



C/2025/4204

20.8.2025

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo
Mejorar la migración laboral legal y organizada hacia la UE

(Dictamen de iniciativa)

(C/2025/4204)

Ponente: **Thomas WAGNSONNER**

Asesores	Karol ZABAWA (por el ponente del Grupo II) Robert PLUMMER (por el Grupo I)
Decisión de la Asamblea	5.12.2024
Base jurídica	Artículo 52, apartado 2, del Reglamento interno
Consulta	Dictamen de iniciativa
Sección competente	Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía
Aprobado en sección	22.5.2025
Aprobado en el pleno	18.6.2025
Pleno n.º	597
Resultado de la votación (a favor/en contra/abstenciones)	181/0/4

1. Conclusiones y recomendaciones

1.1. El CESE subraya que la promoción de la migración laboral legal y organizada hacia la UE y las políticas e instrumentos conexos de la Unión deben basarse en los derechos humanos, el Estado de Derecho, la integración de los nacionales de terceros países en el mercado laboral y su papel a la hora de satisfacer las necesidades laborales y de capacidades de la UE, el respeto de los valores comunes de esta y el cumplimiento de los instrumentos jurídicos internacionales vinculantes que resultan pertinentes en materia de migración y derechos humanos y laborales ⁽¹⁾.

1.2. El CESE pide que se adopte en todos los marcos actuales y futuros en materia de migración un enfoque equilibrado entre la UE y los países de origen, y subraya la importancia de mitigar en esos países el riesgo de **«fuga de cerebros»** propiciando en ellos condiciones favorables para el crecimiento económico y el empleo digno, tarea en la que también desempeña un papel importante la política de cohesión de la UE. El Comité propugna la participación institucionalizada de los interlocutores sociales de ambas partes, en consonancia con las circunstancias y prácticas nacionales, con el fin de determinar las oportunidades, los riesgos y los retos para los mercados laborales nacionales, de modo que pasen a formar parte de un sólido marco de seguimiento de todos los acuerdos bilaterales de migración laboral.

1.2.1. Una forma eficaz de mitigar el riesgo de fuga de cerebros puede ser impartir una formación previa y posterior a la salida que consista en programas de integración social y profesional y de desarrollo de capacidades en los países de origen, en los que participe una determinada proporción de trabajadores que permanezcan en dichos países con el fin de promover el desarrollo social y económico. Este tipo de formación debe ser un elemento paradigmático tanto en la iniciativa de asociaciones en materia de talentos de la UE como en los programas de movilidad. El CESE destaca la asociación en materia de talentos establecida entre Italia y Egipto.

⁽¹⁾ Improving human rights-based governance of international migration (véase la página 15).

1.2.2. El CESE pide que se preste más apoyo a los centros de formación de los países de origen para que impartan una formación acorde con las necesidades del mercado laboral que beneficie tanto a sus respectivos mercados laborales nacionales como al de la UE. Para garantizar que ese tipo de formación favorezca el desarrollo sostenible y evite medidas diseñadas caso por caso, deben integrarse en los sistemas educativos nacionales. La contratación también debe tener en cuenta a los grupos marginados, como los jóvenes que ni estudian, ni trabajan, ni reciben formación (ninis), lo que puede aliviar la presión sobre los países de origen y satisfacer de manera eficaz las necesidades del mercado laboral de la UE.

1.3. Un sistema de reintegración operativo debe ser un elemento constitutivo de unos sistemas eficaces de «circulación de cerebros». Los programas de migración circular ⁽²⁾ deben garantizar los derechos de los trabajadores migrantes en los países de destino, habida cuenta de la Directiva de la UE sobre el permiso único, que se ha revisado recientemente.

1.4. Resulta esencial promover la igualdad de derechos para los trabajadores migrantes de terceros países en todos los niveles de competencia. Las medidas que se adopten al respecto, como facilitar el acceso a información, orientación y formación previa a la salida y posterior a la llegada o a la justicia para interponer denuncias y obtener reparación, han de reforzar la protección de esos trabajadores a lo largo de todo el ciclo migratorio. Hay que garantizar derechos como la libertad de asociación, la negociación colectiva y el acceso a la asistencia sanitaria, la vivienda y la educación y la formación en el país de destino. Los empleadores también deben recibir información adecuada al contratar a nacionales de terceros países.

1.5. Las asociaciones internacionales en materia de competencias y movilidad pueden reforzar los mercados laborales nacionales al lograr una correspondencia entre la oferta y la demanda de mano de obra, transferir capacidades a todos los niveles y maximizar la «ganancia de cerebros», al mismo tiempo que abordan la fuga de cerebros e impulsan la competitividad y el crecimiento tanto en los países de origen como en los de destino.

1.5.1. El CESE señala que, en la actualidad, las asociaciones en materia de talentos ⁽³⁾ carecen de un marco común y de transparencia en las negociaciones. Por ello, pide a la Comisión Europea que presente un plan de acción en el que se expongan las próximas etapas de las asociaciones en materia de talentos, las enseñanzas extraídas de los proyectos en curso y anteriores y políticas orientadas a aumentar la coherencia y facilitar una movilidad fluida. Además, subraya la importancia para las asociaciones en materia de talentos actuales y futuras de unos criterios de identificación, selección y evaluación sólidos, claros y vinculantes que sustenten los derechos humanos y laborales en los países socios.

1.6. El CESE acoge con satisfacción la Comunicación sobre la Unión de las Competencias ⁽⁴⁾, especialmente la puesta en marcha de oficinas polivalentes de la pasarela jurídica y el compromiso de mejorar el reconocimiento de las cualificaciones de los nacionales de terceros países. Insta a la Comisión a que aproveche la oportunidad para abordar todos los niveles de competencia en la estrategia de política de visados de la UE propuesta y en la revisión del Plan de Acción sobre Integración e Inclusión.

1.7. A fin de asegurar que la contratación de los trabajadores migrantes sea equitativa y ética, los procedimientos deben estar en consonancia con los principios generales y directrices para la contratación equitativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ⁽⁵⁾ y con su Iniciativa para la Contratación Equitativa ⁽⁶⁾. El CESE propone evaluar la necesidad de reforzar los mecanismos de diligencia debida y de responsabilidad conjunta de las agencias privadas de empleo y contratación, y señala que los miembros de la Confederación Mundial del Empleo suscriben un código de conducta ⁽⁷⁾ que promueve el comportamiento ético y profesional en los servicios de empleo. El CESE pide una protección sólida para los grupos vulnerables (por ejemplo, las mujeres o trabajadores jóvenes o con discapacidad) y propone llevar a cabo un análisis de la necesidad de medidas específicas para los sectores proclives al fraude y aquellos que presentan un alto riesgo de explotación laboral.

1.8. La UE debe movilizar toda la mano de obra disponible y reforzar la política migratoria para contar con un mecanismo complementario con el que atraer y retener a trabajadores cualificados. El CESE pide que se dé prioridad a la activación de la mano de obra interna de la UE para dar respuesta a las necesidades y carencias a largo plazo del mercado laboral, prestando especial atención a los grupos infrautilizados, como la juventud, las personas con discapacidad, las mujeres, los refugiados y los migrantes, y reconociendo que, en casos concretos, debe respetarse el interés de las empresas de cubrir vacantes urgentes con trabajadores migrantes.

⁽²⁾ Definición de migración circular.

⁽³⁾ Asociaciones en materia de talentos de la Comisión Europea.

⁽⁴⁾ COM(2025) 90 final.

⁽⁵⁾ Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT.

⁽⁶⁾ Iniciativa para la Contratación Equitativa de la OIT.

⁽⁷⁾ Código de conducta de la Confederación Mundial del Empleo.

2. Contexto general

2.1. El presente Dictamen se limita a analizar la migración laboral (trabajadores asalariados de terceros países), análisis que no engloba a los trabajadores temporeros y desplazados, a los estudiantes ni a los investigadores. Se centra en la dimensión exterior de la migración laboral mediante la evaluación del impacto de las políticas actuales y la legislación vigente en relación con terceros países y los trabajadores migrantes, y se inspira en varios Dictámenes del CESE, entre ellos el SOC/794 ⁽⁸⁾, el SOC/786 ⁽⁹⁾ y el SOC/733 ⁽¹⁰⁾ como ejemplos más recientes.

2.2. El programa de trabajo de la Comisión para 2025 ⁽¹¹⁾ no aborda en grado suficiente la migración laboral legal y organizada y presta atención al fenómeno migratorio únicamente en el contexto de la defensa y la seguridad europeas. El CESE subraya la necesidad de que los relatos de la migración laboral se desvinculen de la agenda de seguridad.

2.3. La Comunicación sobre la Unión de las Competencias, publicada en marzo de 2025, hace hincapié en la importancia de atraer e integrar el talento de terceros países mejorando el reconocimiento de las cualificaciones y reforzando la cooperación con los países socios. El CESE acoge con satisfacción la Comunicación, en particular la puesta en marcha de oficinas polivalentes de la pasarela jurídica en los países socios y el compromiso de mejorar el reconocimiento de las competencias de los nacionales de terceros países, la nueva estrategia de política de visados y la revisión del Plan de Acción de la UE sobre Integración e Inclusión. No obstante, insta a la Comisión a que aborde todos los niveles de competencia en la estrategia de política de visados de la UE propuesta y en la revisión del Plan de Acción sobre Integración e Inclusión, y a que introduzca medidas específicas contra la fuga de cerebros.

2.4. El Nuevo Pacto sobre Migración y Asilo ⁽¹²⁾ tiene por objeto regular la migración legal y las vías legales y crear asociaciones a medida y mutuamente beneficiosas con terceros países (véase el Dictamen SOC/649 ⁽¹³⁾). Este marco destinado a mejorar la coordinación de las políticas pertinentes de la UE con terceros países debe basarse en el Estado de Derecho, la integración en el mercado laboral de los nacionales de terceros países y su papel a la hora de ayudar a abordar las necesidades laborales y de capacidades de la UE y el respeto de los instrumentos jurídicos internacionales vinculantes que resulten pertinentes en materia de migración y derechos humanos y laborales.

2.5. La Comisión presentó el paquete de movilidad de las capacidades y el talento ⁽¹⁴⁾ y la Comunicación sobre la movilidad de las competencias y el talento ⁽¹⁵⁾, que tienen por objetivo refundir la Directiva sobre el permiso único ⁽¹⁶⁾ y la Directiva sobre la residencia de larga duración ⁽¹⁷⁾, desarrollar asociaciones en materia de talentos con países socios clave y crear una Reserva de Talentos de la UE ⁽¹⁸⁾.

⁽⁸⁾ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo — Análisis factual y legislativo para una integración efectiva de los nacionales de terceros países en el mercado laboral de la UE (Dictamen de iniciativa) (DO C, C/2025/764, 11.2.2025, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/764/oj>).

⁽⁹⁾ Dictamen Comité Económico y Social Europeo — 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 [COM(2023) 715 final] — Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establece una Reserva de Talentos de la UE [COM(2023) 716 final — 2023/0404 (COD)] — Propuesta de Recomendación del Consejo Europa en movimiento: oportunidades de movilidad para el aprendizaje para todos [COM(2023) 719 final] — Recomendación de la Comisión relativa al reconocimiento de las cualificaciones de los nacionales de terceros países [C(2023) 7700 final] (DO C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj>).

⁽¹⁰⁾ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa al estatuto de los nacionales de terceros países residentes de larga duración» [COM(2022) 650 — final], sobre la «Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo 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» [COM(2022) 655 — final] y sobre la «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» [COM(2022) 657 — final] (DO C 75 de 28.2.2023, p. 136).

⁽¹¹⁾ COM(2025) 45 final.

⁽¹²⁾ Reglamento (UE) 2024/1351 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre la gestión del asilo y la migración, por el que se modifican los Reglamentos (UE) 2021/1147 y (UE) 2021/1060 y se deroga el Reglamento (UE) n.º 604/2013 (DO L, 2024/1351, 22.5.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1351/oj>).

⁽¹³⁾ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones relativa al Nuevo Pacto sobre Migración y Asilo» [COM(2020) 609 final] (DO C 123 de 9.4.2021, p. 15).

⁽¹⁴⁾ COM(2022) 657 final.

⁽¹⁵⁾ COM(2023) 715 final.

⁽¹⁶⁾ Directiva (UE) 2024/1233 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de abril de 2024, por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro, (refundición) (DO L, 2024/1233, 30.4.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1233/oj>).

⁽¹⁷⁾ COM(2022) 650 final.

⁽¹⁸⁾ COM(2023) 716 final.

2.6. El CESE acoge favorablemente la aprobación de la refundición de la Directiva sobre el permiso único y pide que se aplique de manera ambiciosa y oportuna.

2.7. La refundición de la Directiva sobre la residencia de larga duración está actualmente a la espera de su primera lectura en el Pleno del Parlamento. El CESE alienta a las instituciones de la UE a alcanzar un acuerdo sobre esta Directiva y aboga por acortar el período necesario para obtener el estatuto de residente de larga duración, tal como se pide en la Resolución del Parlamento sobre la política y la legislación en materia de migración legal ⁽¹⁹⁾.

2.8. El CESE acoge con satisfacción la Reserva de Talentos de la UE y reitera la necesidad de proporcionar a los trabajadores incluidos en ella toda la información que necesiten para obtener los permisos de trabajo y residencia y acceder a asistencia sanitaria, vivienda y educación y formación complementarias en el país de destino. También es importante que los empleadores tengan acceso a la información necesaria sobre el empleo de los nacionales de terceros países y los procesos de visado conexos.

2.9. Los modelos internacionales de asociación en materia de capacidades y movilidad pueden contribuir a desarrollar los mercados laborales nacionales, lograr una correspondencia entre la oferta y la demanda de mano de obra y maximizar la ganancia de cerebros al mismo tiempo que abordan la fuga de cerebros y aumentan la competitividad y el crecimiento en ambas partes.

2.10. Las asociaciones en materia de talentos son un instrumento clave del Nuevo Pacto sobre Migración y tienen por objeto proporcionar un marco para mejorar la cooperación en materia de movilidad del talento y las capacidades entre la UE y sus Estados miembros, por un lado, y determinados países socios, por el otro ⁽²⁰⁾, con especial hincapié en los países en desarrollo. Este marco combinará los programas de movilidad para el trabajo y la formación con la mejora de las capacidades en materia de capital humano, desarrollo de competencias, educación y formación profesionales y programas de intercambio laboral. Estas asociaciones deben ser mutuamente beneficiosas para los sistemas educativos y el desarrollo económico de los países socios y abordar la escasez de competencias en determinados sectores económicos de los Estados miembros, y pueden representar una manera útil de fomentar el reconocimiento de las cualificaciones entre los Estados miembros y terceros países participantes.

3. Observaciones generales

3.1. El CESE señala que, según el control de adecuación de la migración legal ⁽²¹⁾, el sistema de migración laboral legal de la UE adolece de deficiencias intrínsecas, entre ellas la fragmentación entre los marcos nacionales y de la UE, la existencia de lagunas y solapamientos en el ámbito de aplicación subjetivo de las Directivas y de unos procedimientos legislativos y administrativos estructurados en varios niveles que, en ocasiones, resultan restrictivos. La variabilidad de los trámites de reconocimiento y de concesión de visados, que se traduce en cargas administrativas, procedimientos prolongados y costes elevados para todos los interesados, es otro obstáculo que plantea especiales dificultades a las pymes.

3.2. El CESE acoge con satisfacción los esfuerzos por mejorar la migración legal y organizada hacia la UE y subraya la necesidad de una mayor armonización de la terminología, una aclaración de los conceptos y una racionalización de los procedimientos, los regímenes de concesión de visados y los sistemas de permisos, así como de unos requisitos y procesos oportunos y transparentes, sin dejar de respetar las competencias de los Estados miembros, en particular en lo que se refiere a los volúmenes de admisión.

3.3. La UE debe movilizar toda la mano de obra disponible y reforzar la política migratoria para contar con un mecanismo complementario con el que atraer y retener a trabajadores cualificados. El CESE pide que se dé prioridad a la activación de la mano de obra interna de la UE para satisfacer las necesidades a largo plazo del mercado laboral y sus deficiencias actuales, prestando especial atención a los grupos infratilizados, como la juventud, las mujeres, las personas con discapacidad, los refugiados y los migrantes.

3.4. El CESE pide un enfoque equilibrado a la hora de mejorar la migración laboral legal, teniendo en cuenta los beneficios para los terceros países, pero también los riesgos, entre los que destaca el de fuga de cerebros. Aboga por tomar medidas que mitiguen los efectos negativos en los países en desarrollo que pierden trabajadores cualificados a través de la migración laboral, con medidas como estrategias para reforzar los sistemas de educación y formación profesionales en los países de origen, y que propicien unas condiciones favorables para el crecimiento económico, el impulso de la inversión, la creación de puestos de trabajo dignos y el fomento del desarrollo humano en los países en desarrollo ⁽²²⁾. Además, destaca la importancia de unas políticas nacionales coherentes en los países de origen en todos los ámbitos relacionados con la migración laboral, el empleo y la educación, al objeto de promover la «circulación de cerebros», de modo que se garantice que la migración laboral apoye el desarrollo sostenible y beneficie a todas las partes implicadas.

⁽¹⁹⁾ Resolución del Parlamento Europeo sobre política y legislación en materia de migración legal (2020/2255(INL)).

⁽²⁰⁾ Actualmente Bangladés, Egipto, Marruecos, Pakistán y Túnez (se están llevando a cabo evaluaciones en relación con Nigeria y Senegal).

⁽²¹⁾ Control de adecuación de la migración legal.

⁽²²⁾ OIT R195 – Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195), artículo 21.

3.4.1. El CESE pide la participación institucionalizada de las organizaciones de la sociedad civil y los interlocutores sociales en la UE, en los Estados miembros y en los países socios, en consonancia con las circunstancias y prácticas nacionales, con el fin de determinar las oportunidades, los riesgos y los retos para los mercados laborales nacionales y emprender una cooperación específica con determinados países en sectores en los que la demanda de trabajadores en los países de destino y la oferta de trabajadores en los países de origen sean complementarias. Es importante disponer de un marco de seguimiento adecuado y sólido para todos los acuerdos bilaterales de migración laboral, que incluya un espacio para las organizaciones de la sociedad civil y los interlocutores sociales.

3.4.2. Impartir formación previa y posterior a la salida, en particular a través de programas de integración social y profesional y de desarrollo de capacidades en los países de origen, puede contribuir a reducir el riesgo de fuga de cerebros. En estos programas debe participar una determinada proporción de trabajadores que permanezcan en sus países de origen con el fin de promover el desarrollo social y económico, en consonancia con las Alianzas Mundiales de Competencias ⁽²³⁾ y las Asociaciones para la Movilidad de Competencias de la Organización Internacional para las Migraciones ⁽²⁴⁾. La contratación también debe tener en cuenta a los grupos marginados, como los ninis. Este enfoque reduce la carga que pesa sobre los países de origen y complementa la migración con el desarrollo sostenible, al tiempo que aborda las necesidades del mercado laboral de la UE.

3.4.3. El CESE pide un mayor apoyo a los centros de formación de los países de origen para que ofrezcan servicios de formación pertinentes y de alta calidad que satisfagan las necesidades del mercado laboral y preparen a las personas para el mercado laboral nacional y de la UE. Este apoyo debe integrarse en los sistemas nacionales de educación y formación al objeto de lograr beneficios para el desarrollo a largo plazo.

3.5. A fin de asegurar que la contratación de los trabajadores migrantes sea equitativa y ética, los procedimientos deben estar en consonancia con los principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT y con su Iniciativa para la Contratación Equitativa. La contratación debe llevarse a cabo respetando, protegiendo y cumpliendo los derechos humanos y las normas laborales internacionales pertinentes.

3.6. Un sistema de reintegración operativo, como el que se propone en el Dictamen SOC/694 ⁽²⁵⁾, debe ser un elemento constitutivo de unos sistemas eficaces de «circulación de cerebros». Los programas de migración circular deben garantizar los derechos de los trabajadores migrantes en los países de destino, especialmente en lo que se refiere a los permisos de residencia y de trabajo, mientras se desplazan entre sus países de origen y de destino, habida cuenta de la Directiva de la UE sobre el permiso único, que se ha revisado recientemente.

3.7. El CESE subraya que las prácticas de contratación internacional en un Estado miembro de la UE deben desarrollarse de modo justo y ético y basarse en la igualdad de trato, por lo que pide que se evalúen los riesgos relacionados con el dumping salarial y social. La mejora de la migración laboral legal y organizada no debe traducirse ni en peores condiciones de trabajo ni en salarios más bajos.

3.8. Con el fin de evitar la sobrecualificación ⁽²⁶⁾, facilitar la movilidad de los profesionales, mejorar las oportunidades para los solicitantes de empleo y garantizar un empleo digno a los trabajadores migrantes, los sistemas de cualificación deben ser transparentes y fáciles de entender. El reconocimiento de las cualificaciones debe apoyarse mediante el establecimiento de una cooperación operativa entre los organismos competentes del país de origen y el país de destino y mediante la introducción de programas de desarrollo de capacidades basados en los requisitos del lugar de trabajo. El suministro de información oportuna y la puesta en correspondencia específica de las capacidades, como en el caso de la Reserva de Talentos de la UE, ayudará significativamente a los trabajadores migrantes y a los empleadores.

3.9. El CESE pide que se racionalicen los procedimientos para el reconocimiento de las cualificaciones de los nacionales de terceros países, las cuales deben evaluarse y reconocerse de forma rápida y transparente, independientemente de que se disponga o no de documentación. Estos procesos deben desarrollarse en cooperación con los interlocutores sociales a escala nacional y con las partes interesadas internacionales y de la UE pertinentes, teniendo en cuenta las prácticas nacionales asentadas y la Recomendación de la Comisión Europea relativa al reconocimiento de las cualificaciones de los nacionales de terceros países.

⁽²³⁾ <https://gsp.cgdev.org/>.

⁽²⁴⁾ Asociaciones para la Movilidad de Competencias de la Organización Internacional para las Migraciones.

⁽²⁵⁾ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo — La Estrategia de la UE sobre retorno voluntario y reintegración» [COM(2021) 120 final] (DO C 517 de 22.12.2021, p. 86).

⁽²⁶⁾ Situación en la que una persona tiene una cualificación superior, ya sea por su tipo, su nivel o su experiencia laboral, a lo que requiere su puesto de trabajo actual.

3.10. Resulta esencial promover la igualdad de derechos para los trabajadores migrantes de terceros países en todos los niveles de competencia, lo que incluye la mejora de los servicios para proteger a los trabajadores migrantes a lo largo de todo el ciclo migratorio, entre ellos el suministro de información previa a la salida y posterior a la llegada en un lenguaje y formato accesibles, la orientación y formación y el acceso a mecanismos jurídicos, como la posibilidad de interponer denuncias y obtener reparación, así como la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. Para lograr un enfoque horizontal más coordinado entre los Estados miembros, sin por ello dejar de respetar las competencias nacionales, el CESE pide a la Comisión que considere la posibilidad de reconocer principios fundamentales razonables en todos los programas de movilidad laboral legal, en particular en relación con las condiciones de trabajo y los salarios, la educación y la formación, el acceso a bienes y servicios y, especialmente, una vivienda adecuada y la seguridad social.

3.11. El CESE subraya la importancia de la cohesión y la inclusión sociales como fuerzas motrices para crear un entorno acogedor y propiciar condiciones favorables para unas sociedades diversas y pacíficas.

4. Observaciones particulares

4.1. Las **asociaciones en materia de talentos** carecen actualmente de un marco común adecuado, de transparencia en las negociaciones y de mecanismos e instrumentos de evaluación para identificar a los países participantes. Para abordar estas cuestiones y evitar un marco fragmentado, el CESE pide a la Comisión que presente un plan de acción en el que se expongan las medidas futuras, se incluyan las lecciones extraídas de los proyectos en curso y anteriores y se propongan políticas de fomento de la coherencia y la movilidad sencilla.

4.1.1. El CESE hace hincapié en la dedicación de la UE a la defensa de los derechos humanos y laborales en sus relaciones exteriores. Es fundamental que la cooperación con los países socios en las asociaciones en materia de talento actuales y futuras y en otros programas de movilidad incluya criterios de evaluación y selección claros y vinculantes que den prioridad a los derechos humanos y laborales en los países socios.

4.1.2. Todas las partes interesadas pertinentes, incluidas las organizaciones de la sociedad civil y los interlocutores sociales, deben participar de manera estructural y continua en un mecanismo bien definido de seguimiento, mitigación de riesgos y garantía de calidad que esté en consonancia con las circunstancias y prácticas nacionales. Las ventanillas únicas a escala nacional y las redes especializadas de asesoramiento a los trabajadores migrantes que reciben una financiación segura por parte de la UE podrían desempeñar un papel clave a la hora de facilitar información y orientación a los nacionales de terceros países.

4.1.3. Es fundamental establecer una cooperación sistémica entre el sector educativo y el mercado laboral de cada país. Debe promoverse el apoyo a las partes interesadas en la educación y formación profesionales y el desarrollo de capacidades, incluidos los interlocutores sociales de los países de origen, a fin de mejorar su capacidad para vincular la formación con el mercado laboral, evaluar e informar sobre las necesidades y las carencias del mercado laboral y desarrollar mecanismos de diálogo.

4.1.4. El CESE pide que se analicen los ejemplos de buenas prácticas de las asociaciones internacionales de movilidad laboral y destaca la asociación en materia de talentos entre Italia y Egipto ⁽²⁷⁾.

4.2. Los demandantes de empleo de terceros países no deben soportar coste alguno por participar en la Reserva de Talentos de la UE o resultar contratados en el marco de una asociación en materia de talentos. Los empleadores no deben imponer comisiones de contratación ni gastos de viaje, equipos de trabajo o alojamiento. El CESE propone evaluar la necesidad de reforzar los mecanismos de diligencia debida y de responsabilidad conjunta de las agencias privadas de empleo y contratación, y señala que los miembros de la Confederación Mundial del Empleo suscriben un código de conducta que promueve el comportamiento ético y profesional en los servicios de empleo.

4.3. El CESE pide una protección sólida para los grupos vulnerables (por ejemplo, mujeres, trabajadores jóvenes o trabajadores con discapacidad) y un análisis de la necesidad de medidas específicas para los sectores susceptibles de fraude y los sectores que presentan un alto riesgo de explotación laboral.

4.4. El CESE señala que la Directiva revisada sobre el permiso único, en particular la disposición relativa al cambio de empleador, ofrece más libertad a las personas, al tiempo que apoya la adecuación entre la oferta y la demanda de empleo y otorga a los titulares de un permiso único, si pierden su puesto de trabajo pasados al menos dos años, un plazo de seis meses para encontrar un nuevo empleo que los habilite para obtener la renovación del permiso. Sin embargo, los trabajadores migrantes no deben estar indebidamente vinculados a empleadores concretos y, si resultan contratados en el marco de un programa de migración laboral nacional o de la UE, deben tener un acceso privilegiado a los servicios públicos de empleo.

⁽²⁷⁾ Véase el Anexo a SOC/824-EESC-2025-00142-00-00 (disponible solo en inglés).

4.5. El CESE pide que se considere la posibilidad de reagrupación familiar para los migrantes laborales contratados a través de un programa de movilidad laboral.

4.6. El CESE señala que el texto de la Directiva sobre la tarjeta azul de la UE no contempla medidas para luchar contra la fuga de cerebros de los países en desarrollo.

4.7. Los beneficios de los modelos de migración laboral legal para los países socios no deben limitarse a las remesas. El CESE pide un enfoque global y coherente que equilibre los intereses de la UE y los de sus países socios.

Bruselas, 18 de junio de 2025.

El Presidente
del Comité Económico y Social Europeo
Oliver RÖPKE