véase *2021 European Commission Long-Term Care Report: Trends, challenges and opportunities in an ageing society* [«Informe de la Comisión Europea de 2021 sobre los cuidados de larga duración: tendencias, retos y oportunidades en una sociedad que envejece», documento en inglés].

Las vías legales para los cuidadores de larga duración están reguladas a nivel nacional, por lo que existe un mosaico de normas y condiciones diversas⁶⁴. Es necesario evaluar si intervenir a escala de la Unión podría contribuir a mejorar la admisión en la UE de esta categoría de trabajadores esenciales y en qué medida. Esta mejora beneficiaría tanto a los Estados miembros como a los países de origen, al tiempo que garantizaría una contratación ética y unas normas estrictas.

Las asociaciones en materia de talentos podrían respaldar este objetivo promoviendo la formación de cuidadores de larga duración, junto con una cooperación más amplia con los países socios, entre otros aspectos, en el desarrollo de formas en las que los profesionales extranjeros y las diásporas puedan contribuir a crear oportunidades en el país de origen⁶⁵. Esto ayudaría a mitigar el riesgo de fuga de cerebros en los sectores asistenciales de los países de origen.

El aumento de la oferta de atención y educación de la primera infancia a través de la revisión prevista de los objetivos de Barcelona incrementaría la disponibilidad de cuidadores de larga duración en el mercado laboral. Asimismo, como parte de la Estrategia Europea de Cuidados prevista para 2022, y en consonancia con el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales⁶⁶ y el Libro verde sobre el envejecimiento⁶⁷, **la Comisión pondrá en marcha un ejercicio de inventario de las condiciones de admisión y los derechos de los cuidadores de larga duración procedentes de terceros países en los Estados miembros, así como de las necesidades a este respecto, con vistas a analizar el valor añadido y la viabilidad de desarrollar un régimen de admisión legal a escala de la UE para atraer a estos trabajadores**⁶⁸.

Este análisis examinará detenidamente las repercusiones sociales y económicas que tendrían dichos regímenes a escala de la UE, en particular en las condiciones de trabajo, incluidos los salarios, de los cuidadores de larga duración en la UE. También tendrá en cuenta el impacto en los países de origen y examinará posibles disposiciones que permitan alcanzar acuerdos beneficiosos para todas las partes. Podrían desarrollarse programas de formación destinados también a aumentar el número de efectivos disponible en tales terceros países. Además, el

⁶⁴ JRC, *Healthcare and long-term care workforce: demographic challenges and potential contribution of migration and digital technology*.

⁶⁵ Cualquier programa de seguimiento deberá tener en cuenta las obligaciones internacionales derivadas de los acuerdos comerciales de la UE.

⁶⁶ <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/es/>.

<https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/es/>.

⁶⁷ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12722-El-cambio-demografico-en-Europa-Libro-Verde-sobre-el-envejecimiento_es https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12722-El-cambio-demografico-en-Europa-Libro-Verde-sobre-el-envejecimiento_es.

⁶⁸ Con la excepción de los trabajadores altamente cualificados ya cubiertos por la tarjeta azul de la UE.

análisis abarcará las **normas éticas de contratación** promovidas por la Organización Mundial de la Salud⁶⁹.

4.2. Fomento de la movilidad de los jóvenes

Los **programas de movilidad juvenil** están concebidos para dar a los jóvenes la oportunidad de vivir, trabajar y adquirir experiencia en otro país, fomentando al mismo tiempo los intercambios culturales y reforzando los vínculos entre países. Los programas de movilidad juvenil que existen en todo el mundo suelen dirigirse a jóvenes nacionales de terceros países (por ejemplo, entre 18 y 30 años), con un determinado nivel de educación. Llegan a un país para viajar, trabajar y vivir durante un período de tiempo limitado y no prorrogable, siempre que dispongan de recursos suficientes y de un seguro de enfermedad o de viaje, y no tengan personas a su cargo. No se requiere una oferta de empleo para solicitar la participación en estos programas de movilidad juvenil.

Un **programa de movilidad juvenil de la UE** podría hacer de la UE en su conjunto un destino más atractivo⁷⁰. Lo haría concediendo a los jóvenes cualificados de terceros países la posibilidad de venir a la UE para residir, viajar y trabajar durante un período de tiempo limitado (no prorrogable). Las condiciones (edad, nivel educativo y recursos suficientes) serían similares a las que se aplican en los programas nacionales. Estos programas podrían regular, a escala de la UE, las condiciones y los procedimientos de admisión, así como los derechos de los jóvenes nacionales de países no pertenecientes a la UE que participen en el programa. Para mejorar la captación de jóvenes cualificados y lograr una economía de escala, también podría estudiarse con los Estados miembros si existe la posibilidad de conceder a estos jóvenes derechos de movilidad dentro de la UE⁷¹.

Es importante crear oportunidades de viajar y trabajar para adquirir nuevas experiencias y desarrollar capacidades en el extranjero. Esto no solo se aplica a los jóvenes nacionales de terceros países, sino también a los jóvenes ciudadanos de la UE. Por lo tanto, un posible programa europeo de movilidad juvenil tendría que complementarse con **mecanismos o acuerdos recíprocos con países no pertenecientes a la UE en relación con** las condiciones de admisión y los derechos, dejando al mismo tiempo a los Estados miembros la posibilidad de fijar cuotas de admisión de jóvenes que llegan a la UE.

La Comisión estudiará la viabilidad de desarrollar un programa europeo de movilidad juvenil poniendo a prueba diversas opciones, en particular acuerdos con países no

⁶⁹ *Código de prácticas mundial de la OMS sobre contratación internacional de personal de salud*, 2010. [Código de prácticas mundial de la OMS](#).

⁷⁰ *OCDE, Recruiting Immigrant Workers – Europe 2016* [«Contratación de trabajadores inmigrantes: Europa 2016», documento en inglés].

⁷¹ Sin la necesidad de solicitar un visado para cada país en el que deseen trabajar.

pertenecientes a la UE que permitan la reciprocidad⁷². Este proceso se pondrá en marcha en el tercer trimestre de 2022, en el Foro Europeo de la Migración, reuniendo la migración e invitando también a las partes interesadas en el ámbito de la juventud, contribuyendo así a los objetivos generales del Año Europeo de la Juventud 2022.

4.3. Facilitación de la admisión de fundadores de empresas emergentes a escala de la UE

En los últimos años se ha producido un aumento de los **regímenes nacionales de admisión para «emprendedores innovadores» y fundadores de empresas emergentes**, tanto en la UE como a escala mundial⁷³.

Estos regímenes consisten en incentivos como visados especiales o permisos de residencia para emprendedores innovadores extranjeros. Un aspecto compartido por todos los regímenes es que se centran en un tipo específico de negocio, es decir, aquellos que son innovadores, escalables o tienen valor añadido para la economía nacional o el entorno empresarial⁷⁴.

Las empresas emergentes y el emprendimiento en general propician el desarrollo económico y la innovación de la UE. También son fundamentales para la **doble transición de la UE hacia una economía sostenible y digital**. En este contexto, el Plan de Acción sobre Integración e Inclusión puso de relieve la importante contribución de los emprendedores migrantes al crecimiento económico y la creación de empleo y su contribución a la recuperación tras la COVID-19.

Las medidas de la UE podrían facilitar aún más el acceso de los emprendedores innovadores y los fundadores de empresas emergentes a todo el mercado único de la UE apoyando su admisión y la creación de su empresa. Con ellas se ayudaría a atraer a los mejores talentos y, de este modo, a promover la innovación y el espíritu empresarial en la UE. Esta actuación estaría en consonancia con la **Agenda de Innovación para Europa** y el apoyo general de la UE a la creación de empresas. Este apoyo general incluye la creación de un entorno favorable a las empresas, el fomento del espíritu empresarial, la mejora del acceso a nuevos mercados y la internacionalización, la facilitación del acceso a la financiación y el

⁷² Cualquier programa de seguimiento deberá tener en cuenta las obligaciones internacionales derivadas de los acuerdos comerciales de la UE.

⁷³ La evaluación de impacto en la que se basa la revisión de la Directiva sobre la tarjeta azul incluyó un ejercicio de inventario de los regímenes dirigidos a los fundadores de empresas emergentes y a los emprendedores (https://ec.europa.eu/home-affairs/what-is-new/work-in-progress/initiatives/avzbt_intro_en). Este inventario se actualizó a finales de 2019 con un estudio realizado por la REM (<https://emnbelgium.be/sites/default/files/publications/Migratory%20Pathways%20for%20Start-Ups%20and%20Innovative%20Entrepreneurs%20in%20the%20European%20Union.pdf>).

⁷⁴ Once Estados miembros exigen la presentación de un plan de negocio. Otras condiciones de admisión incluyen un nivel mínimo de capital, la participación en un programa de patrocinio o apoyo, prueba de recursos suficientes, seguro, un determinado nivel de cualificación o conocimientos lingüísticos.

apoyo a la competitividad y la innovación de las pequeñas y medianas empresas⁷⁵. La Comisión también está trabajando para apoyar a los emprendedores entre los desplazados de Ucrania, estudiando en particular medidas que les ayuden a crear su propia empresa en la UE.

Partiendo de iniciativas recientes («Scale-up Europe» bajo la Presidencia francesa del Consejo⁷⁶), existe la oportunidad de reabrir los debates⁷⁷ con todas las instituciones y partes interesadas pertinentes a fin de valorar el margen para adoptar nuevas medidas específicas a escala de la UE sobre la admisión de emprendedores innovadores extranjeros. La ayuda de la UE podría adoptar la forma de apoyo a los sistemas nacionales, en particular facilitando los intercambios de información. También se estudiará la pertinencia de un nuevo visado de la UE para emprendedores innovadores, inspirándose en los regímenes nacionales, en particular en los criterios para seleccionar a los emprendedores más prometedores e innovadores. Estas opciones se debatirán en estrecha cooperación con los Estados miembros y las iniciativas de las partes interesadas, también en el marco del foro del Consejo Europeo de Innovación y de la **European Start-up Nations Alliance**. Esta Alianza es un «vehículo de aplicación» de la norma de la UE para países de empresas emergentes, una iniciativa política encuadrada en la Estrategia para las Pymes de la Comisión de 2020⁷⁸, cuyo objetivo es movilizar a los Estados miembros para que compartan y adopten las mejores prácticas destinadas a crear un entorno que propicie el crecimiento de las pymes de alta tecnología, incluidas las mejores prácticas para atraer y retener el talento en la UE.

5. CONCLUSIÓN

La presente Comunicación establece un enfoque pragmático y gradual hacia una política de migración legal de la UE ambiciosa y sostenible, que atraiga las capacidades y el talento para hacer frente a la escasez de mano de obra y responder al cambio demográfico en Europa. Las medidas apoyarán la recuperación económica de la UE tras la COVID-19, así como la transición digital y ecológica, y crearán canales seguros hacia Europa, reduciendo al mismo tiempo la migración irregular.

Para atraer las capacidades y el talento que necesitamos, la UE tiene que construir un sistema más atractivo y eficiente. Esto requiere una revisión del marco legislativo, una cooperación

⁷⁵ Véanse, por ejemplo, el [Programa para el Mercado Único](#), la [Estrategia para las Pymes](#) y el apoyo a la innovación en el marco de [Horizonte Europa](#), la [Red Europea para las Empresas](#), [Erasmus para Jóvenes Emprendedores](#), la [política de agrupaciones de la UE](#), los [centros europeos de innovación digital](#), [Startup Europe](#), la [European Startup Nations Alliance](#), etc.

⁷⁶ Declaración de intenciones: hacer de Europa la tierra del talento tecnológico (8.2.22), (<https://presidence-francaise.consilium.europa.eu/en/news/press-release-scale-up-europe-spurs-collective-action-to-accelerate-european-tech/>).

⁷⁷ Véanse las Conclusiones del Consejo 9510/16.

⁷⁸ <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/news/sme-strategy-launched-european-commission>.

reforzada con los países socios, una mejor gobernanza de la migración laboral en la que participen todas las partes interesadas clave, así como, de cara al futuro, nuevos ámbitos de actuación.

La Comisión desempeñará plenamente el papel que le corresponde en la elaboración y aplicación de este nuevo enfoque y pide un compromiso e implicación firmes por parte de todos: el Parlamento Europeo, el Consejo y los Estados miembros, los agentes económicos y sociales, otras partes interesadas implicadas y los países socios pertinentes.

A tal fin, la Comisión organizará una conferencia de alto nivel en el tercer trimestre de 2022. Esta conferencia pondrá en marcha la nueva plataforma de la UE sobre migración laboral y seguirá allanando el camino hacia una política de migración legal de la UE sostenible.

ANEXO

Disposiciones prácticas para la reserva de talentos de la UE

El anexo que figura a continuación presenta un resumen de las posibles modalidades de la reserva de talentos de la UE. Se basa en el análisis y las recomendaciones del estudio de viabilidad de la OCDE, así como en debates exploratorios con los servicios pertinentes de la Comisión.

La reserva de talentos de la UE podría basarse en un **portal web** que permita a los candidatos de terceros países manifestar su interés por trabajar en la UE. Los candidatos deberán crear un perfil en línea y presentar la documentación necesaria para acreditar su nivel de capacitación, educación y experiencia profesional⁷⁹. Queda por decidir si se exigirá a los solicitantes que carguen pruebas de su cualificación al crear su perfil. Otra posibilidad es crear un perfil sin documentos justificativos adjuntos, al menos en las primeras fases. En esta opción alternativa, los usuarios podrían, no obstante, introducir enlaces a perfiles en bases de datos de terceros con información más detallada u optar por cargar documentos justificativos para el proceso de asignación y selección. También se está estudiando la posibilidad de establecer vínculos con la plataforma Europass.

Los perfiles de los candidatos podrían ser objeto de una **selección inicial basada en criterios de admisión claros acordados por las autoridades nacionales** que participan en la reserva de talentos de la UE. Estos criterios, que se definirán con los Estados miembros participantes, podrán basarse en un nivel específico de educación, conocimientos lingüísticos, capacidades profesionales o experiencia. Con el fin de abordar las necesidades específicas del mercado laboral de la UE, también podrían vincularse a las demandas y carencias detectadas en los mercados laborales nacionales o regionales o en sectores con escasez de mano de obra concretos. Este cribado inicial requerirá una estrecha coordinación entre las autoridades nacionales participantes, facilitada por la Comisión Europea. Queda por decidir si el cribado se automatizará y cualquier persona que cumpla los criterios de selección atendiendo a su perfil entraría en la reserva de talentos de la UE sin necesidad de una evaluación adicional, o si debería basarse en un examen individual de los documentos justificativos por parte de los puntos de contacto nacionales. Con la primera opción se corre el riesgo de alimentar la reserva con perfiles vacíos y falsos. La opción alternativa, por otra parte, plantea el riesgo de disuadir a los candidatos potenciales de registrarse y de facilitar extensa información personal sin garantía de resultados, especialmente en las primeras fases de desarrollo.

⁷⁹ Las opciones de desarrollo de tecnologías de la información y de contratación pública estarán sujetas a la aprobación previa del Consejo de Tecnologías de la Información y Ciberseguridad de la Comisión Europea.

La reserva de talentos de la UE también podría incorporar plataformas de autoevaluación actuales y previstas a escala de la UE para certificar capacidades y conocimientos (idiomas, alfabetización informática, otras aptitudes interpersonales, etc.).

Los candidatos que cumplan un determinado umbral de admisibilidad serán admitidos en la reserva de talentos de la UE. A partir de ese momento, **sus perfiles estarían disponibles para que las autoridades competentes y los empleadores potenciales los consulten**. El proceso de contratación se desarrollará al margen de la reserva de talentos de la UE. Una vez que se les ofrezca un empleo en uno de los Estados miembros, los candidatos podrán solicitar un permiso de residencia de acuerdo con los regímenes nacionales o de la UE pertinentes en materia de migración. La admisión a la reserva de talentos de la UE no constituiría una nueva vía de migración legal y no daría derecho a entrar en la UE. Los candidatos admitidos a la reserva seguirán teniendo que obtener un permiso de residencia para poder trabajar en un Estado miembro sobre la base de una oferta de empleo. No obstante, la reserva de talentos de la UE se diseñará como una herramienta para ayudar a los Estados miembros y a los empleadores a satisfacer las demandas de los mercados laborales de los Estados miembros que no pueden cubrirse con la mano de obra nacional. Los Estados miembros podrán participar en esta herramienta en función de sus necesidades.

La reserva de talentos de la UE recurrirá a **puntos de contacto nacionales** en cada Estado miembro participante. Podrían ser representantes de las autoridades de inmigración, un organismo público designado por los Estados miembros participantes, idealmente dependiente, por ejemplo, de los servicios públicos de empleo, agencias de inversión, organismos para captar talentos (incluidos, en su caso, centros de formación profesional tanto en los Estados miembros como en los países socios), oficinas de empleo, etc. Esto podría permitir crear sinergias y fomentar la coordinación entre la adecuación entre la oferta y la demanda de empleo y los procedimientos de inmigración. Los puntos de contacto nacionales podrían consultar los conjuntos de capacidades registrados y conectar a las personas admitidas con empleadores interesados en el Estado miembro de que se trate o con ofertas de empleo que se ajusten a sus capacidades. Al mismo tiempo, podrá ponerse a disposición del público un resumen anonimizado del número de perfiles que se corresponden con un conjunto de capacidades determinado para que los posibles empleadores puedan realizar búsquedas. Posteriormente, estos empleadores podrían entrar en contacto con las personas correspondientes a través del punto de contacto nacional pertinente.

A medida que se desarrolle la reserva de talentos de la UE, podrían añadirse gradualmente una serie de **componentes o funcionalidades adicionales**. Estas pueden incluir un portal para captar talentos que proporcione información y orientación específicas a los solicitantes, una base de datos de vacantes admisibles pertinentes, o un componente de búsqueda de empleo o de asignación de puestos de trabajo en función de las capacidades. Un sistema de adecuación entre la oferta y la demanda de empleo conectaría los perfiles de los candidatos con las ofertas de empleo más adecuadas, sobre la base de la información facilitada por ambas partes. El

contacto entre los migrantes potenciales y los empleadores se realizaría a través de la reserva de talentos de la UE, mientras que la contratación se produciría fuera de la reserva de talentos de la UE.

La Comisión también está estudiando la posibilidad de desarrollar **sinergias** con otras herramientas disponibles en la actualidad, como la nueva plataforma Europass, que ayuda a las personas a gestionar su carrera profesional en un mercado laboral en rápida evolución, la Herramienta de la UE para crear el perfil de capacidades de nacionales de terceros países, o la Plataforma de Talento del EEI, basada en la red EURAXESS, establecida en 43 países y 8 centros internacionales que ofrecen servicios a los investigadores en todo el mundo. También podrían desarrollarse sinergias con instrumentos que proporcionan información sobre las capacidades, como la herramienta Skills-OVATE del Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional.

Esta herramienta proporciona información actualizada sobre las capacidades más solicitadas por los empleadores y las tendencias de la demanda de capacidades.

Sobre la base de la experiencia adquirida con la iniciativa piloto de la reserva de talentos de la UE para las personas que huyen de la guerra rusa de agresión contra Ucrania, la reserva de talentos de la UE también podría seguir estando abierta a las **personas que necesiten protección** y que tengan las credenciales o capacidades necesarias para registrarse. El principal objetivo de la herramienta es atraer talentos de terceros países, pero podría ampliarse para ayudar a los refugiados que ya residen en la Unión a integrarse en el mercado laboral de la UE. Opcionalmente, los criterios de admisión a la reserva de talentos de la UE para las personas que ya se encuentran en la UE también podrían ampliarse para permitir identificar las capacidades de los distintos niveles ya disponibles en la UE. Dado el carácter flexible de la herramienta y su estructura organizativa, estos ajustes podrían hacerse con bastante flexibilidad en función de las necesidades, también con carácter temporal. Asimismo, podría contemplarse la promoción activa de la reserva de talentos de la UE entre las comunidades de refugiados, también en países no pertenecientes a la UE. Esto haría de la reserva de talentos de la UE una herramienta útil para sustentar vías complementarias relacionadas con el trabajo en los Estados miembros⁸⁰.

⁸⁰ La Recomendación (UE) 2020/1364 de la Comisión, de 23 de septiembre de 2020, sobre las vías legales para obtener protección en la UE, pide a los Estados miembros que promuevan tales vías para ofrecer más plazas de admisión legal y aprovechar las capacidades y cualificaciones de la enorme población mundial de refugiados.