



Bruselas, 15.11.2023
COM(2023) 716 final

2023/0404 (COD)

Propuesta de

REGLAMENTO DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO

POR EL QUE SE ESTABLECE UNA RESERVA DE TALENTOS DE LA UE

{SEC(2023) 716 final} - {SWD(2023) 716 final} - {SWD(2023) 717 final} -
{SWD(2023) 718 final}

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1.1 Razones y objetivos de la propuesta

La migración legal es una parte esencial del enfoque global de la migración establecido en el **Pacto sobre Migración y Asilo**¹. Unas vías legales eficaces pueden ayudar a reducir la migración irregular y a colmar las lagunas de nuestro mercado laboral. Aunque los Estados miembros conservan el derecho a determinar el volumen de personas procedentes de terceros países que admiten para trabajar en su territorio, la política común de migración de la UE debe reflejar la integración de la economía de la UE y la interdependencia de los mercados laborales de los Estados miembros. Esta es la razón por la que, como subraya el Nuevo Pacto, las políticas de la UE deben fomentar la igualdad de condiciones en todos los mercados laborales nacionales destino de la migración. También deberían ayudar a los Estados miembros a servirse de su pertenencia a la UE como reclamo para atraer talentos.

Los empleadores de la UE, en particular las pymes, se enfrentan a una **grave escasez estructural de mano de obra y capacidades en muchas profesiones**². Por ejemplo, la **transición de la UE hacia una economía ecológica y digital** genera una gran demanda de capacidades específicas en determinados sectores y requiere una reestructuración de nuestras economías y mercados laborales³. Asimismo, en el contexto de **la pandemia de COVID-19**, se ha hecho patente la necesidad de hacer frente a la escasez de mano de obra y capacidades en el **sector sanitario**⁴. Las perspectivas de **envejecimiento de la población y disminución del número de personas en edad laboral**, junto con las ineficiencias relacionadas con el funcionamiento del mercado de trabajo, ejercen una considerable presión y plantean retos a largo plazo con respecto a la capacidad de la UE y sus Estados miembros para combatir eficazmente esta escasez.

La UE está haciendo frente a esta escasez mediante un enfoque global que incluye la **activación de la población inactiva de la UE, el reciclaje y perfeccionamiento profesionales** de la mano de obra existente⁵, así como la mejora de las condiciones de trabajo y la movilidad dentro de la UE. Sin embargo, para atender a las crecientes necesidades del mercado laboral, la migración laboral también debe formar parte de esta combinación de políticas. Por lo tanto, al margen del aprovechamiento del potencial sin explotar de la mano de obra interna de la UE, **atraer talento y capacidades de terceros países** es una forma de contribuir a **hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra y capacidades**, en particular la que afecta a la **transición ecológica y digital**. También incentiva que los posibles

¹ [COM\(2020\) 609 final](#).

² *Employment and Social Developments in Europe 2023 Annual review* [«Evolución social y del empleo en Europa. Revisión anual de 2023», disponible en inglés]. Así lo demuestran las listas de ocupaciones con una escasez grave y generalizada de mano de obra que figuran en el informe de EURES sobre la escasez y el excedente de mano de obra de 2022. Para más información, véase el [informe de EURES sobre la escasez de mano de obra \(europa.eu\)](#).

³ El [Plan Industrial del Pacto Verde](#) de 2023 reconoce que la transición ecológica aumentará la demanda de nuevas competencias a todos los niveles. Por ejemplo, resulta particularmente necesario contratar más especialistas en tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para satisfacer las necesidades de los ecosistemas industriales en Europa. De hecho, en 2021, alrededor del 60 % de las empresas de la UE que contrataron o intentaron contratar especialistas en TIC hallaron dificultades para cubrir las vacantes. La Comisión aspira a liderar la transición mundial hacia la web 4.0 y los mundos virtuales, ámbitos en los que existe una creciente necesidad de especialistas altamente cualificados en tecnologías conexas, como la realidad extendida, la nube, la 5G, el registro distribuido, etc.

⁴ La pandemia de COVID-19 acentuó la escasez prolongada en sectores como la asistencia sanitaria y las TIC (Eurofound, *Hacer frente a la escasez de mano de obra en los Estados miembros de la UE*, 2021, p. 6).

⁵ La [Agenda de Capacidades Europea](#) adoptada en 2020 presentó los objetivos de la Unión en materia de perfeccionamiento y reciclaje profesionales para los cinco años siguientes. La Agenda de Capacidades también prevé la activación de la población inactiva de la UE mediante la promoción de su integración en el mercado laboral.

migrantes económicos vengan a la UE mediante vías legales, lo que contribuye a **reducir la presión migratoria irregular**.

Sin embargo, los empleadores y los demandantes de empleo de terceros países siguen enfrentándose a diversos retos relacionados con la contratación internacional que merman el potencial de las vías de migración legal para paliar la escasez de mano de obra y capacidades en la UE. En particular, la **puesta en correspondencia de las ofertas y las demandas de empleo a nivel internacional** suele resultar **engorrosa e ineficaz** debido a la falta de canales y herramientas efectivos, a las dificultades para encontrar y comprender la información sobre los procesos de contratación y a los elevados costes asociados a estos procedimientos. Estos factores, sumados al riesgo percibido de contratación no equitativa y de condiciones laborales abusivas, podría disuadir a los nacionales de terceros países de buscar oportunidades de empleo en la UE. Además, la **incertidumbre sobre la exactitud, calidad y comparabilidad de las cualificaciones y capacidades obtenidas en el extranjero** constituye uno de los principales desincentivos para que los empleadores de la UE y los nacionales de terceros países recurran a la contratación internacional. El uso limitado de las vías de migración laboral para hacer frente a la escasez de mano de obra y capacidades de la UE también está relacionado con la **fragmentación general del marco de migración**, que da lugar a procedimientos complejos y engorrosos, difíciles de comprender y abordar tanto para los empleadores como para los nacionales de terceros países. Además, se aplica un **enfoque incoherente y fragmentado de la cooperación con terceros países** en materia de migración legal y de gestión de la migración en general, lo que impide a la UE atraer el talento que necesita y aprovechar al máximo las posibilidades que brinda una cooperación en materia de gestión global de la migración beneficiosa para todas las partes.

A este respecto, el Pacto sobre Migración y Asilo reconoce explícitamente la necesidad de seguir explorando la creación de una Reserva de Talentos de la UE. Esta iniciativa se anunció formalmente en la Comunicación de la Comisión Europea titulada «**Atraer capacidades y talento a la UE**»⁶, de abril de 2022.

La Reserva de Talentos de la UE tiene por objeto **ayudar a hacer frente a los retos** mencionados al facilitar la obtención de una oferta de empleo, requisito esencial para recibir un visado o un permiso de residencia con fines de trabajo, en consonancia con el marco de migración legal de la UE. Además, ofrecerá información más clara y transparente sobre las normas de inmigración, empleo y reconocimiento de las cualificaciones en los Estados miembros, con lo que se facilitará el acceso a los procedimientos de inmigración y reconocimiento. Por último, al proporcionar una herramienta para facilitar las colocaciones en el contexto de las asociaciones en materia de talentos, también contribuirá a mejorar la cooperación sobre migración laboral con terceros países, teniendo en cuenta al mismo tiempo los intereses de dichos países y las necesidades del mercado laboral.

La Reserva de Talentos de la UE será la primera **plataforma a escala de la UE** destinada a facilitar la contratación internacional y ofrecer oportunidades a los demandantes de empleo de terceros países que estén interesados y posean las capacidades necesarias para trabajar en ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE. La plataforma en línea apoyará la puesta en correspondencia de las ofertas de empleo de los empleadores establecidos en la Unión y los perfiles de los demandantes de empleo de terceros países que residan fuera de la Unión. Será una **herramienta voluntaria** para los Estados miembros interesados. Estará **abierta a los demandantes de empleo con cualificaciones bajas, medias y altas**. La Reserva de Talentos de la UE estará dirigida a las **ocupaciones con escasez de mano de obra**

⁶ [COM\(2022\) 657 final](#).

en todos los niveles de capacidades y se concederán facilidades adicionales para la aplicación de las asociaciones en materia de talentos. La plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE integrará **herramientas específicas** para facilitar la determinación y puesta en correspondencia de las ofertas de empleo y, al mismo tiempo, reutilizará determinados componentes informáticos de la plataforma EURES existente. Esta plataforma también proporcionará servicios adicionales de apoyo a la contratación internacional, en particular información sobre las normas de contratación e inmigración, los procedimientos de reconocimiento y las condiciones de vida y de trabajo, y apoyo específico por parte de los puntos de contacto nacionales en los Estados miembros participantes.

Algunos Estados miembros ya reconocieron el papel clave de la migración legal y desarrollaron políticas para captar talento, por ejemplo, mediante la promoción de sistemas específicos para racionalizar los procesos migratorios, la exclusión del análisis de la situación del mercado laboral para determinadas ocupaciones con escasez de mano de obra y, en determinados casos, plataformas para la puesta en correspondencia de las ofertas y las demandas de empleo a nivel internacional. Actualmente, varios Estados miembros están recibiendo apoyo técnico para desarrollar o aplicar reformas en materia de migración laboral en el marco del Instrumento de Apoyo Técnico de la Comisión. En general, los Estados miembros desarrollan de manera individual sus políticas para captar talento, por lo que la ausencia de un enfoque armonizado entre ellos para atraer demandantes de empleo de terceros países, junto con la potencial limitación de la visibilidad mundial de las plataformas nacionales existentes, merman la capacidad de los Estados miembros para lograr economías de escala. Por lo tanto, la Reserva de Talentos de la UE apoyará específicamente a los Estados miembros participantes a la hora de **hacer frente a algunos de los principales retos relacionados con la contratación internacional**.

1.2 Coherencia con las disposiciones existentes en la misma política sectorial

La presente propuesta toma como punto de partida el Pacto sobre Migración y Asilo de la Comisión, adoptado el 23 de septiembre de 2020, en el que se reconoce la migración legal como una parte esencial del enfoque global de la UE en materia de migración y se establece el compromiso de «seguir explorando la creación de una reserva de talentos de la UE para trabajadores cualificados de terceros países que pueda funcionar como una plataforma de contratación internacional a escala de la UE». El Pacto también destaca que las vías legales eficaces pueden beneficiar al mercado laboral de la Unión y contribuir a reducir la migración irregular.

Para garantizar que la UE sea un destino más atractivo y mejorar la gestión global de la migración, la Comisión adoptó en abril de 2022 el paquete sobre capacidades y talento, que presenta una serie de iniciativas para alcanzar estos objetivos. Concretamente, en el paquete se anuncia la intención de crear una Reserva de Talentos de la UE. Esta iniciativa fue firmemente respaldada por el Parlamento Europeo en sus dos resoluciones de 2021 sobre la política de migración legal⁷, así como por el Comité Económico y Social Europeo y el Comité Europeo de las Regiones en sus dictámenes sobre el paquete sobre capacidades y talento⁸.

⁷ 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\(INL\)](#)].

⁸ 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 — Atraer capacidades y talento a la UE», de 28 de febrero de 2023, [EESC 2022/02745](#); Dictamen del Comité Europeo de las Regiones — Migración legal. Atraer capacidades y talento a la UE, [COR 2022/03942](#).

En la actualidad, las vías de migración laboral están reguladas por el **acervo de la UE en materia de migración legal**, que establece las condiciones para la concesión y la retirada de los permisos de residencia y de trabajo, así como los derechos conexos. Las **directivas sobre migración legal** vigentes armonizan las condiciones de entrada y residencia en los Estados miembros para determinadas categorías de nacionales de terceros países, incluidos los migrantes laborales. A este respecto, la iniciativa de la Reserva de Talentos de la UE mejorará el uso que se hace de las directivas de la UE sobre migración legal. Concretamente, al aportar mayor claridad al marco legislativo sobre migración legal mediante el suministro de información y servicios de apoyo en línea, facilitará el acceso a los procedimientos y, por tanto, fomentará la contratación internacional de nacionales de terceros países a través de vías legales.

Además, la Comisión está poniendo en marcha **asociaciones en materia de talentos**⁹ con países socios específicos para impulsar la movilidad internacional y el desarrollo de capacidades, de manera que redunden en beneficio mutuo, como parte de un enfoque global de la gestión de la migración. Las asociaciones en materia de talentos son uno de los aspectos clave de la dimensión exterior del Pacto sobre Migración y Asilo y su puesta en funcionamiento se lleva a cabo en consonancia con la Comunicación de la Comisión «Atraer capacidades y talento a la UE». La Reserva de Talentos de la UE apoyará la aplicación de las asociaciones en materia de talentos mediante el desarrollo de una herramienta que permita una colocación eficaz de los demandantes de empleo de los países participantes. Asimismo, aumentará la eficacia de la cooperación de la UE con terceros países en materia de migración legal y, en consecuencia, la eficacia de la gestión global de la migración. La Reserva de Talentos de la UE también debe apoyar la aplicación de las asociaciones en materia de talentos.

Como se confirmó en la **Recomendación de la Comisión sobre las vías legales para obtener protección en la UE**¹⁰, de 2020, la Comisión también está apoyando los esfuerzos de los Estados miembros por proporcionar vías legales y seguras de entrada a la UE para las personas necesitadas de protección internacional de cualquier parte del mundo. Dado que la Reserva de Talentos de la UE estará abierta a todos los demandantes de empleo de terceros países, incluidas las personas necesitadas de protección internacional, también apoyará la puesta en funcionamiento de las vías complementarias.

1.3 Coherencia con otras políticas de la Unión

La Reserva de Talentos de la UE **complementará las iniciativas de la UE destinadas a hacer frente a la escasez de mano de obra y capacidades en la Unión**, como la **Agenda de Capacidades Europea**¹¹, que reconoce la necesidad de adoptar un enfoque más estratégico de la migración legal, centrado en mejorar la capacidad de atraer y retener el talento para aumentar el potencial de crecimiento e innovación, así como en canalizar la migración legal hacia las regiones y ocupaciones con escasez de trabajadores cualificados.

Además, la Reserva de Talentos de la UE contribuirá a la consecución de la transición ecológica y digital en la UE, en consonancia con la **Ley sobre la industria de cero emisiones netas**¹² y el **Plan Industrial del Pacto Verde**¹³, que reconoce la necesidad de dotar a la mano de obra de las capacidades necesarias para esta transición industrial.

⁹ [Asociaciones en materia de talentos \(europa.eu\)](https://europa.eu).

¹⁰ [C/2020/6467](https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2020/6467).

¹¹ La [Agenda de Capacidades Europea](https://europa.eu) adoptada en 2020 presentó los objetivos de la Unión en materia de perfeccionamiento y reciclaje profesionales para los cinco años siguientes.

¹² [COM\(2023\) 161 final](https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2023/161).

La Reserva de Talentos de la UE también es coherente con la **Nueva Agenda Europea de Innovación** —dado que ayudará a las empresas emergentes e innovadoras a encontrar demandantes de empleo de terceros países con las capacidades adecuadas— y con la **Comunicación sobre la competitividad a largo plazo de la UE**¹⁴, que también subraya la necesidad de hacer frente a la escasez de capacidades.

La **red EURES** es el marco de cooperación entre los Estados miembros para facilitar el ejercicio de la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión. Apoya la movilidad laboral dentro de la UE mediante al reunir ofertas de empleo y currículos de los candidatos. A pesar de que EURES no permite la contratación de nacionales de terceros países que residan fuera de la Unión, algunos de sus elementos consolidados deben reutilizarse para la creación de la Reserva de Talentos de la UE, como el papel de los servicios públicos de empleo, el suministro de información sobre las condiciones de vida y de trabajo y las normas técnicas para el intercambio de datos y para los formatos de estos. En particular, los servicios públicos de empleo deben desempeñar un papel central en la aplicación de la Reserva de Talentos de la UE. Los nacionales de terceros países que ya residan legalmente en la UE pueden solicitar apoyo a los servicios públicos de empleo nacionales para encontrar un trabajo en el Estado miembro en el que residen y, una vez que disfruten del derecho a circular entre los diferentes Estados miembros y a trabajar en ellos, pueden recurrir a EURES.

Además, la Reserva de Talentos de la UE se centrará en las ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE, para lo que creará sinergias con la política de empleo. A la hora de determinar las ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE, puede resultar pertinente el papel de la **Autoridad Laboral Europea (ALE)**, Eurofound y Cedefop, así como el papel y los conocimientos técnicos ya asentados de la plataforma EURES en lo que se refiere a facilitar la puesta en correspondencia de los demandantes de empleo y los empleadores. De cara al futuro, deben explorarse nuevas sinergias entre el papel de la ALE y la futura gobernanza y aplicación de la Reserva de Talentos de la UE.

La Reserva de Talentos de la UE es uno de los componentes clave del **paquete de movilidad del talento elaborado por la Comisión**, enmarcado en el Año Europeo de las Competencias. Este paquete incluye una Comunicación sobre la movilidad de las capacidades y el talento, una propuesta de Recomendación de la Comisión relativa al reconocimiento de las cualificaciones de los nacionales de terceros países y una propuesta de Recomendación del Consejo titulada «"Europa en movimiento": oportunidades de movilidad para el aprendizaje para todos». Las medidas adoptadas tienen por objeto facilitar la movilidad del talento, apoyar la puesta en correspondencia de los demandantes de empleo de terceros países que residan fuera de la UE y los empleadores, y ayudar a los Estados miembros y a los empleadores a efectuar de forma más eficaz el reconocimiento de sus cualificaciones y la validación de sus capacidades. Estarán orientadas a aumentar el atractivo de la UE para el talento de fuera de Europa y ayudar a garantizar que se aproveche al máximo el talento interno.

Además, la Reserva de Talentos de la UE es coherente con la **Comunicación de la Comisión «Cambio demográfico en Europa: conjunto de instrumentos de actuación»**. La Comunicación reconoce que, si no se les hace frente, el envejecimiento y la disminución de la población de la UE posiblemente agraven la escasez de mano de obra, aumenten la presión sobre los presupuestos públicos y afecten a la ventaja competitiva de la UE. La Reserva de Talentos de la UE presenta a los Estados miembros el conjunto completo de instrumentos ya

¹³ [COM\(2023\) 62 final](#).

¹⁴ [COM\(2023\) 168 final](#).

disponibles a escala de la UE para empoderar y apoyar a todas las generaciones para que hagan realidad sus opciones de vida y materialicen su potencial en la economía y la sociedad en general. La Comunicación también señala la necesidad de, cuando corresponda, hacer frente a la escasez de mano de obra mediante la gestión de la migración legal, en plena complementariedad con el aprovechamiento de talentos de dentro de la Unión.

2. BASE JURÍDICA, SUBSIDIARIEDAD Y PROPORCIONALIDAD

2.1 Base jurídica

La base jurídica de la acción de la Unión en este ámbito es el artículo 79, apartado 2, letra a), del TFUE. Esta disposición confiere al Parlamento Europeo y al Consejo la facultad de adoptar, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario, medidas relativas a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de los terceros países.

La Reserva de Talentos de la UE tiene por objeto facilitar la contratación de nacionales de terceros países que residan fuera de la UE y deseen trabajar en ella. Dado que encontrar un empleo y obtener una oferta de empleo son condiciones previas para que los nacionales de terceros países adquieran el derecho de entrada y residencia en un Estado miembro de conformidad con el marco de migración legal de la UE, la actuación del legislador de la Unión —en este caso, la Reserva de Talentos de la UE—, les facilita la posibilidad de recibir ofertas de empleo de empleadores de los Estados miembros, permitiendo así a los nacionales de terceros países cumplir esa condición. Por lo tanto, la actuación prevista del legislador de la Unión entra en el ámbito de las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países.

2.2 Subsidiariedad (en el caso de competencia no exclusiva)

De conformidad con el principio de subsidiariedad, la actuación de la UE solo puede llevarse a cabo si los objetivos previstos no pueden alcanzarse por los Estados miembros de forma independiente, sino que pueden lograrse mejor a escala de la Unión.

El TFUE faculta explícitamente a la Unión para desarrollar una política común de inmigración, por lo que se trata de un objetivo que claramente debe perseguirse a escala de la Unión. Al mismo tiempo, la migración legal es un ámbito de competencia compartida entre la UE y los Estados miembros, y el artículo 79 del TFUE reconoce el derecho de estos a establecer volúmenes de admisión en su territorio de nacionales de terceros países procedentes de terceros países con el fin de buscar trabajo. Se aplica el principio de subsidiariedad, ya que se trata de un ámbito de competencia compartida.

Todos los Estados miembros se enfrentan a una escasez de mano de obra y capacidades que, habida cuenta de los retos demográficos y las exigencias de la doble transición (ecológica y digital), se prevé que vaya en aumento. Los Estados miembros ya abordan estos retos mediante la activación de la mano de obra nacional, el perfeccionamiento y reciclaje profesionales, el fomento de la movilidad dentro de la UE y la mejora de las condiciones de trabajo en determinadas ocupaciones. No obstante, la migración legal también es un componente importante de una respuesta global a la escasez.

Los límites que dificultan la contratación de trabajadores cualificados de terceros países a través de las vías de migración laboral existentes para hacer frente a la escasez de mano de obra y capacidades tiene un fuerte carácter transfronterizo.

Si bien algunos Estados miembros ya han reconocido el papel fundamental de la migración legal y han desarrollado políticas para captar talento, las iniciativas nacionales y las políticas

para mejorar la contratación internacional de nacionales de terceros países están muy fragmentadas y varían de un Estado miembro a otro en cuanto a la magnitud de la intervención.

Tan solo unos pocos Estados miembros disponen de **plataformas digitales y herramientas para captar talento a nivel nacional** dirigidas específicamente a los demandantes de empleo de terceros países y en las que se ofrezca apoyo a la búsqueda de empleo e información pertinente para la contratación internacional, y aún así su alcance a menudo es limitado, ya que están principalmente dirigidas a trabajadores altamente cualificados (cuando la escasez en la UE afecta a todos los niveles de cualificación) y sus funcionalidades son limitadas. Además, estas herramientas se centran en los mercados laborales nacionales, por lo que no aprovechan las economías de escala que la cooperación dentro de la UE puede generar para atraer a nacionales de terceros países.

Por lo tanto, los Estados miembros no pueden hacer frente adecuadamente a los **obstáculos a la contratación de nacionales de terceros países**.

Los Estados miembros por sí solos, especialmente los más pequeños y con menor visibilidad a nivel mundial, podrían no ser capaces de captar suficientes trabajadores de terceros países. Por lo tanto, las iniciativas a nivel nacional podrían resultar poco eficaces para hacer frente a la escasez de mano de obra en toda la UE, mientras que una plataforma unificada podría ayudar a fomentar la conexión y colmar la brecha entre la oferta de mano de obra de terceros países y la demanda de los empleadores establecidos en los Estados miembros, para así captar talento extranjeros de forma más eficaz de lo que lo harían los Estados miembros por sí solos. Además, las diferentes plataformas nacionales o privadas existentes adolecen de una fragmentación y una falta de coordinación que solo podrían solventarse mediante una plataforma a escala de la UE que ofrezca un enfoque global y racionalizado.

La UE en su conjunto resulta más atractiva para los nacionales de terceros países interesados en migrar que la suma de sus Estados miembros por separado. La Reserva de Talentos de la UE, concebida como una plataforma para la puesta en correspondencia de las ofertas y las demandas de empleo a escala de la UE, que ofrezca asimismo información transparente sobre los procesos de inmigración y contratación, así como servicios de apoyo, podría **mejorar la eficiencia general de la gestión de la migración laboral** a escala de la UE y **promover la UE como un destino atractivo para los demandantes de empleo de terceros países que puedan contribuir a colmar las lagunas en materia de capacidades**. Gracias a las **economías de escala** que pueden lograrse a través de la cooperación a nivel de la UE, esta estará mejor preparada para competir en la escena mundial a la hora de captar talento extranjeros. Esto garantizará que se llegue a **un mayor número de posibles demandantes de empleo con las capacidades necesarias** y se satisfagan en mayor medida las necesidades laborales de los empleadores en cada Estado miembro. Así se hará saber claramente a los demandantes de empleo de terceros países que la UE está dispuesta a acogerlos en su mercado laboral, ofreciéndoles al mismo tiempo protección contra la contratación no equitativa y las condiciones laborales abusivas.

2.3 Proporcionalidad

Esta iniciativa no sustituirá a las iniciativas y plataformas nacionales en el ámbito de la contratación internacional ni definirá las políticas de los Estados miembros para captar talento. Además, dado que la Reserva de Talentos de la UE **no constituye una nueva vía de migración legal**, no afectará al derecho de los Estados miembros a determinar los volúmenes de admisión de nacionales de terceros países en su territorio ni a su discrecionalidad para introducir análisis de la situación del mercado laboral a nivel nacional. En cuanto que herramienta voluntaria para facilitar la contratación internacional, la Reserva de Talentos de la

UE proporcionará **apoyo adicional a escala de la UE**. La iniciativa está limitada a aquellos aspectos que los Estados miembros no pueden lograr satisfactoriamente por sí solos y en los que la Unión está mejor posicionada para lograr economías de escala. Así pues, los Estados miembros podrán conservar sus herramientas y complementarlas con la nueva plataforma. Por lo tanto, esta iniciativa aportará el **valor añadido de apoyar a los Estados miembros que ya desarrollan políticas para captar talento**. Los Estados miembros que no dispongan de una herramienta similar podrán utilizar la Reserva de Talentos de la UE en lugar de crear su propia plataforma. En general, la Reserva de Talentos de la UE ayudará a atraer trabajadores de terceros países que residan en el extranjero cuando la escasez de mano de obra y capacidades en los Estados miembros no pueda colmarse suficientemente de otro modo. Además, al proporcionar una plataforma a escala de la UE que incorpore una gama más amplia de herramientas y servicios para facilitar la contratación internacional, la Reserva de Talentos de la UE garantizará una mayor visibilidad a nivel mundial de las ofertas de empleo de los empleadores de la UE, así como la disponibilidad de una mayor reserva de posibles candidatos para las empresas de la UE.

En vista de lo anterior, la propuesta no excede de lo necesario para alcanzar los objetivos fijados.

2.4 Elección del instrumento

La propuesta tiene por objeto crear la Reserva de Talentos de la UE, una plataforma a escala de la UE destinada a facilitar la contratación internacional y ofrecer a los nacionales de terceros países oportunidades para trabajar en ocupaciones con escasez de mano de obra en la UE. La propuesta establece el ámbito de aplicación, la arquitectura del sistema informático, la estructura de gobernanza, las normas para la participación de los demandantes de empleo de terceros países y los empleadores en la Reserva de Talentos de la UE y el funcionamiento general de esta, en particular en lo que respecta al suministro de información y los servicios de apoyo.

La Reserva de Talentos de la UE es una herramienta voluntaria. Por lo tanto, los Estados miembros son libres de decidir si quieren adherirse o no, para lo que deberán notificar a la Comisión su intención de participar. Solo los empleadores establecidos en los Estados miembros participantes podrán publicar sus ofertas de empleo en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.

La creación de una plataforma a escala de la UE requiere normas directamente aplicables que sean suficientemente claras, detalladas e incondicionales y se apliquen de manera uniforme en todos los Estados miembros participantes, sin necesidad de medidas de transposición. Por lo tanto, un Reglamento es el instrumento más adecuado para alcanzar los objetivos de la propuesta.

3. RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES *EX POST*, DE LAS CONSULTAS CON LAS PARTES INTERESADAS Y DE LAS EVALUACIONES DE IMPACTO

3.1 Consultas con las partes interesadas

Entre el 23 de septiembre y el 30 de diciembre de 2020, se puso en marcha una consulta pública sobre el futuro de la migración legal en el marco del Nuevo Pacto sobre Migración y Asilo¹⁵. Esta consulta pública tenía como objetivo identificar esferas en las que podría

¹⁵ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12594-Migracion-legal-consulta-publica_es.

mejorarse el marco actual de la UE para la migración legal, entre otras vías, mediante la posibilidad de adoptar nueva legislación. Se incluyeron en ella preguntas relativas a la creación de una Reserva de Talentos de la UE (cuatro de las trece preguntas)¹⁶. Se recibieron respuestas a la consulta pública por parte de ciudadanos de la UE, organizaciones y nacionales de terceros países (residentes en la UE o fuera de ella), asociaciones y organizaciones empresariales, organizaciones no gubernamentales, instituciones académicas o de investigación, sindicatos, ministerios y entidades de servicio público.

Se llevaron a cabo amplias consultas con las partes interesadas pertinentes en el contexto del **estudio de factibilidad de la OCDE sobre la Reserva de Talentos**¹⁷, finalizado en junio de 2022. Entre ellas figuraban agentes relevantes de los sectores público y privado a escala europea, nacional y regional, así como investigadores y expertos. Entre los agentes del sector público figuraban los ministerios pertinentes, las entidades regionales, las iniciativas nacionales para captar talento y los servicios de empleo. Entre los agentes del sector privado figuraban representantes de los empleadores, empresas multinacionales, sindicatos y agencias de contratación. También se consultó a los servicios de la Comisión Europea y a las agencias de la UE competentes.

Como parte de la preparación del **paquete sobre capacidades y talento**, se organizaron consultas específicas sobre, entre otras cosas, la Reserva de Talentos de la UE con los Estados miembros, en particular con sus servicios públicos de empleo, así como con grupos de expertos que trabajan en asuntos relacionados con la migración.

Entre marzo y junio de 2023, la Comisión organizó amplias consultas específicas para contribuir a la evaluación de impacto de la Reserva de Talentos de la UE. En estas consultas se abordaron más cuestiones técnicas que en la consulta pública y en el estudio de factibilidad de la OCDE. La Comisión llevó a cabo consultas específicas con una amplia gama de partes interesadas, en particular instituciones y organismos de la UE, organizaciones internacionales, autoridades competentes de los Estados miembros, organizaciones no gubernamentales, interlocutores económicos y sociales, sindicatos y asociaciones de empresarios.

Además, en el sitio web «Díganos lo que piensa», se publicó una convocatoria de datos sobre la Reserva de Talentos de la UE que ofrece una explicación detallada de la iniciativa prevista¹⁸. Un total de cuarenta y cinco partes interesadas, a saber, redes, organizaciones no gubernamentales, interlocutores económicos y sociales, autoridades locales y regionales de los Estados miembros y ciudadanos de la UE, contribuyeron con sus comentarios.

La mayoría de las partes interesadas consultadas acogieron con satisfacción la iniciativa propuesta y reconocieron el potencial de esta para aportar valor añadido a la hora de hacer frente a la escasez de mano de obra y capacidades, ya que facilita la contratación internacional y contribuye a reducir los obstáculos existentes. Concretamente, reconocieron que la Reserva de Talentos de la UE podía proporcionar información y orientación claras a lo largo de todo el

¹⁶ Las preguntas versaban sobre la identificación de ocupaciones en las que la UE tendrá que contratar principalmente a nacionales de terceros países durante los próximos años, los objetivos principales que debe alcanzar la Reserva de Talentos de la UE y los posibles criterios de admisión a la Reserva de Talentos de la UE, e iban seguidas de una última pregunta abierta sobre cómo mejorar la política de migración legal de la UE.

¹⁷ El estudio de viabilidad de la OCDE incluía la evaluación de tres posibles escenarios para la creación de la Reserva de Talentos de la UE, así como el análisis de costos y beneficios de cada uno de ellos. El estudio evaluó detalladamente las posibilidades en cuanto al marco jurídico, la gobernanza, el ámbito de aplicación y las funcionalidades de la futura Reserva de Talentos de la UE. Véase el [estudio de factibilidad de la OCDE sobre la Reserva de Talentos](#).

¹⁸ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/13716-Reserva-de-talentos-de-la-UE_es.

proceso de contratación. La gran mayoría de las partes interesadas se posicionó a favor de desarrollar una herramienta voluntaria abierta a los Estados miembros interesados en participar en la iniciativa. La mayoría de ellas acogieron con satisfacción la opción de un instrumento orientado a la demanda, basado en las necesidades reales del mercado laboral y abierto a todos los niveles de capacidades, que, en un primer momento, se enfoque en las ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE, con la posibilidad de ampliar su ámbito de aplicación con el paso del tiempo. Varias partes interesadas subrayaron la necesidad de garantizar una protección adecuada de los nacionales de terceros países frente al riesgo de contratación no equitativa y de condiciones laborales abusivas. También se mencionó la necesidad de, al desarrollar el instrumento, garantizar la protección de los datos personales. Se destacó la importancia de aprovechar las herramientas de contratación existentes a escala nacional y de la UE, así como la necesidad de garantizar la interoperabilidad entre dichas herramientas. Se recomendó asimismo la participación de los interlocutores económicos y sociales, especialmente los sindicatos y las autoridades nacionales y locales, en el diseño y la puesta en marcha de la iniciativa.

Los principales problemas detectados en las consultas se han tenido en cuenta y se han abordado en la propuesta.

3.2 Obtención y uso de asesoramiento especializado

La evaluación de impacto de la creación de una Reserva de Talentos de la UE se complementó con un estudio realizado por un contratista externo. Además, se consultó a varios grupos de expertos acerca de la propuesta relativa a la Reserva de Talentos de la UE: el Grupo de Expertos sobre Migración Económica, la Red de Profesionales de la Migración Legal, el Grupo de Expertos sobre los Puntos de Vista de los Migrantes en el Ámbito de la Migración, el Asilo y la Integración, el Grupo de expertos sobre el Reconocimiento de las Cualificaciones Profesionales y el Grupo Consultivo para el Marco Europeo de Cualificaciones.

Además, se consultó a los representantes de los Estados miembros en el contexto de la Plataforma Europea de Migración Laboral y de la reunión de los asesores de asuntos europeos de los servicios públicos de empleo.

3.3 Evaluación de impacto

En consonancia con su política de mejora de la legislación, la Comisión llevó a cabo una evaluación de impacto para la preparación de la propuesta en la que se evaluaron tres opciones legislativas:

Opción 1: Medidas no vinculantes destinadas a mejorar el suministro de información y facilitar la determinación y puesta en correspondencia de las ofertas de empleo (opción no legislativa)

Esta opción consiste en un conjunto de **medidas no legislativas destinadas a mejorar el suministro de información y facilitar la determinación y puesta en correspondencia de las ofertas de empleo**. Prevé i) la mejora del Portal de Inmigración de la UE, ii) la organización de eventos de puesta en correspondencia de los empleadores y los candidatos, y iii) la creación por parte de los Estados miembros, a raíz de una Recomendación de la Comisión, de un catálogo en línea de perfiles seudonimizadas de demandantes de empleo nacionales de terceros países. Una red de coordinadores nacionales facilita la puesta en contacto entre los empleadores y los candidatos interesados.

Opción 2: Creación de una Reserva de Talentos de la UE destinada a satisfacer las necesidades del mercado laboral en ocupaciones clave (opción legislativa)

Esta opción prevé una iniciativa legislativa destinada a la creación de una Reserva de Talentos de la UE. Implica la creación de una **plataforma en línea** que reúna perfiles registrados por demandantes de empleo de terceros países que residan fuera de la Unión y ofertas de empleo de empleadores establecidos en la Unión. La herramienta está **abierta a todos los niveles de capacidades** y, al mismo tiempo, **orientada a las ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE** (teniendo en cuenta las particularidades a nivel regional). Además, puede convertirse en una **herramienta para apoyar la aplicación de las asociaciones en materia de talentos**, facilitando a los demandantes de empleo nacionales de terceros países que hayan participado en una asociación en materia de talentos una colocación con empleadores establecidos en el Estado miembro de que se trate. La Reserva de Talentos de la UE también se establece como un **sistema voluntario** en el que solo se permite la participación de los Estados miembros interesados. La plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE integra **herramientas específicas** para facilitar la determinación de las ofertas de empleo y la puesta en correspondencia de los empleadores y los demandantes de empleo (es decir, una herramienta de puesta en correspondencia automatizada), al tiempo que reutiliza determinados componentes informáticos de EURES. La plataforma ofrece asimismo información sobre los procedimientos de contratación, inmigración y reconocimiento en los Estados miembros. Los puntos de contacto nacionales establecidos en los Estados miembros participantes, responsables de la aplicación práctica de la herramienta, también proporcionan apoyo y orientación personalizados. Con esta opción, los Estados miembros podrían optar por introducir medidas de facilitación destinadas a simplificar y agilizar el proceso de contratación (por ejemplo, mediante procedimientos de inmigración acelerados).

Opción 3: Creación de una Reserva de Talentos de la UE como herramienta plenamente orientada a la demanda (opción legislativa)

Al igual que la opción 2, prevé una iniciativa legislativa para la creación de una Reserva de Talentos de la UE y el desarrollo de una **plataforma en línea** que reúna perfiles registrados por demandantes de empleo de terceros países que residan fuera de la Unión y ofertas de empleo de empleadores establecidos en la Unión. Sin embargo, en este caso, se trata de una herramienta totalmente **orientada al mercado**, abierta a **todos los demandantes de empleo de terceros países y a todos los empleadores, independientemente de sus ocupaciones**. Tiene como objetivo satisfacer las necesidades de los empleadores, más que integrarlas en un enfoque estratégico más amplio de la situación del mercado laboral y de las políticas nacionales y de la UE. La Reserva de Talentos de la UE se establece como un **sistema voluntario** al que solo se podrían adherir los Estados miembros interesados. Con esta opción, la plataforma informática que se debe desarrollar es una **solución informática completamente nueva**, consistente en un **sistema de puesta en correspondencia de las ofertas y las demandas de empleo** plenamente basado en algoritmos de IA y tecnologías de vanguardia inspirados en las plataformas existentes del sector privado (no se reutilizarían los componentes informáticos de EURES). Como en la opción 2, la plataforma integra **herramientas específicas** para facilitar la determinación y búsqueda de ofertas de empleo y su correspondencia con las demandas de empleo (es decir, una herramienta de puesta en correspondencia automatizada), y ofrece **información en línea**. Los puntos de contacto nacionales establecidos en los Estados miembros participantes, responsables de la aplicación práctica de la herramienta, también proporcionan **apoyo y orientación personalizados**. Con arreglo a esta opción, los Estados miembros tendrían la obligación de introducir procedimientos de inmigración y reconocimiento acelerados y/o la exclusión del análisis de la situación del mercado laboral.

Sobre la base de una evaluación de las repercusiones sociales y económicas, la eficacia y la eficiencia de las opciones, así como de su viabilidad política y su aceptación por las partes interesadas, la opción preferida es la opción 2.

La opción preferida permitirá satisfacer las necesidades de los empleadores y, al mismo tiempo, aplicar un **enfoque estratégico más amplio de la situación del mercado laboral y de políticas nacionales y de la UE**. Estará **abierto a todos los niveles de capacidades** y proporcionará un mecanismo flexible para detectar y combatir la escasez de mano de obra y capacidades de manera más estratégica y estructural. Su **carácter voluntario** permitirá a los Estados miembros interesados mantener sus herramientas y complementarlas con la nueva plataforma, por lo que **ofrecerá apoyo adicional a escala de la UE**. Convertir la Reserva de Talentos de la UE en la herramienta para la colocación en el contexto de las **asociaciones en materia de talentos** facilitará la aplicación de esta iniciativa y, por tanto, al incentivar la cooperación con terceros países en este ámbito, contribuirá indirectamente a la gestión global de la migración.

En general, la opción preferida **beneficiará a los empleadores y a los nacionales de terceros países**, ya que hará que la contratación internacional sea más rápida, sencilla y eficaz. Si bien implicará ciertos **costes** derivados del desarrollo y la gestión de la plataforma, tanto a escala nacional como de la UE, la reutilización de determinados elementos informáticos de EURES permitirá un mayor ahorro en términos de recursos. Además, las sinergias con EURES permitirán aprovechar los consolidados conocimientos técnicos de esta red en lo que respecta a los procedimientos de contratación. La adopción de una medida legislativa permitirá ofrecer **las garantías adecuadas y asegurar la transparencia y la rendición de cuentas en materia de protección de los derechos fundamentales**, en particular en lo que respecta a la protección de los datos personales y al riesgo de condiciones laborales abusivas.

3.4 Adecuación regulatoria y simplificación

Aunque no se espera que la presente propuesta dé lugar directamente a una simplificación de la carga normativa, será especialmente beneficiosa para las empresas y los empleadores de la UE, ya que, al facilitar la contratación internacional, disfrutarán de un **acceso más fácil, rápido y amplio a los recursos laborales** de terceros países. El apoyo previsto a la contratación internacional será **especialmente beneficioso para las pymes**, ya que, al contar con recursos más limitados, tienden a soportar una carga desproporcionada para contratar nacionales de terceros países en comparación con las grandes empresas. La propuesta, dado su carácter específico, centrado en las ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE, puede resultar especialmente beneficiosa para las empresas y empleadores de la UE pertenecientes a sectores estratégicos que sufren una escasez estructural, como los **sectores relacionados con la transición ecológica y digital**. No se espera que la opción preferida tenga efectos perjudiciales para los **ciudadanos de la UE**, ya que estará integrada en un enfoque estratégico más amplio del mercado laboral.

3.5 Derechos fundamentales

Esta iniciativa es coherente con la Carta de los Derechos Fundamentales y refuerza el derecho a trabajar y a elegir una profesión (artículo 15), a unas condiciones de trabajo justas y equitativas (artículo 31), a una buena administración (artículo 41)¹⁹ y a la no discriminación

¹⁹ Facilitará el acceso al empleo en la UE y limitará la carga administrativa de múltiples procedimientos a nivel nacional.

(artículo 21)²⁰. Además, la Reserva de Talentos de la UE también es coherente con los requisitos establecidos en el artículo 8 de la Carta, relativos a la protección de datos personales, y con la legislación de la UE en materia de protección de datos, especialmente el Reglamento general de protección de datos y el Reglamento de protección de datos para las instituciones, órganos y organismos de la UE²¹. En particular, el Reglamento propuesto establece los fines del tratamiento y asigna funciones y responsabilidades claras en lo que respecta a la protección de los datos personales. Los datos personales solo se tratarán en la medida en que sea necesario para el desempeño de las funciones asignadas en interés público a las autoridades competentes, tal como se establece en el presente Reglamento.

4. REPERCUSIONES PRESUPUESTARIAS²²

Dado que esta iniciativa es voluntaria, solo los Estados miembros interesados participarán en la Reserva de Talentos de la UE. Algunos costes y efectos variarán en función del número de Estados miembros que lo hagan. A la hora de evaluar las posibles repercusiones presupuestarias de la propuesta, teniendo en cuenta su carácter voluntario y el hecho de que algunos Estados miembros pueden optar por adherirse al sistema una vez que esté plenamente operativo, se asumió que entre once y veinte Estados miembros participarán en la Reserva de Talentos de la UE de aquí a 2030²³ y que otros se adherirán posteriormente. Esta hipótesis no predetermina las decisiones de los Estados miembros, por lo que el presupuesto se ajustará en función del número de Estados miembros que participen en la Reserva de Talentos de la UE. La Comisión tiene la intención de animar al mayor número posible de Estados miembros a adherirse a esta iniciativa.

A continuación se presenta una serie de costes estimados para cada escenario.

La opción preferida acarreará los costes siguientes:

1) Costes puntuales relacionados con el desarrollo de tecnologías de la información (2026-2027)

Los costes informáticos están relacionados con el desarrollo de una nueva plataforma informática, para la que se reutilizarán parcialmente determinados componentes informáticos

²⁰ En particular en lo que respecta a las prácticas de contratación y a las condiciones de trabajo.

²¹ Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos); y Reglamento (UE) 2018/1725 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2018, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales por las instituciones, órganos y organismos de la Unión, y a la libre circulación de esos datos, y por el que se derogan el Reglamento (CE) n.º 45/2001 y la Decisión n.º 1247/2002/CE.

²² Los costes posteriores a 2027 son indicativos y no predeterminan el presupuesto disponible para la iniciativa en el marco del futuro MFP.

²³ Como se explica detalladamente en el documento de trabajo de los servicios de la Comisión que acompaña a la propuesta legislativa, esta hipótesis se basa en una serie de consideraciones. Si bien la iniciativa está concebida para resultar atractiva al mayor número posible de Estados miembros, es probable que estos vayan sumándose a ella de manera gradual, por lo que durante los primeros años de funcionamiento contará con un número limitado de Estados miembros participantes, que aumentará progresivamente a largo plazo. Se asumió, por lo tanto, que los Estados miembros que muestran un mayor interés se adherirán desde un principio, mientras que otros lo harán con el paso del tiempo. A largo plazo, se prevé una mayor aceptación de la iniciativa, como demuestra el hecho de que la gran mayoría de los Estados miembros consultados la acogiera favorablemente. Además, cabe suponer que varios Estados miembros se adherirán a raíz de las acuciantes necesidades derivadas de la compleja situación demográfica, que podría conducir a una dependencia de la migración legal para hacer frente a futuras carencias de mano de obra y capacidades que la población activa de la UE no pueda colmar suficientemente.

de EURES. Se espera que la gran mayoría de los costes informáticos sean a escala de la UE y correspondan al desarrollo de la infraestructura pertinente, lo que incluye, por ejemplo, la creación del sistema central, la herramienta de preselección y una base de datos de perfiles de los demandantes de empleo de terceros países, así como la realización de las adaptaciones necesarias de los componentes de EURES (por ejemplo, la herramienta de puesta en correspondencia automatizada). Estos costes también abarcan la interoperabilidad entre los sistemas nacionales pertinentes de los Estados miembros y la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.

- Financiación para la Comisión: entre 6 722 056 y 6 804 539 EUR (con la participación de entre once y veinte Estados miembros).
- Financiación para la interoperabilidad entre los sistemas nacionales de los Estados miembros y la Reserva de Talentos de la UE (costes para la Comisión): entre 2 672 400 y 4 175 625 EUR (con la participación de entre once y veinte Estados miembros);

2) Costes anuales recurrentes de la gobernanza y de cuestiones diferentes de la informática (a partir de 2026)

Se requerirá personal adicional a escala de la UE, ya que la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE se creará en el seno de la Comisión²⁴. También supondrán costes para la Comisión las actividades relacionadas con la coordinación de los puntos de contacto nacionales, la formación, la comunicación, la traducción y el suministro de información en línea.

Además, se designarán puntos de contacto nacionales en los Estados miembros (a partir de 2026). Habida cuenta de su vínculo con las asociaciones en materia de talentos, la Reserva de Talentos de la UE podrá facilitar las colocaciones de los demandantes de empleo que hayan desarrollado o validado sus capacidades en el contexto de una asociación en materia de talentos y estén en posesión de un «pase de asociación en materia de talentos de la UE» que lo certifique (después de 2027).

- Financiación para la Comisión: entre 5 426 500 y 6 000 000 EUR al año.
- Financiación para los Estados miembros (con cargo al FAMI): entre 9 440 000 y 16 040 000 EUR, de los cuales entre 8 000 000 y 14 600 000 EUR (a partir de 2026) correspondientes a los puntos de contacto nacionales designados y 1 440 000 EUR (a partir de 2027) al apoyo administrativo para la expedición de los «pases de asociación en materia de talentos de la UE» (ambas categorías de costes con cargo al FAMI).

3) Costes anuales recurrentes relacionados con la informática en la fase de funcionamiento (después de 2027)

- Financiación para la Comisión: entre 1 906 255 y 1 947 497 EUR correspondientes al mantenimiento de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE y al desarrollo de sus características e infraestructura adicionales durante los dos primeros años de funcionamiento (con una reducción gradual de los costes en los años siguientes).

²⁴ Se calcula que se necesitarán trece trabajadores para hacerse cargo de todas las tareas relacionadas con la Reserva de Talentos de la UE en la Comisión. Este personal se incorporará gradualmente, en función de la fase en que se encuentre la iniciativa. Hasta 2027, se necesitarán diez trabajadores. Los costes posteriores a 2027 son indicativos y no predeterminan el presupuesto disponible para la iniciativa en el marco del futuro MFP.

- Financiación para los Estados miembros (con cargo a los presupuestos nacionales): entre 348 075 y 543 867 EUR de costes anuales correspondientes al mantenimiento de la interoperabilidad entre los sistemas nacionales de los Estados miembros y la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE para el conjunto de los Estados miembros participantes durante los dos primeros años de funcionamiento del sistema, suponiendo que entre once y veinte Estados miembros se adhieran a la Reserva de Talentos de la UE de aquí a 2030 (con una reducción gradual de los costes en los años siguientes).

Las repercusiones presupuestarias y los recursos humanos y administrativos necesarios se detallan en la ficha de financiación legislativa.

5. OTROS ELEMENTOS

5.1 Planes de ejecución y modalidades de seguimiento, evaluación e información

A lo largo de la fase de ejecución, la Comisión organizará reuniones periódicas con los Estados miembros participantes a través del Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE con el fin de debatir y aclarar cualquier cuestión que pueda surgir. A más tardar en 2031 (tras un período estimado de tres años de funcionamiento de la Reserva de Talentos de la UE), y posteriormente cada cinco años, la Comisión presentará al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones un informe en el que se evalúe la ejecución, el funcionamiento y el impacto de la Reserva de Talentos de la UE.

La aplicación de la Directiva sobre la Reserva de Talentos de la UE será objeto de control en relación con las principales políticas utilizando una serie de indicadores pertinentes y mensurables basados en fuentes de datos fácilmente accesibles, aceptadas y creíbles. Se recopilarán, en particular, los siguientes datos: i) el número y el tipo de perfiles de demandantes de empleo de terceros países registrados en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, ii) el número y el tipo de ofertas de empleo registradas en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, iii) el número de visitas a la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, iv) el número de colocaciones facilitadas a través de la Reserva de Talentos de la UE, v) el número de «pases de asociación en materia de talentos de la UE» expedidos, y vi) el número y el tipo de colocaciones facilitadas a través de la Reserva de Talentos de la UE en el contexto de las asociaciones en materia de talentos. La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE supervisará periódicamente el rendimiento de la Reserva de Talentos de la UE.

Se podrá recurrir a las agencias y redes de la UE existentes, como la Agencia de los Derechos Fundamentales, la Red Europea de Migración y el Centro de Conocimiento sobre Migración y Demografía de la Comisión, para llevar a cabo investigaciones puntuales sobre temas relacionados con la aplicación de la Reserva de Talentos de la UE. La Comisión también seguirá recurriendo a los grupos de expertos existentes que contribuyeron a la evaluación de impacto.

5.2 Explicación detallada de las disposiciones específicas de la propuesta

CAPÍTULO I — DISPOSICIONES GENERALES

Artículos 1 a 4

Este capítulo establece el objeto, el ámbito de aplicación y las definiciones de la propuesta.

La propuesta establece una Reserva de Talentos de la UE a disposición de todos los Estados miembros, con objeto de facilitar la contratación de demandantes de empleo de terceros países

que residan fuera de la Unión, incluidos aquellos que necesiten protección internacional y se encuentren en terceros países.

La Reserva de Talentos de la UE es una herramienta voluntaria que ofrece a los Estados miembros interesados apoyo adicional a escala de la UE para facilitar la contratación internacional. Los Estados miembros podrán conservar las herramientas con las que ya cuenten y complementarlas con la nueva plataforma. Dado que los Estados miembros son libres de decidir si quieren adherirse o no, en el artículo 3 se establecen normas claras respecto de su participación. En particular, los Estados miembros pueden decidir adherirse a la Reserva de Talentos de la UE en cualquier momento. Deberán notificar dicha decisión a la Comisión con al menos nueve meses de antelación. Únicamente los empleadores establecidos en los Estados miembros participantes podrán publicar sus ofertas de empleo en la plataforma de la Reserva de Talentos de la UE.

En la plataforma se publicará información sobre los Estados miembros participantes para garantizar la transparencia en el ámbito de aplicación del presente Reglamento.

CAPÍTULO II — ARQUITECTURA DEL SISTEMA INFORMÁTICO

Artículos 5 y 6

El artículo 5 de la propuesta dispone la creación de una nueva plataforma informática (la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE) que permita la inclusión de perfiles de demandantes de empleo de terceros países que residan fuera de la Unión y apoye su correspondencia con ofertas de empleo de empleadores establecidos en los Estados miembros participantes. Los componentes informáticos que deben desarrollarse a tal efecto se enumeran en el artículo 5, apartado 2. Además, se prevé la adopción de actos de ejecución en los que se definan normas técnicas uniformes para el intercambio de datos y para los formatos de los datos, las ofertas de empleo y los perfiles de los demandantes de empleo.

Para reducir la inversión en términos de recursos que supone el desarrollo de una nueva plataforma, la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE debe desarrollarse utilizando, en la medida de lo posible, la infraestructura informática con la que actualmente cuenta la Comisión.

Con el fin de asegurar que la Reserva de Talentos de la UE represente una herramienta de apoyo eficaz para los Estados miembros participantes, se garantizará la interoperabilidad entre los sistemas nacionales y la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE. Esto permitirá a las autoridades competentes de los Estados miembros participantes, así como a los demandantes de empleo de terceros países registrados y a los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE, acceder de una sola vez a las ofertas de empleo y los perfiles de los demandantes de empleo registrados en las bases de datos nacionales y de la UE.

Dado que, para su funcionamiento, la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE requiere el tratamiento de datos personales de los demandantes de empleo de terceros países registrados y de los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE, el artículo 6 de la presente propuesta establece normas relativas al tratamiento de datos personales, incluida la definición de los responsables del tratamiento y de las personas que pueden acceder a los datos personales en la Reserva de Talentos de la UE, e incluye disposiciones relativas a los derechos de los demandantes de empleo en este contexto. Se prevé la adopción de actos de ejecución para establecer normas más específicas, en particular en relación con la definición de las subcategorías de datos personales objeto de tratamiento, las obligaciones de los responsables del tratamiento y las condiciones de acceso a los datos personales.

CAPÍTULO III — GOBERNANZA

Artículos 7 a 10

Estas disposiciones identifican a las autoridades pertinentes responsables de la gobernanza de la Reserva de Talentos de la UE y definen sus funciones y responsabilidades.

En el artículo 8 se establece una Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE, responsable, en general, de su gestión y, en particular, de la creación y la gestión de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.

El Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE, establecido en el artículo 9, está compuesto por representantes de los Estados miembros participantes (los representantes de los Estados miembros no participantes podrán participar en las reuniones en calidad de observadores) y tiene como objetivo prestar apoyo en una serie de cuestiones pertinentes para la aplicación de la Reserva de Talentos de la UE, en particular en lo que se refiere a la planificación y coordinación de las actividades de la Reserva de Talentos de la UE. Este grupo también puede constituir un foro de debate en el que se promuevan los intercambios entre los Estados miembros acerca de la aplicación de procedimientos de inmigración acelerados para facilitar la contratación de los demandantes de empleo de terceros países que los empleadores seleccionen a través de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.

Tal como dispone el artículo 10, cada Estado miembro participante designará los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE, responsables de la aplicación de la Reserva de Talentos de la UE a nivel nacional. En concreto, los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE transferirán las ofertas de empleo a la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE y notificarán a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a nivel nacional, así como las que se incluyan en la lista a escala de la UE o se supriman de ella de conformidad con el artículo 15, apartado 1.

CAPÍTULO IV — REGISTRO DE LOS SOLICITANTES DE EMPLEO DE TERCEROS PAÍSES Y PARTICIPACIÓN DE LOS EMPLEADORES EN LA RESERVA DE TALENTO DE LA UE

Artículo 11: registro y acceso de los demandantes de empleo de terceros países

El artículo 11 establece normas relativas al registro de los demandantes de empleo de terceros países en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE y a su acceso a ella. Una vez registrados sus perfiles a través de la herramienta de creación de perfiles de Europass, los demandantes de empleo de terceros países registrados serán visibles para los empleadores y podrán buscar ofertas de empleo en la plataforma.

Artículo 12: normas relativas al registro y al acceso de los demandantes de empleo de terceros países en el marco de las asociaciones en materia de talentos

La plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE ofrecerá una herramienta para aplicar las asociaciones en materia de talentos mediante la facilitación de las colocaciones en este contexto. A tal fin, el artículo 12 establece normas específicas relativas a la participación de los demandantes de empleo de terceros países en el contexto de una asociación en materia de talentos.

Los demandantes de empleo de terceros países que hayan participado en una asociación en materia de talentos deberán recibir un «pase de asociación en materia de talentos de la UE» que certifique las capacidades desarrolladas o validadas en el contexto de una asociación en materia de talentos. Las condiciones para la expedición del «pase de asociación en materia de talentos de la UE» serán aprobadas por los Estados miembros en el marco de la asociación en

materia de talentos pertinente. Está previsto que las plantillas para el formato de este pase se adopten mediante un acto de ejecución.

Una vez que estos demandantes de empleo registren sus perfiles en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, su «pase de asociación en materia de talentos de la UE» será visible para los empleadores.

El «pase de asociación en materia de talentos de la UE» se concederá a los demandantes de empleo de terceros países que hayan recibido apoyo para el desarrollo y la validación de capacidades en un marco acordado entre los Estados miembros participantes y los países socios. Estas actividades podrán estar dirigidas al mercado laboral de uno o varios Estados miembros que participen en la asociación en materia de talentos, que podrán contribuir, entre otros medios, mediante financiación, al establecimiento y la prestación de dicho apoyo. Así pues, los Estados miembros que participen en la asociación en materia de talentos pertinente podrán optar por limitar, por un período máximo de un año, la visibilidad de los perfiles de los demandantes de empleo de terceros países que hayan obtenido un «pase de asociación en materia de talentos de la UE» a los empleadores establecidos en uno o varios Estados miembros que participen en esa misma asociación en materia de talentos.

Artículo 13: participación de los empleadores en la Reserva de Talentos de la UE

El artículo 13 establece normas relativas a la participación de los empleadores en la Reserva de Talentos de la UE. La transferencia de las ofertas de empleo de los empleadores a la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE es responsabilidad de los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE. Dado que la Reserva de Talentos de la UE se centra en determinadas ocupaciones con escasez de mano de obra, solo se transferirán a la plataforma las ofertas de empleo correspondientes a la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE (artículo 14) o a los ajustes a nivel nacional de dicha lista (artículo 15), así como las ofertas pertinentes para una asociación en materia de talentos. Para su transferencia a la plataforma, las ofertas de empleo también deberán contemplar la contratación de demandantes de empleo de terceros países, de conformidad con el principio de preferencia por los ciudadanos de la Unión.

Los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deberán regirse por el Derecho y las prácticas nacionales y de la Unión pertinentes. De este modo, los demandantes de empleo de terceros países estarán protegidos contra la discriminación, el riesgo de contratación no equitativa y las condiciones de trabajo inadecuadas.

Artículos 14 y 15: lista de profesiones con escasez de mano de obra a escala de la UE y ajustes a nivel nacional de la lista

Para apoyar en mayor medida los esfuerzos de los Estados miembros participantes por hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra, la Reserva de Talentos de la UE debe centrarse específicamente en las ocupaciones más pertinentes. A tal fin, el anexo del presente Reglamento incluye una lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE, identificadas mediante los códigos de cuatro dígitos de la clasificación CIUO-08. La Comisión podrá modificar la lista a escala de la UE mediante actos delegados, teniendo en cuenta las ocupaciones con escasez de mano de obra en un número representativo de Estados miembros participantes y las ocupaciones que contribuyen directamente a las transiciones ecológica y digital de la UE. Los Estados miembros participantes podrán optar por incluir ocupaciones en la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE, o bien suprimirlas de ella, a fin de satisfacer las necesidades específicas de su mercado laboral. Los ajustes a nivel nacional solo afectarán a las ofertas de empleo en el Estado miembro de que se trate.

Artículo 16: búsqueda y puesta en correspondencia

Los demandantes de empleo de terceros países registrados y los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE podrán buscarse mutuamente en la plataforma informática a través de una función de búsqueda, que permitirá aplicar filtros. Se ofrecerán filtros específicos para visualizar únicamente los perfiles de los demandantes de empleo que cuenten con un «pase de asociación en materia de talentos de la UE».

Asimismo, una herramienta de puesta en correspondencia automatizada, integrada en la plataforma informática, generará una lista de perfiles de demandantes de empleo y ofertas de empleo sugeridos. La lista se basará en la adecuación de las capacidades, cualificaciones y experiencias laborales declaradas en el perfil del demandante a las requeridas para una oferta de empleo específica.

CAPÍTULO V — SUMINISTRO DE INFORMACIÓN, SERVICIOS DE APOYO Y PROCEDIMIENTOS DE INMIGRACIÓN ACELERADOS

Artículo 17: suministro de información y servicios de apoyo

Al objeto de facilitar la contratación, la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE proporcionará información en línea, en particular sobre los procedimientos de contratación, inmigración y reconocimiento, de forma que las normas pertinentes aplicables en los distintos Estados miembros sean más comprensibles y transparentes para los demandantes de empleo de terceros países y los empleadores.

Además, para garantizar una protección adecuada de los demandantes de empleo de terceros países contratados a través de la Reserva de Talentos de la UE, se incluirá información sobre los mecanismos de reparación disponibles en los Estados miembros participantes.

Por lo que se refiere a la asistencia posterior a la selección, el artículo 17, apartado 3, exige que los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE proporcionen, previa solicitud, orientación e información a los demandantes de empleo de terceros países registrados y a los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE acerca de los procedimientos de reagrupación familiar y los derechos de los miembros de la familia, las medidas nacionales de integración y las organizaciones que ofrecen asistencia posterior a la contratación a nacionales de terceros países. Esta información debe incluir asimismo los mecanismos de reparación disponibles en casos de explotación laboral y de prácticas de contratación no equitativas en los Estados miembros participantes.

Artículo 18: facilitación de las denuncias

A fin de asegurar una protección eficaz de los demandantes de empleo de terceros países registrados, el artículo 18 impone a los Estados miembros la obligación de garantizar la disponibilidad de mecanismos eficaces que permitan a los demandantes de empleo de terceros países registrados presentar una denuncia en caso de incumplimiento por parte de los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE de las obligaciones establecidas en el artículo 13. De conformidad con el artículo 10, los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE suspenderán el acceso de los empleadores a la Reserva de Talentos de la UE y eliminarán sus ofertas de empleo en caso de que las autoridades nacionales competentes notifiquen el incumplimiento, por parte de estos, de la Derecho y las prácticas nacionales y de la Unión pertinentes que garantizan a los nacionales de terceros países la igualdad de trato y la protección contra la contratación no equitativa y las condiciones de trabajo inadecuadas con arreglo al artículo 13.

Artículo 19: procedimientos de inmigración acelerados

Para que la contratación de demandantes de empleo de terceros países registrados que residan en el extranjero sea más fácil y rápida para los empleadores, el artículo 19 contempla la posibilidad de que los Estados miembros participantes establezcan procedimientos de inmigración acelerados, en particular en lo que respecta a la obtención de visados y permisos de residencia con fines de trabajo y a la exención del principio de preferencia por los ciudadanos de la Unión.

CAPÍTULO VI — DISPOSICIONES FINALES

Artículos 20 a 24

Estos artículos establecen normas relativas al seguimiento, la presentación de informes, el ejercicio de la delegación y la adopción de actos de ejecución, así como la entrada en vigor del presente Reglamento.

Propuesta de

REGLAMENTO DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO

POR EL QUE SE ESTABLECE UNA RESERVA DE TALENTOS DE LA UE

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y en particular su artículo 79, apartado 2, letra a),

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

Previa transmisión del proyecto de acto legislativo a los Parlamentos nacionales,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo²⁵,

Visto el dictamen del Comité de las Regiones²⁶,

Visto el dictamen del Supervisor Europeo de Protección de Datos²⁷,

De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario,

Considerando lo siguiente:

- (1) La Unión y los Estados miembros afrontan una escasez de mano de obra en una amplia variedad de sectores y ocupaciones, particularmente en los fundamentales para las transiciones ecológica y digital. Desde hace tiempo se constata una importante escasez de mano de obra, agudizada por la pandemia de COVID-19 y la aceleración de las transiciones ecológica y digital, en los sectores de la construcción, la asistencia sanitaria, la hostelería, el transporte, las tecnologías de la información y las comunicaciones, la tecnología científica, la ingeniería y las matemáticas. Se prevé que, habida cuenta de los retos demográficos, esta escasez persista e incluso pueda verse agravada.
- (2) Hacer frente a la escasez de mano de obra requiere un enfoque global a escala nacional y de la Unión que contemple, con carácter prioritario, un mejor aprovechamiento del potencial de los grupos con menor participación en el mercado laboral, el reciclaje y perfeccionamiento profesionales de la mano de obra existente, la facilitación de la movilidad laboral dentro de la UE y la mejora de las condiciones de trabajo y del atractivo de determinadas ocupaciones. Dada la actual magnitud de las carencias del mercado laboral y las tendencias demográficas, es probable que las medidas dirigidas exclusivamente a la mano de obra nacional y de la Unión sean insuficientes para hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra y capacidades. Por lo tanto, la migración legal es fundamental para complementar estas medidas y debe formar parte de la solución para apoyar plenamente la doble transición.

²⁵ DO C , , p. .

²⁶ DO C , , p. .

²⁷ DO C , , p. .

- (3) A fin de facilitar la contratación internacional y brindar a los nacionales de terceros países oportunidades para trabajar en ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE, debe crearse una Reserva de Talentos de la UE en forma de plataforma única para toda la Unión que reúna perfiles de demandantes de empleo de terceros países y facilite su puesta en correspondencia con las ofertas de empleo de los empleadores establecidos en los Estados miembros participantes.
- (4) La Recomendación de la Comisión sobre las vías legales para obtener protección en la UE²⁸ anima a los Estados miembros a establecer y apoyar vías laborales complementarias para las personas necesitadas de protección internacional²⁹. La Reserva de Talentos de la UE también podría contribuir a la puesta en marcha de dichas vías complementarias.
- (5) La Reserva de Talentos de la UE debe tener por objeto ayudar a los Estados miembros participantes a hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra y capacidades mediante la contratación de nacionales de terceros países, en la medida en que la activación de la mano de obra nacional y la movilidad dentro de la UE no sean suficientes para alcanzar este objetivo. En cuanto que herramienta voluntaria para facilitar la contratación internacional, la Reserva de Talentos de la UE debe proporcionar apoyo adicional a escala de la Unión a los Estados miembros interesados. A tal fin, deben garantizarse la complementariedad y la interoperabilidad con las iniciativas y plataformas nacionales existentes. Para garantizar una participación lo más amplia posible, el desarrollo de la Reserva de Talentos de la UE debe tener en cuenta las necesidades específicas de los Estados miembros. Así pues, «talento» es un término que abarca todo el abanico de capacidades que los mercados laborales de los Estados miembros podrían necesitar.
- (6) La Reserva de Talentos de la UE tiene por objeto prestar servicios a los empleadores establecidos en los Estados miembros participantes, incluidas las agencias de empleo privadas, las empresas de trabajo temporal y los intermediarios del mercado laboral, tal como se definen en el Convenio n.º 181 de la Organización Internacional del Trabajo, de 1997.
- (7) La Reserva de Talentos de la UE también debe apoyar las asociaciones en materia de talentos, que constituyen uno de los aspectos clave de la dimensión exterior del Pacto sobre Migración y Asilo³⁰ y cuya puesta en funcionamiento se lleva a cabo en consonancia con la Comunicación de la Comisión «Atraer capacidades y talento a la UE»³¹. La participación de un Estado miembro en una asociación en materia de talentos debe entenderse sin perjuicio de su decisión sobre la participación en la Reserva de Talentos de la UE.
- (8) A fin de garantizar que las autoridades de los Estados miembros estén adecuadamente representadas en el Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE, cada uno de

²⁸ Recomendación (UE) 2020/1364 de la Comisión, de 23 de septiembre de 2020, sobre las vías legales para obtener protección en la UE: promoción del reasentamiento, la admisión humanitaria y otras vías complementarias.

²⁹ Las «vías complementarias» son vías seguras y reguladas, destinadas a las personas necesitadas de protección internacional, que complementan el reasentamiento al hacer posible una estancia legal en un tercer país en el que se satisfacen sus necesidades de protección internacional. Las vías laborales complementarias permiten a las personas necesitadas de protección internacional acceder a las vías de migración laboral existentes, aprovechar sus capacidades y ayudar a paliar la escasez de mano de obra en los países de acogida. Véase también: <https://www.acnur.org/vias-complementarias>.

³⁰ [COM\(2020\) 609 final](#).

³¹ [COM\(2022\) 657 final](#).

los Estados miembros participantes debe designar a dos representantes: uno de las autoridades en materia de empleo y otro de las autoridades en materia de inmigración.

- (9) Debe desarrollarse una plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE utilizando, en la medida de lo posible, la infraestructura informática de la que actualmente dispone la Comisión. Podría reutilizarse parcialmente para la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE la infraestructura informática desarrollada en el marco de EURES, en particular el canal único coordinado y la herramienta de puesta en correspondencia automatizada, con las adaptaciones pertinentes para, entre otras cosas, tener debidamente en cuenta el «pase de asociación en materia de talentos de la UE».
- (10) Deben garantizarse, cuando proceda, las sinergias entre la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE y otros instrumentos y servicios pertinentes a escala de la Unión, en particular en lo que respecta al acceso a materiales de formación, como los ofrecidos en el marco de las iniciativas EU Academy e Interoperable Europe Academy. La plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE debe adaptarse de manera rápida y periódica a las nuevas prácticas en el ámbito tecnológico y proporcionar servicios informáticos de última generación mediante la introducción de características y herramientas innovadoras.
- (11) El formato de los perfiles de los demandantes de empleo y de las ofertas de empleo debe establecerse, tal como se prevé en el Reglamento (UE) 2016/589³², utilizando la actual Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO), que proporciona una terminología normalizada para las ocupaciones, las capacidades y las competencias y facilita la transparencia de las capacidades y cualificaciones. La clasificación ESCO debe servir de ayuda a los demandantes de empleo de terceros países, los empleadores y los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE, ya que proporciona información comparable sobre la experiencia laboral, las ocupaciones a las que se refiere una oferta de empleo y las capacidades ofrecidas por los demandantes de empleo y requeridas por los empleadores, lo que permite un proceso de puesta en correspondencia de alta calidad. Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE deben, cuando corresponda, utilizar el formato ESCO al transferir ofertas de empleo a la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE. Los Estados miembros que no adopten la clasificación ESCO para las ofertas de empleo nacionales deben elaborar cuadros de correspondencia entre la clasificación utilizada en los sistemas nacionales y la clasificación ESCO, a fin de permitir la interoperabilidad. Los cuadros de correspondencia deben ponerse a disposición de la Comisión y utilizarse para transcodificar automáticamente la información sobre las ofertas de empleo o los perfiles de los demandantes de empleo, a efectos de la puesta en correspondencia automatizada a través de la plataforma informática común.
- (12) Deben encomendarse a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE y a los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE las funciones pertinentes para garantizar las funcionalidades de búsqueda y puesta en correspondencia de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE. Debe considerarse que estas funciones se realizan en interés público y requieren el tratamiento de datos

³² Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, relativo a una red europea de servicios de empleo (EURES), al acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad y a la mayor integración de los mercados de trabajo y por el que se modifican los Reglamentos (UE) n.º 492/2011 y (UE) n.º 1296/2013 (DO L 107 de 22.4.2016, p. 1; ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/589/oj>).

personales, tal como se contempla en el artículo 5, apartado 1, letra a), del Reglamento (UE) 2018/1725³³, y en el artículo 6, apartado 1, letra e), del Reglamento (UE) 2016/679³⁴, respectivamente. El tratamiento de datos personales debe llevarse a cabo de conformidad con el artículo 8 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y con los Reglamentos (UE) 2018/1725 y (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo.

- (13) El tratamiento de datos a efectos de las funcionalidades de búsqueda y puesta en correspondencia de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE debe limitarse a los datos personales necesarios para identificar a los demandantes de empleo de terceros países registrados y a los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE, con objeto de permitir la búsqueda y la puesta en correspondencia en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, así como de recopilar datos que permitan mejorar el funcionamiento de la Reserva de Talentos. Estas actividades no deben requerir el tratamiento de los datos personales a que se refieren el artículo 9 del Reglamento (UE) 2016/679 y el artículo 10 del Reglamento (UE) 2018/1725.
- (14) Los demandantes de empleo de terceros países registrados deben tener derecho a elegir entre una serie de opciones técnicas para restringir el acceso a sus datos personales, por ejemplo, en lo que respecta a sus datos de contacto. Los perfiles de los demandantes de empleo de terceros países registrados y de los empleadores que participen en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE que no se utilicen en un período de dos años deben eliminarse automáticamente. Una vez eliminados los perfiles, podrá seguir almacenándose un conjunto limitado de datos anonimizados con fines estadísticos y de investigación, así como de elaboración y verificación de la calidad de las estadísticas europeas.
- (15) Sin perjuicio de su obligación de informar a los interesados acerca del tratamiento de sus datos personales y de sus derechos como interesados de conformidad con los artículos 12 y 13 del Reglamento (UE) 2016/679 y los artículos 14 y 15 del Reglamento (UE) 2018/1725, la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE y los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE también deben informar a los demandantes de empleo registrados y a los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE de su derecho a restringir técnicamente el acceso a sus datos personales y a exigir, en cualquier momento, la supresión o modificación de los datos personales que figuren en sus perfiles.
- (16) La Reserva de Talentos de la UE debe contribuir al objetivo de desincentivar la migración irregular, en particular facilitando el acceso a las vías legales existentes. Los demandantes de empleo de terceros países a los que se deniegue la entrada o la estancia en un Estado miembro en virtud de una decisión judicial o administrativa o a los que se prohíba la entrada de conformidad con la Directiva 2008/115/CE del

³³ Reglamento (UE) 2018/1725 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2018, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales por las instituciones, órganos y organismos de la Unión, y a la libre circulación de esos datos, y por el que se derogan el Reglamento (CE) n.º 45/2001 y la Decisión n.º 1247/2002/CE (DO L 295 de 21.11.2018, p. 39; ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2018/1725/oj>).

³⁴ Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (DO L 119 de 4.5.2016, p. 1; ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>).

Parlamento Europeo y del Consejo³⁵ no deben poder registrar sus perfiles en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, dado que no estarán autorizados a entrar y permanecer en la Unión. A tal efecto, debe obligarse a los demandantes de empleo de terceros países a declarar, antes de registrar sus perfiles en la Reserva de Talentos de la UE, que actualmente no recae sobre ellos ninguna denegación de entrada o estancia en un Estado miembro ni ninguna prohibición de entrada en el territorio de la Unión. También debe facilitarse información sobre las consecuencias de presentar una declaración falsa a este respecto.

- (17) Los demandantes de empleo de terceros países que deseen registrarse en la Reserva de Talentos de la UE deben crear un perfil utilizando la herramienta de creación de perfiles de Europass³⁶, que permite crear un perfil gratuito que recoja sus capacidades, cualificaciones y otras experiencias pertinentes en un lugar seguro en línea.
- (18) En caso necesario y a petición del solicitante de empleo o del empleador, deben llevarse a cabo en los Estados miembros participantes el reconocimiento de las cualificaciones y la validación de las capacidades de los demandantes de empleo de terceros países registrados, de conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales y con los acuerdos internacionales pertinentes, en particular los acuerdos de reconocimiento mutuo de las cualificaciones profesionales. La plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE debe proporcionar acceso a asistencia personalizada e información en línea sobre los procedimientos nacionales de reconocimiento y validación existentes, proporcionadas por los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE.
- (19) En el contexto de las asociaciones en materia de talentos, los nacionales de terceros países seleccionados reciben apoyo para el desarrollo y la validación de capacidades en un marco respaldado por los Estados miembros y países socios que participan en estas asociaciones. Por consiguiente, las capacidades desarrolladas o validadas en el marco de una asociación en materia de talentos deben certificarse mediante el «pase de asociación en materia de talentos de la UE», visible en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE. Los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben poder filtrar los perfiles de los demandantes de empleo de terceros países registrados para visualizar únicamente aquellos que hayan obtenido un «pase de asociación en materia de talentos de la UE». Esto podría animar a los empleadores a ofrecer colocaciones en la Unión. En el marco de una asociación en materia de talentos, los Estados miembros deben determinar las condiciones para la expedición del «pase de asociación en materia de talentos de la UE» en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE, en particular si la autoridad nacional de un país socio, una organización internacional u otra parte interesada deben respaldar su expedición. La expedición de un «pase de asociación en materia de talentos de la UE» se entiende sin perjuicio de las normas europeas y nacionales sobre el acceso a las profesiones reguladas.

³⁵ Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, relativa a normas y procedimientos comunes en los Estados miembros para el retorno de los nacionales de terceros países en situación irregular (DO L 348 de 24.12.2008, p. 98; ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj>).

³⁶ Decisión (UE) 2018/646 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de abril de 2018, relativa a un marco común para prestar mejores servicios en materia de capacidades y cualificaciones (DO L 112 de 2.5.2018, p. 42; ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2018/646/oj>).

- (20) La lista de terceros países y Estados miembros que participan en asociaciones en materia de talentos debe publicarse en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, junto con las ocupaciones a las que concierne cada asociación.
- (21) En el contexto de una asociación en materia de talentos, el desarrollo y la validación de capacidades podrán estar dirigidos al mercado laboral de uno o más Estados miembros participantes. Los Estados miembros podrán contribuir, entre otros medios, mediante financiación, al establecimiento y la prestación de apoyo al desarrollo y la validación de capacidades ofrecido en el contexto de una asociación en materia de talentos. Por lo tanto, si así lo deciden los Estados miembros que participan en la asociación en materia de talentos, por un período máximo de un año, solo los empleadores establecidos en uno o varios Estados miembros que participen en una asociación en materia de talentos podrán buscar demandantes de empleo registrados que cuenten con un «pase de asociación en materia de talentos de la UE». Esta posibilidad podría darse, concretamente, en los casos en que el desarrollo de capacidades estuviera orientado específicamente a las necesidades de un Estado miembro. En la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE debe indicarse si se aplica esta medida y en qué casos, de forma que los demandantes de empleo de terceros países registrados y los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE puedan acceder a esa información. Una vez transcurrido dicho período, todos los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE podrán buscar los perfiles de los demandantes de empleo registrados que cuenten con un «pase de asociación en materia de talentos de la UE». Los demandantes de empleo de terceros países que hayan recibido apoyo en el marco de una asociación en materia de talentos deben tener en todo momento la posibilidad de registrarse en la Reserva de Talentos de la UE y solicitar un empleo en otros Estados miembros, al igual que cualquier otro nacional de un tercer país, sin necesidad de contar con un «pase de asociación en materia de talentos de la UE».
- (22) Los principios del pilar europeo de derechos sociales deben aplicarse a todas las actividades realizadas en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE, en particular en lo que se refiere al derecho a un trato justo y equitativo con respecto a las condiciones de trabajo, los salarios mínimos, el acceso a la protección social, la formación y la protección de los jóvenes en el trabajo. La Reserva de Talentos de la UE debe, de conformidad con estos principios, garantizar un empleo de calidad.
- (23) La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su documento «Principios generales y directrices para la contratación equitativa», establece una serie de normas relativas a la adecuada protección de los demandantes de empleo de terceros países contra la contratación no equitativa. Los empleadores deben cumplir el Derecho y las prácticas de la Unión pertinentes. Los empleadores también deben garantizar la igualdad de trato de los solicitantes de empleo de terceros países con respecto a los nacionales de los Estados miembros participantes, de conformidad con la Directiva 2011/98³⁷, la Directiva 2014/36/UE³⁸, la Directiva (UE) 2021/1883³⁹ y la Directiva

³⁷ Directiva 2011/98/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro (DO L 343 de 23.12.2011, p. 1; ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2011/98/oj>).

³⁸ Directiva 2014/36/UE del Parlamento Europeo y de Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros (DO L 94 de 28.3.2014, p. 375; ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2014/36/oj>).

(UE) 2016/801⁴⁰. Con arreglo a la Directiva (UE) 2019/1152⁴¹, los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben informar a los solicitantes de empleo de terceros países registrados, al inicio de su empleo, por escrito y en un lenguaje comprensible, de los derechos y obligaciones derivados de su relación laboral. Esta información debe incluir, como mínimo, el lugar y el tipo de trabajo, la duración del empleo, la remuneración, el tiempo de trabajo, la cantidad de vacaciones retribuidas y, cuando corresponda, otras condiciones de trabajo pertinentes. Ningún empleador debe poder prohibir a un trabajador aceptar trabajo de otros empleadores fuera del calendario de trabajo establecido con dicho empleador, ni someter a un trabajador a un trato desfavorable por ese motivo. Los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben cumplir la Directiva 96/71/CE⁴², modificada por la Directiva 2018/957, cuando desplacen trabajadores en el marco de una prestación de servicios, en particular en lo que respecta a las condiciones de trabajo y empleo establecidas en dicha Directiva, como el requisito de que solo se pueda desplazar a los trabajadores de terceros países a un Estado miembro si trabajan legal y habitualmente en otro Estado miembro.

- (24) Con el fin de garantizar una puesta en correspondencia de alta calidad, los demandantes de empleo de terceros países registrados y los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben poder acceder a una lista de perfiles de demandantes de empleo registrados y ofertas de empleo sugeridos, basada en la pertinencia de sus capacidades, cualificaciones y experiencias laborales para la oferta de empleo. Esta lista es generada por la herramienta de puesta en correspondencia automatizada de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.
- (25) La plataforma de Reserva de Talentos de la UE debe satisfacer determinadas necesidades del mercado laboral, pero no servir como medio para desplazar o afectar negativamente a la mano de obra existente o socavar de algún otro modo el trabajo digno o la competencia leal. Para apoyar en mayor medida los esfuerzos de los Estados miembros por hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra, la Reserva de Talentos de la UE debe centrarse específicamente, independientemente de los niveles de capacidades, en determinadas ocupaciones, en particular aquellas que más habitualmente sufren escasez de mano de obra en la UE y que contribuyen directamente a las transiciones ecológica y digital, establecidas en el anexo del presente Reglamento. Con el fin de adaptar las ofertas de empleo a las necesidades específicas de los mercados de trabajo nacionales y tomando como punto de partida la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE que figura en el

³⁹ Directiva (UE) 2021/1883 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de octubre de 2021, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países con fines de empleo de alta cualificación, y por la que se deroga la Directiva 2009/50/CE del Consejo (DO L 382 de 28.10.2021, p. 1; ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2021/1883/oj>).

⁴⁰ Directiva (UE) 2016/801 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de mayo de 2016, relativa a los requisitos de entrada y residencia de los nacionales de terceros países con fines de investigación, estudios, prácticas, voluntariado, programas de intercambio de alumnos o proyectos educativos y colocación *au pair* (versión refundida) (DO L 132 de 21.5.2016, p. 21; ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/801/oj>).

⁴¹ Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (DO L 186 de 11.7.2019, p. 105; ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2019/1152/oj>).

⁴² Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (DO L 18 de 21.1.1997, p. 1; ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/1996/71/oj>).

anexo, los Estados miembros participantes estarán autorizados a notificar a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE toda adición o supresión de ocupaciones con escasez de mano de obra específicas. Dichas notificaciones solo deben afectar a la puesta en correspondencia de las ofertas de empleo presentadas por el Estado miembro correspondiente. Ni la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE ni las notificaciones de los Estados miembros deben afectar al principio de preferencia por los ciudadanos de la Unión.

- (26) Los Estados miembros participantes deben poner a disposición de los demandantes de empleo de terceros países y de los empleadores información sobre la Reserva de Talentos de la UE y su funcionamiento, incluida información relativa a las autoridades competentes de los Estados miembros participantes. También se debe informar sobre las condiciones y los procedimientos para la participación en la Reserva de Talentos de la UE.
- (27) La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE debe garantizar que la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE permita acceder fácilmente a información sobre los procedimientos de inmigración, el reconocimiento de las cualificaciones y la validación de las capacidades, los derechos de los nacionales de terceros países y las condiciones de vida y de trabajo, así como sobre los mecanismos de recurso disponibles en casos de explotación laboral y de prácticas de contratación no equitativas en los Estados miembros participantes. Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE deben facilitar la información pertinente a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE para su publicación en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE. La plataforma también debe ofrecer información sobre el apoyo disponible para los demandantes de empleo necesitados de protección internacional que se encuentren en terceros países. Las medidas de apoyo establecidas por los Estados miembros podrían incluir campañas de información específicas, apoyo para obtención de un documento de viaje y apoyo a la integración tras la llegada.
- (28) La información facilitada en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE debe ofrecerse, al menos, en las lenguas oficiales de los Estados miembros participantes.
- (29) Las Delegaciones de la Unión Europea deben apoyar el suministro a los demandantes de empleo de terceros países de información sobre la Reserva de Talentos de la UE y su funcionamiento, así como sobre los Estados miembros participantes.
- (30) Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE podrían, a petición de los demandantes de empleo de terceros países registrados o de los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE, prestar apoyo adicional. Dicho apoyo debe incluir información personalizada sobre los visados y permisos de residencia con fines de trabajo pertinentes en el Estado miembro participante, y en particular sobre los derechos y obligaciones de los nacionales de terceros países, como el acceso a las prestaciones sociales, la asistencia sanitaria, la educación y la vivienda. También podrán facilitarse orientación e información específicas sobre los procedimientos de reagrupación familiar y los derechos de los miembros de la familia, así como sobre las medidas existentes para facilitar la integración en el Estado miembro de acogida, como los cursos de idiomas y la formación profesional. Esta información debe incluir asimismo los mecanismos de reparación disponibles en casos de explotación laboral y de prácticas de contratación no equitativas en los Estados miembros participantes. Los puntos de contacto

nacionales de la Reserva de Talentos de la UE deben facilitar a los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE información sobre sus derechos y obligaciones en materia de seguridad social, medidas activas del mercado de trabajo, fiscalidad, aspectos relativos al contrato de trabajo, derechos de pensión y seguro de enfermedad.

- (31) Para alcanzar el objetivo del presente Reglamento, debe garantizarse la aplicación efectiva del acervo de la UE en materia de migración legal. Además, para que la contratación de demandantes de empleo de terceros países que residan fuera de la Unión sea más fácil y rápida para los empleadores, los Estados miembros participantes podrán establecer procedimientos de inmigración acelerados, en particular en lo que respecta a la obtención de visados y permisos de residencia con fines de trabajo y a la exención del principio de preferencia por los ciudadanos de la Unión. La aplicación de procedimientos de inmigración acelerados podría debatirse en el contexto del Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE, a fin, especialmente, de apoyar el intercambio de mejores prácticas entre los Estados miembros.
- (32) Dado que los objetivos del presente Reglamento, y más precisamente la creación de una plataforma única para toda la Unión destinada a hacer frente a la escasez de mano de obra a escala de la UE mediante la facilitación de la contratación de nacionales de terceros países para ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE, no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros a raíz de la falta de canales eficaces y de su limitada visibilidad a escala mundial, sino que, debido a la dimensión de la acción, pueden lograrse mejor a escala de la Unión, esta puede adoptar medidas, de acuerdo con el principio de subsidiariedad establecido en el artículo 5 del Tratado de la Unión Europea. De conformidad con el principio de proporcionalidad establecido en el mismo artículo, el presente Reglamento no excede de lo necesario para alcanzar dichos objetivos.
- (33) Para cumplir el objetivo del presente Reglamento de facilitar la contratación internacional, deben delegarse en la Comisión los poderes para adoptar, con arreglo al artículo 290 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, actos que modifiquen el presente Reglamento en lo que respecta al anexo que contiene la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE. Reviste especial importancia que la Comisión lleve a cabo las consultas oportunas durante la fase preparatoria, en particular con expertos, y que dichas consultas se realicen de conformidad con los principios establecidos en el Acuerdo interinstitucional sobre la mejora de la legislación, de 13 de abril de 2016⁴³. En particular, a fin de garantizar una participación equitativa en la preparación de los actos delegados, el Parlamento Europeo y el Consejo reciben toda la documentación al mismo tiempo que los expertos de los Estados miembros, y sus expertos tienen acceso sistemáticamente a las reuniones de los grupos de expertos de la Comisión que se ocupen de la preparación de actos delegados.
- (34) A fin de garantizar condiciones uniformes de ejecución del presente Reglamento, deben conferirse a la Comisión competencias de ejecución. Dichas competencias

⁴³ Acuerdo interinstitucional entre el Parlamento Europeo, el Consejo de la Unión Europea y la Comisión Europea sobre la mejora de la legislación (DO L 123 de 12.5.2016, p. 1; ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinstit/2016/512/oj).

deben ejercerse de conformidad con el Reglamento (UE) n.º 182/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo⁴⁴.

- (35) Debe utilizarse el procedimiento consultivo para la adopción de las plantillas para el formato del «pase de asociación en materia de talentos de la UE». Debe utilizarse el procedimiento de examen para la adopción y actualización de las normas técnicas para el intercambio de datos y para los formatos de los datos, las ofertas de empleo y los perfiles de los demandantes de empleo de terceros países. También debe utilizarse el procedimiento de examen para la adopción de normas técnicas relativas a la definición de los siguientes aspectos: las subcategorías de datos personales objeto de tratamiento; las obligaciones de los responsables del tratamiento, en particular las normas que rigen el posible recurso a un responsable o responsables del tratamiento; las condiciones de acceso a los datos personales; y la opción de que disponen los demandantes de empleo registrados de restringir el acceso a sus datos personales en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.
- (36) El presente Reglamento respeta los derechos fundamentales y observa los principios reconocidos en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de conformidad con el artículo 6 del TUE.
- (37) Los Estados miembros participantes deben aplicar el presente Reglamento en el pleno respeto de las obligaciones que establece la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en particular la prohibición de toda discriminación ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. Debe garantizarse el respeto de unas condiciones de trabajo justas y equitativas y la protección de los jóvenes en el trabajo.
- (38) De conformidad con los artículos 1 y 2 del Protocolo n.º 22 sobre la posición de Dinamarca, anejo al TUE y al TFUE, Dinamarca no participa en la adopción del presente Reglamento y no queda vinculada por él ni sujeta a su aplicación.
- (39) [De conformidad con los artículos 1 y 2 del Protocolo n.º 21 sobre la posición del Reino Unido y de Irlanda respecto del espacio de libertad, seguridad y justicia, anejo al Tratado de la Unión Europea y al Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y sin perjuicio del artículo 4 de dicho Protocolo, Irlanda no participa en la adopción del presente Reglamento y no queda vinculada por él ni sujeta a su aplicación.] O [De conformidad con el artículo 3 del Protocolo n.º 21 sobre la posición del Reino Unido y de Irlanda respecto del espacio de libertad, seguridad y justicia, anejo al Tratado de la Unión Europea y al Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, Irlanda ha notificado [, mediante carta de ...,] su deseo de participar en la adopción y aplicación del presente Reglamento.]

⁴⁴ Reglamento (UE) n.º 182/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de febrero de 2011, por el que se establecen las normas y los principios generales relativos a las modalidades de control por parte de los Estados miembros del ejercicio de las competencias de ejecución por la Comisión (DO L 55 de 28.2.2011, p. 13; ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2011/182/oj>).

HAN ADOPTADO EL PRESENTE REGLAMENTO:

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1

Objeto

1. El presente Reglamento establece una Reserva de Talentos de la UE a disposición de todos los Estados miembros con el fin de facilitar la contratación de solicitantes de empleo de terceros países que residan fuera de la Unión.
2. El presente Reglamento establece normas relativas a lo siguiente:
 - a) las autoridades responsables de la gestión y el funcionamiento de la Reserva de Talentos de la UE y la cooperación entre ellas;
 - b) el funcionamiento de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE y los servicios de apoyo conexos;
 - c) las condiciones y los procedimientos para la participación de los demandantes de empleo de terceros países y los empleadores en la Reserva de Talentos de la UE;
 - d) la facilitación de la contratación de demandantes de empleo de terceros países que hayan participado en una asociación en materia de talentos.

Artículo 2

Ámbito de aplicación

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

Artículo 3

Participación

1. Cualquier Estado miembro puede, en todo momento, decidir participar en la Reserva de Talentos de la UE. Notificará su decisión a la Comisión a más tardar nueve meses antes de la fecha a partir de la cual tenga intención de participar. A partir del primer día de su participación, podrán transferirse las ofertas de empleo de los empleadores establecidos en ese Estado miembro a la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.
2. En la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE se pondrá a disposición del público información sobre los Estados miembros participantes.

Artículo 4

Definiciones

1. A los efectos del presente Reglamento, se entenderá por:
 - 1) «Estados miembros participantes»: Estados miembros que participan en la Reserva de Talentos de la UE.
 - 2) «demandante de empleo de un tercer país»: toda persona que resida fuera de la Unión, no sea ciudadana de la Unión en el sentido del artículo 20, apartado 1, del TFUE y busque empleo en la Unión;

- 3) «empleador»: toda persona física o entidad jurídica establecida en un Estado miembro participante bajo cuya dirección o supervisión se ejerza el empleo, incluidas las agencias de empleo privadas, las empresas de trabajo temporal y los intermediarios del mercado laboral;
- 4) «perfil»: la información facilitada por un demandante de empleo de un tercer país, mediante un formato de datos normalizado, con el fin de buscar empleo a través de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE;
- 5) «canal único coordinado»: servicio informático destinado a la transmisión de ofertas de empleo de los Estados miembros participantes a la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE conforme a un sistema uniforme, utilizando la infraestructura técnica necesaria.

CAPÍTULO II

ARQUITECTURA DEL SISTEMA INFORMÁTICO

Artículo 5

Plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE

1. Se crea la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE con el objetivo de facilitar la contratación de demandantes de empleo de terceros países.
2. La plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE estará compuesta por:
 - a) el canal único coordinado que permita a los Estados miembros participantes transferir ofertas de empleo a la base de datos de la Reserva de Talentos de la UE;
 - b) la infraestructura técnica que permita a la base de datos de la Reserva de Talentos de la UE recibir las ofertas de empleo de los Estados miembros participantes;
 - c) la infraestructura técnica para recopilar y mantener los perfiles de los demandantes de empleo de terceros países registrados;
 - d) la infraestructura técnica que permita a los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE y a los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE buscar demandantes de empleo de terceros países registrados y a los demandantes de empleo registrados buscar ofertas de empleo;
 - e) la herramienta de puesta en correspondencia automatizada;
 - f) el canal de comunicación seguro que permita a los demandantes de empleo registrados y a los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE comunicarse dentro de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.
3. La Comisión adoptará, mediante actos de ejecución, las normas técnicas necesarias para el intercambio de datos y para los formatos de los datos —en particular la clasificación ESCO—, las ofertas de empleo y los perfiles de los demandantes de empleo. Dichos actos de ejecución se adoptarán de conformidad con el procedimiento de examen a que se refiere el artículo 22, apartado 3.
4. Los Estados miembros participantes y la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE a que se refiere el artículo 8 garantizarán la interoperabilidad técnica entre los

sistemas nacionales y la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE. La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE garantizará, cuando proceda, la interoperabilidad de la interfaz con otros instrumentos y servicios pertinentes ofrecidos a escala de la Unión.

Artículo 6

Tratamiento de datos personales

1. La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE podrá tratar los datos personales de los demandantes de empleo de terceros países registrados y de los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE únicamente en la medida necesaria para el desempeño de sus funciones con arreglo al artículo 8. Al tratar datos personales con este fin, la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE actuará como responsable del tratamiento en el sentido del artículo 3, punto 8), del Reglamento (UE) 2018/1725.
2. Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE podrán tratar los datos personales de los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE y de los demandantes de empleo de terceros países registrados únicamente en la medida necesaria para el desempeño de sus funciones con arreglo al artículo 10. Al tratar datos personales con este fin, los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE actuarán como responsables del tratamiento en el sentido del artículo 4, punto 7), del Reglamento (UE) 2016/679.
3. Los perfiles de los demandantes de empleo de terceros países registrados incluirán su nombre, apellidos, datos de contacto, fecha de nacimiento y nacionalidad, así como información sobre sus cualificaciones académicas y profesionales, experiencia laboral, otras competencias y conocimientos lingüísticos. Las ofertas de empleo de los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE incluirán su nombre, apellidos y datos de contacto.
4. La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE y los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE informarán a los demandantes de empleo de terceros países registrados y a los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE sobre el tratamiento de sus datos personales y sobre sus derechos como interesados, así como sobre sus derechos en virtud de los apartados 6 y 7.
5. Los datos personales registrados en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE o transmitidos a esta de conformidad con el presente Reglamento se indexarán, almacenarán y publicarán únicamente con fines de búsqueda y puesta en correspondencia. Los demandantes de empleo de terceros países registrados tendrán derecho a elegir entre una serie de opciones técnicas para restringir el acceso a sus datos personales.
6. Los perfiles de los demandantes de empleo de terceros países registrados a los que no se haya accedido durante un período de dos años a partir de su registro se eliminarán o anonimizarán, y los datos personales no se almacenarán. Una vez eliminados los perfiles, se podrá seguir almacenando un conjunto limitado de datos anonimizados con fines estadísticos y de investigación, así como de extracción de datos que permitan mejorar el funcionamiento de la Reserva de Talentos de la UE.

7. La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE facilitará el acceso a los datos de los demandantes de empleo de terceros países registrados y de las ofertas de empleo de los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE con fines de búsqueda y puesta en correspondencia en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.
8. Únicamente los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE y los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE tendrán acceso a los datos de los demandantes de empleo de terceros países registrados. Los demandantes de empleo de terceros países registrados y los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE tendrán acceso a los datos de los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE.
9. La Comisión adoptará, mediante actos de ejecución, disposiciones adicionales en relación con los datos personales que deban tratarse e incluirse en los formatos de las ofertas de empleo y los perfiles de los demandantes de empleo, con las obligaciones de los responsables del tratamiento —en particular las normas que rigen el posible recurso a un responsable o responsables del tratamiento—, con las condiciones de acceso a los datos personales y con la opción de que disponen los demandantes de empleo registrados para restringir el acceso a sus datos personales en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE. Dichos actos de ejecución se adoptarán de conformidad con el procedimiento de examen a que se refiere el artículo 22, apartado 3.

CAPÍTULO III GOBERNANZA

Artículo 7

Estructura

1. La Reserva de Talentos de la UE estará integrada por:
 - a) la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE;
 - b) el Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE;
 - c) los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE.

Artículo 8

Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE

1. La Comisión se hará cargo de la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE.
2. La Secretaría se encargará de:
 - a) garantizar la gestión general de la Reserva de Talentos de la UE, en particular la planificación y coordinación de las actividades de la Reserva de Talentos de la UE;
 - b) crear y gestionar la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE y los servicios informáticos conexos necesarios para su funcionamiento, utilizando, cuando proceda, la infraestructura técnica ya disponible a escala de la Unión;
 - c) publicar la información pertinente sobre la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE de conformidad con el artículo 3, apartado 3, el

artículo 10, apartado 2, letra f), el artículo 12, apartados 5, 6 y 7, el artículo 14, apartado 2, y el artículo 15, apartado 2;

- d) preparar las reuniones del Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE;
- e) recopilar los datos pertinentes para efectuar un seguimiento de los resultados de la Reserva de Talentos de la UE de conformidad con el artículo 20;
- f) convocar periódicamente reuniones de la red de puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE a que se refiere el artículo 10, a fin de intercambiar información y mejores prácticas sobre la ejecución técnica a nivel nacional del presente Reglamento.

Artículo 9

Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE

1. Se crea el Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE. El Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE se encargará de:
 - a) prestar apoyo a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE en la preparación de la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE de conformidad con el artículo 14;
 - b) prestar apoyo a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE en la planificación y coordinación de las actividades de la Reserva de Talentos de la UE;
 - c) facilitar la recopilación de los datos pertinentes para las actividades de seguimiento de la Reserva de Talentos de la UE a que se refiere el artículo 20;
 - d) estudiar la aplicación de procedimientos de inmigración acelerados para facilitar la contratación de demandantes de empleo de terceros países registrados de conformidad con el artículo 19.
2. Únicamente los Estados miembros participantes serán miembros del Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE. Los Estados miembros que no participen en la Reserva de Talentos de la UE podrán participar en las reuniones del Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE en calidad de observadores.
3. El Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE se reunirá dos veces al año, o de forma puntual cuando sea necesario. Las reuniones serán convocadas y presididas por la Comisión.
4. Los representantes de las organizaciones de interlocutores sociales intersectoriales a escala de la Unión tendrán derecho a participar como observadores en las reuniones del Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE. El Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE garantizará la participación de dos representantes de los sindicatos y dos representantes de las organizaciones patronales. Dichos representantes firmarán una declaración escrita que acredite que no se encuentran en una situación de conflicto de intereses.

Artículo 10

Puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE

1. Cada Estado miembro participante designará un punto de contacto nacional de la Reserva de Talentos de la UE. Los Estados miembros participantes se asegurarán de

que se designe a las autoridades pertinentes en materia de empleo e inmigración como puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE.

2. El punto de contacto nacional de la Reserva de Talentos de la UE se encargará de:
 - a) facilitar el funcionamiento de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE a nivel nacional, de conformidad con el artículo 5;
 - b) transferir las ofertas de empleo a la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE a través del canal único coordinado y facilitar la puesta en correspondencia de los demandantes de empleo de terceros países registrados y los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE;
 - c) notificar a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a nivel nacional una vez al año, así como cualquier ajuste a nivel nacional de la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE, de conformidad con el artículo 15;
 - d) mantener un registro de los empleadores que participan en la Reserva de Talentos de la UE;
 - e) suspender el acceso de los empleadores a la Reserva de Talentos de la UE y retirar sus ofertas de empleo de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE en caso de que las autoridades nacionales responsables de la aplicación del Derecho y las prácticas pertinentes notifiquen a los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE una infracción de dicho Derecho o dichas prácticas por parte de los empleadores, de conformidad con el artículo 13, apartado 3;
 - f) facilitar a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE información sobre los procedimientos de inmigración y reconocimiento a nivel nacional, en particular en lo que respecta a la aplicación del principio de preferencia por los ciudadanos de la Unión, y los datos pertinentes para las actividades de seguimiento de la Reserva de Talentos de la UE, tal como se establece en el artículo 20;
 - g) proporcionar información y servicios de apoyo a los demandantes de empleo de terceros países registrados y a los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE, de conformidad con el artículo 17.
3. La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE convocará periódicamente a los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE de cada Estado miembro participante a reuniones en el marco de la red de puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE, con el fin de intercambiar información y mejores prácticas sobre la aplicación del presente Reglamento.

CAPÍTULO IV

REGISTRO DE LOS SOLICITANTES DE EMPLEO DE TERCEROS PAÍSES Y PARTICIPACIÓN DE LOS EMPLEADORES EN LA RESERVA DE TALENTO DE LA UE

Artículo 11

Registro y acceso de los demandantes de empleo de terceros países

1. Los demandantes de empleo de terceros países podrán crear sus perfiles a través de la herramienta de creación de perfiles de Europass para registrarse en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.
2. La posibilidad de registrar un perfil en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE estará limitada a las personas que declaren expresamente que no se les ha denegado la entrada o la estancia en un Estado miembro en virtud de una resolución judicial o administrativa dictada de conformidad con el Derecho nacional ni se les ha prohibido la entrada en el territorio de la Unión de conformidad con la Directiva 2008/115/CE.
3. Los perfiles de los demandantes de empleo de terceros países registrados en la Reserva de Talentos de la UE serán visibles para los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE.
4. Los demandantes de empleo de terceros países registrados en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE podrán buscar ofertas de empleo.

Artículo 12

Registro de perfiles y acceso de los demandantes de empleo de terceros países en el contexto de las asociaciones en materia de talentos

1. Los Estados miembros participantes que formen parte de una asociación en materia de talentos podrán optar por recurrir a la Reserva de Talentos de la UE para facilitar la contratación de demandantes de empleo de terceros países cuyas capacidades hayan sido desarrolladas o validadas en el marco de una asociación en materia de talentos y certificadas mediante un «pase de asociación en materia de talentos de la UE».
2. Los demandantes de empleo de terceros países que hayan recibido un «pase de asociación en materia de talentos de la UE» que certifique las capacidades desarrolladas o validadas en el contexto de una asociación en materia de talentos podrán registrar su perfil en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE y vincularlo a su «pase de asociación en materia de talentos de la UE».
3. El «pase de asociación en materia de talentos de la UE» será visible en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE y contendrá información sobre uno o varios de los siguientes aspectos:
 - a) la educación y la formación del nacional de un tercer país que haya participado en la asociación en materia de talentos, en particular el objeto y la duración de la educación o formación y el tipo y el nivel de las capacidades obtenidas;
 - b) la cualificación adquirida y las capacidades del nacional de un tercer país que hayan sido validadas en el contexto de la asociación en materia de talentos, en particular las capacidades y competencias relacionadas con una profesión específica, las capacidades lingüísticas y las competencias que faciliten su integración en uno o varios Estados miembros;
 - c) cualquier otra información que se considere pertinente a efectos de la contratación.
4. La Comisión adoptará, mediante actos de ejecución, plantillas para el formato del «pase de asociación en materia de talentos de la UE». Dichos actos de ejecución se adoptarán de conformidad con el procedimiento consultivo a que se refiere el artículo 22, apartado 2.

5. Las condiciones para la expedición del «pase de asociación en materia de talentos de la UE» serán establecidas por los Estados miembros en el marco de la asociación en materia de talentos en la que participen. La Comisión publicará información sobre esas condiciones en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.
6. Los Estados miembros participantes podrán decidir, en el marco de la asociación en materia de talentos pertinente, limitar por un período máximo de un año la visibilidad de los perfiles de los demandantes de empleo de terceros países registrados que hayan obtenido un «pase de asociación en materia de talentos de la UE» a los empleadores establecidos en uno o varios Estados miembros que participen en esa misma asociación en materia de talentos. La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE publicará información sobre la aplicación del presente apartado en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.
7. La lista de terceros países y Estados miembros participantes que formen parte de una asociación en materia de talentos, así como las ocupaciones que entren en su ámbito de aplicación, se publicarán en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.

Artículo 13

Participación de los empleadores en la Reserva de Talentos de la UE

1. Los empleadores interesados en participar en la Reserva de Talentos de la UE podrán solicitar al punto de contacto nacional de la Reserva de Talentos de la UE en el Estado miembro en el que estén establecidos que transfiera sus ofertas de empleo a la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.
2. Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE transferirán a la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE las ofertas de empleo que:
 - a) correspondan a la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE establecida en el artículo 14 o en los ajustes a nivel nacional de dicha lista con arreglo al artículo 15, apartado 1, o sean pertinentes en el marco de una asociación en materia de talentos;
 - b) estén abiertas a la contratación de demandantes de empleo de terceros países sin perjuicio del principio de preferencia por los ciudadanos de la Unión, cuando así lo establezca el Derecho nacional.
3. Los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deberán cumplir el Derecho y las prácticas nacionales y de la Unión pertinentes para garantizar la no discriminación y la protección de los nacionales de terceros países contra la contratación no equitativa y las condiciones de trabajo inadecuadas. Los Estados miembros participantes podrán introducir condiciones adicionales para la participación de los empleadores en la Reserva de Talentos de la UE a fin de garantizar el cumplimiento de otras prácticas nacionales pertinentes, de los convenios colectivos y de los principios y directrices establecidos por la Organización Internacional del Trabajo, de conformidad con el Derecho de la Unión.

Los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE no cobrarán tasas a los solicitantes de empleo de terceros países registrados por su contratación.
4. Las ofertas de empleo de los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE serán visibles para los demandantes de empleo de terceros países registrados en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.

5. Cuando los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE hayan contratado con éxito demandantes de empleo de terceros países registrados para una oferta de empleo dada, lo indicarán sin demora indebida en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE. Los perfiles de dichos demandantes de empleo registrados y las ofertas de empleo cubiertas dejarán automáticamente de ser visibles en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.
6. Las autoridades nacionales responsables del Derecho y las prácticas pertinentes en los Estados miembros participantes informarán inmediatamente a los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE de cualquier incumplimiento de las disposiciones legales y prácticas pertinentes establecidas en el apartado 3 a efectos del artículo 10, apartado 2, letra e).

Artículo 14

Lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE

1. A los efectos del presente Reglamento, se incluye en el anexo una lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE, identificadas mediante los códigos de cuatro dígitos de la clasificación CIUO-08.

La Comisión estará facultada para adoptar, de conformidad con el procedimiento a que se refiere el artículo 21, actos delegados que modifiquen el anexo por lo que respecta a ocupaciones que cumplan los siguientes criterios:

- a) ocupaciones con escasez de mano de obra en un número significativo de Estados miembros participantes notificadas a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE por los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE de conformidad con el artículo 10, apartado 2, letra c);
 - b) ocupaciones que contribuyan directamente a las transiciones ecológica y digital de la UE y cuya importancia tenga probabilidad de aumentar.
2. La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE publicará la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.

Artículo 15

Ajustes a nivel nacional de la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE

1. Los Estados miembros participantes podrán optar por incluir en la lista determinadas ocupaciones, identificadas mediante los códigos de cuatro dígitos de la clasificación CIUO-08, a fin de satisfacer las necesidades específicas de su mercado laboral. También podrán decidir suprimir ocupaciones con escasez de mano de obra de la lista a escala de la UE cuando estas no correspondan a las necesidades específicas de su mercado laboral. Los ajustes a nivel nacional solo afectarán a la puesta en correspondencia de las ofertas de empleo en el Estado miembro de que se trate.

Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE de los Estados miembros que notifiquen su participación en la Reserva de Talentos de la UE de conformidad con el artículo 3 notificarán toda inclusión en la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE, o supresión de ella, a más tardar tres meses antes de su adhesión a la Reserva de Talentos de la UE.

Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE de los Estados miembros participantes notificarán toda inclusión en la lista de ocupaciones con

escasez de mano de obra a escala de la UE, o supresión de ella, en un plazo de tres meses a partir de la modificación del anexo.

Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE podrán notificar a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE otras inclusiones en la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE, o supresiones de ella, como máximo una vez al año.

2. La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE publicará en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE los ajustes realizados a la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE notificados por los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE.
3. Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE únicamente transferirán a la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE aquellas ofertas de empleo que correspondan a la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE, teniendo en cuenta los ajustes mencionados en el apartado 1.

Artículo 16

Búsqueda y puesta en correspondencia

1. Los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE podrán buscar demandantes de empleo de terceros países registrados en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.
2. Los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE podrán utilizar un filtro específico, disponible en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, para buscar perfiles de demandantes de empleo registrados que hayan obtenido un «pase de asociación en materia de talentos de la UE».
3. Los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE podrán acceder a una lista de perfiles sugeridos de demandantes de empleo registrados, generada por la herramienta de puesta en correspondencia automatizada y basada en la pertinencia de sus capacidades, cualificaciones y experiencias laborales para la oferta de empleo.
4. Los demandantes de empleo de terceros países registrados podrán buscar ofertas de empleo en la Reserva de Talentos de la UE y acceder a una lista de ofertas de empleo pertinentes sugeridas, generada por la herramienta de puesta en correspondencia automatizada.

CAPÍTULO V

SUMINISTRO DE INFORMACIÓN, SERVICIOS DE APOYO Y PROCEDIMIENTOS DE INMIGRACIÓN ACELERADOS

Artículo 17

Suministro de información y servicios de apoyo

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

La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE, con el apoyo de los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE, facilitará la siguiente información en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE:

- a) información sobre los procedimientos de contratación e inmigración, el reconocimiento de las cualificaciones y la validación de las capacidades, los

derechos de los nacionales de terceros países, en particular en relación con los mecanismos de reparación disponibles, y las condiciones de vida y de trabajo en los Estados miembros participantes;

- b) una explicación clara, dirigida a los demandantes de empleo de terceros países, de que, si se les ha denegado la entrada o la estancia en un Estado miembro en virtud de una resolución judicial o administrativa, o se les ha prohibido la entrada de conformidad con la Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, se les denegarán la entrada y la estancia en el territorio de todos los Estados miembros.
2. A petición de los demandantes de empleo de terceros países registrados o de los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE, los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE proporcionarán a dichos demandantes de empleo o empleadores apoyo adicional y asistencia posterior a la selección, en particular:
- a) información específica sobre los procedimientos nacionales de inmigración para la obtención de visados y permisos de residencia con fines de trabajo una vez concluido el proceso de selección;
 - b) orientación e información específicas sobre los procedimientos de reagrupación familiar y los derechos de los miembros de la familia;
 - c) información específica sobre los derechos y obligaciones de los nacionales de terceros países, en particular en lo que se refiere al acceso a las prestaciones sociales, la asistencia sanitaria, la educación, la vivienda, el reconocimiento de cualificaciones y los mecanismos de denuncia de conformidad con el artículo 18;
 - d) información sobre las opciones disponibles a nivel nacional para facilitar la integración de los nacionales de terceros países en el Estado miembro de acogida, como cursos de idiomas, formación profesional y educación, y otras medidas de integración;
 - e) cuando estén disponibles, los datos de contacto de organizaciones que ofrecen asistencia posterior a la contratación a nacionales de terceros países.
3. Cuando proceda, los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE remitirán las solicitudes de información, orientación y apoyo a otras autoridades nacionales competentes y, en su caso, a otros organismos pertinentes a nivel nacional que apoyen la integración de los nacionales de terceros países en el mercado laboral.

Artículo 18

Facilitación de las denuncias

1. Los Estados miembros participantes se asegurarán de que existan mecanismos eficaces para que los demandantes de empleo de terceros países registrados puedan presentar denuncias en caso de que los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE incumplan las obligaciones y condiciones establecidas en el artículo 13, apartado 3.
2. Los Estados miembros participantes ofrecerán información fácilmente accesible sobre los mecanismos de reparación disponibles.

Artículo 19

Procedimientos de inmigración acelerados

1. Los Estados miembros participantes podrán optar por establecer procedimientos de inmigración acelerados para permitir una contratación más rápida de los demandantes de empleo de terceros países registrados que hayan sido seleccionados a través de la Reserva de Talentos de la UE para cubrir una vacante de empleo.
2. El procedimiento a que se refiere el apartado 1 podrá abarcar:
 - a) la obtención de visados y permisos de residencia con fines de trabajo;
 - b) la exención del principio de preferencia por los ciudadanos de la Unión, en el caso de las ofertas de empleo transferidas a la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.

CAPÍTULO VI

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 20

Actividades de seguimiento

1. La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE supervisará periódicamente los resultados de la Reserva de Talentos de la UE de conformidad con el artículo 8, apartado 2, letra e). Se recopilarán, en particular, los datos siguientes:
 - a) el número y el tipo de perfiles de demandantes de empleo de terceros países registrados en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE;
 - b) el número y el tipo de ofertas de empleo transferidas a la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE;
 - c) el número de visitas a la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE;
 - d) el número y el tipo de colocaciones facilitadas a través de la Reserva de Talentos de la UE;
 - e) el número de «pases de asociación en materia de talentos de la UE» expedidos;
 - f) el número de colocaciones facilitadas a través de la Reserva de Talentos de la UE en el contexto de las asociaciones en materia de talentos.
2. La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE llevará a cabo la recogida de datos con arreglo a los conceptos y definiciones estadísticos e intercambiará información y datos con la Comisión a fin de garantizar la calidad de los datos recogidos en virtud del presente Reglamento y de las estadísticas europeas elaboradas a partir de ellos.
3. La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE recopilará los datos a que se refiere el apartado 1 con el apoyo de los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE y del Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE.

Artículo 21

Ejercicio de la delegación

1. Se otorgan a la Comisión los poderes para adoptar actos delegados en las condiciones establecidas en el presente artículo.
2. Los poderes para adoptar actos delegados mencionados en el artículo 14 se otorgan a la Comisión por un período de cinco años a partir de la entrada en vigor del presente Reglamento. La Comisión elaborará un informe sobre la delegación de poderes a más tardar nueve meses antes de que finalice el período de cinco años. La delegación de poderes se prorrogará tácitamente por períodos de idéntica duración, excepto si el

Parlamento Europeo o el Consejo se oponen a dicha prórroga a más tardar tres meses antes del final de cada período.

3. La delegación de poderes mencionada en el artículo 14 podrá ser revocada en cualquier momento por el Parlamento Europeo o por el Consejo. La Decisión de revocación pondrá término a la delegación de los poderes que en ella se especifiquen. La Decisión surtirá efecto el día siguiente al de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea* o en una fecha posterior indicada en ella. No afectará a la validez de los actos delegados que ya estén en vigor.
4. Antes de la adopción de un acto delegado, la Comisión consultará a los expertos designados por cada Estado miembro de conformidad con los principios establecidos en el Acuerdo interinstitucional sobre la mejora de la legislación de 13 de abril de 2016.
5. Tan pronto como la Comisión adopte un acto delegado lo notificará simultáneamente al Parlamento Europeo y al Consejo.
6. Los actos delegados adoptados en virtud del artículo 14 entrarán en vigor únicamente si, en un plazo de dos meses a partir de su notificación al Parlamento Europeo y al Consejo, ninguna de estas instituciones formula objeciones o si, antes del vencimiento de dicho plazo, ambas informan a la Comisión de que no las formularán. El plazo se prorrogará dos meses a iniciativa del Parlamento Europeo o del Consejo.

Artículo 22

Procedimiento de comité

1. La Comisión estará asistida por un comité establecido en virtud del presente Reglamento. Dicho comité será un comité en el sentido del Reglamento (UE) n.º 182/2011.
2. En los casos en que se haga referencia al presente apartado, se aplicará el artículo 4 del Reglamento (UE) n.º 182/2011.
3. En los casos en que se haga referencia al presente apartado, se aplicará el artículo 5 del Reglamento (UE) n.º 182/2011.

Artículo 23

Elaboración de informes

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

Artículo 24

Entrada en vigor

1. El presente Reglamento entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea.
2. El presente Reglamento será obligatorio en todos sus elementos y directamente aplicable en los Estados miembros participantes de conformidad con los Tratados.

Hecho en Bruselas, el

Por el Parlamento Europeo
La Presidenta

Por el Consejo
El Presidente

FICHA DE FINANCIACIÓN LEGISLATIVA

1. MARCO DE LA PROPUESTA/INICIATIVA

1.1. Denominación de la propuesta/iniciativa

1.2. Política(s) afectada(s)

1.3. La propuesta/iniciativa se refiere a:

1.4. Objetivo(s)

1.4.1. Objetivo(s) general(es)

1.4.2. Objetivo(s) específico(s)

1.4.3. Resultado(s) e incidencia esperados

1.4.4. Indicadores de rendimiento

1.5. Justificación de la propuesta/iniciativa

1.5.1. Necesidad(es) que debe(n) satisfacerse a corto o largo plazo, incluido un calendario detallado de la aplicación de la iniciativa

1.5.2. Valor añadido de la intervención de la Unión (puede derivarse de distintos factores, como una mejor coordinación, seguridad jurídica, una mayor eficacia o complementariedades). A efectos del presente punto, se entenderá por «valor añadido de la intervención de la Unión» el valor resultante de una intervención de la Unión que viene a sumarse al valor que se habría generado de haber actuado los Estados miembros de forma aislada.

1.5.3. Principales conclusiones extraídas de experiencias similares anteriores

1.5.4. Compatibilidad con el marco financiero plurianual y posibles sinergias con otros instrumentos adecuados

1.5.5. Evaluación de las diferentes opciones de financiación disponibles, incluidas las posibilidades de reasignación

1.6. Duración e incidencia financiera de la propuesta/iniciativa

1.7. Método(s) de ejecución presupuestaria previsto(s)

2. MEDIDAS DE GESTIÓN

2.1. Normas en materia de seguimiento e informes

2.2. Sistema(s) de gestión y de control

2.2.1. Justificación del / de los modo(s) de gestión, del / de los mecanismo(s) de aplicación de la financiación, de las modalidades de pago y de la estrategia de control propuestos

2.2.2. Información relativa a los riesgos identificados y al / a los sistema(s) de control interno establecidos para atenuarlos

2.2.3. Estimación y justificación de la relación coste/beneficio de los controles (ratio «gastos de control ÷ valor de los correspondientes fondos gestionados»), y evaluación del nivel esperado de riesgo de error (al pago y al cierre)

2.3. Medidas de prevención del fraude y de las irregularidades

- 3. INCIDENCIA FINANCIERA ESTIMADA DE LA PROPUESTA/INICIATIVA**
- 3.1. Rúbrica(s) del marco financiero plurianual y línea(s) presupuestaria(s) de gastos afectada(s)**
- 3.2. Incidencia financiera estimada de la propuesta en los créditos**
 - 3.2.1. Resumen de la incidencia estimada en los créditos de operaciones*
 - 3.2.2. Resultados estimados financiados con créditos de operaciones*
 - 3.2.3. Resumen de la incidencia estimada en los créditos administrativos*
 - 3.2.3.1. Necesidades estimadas de recursos humanos*
 - 3.2.4. Compatibilidad con el marco financiero plurianual vigente*
 - 3.2.5. Contribución de terceros*
- 3.3. Incidencia estimada en los ingresos**

1. MARCO DE LA PROPUESTA/INICIATIVA

1.1. Denominación de la propuesta/iniciativa

Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establece una Reserva de Talentos de la UE

1.2. Política(s) afectada(s)

Migración y empleo

1.3. La propuesta/iniciativa se refiere a:

una acción nueva

una acción nueva a raíz de un proyecto piloto / una acción preparatoria⁴⁵

la prolongación de una acción existente

una fusión o reorientación de una o más acciones hacia otra/una nueva acción

1.4. Objetivo(s)

1.4.1. Objetivo(s) general(es)

El objetivo general de la iniciativa es apoyar la contratación internacional de demandantes de empleo de terceros países a través de vías legales para hacer frente a la escasez de mano de obra y capacidades en la UE.

1.4.2. Objetivo(s) específico(s)

Los objetivos estratégicos específicos son:

1) garantizar una puesta en correspondencia más eficaz entre los empleadores y los demandantes de empleo a nivel internacional;

2) mejorar la comparabilidad de las capacidades y cualificaciones obtenidas en terceros países con las exigidas a nivel nacional;

3) mejorar la comprensión de los procedimientos de migración y el acceso a ellos;

4) incentivar la cooperación en materia de migración con terceros países, en particular en el contexto de las asociaciones en materia de talentos.

1.4.3. Resultado(s) e incidencia esperados

Especificar los efectos que la propuesta/iniciativa debería tener sobre los beneficiarios / los grupos destinatarios.

La Reserva de Talentos de la UE será la primera plataforma a escala de la UE destinada a facilitar la contratación internacional y ofrecer oportunidades a los demandantes de empleo de terceros países que estén interesados y posean las capacidades necesarias para trabajar en ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE. La iniciativa es voluntaria, por lo que los Estados miembros pueden decidir si se adhieren a ella o no. A la hora de evaluar las posibles repercusiones

⁴⁵ Tal como se contempla en el artículo 58, apartado 2, letras a) o b), del Reglamento Financiero.

presupuestarias de la propuesta, teniendo en cuenta su carácter voluntario y el hecho de que algunos Estados miembros podrán decidir adherirse una vez que el sistema esté en pleno funcionamiento, se asume que entre once y veinte Estados miembros participarán en la Reserva de Talentos de la UE de aquí a 2030 y que otros Estados miembros se adherirán posteriormente. Esta hipótesis no predetermina las decisiones de los Estados miembros, por lo que el presupuesto se ajustará en función del número de Estados miembros que participen en la Reserva de Talentos de la UE. La oferta de una plataforma para la puesta en correspondencia de las ofertas y las demandas de empleo, así como de un amplio abanico de orientaciones y servicios personalizados, beneficiará a las empresas, en especial a las pymes, ya que garantizará el acceso a un mayor número de demandantes de empleo de fuera de la UE con un perfil pertinente. También hará que la contratación sea más rápida, fácil y eficaz y garantizará una mejor puesta en correspondencia de las ofertas y las demandas de empleo a través de herramientas específicas y apoyo personalizado. Los beneficios para los empleadores se derivan principalmente del ahorro de tiempo en las distintas fases del proceso de contratación. Además, el hecho de que la nueva plataforma sea de uso libre para las empresas supondrá un ahorro adicional de costes para los empleadores europeos de entre 74 500 000 y 77 700 000 EUR. Cubrir los puestos vacantes permitirá a los empleadores aumentar su productividad y su capacidad para innovar y crecer. Si los Estados miembros deciden introducir medidas de facilitación de los procedimientos de migración, podría generarse un ahorro de costes aún mayor.

La iniciativa repercutirá positivamente en el PIB, que aumentará entre 3 855 y 4 255 millones EUR, generados por los salarios adicionales en los once a veinte Estados miembros que está previsto que participen de aquí a 2030. También tendrá un efecto positivo en las contribuciones fiscales (entre 918 y 957 millones EUR) y en las remesas enviadas a terceros países (entre 712 y 748 millones EUR).

Al colmar la escasez de mano de obra en toda la UE, la Reserva de Talentos de la UE repercutirá de forma positiva en la prosperidad de la UE en el futuro y permitirá a los Estados miembros participantes hacer frente de forma más eficaz a los retos relacionados con la reducción de la población en edad laboral y con la doble transición.

Hacer de la Reserva de Talentos de la UE la herramienta para las colocaciones en el contexto de las asociaciones en materia de talentos facilitará la puesta en marcha de esta iniciativa. Por lo tanto, contribuirá indirectamente a la gestión global de la migración, ya que incentivará la cooperación con terceros países en materia de migración y, al mismo tiempo, impulsará la movilidad internacional y el desarrollo de capacidades. Esto beneficiará a la UE, a sus Estados miembros y a sus ciudadanos, así como a los terceros países y a sus ciudadanos.

1.4.4. *Indicadores de rendimiento*

Precisar los indicadores para hacer un seguimiento de los avances y logros.

En el informe de la evaluación de impacto que acompaña a la propuesta se describe un marco de seguimiento específico, que incluye una serie de indicadores para cada objetivo específico.

Los indicadores incluirán:

- el número y el tipo de perfiles de demandantes de empleo de terceros países registrados en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE;

- las ofertas de empleo registradas en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE;
- el número de visitas a la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE y el número de colocaciones facilitadas a través de la Reserva de Talentos de la UE;
- el número de «pases de asociación en materia de talentos de la UE» expedidos y el número de colocaciones facilitadas a través de la Reserva de Talentos de la UE en el contexto de las asociaciones en materia de talentos.

Esto permitirá hacer un seguimiento de la eficacia y el éxito de la iniciativa respecto de la consecución de los objetivos específicos.

La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE realizará un seguimiento periódico (cada dos años) de los resultados de la Reserva de Talentos de la UE, utilizando para ello indicadores de rendimiento detallados, junto con objetivos y valores de referencia.

1.5. Justificación de la propuesta/iniciativa

1.5.1. Necesidad(es) que debe(n) satisfacerse a corto o largo plazo, incluido un calendario detallado de la aplicación de la iniciativa

Tras la adopción de la propuesta relativa a la Reserva de Talentos de la UE por parte de los colegisladores (prevista para finales de 2025), dará comienzo el desarrollo de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, el cual durará aproximadamente dos años (2026-2027). En el mismo período, la Comisión deberá garantizar, en cooperación con los Estados miembros participantes, la interoperabilidad de las bases de datos nacionales con la Reserva de Talentos de la UE.

Paralelamente, se deberá crear la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE, así como los otros foros de gobernanza (el Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE y los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE) y los comités pertinentes para la adopción de los actos de ejecución. A su vez, la Comisión habrá de asumir un mayor papel a la hora de velar por que el nuevo Reglamento se aplique de modo tal que se garantice la consecución de sus objetivos.

Para la aplicación del Reglamento, será preciso regular pormenorizadamente una serie de cuestiones mediante actos delegados o de ejecución en un plazo de dos años a contar desde la fecha de aplicación del Reglamento.

Antes de que entre en funcionamiento la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, la Comisión estará facultada para adoptar un acto delegado relativo a los aspectos siguientes:

- establecimiento de una lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE.

La Comisión estará facultada para adoptar actos de ejecución con los que:

- adoptar las normas técnicas necesarias para el intercambio de datos y para los formatos de los datos, las ofertas de empleo y los perfiles de los demandantes de empleo,

- adoptar plantillas para el formato del «pase de asociación en materia de talentos de la UE»,
- adoptar disposiciones adicionales en relación con las subcategorías de datos personales que deben tratarse, con las obligaciones de los responsables del tratamiento, en particular las normas que rigen el posible recurso a un responsable o responsables del tratamiento, con las condiciones de acceso a los datos personales y con la opción de que disponen los demandantes de empleo para restringir el acceso a sus datos personales en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.

1.5.2. *Valor añadido de la intervención de la Unión (puede derivarse de distintos factores, como una mejor coordinación, seguridad jurídica, una mayor eficacia o complementariedades). A efectos del presente punto, se entenderá por «valor añadido de la intervención de la Unión» el valor resultante de una intervención de la Unión que viene a sumarse al valor que se habría generado de haber actuado los Estados miembros de forma aislada.*

Motivos para actuar en el ámbito europeo (ex ante): Todos los Estados miembros se enfrentan a una escasez de mano de obra y capacidades que, habida cuenta de los retos demográficos y las exigencias de la doble transición, se prevé que se agrave. Aunque algunos de ellos ya están abordando esta escasez mediante la reactivación de la mano de obra nacional y la mejora de la movilidad dentro de la UE, estos esfuerzos podrían ser insuficientes para hacer frente de forma óptima a la escasez actual y futura. Por este motivo, algunos Estados miembros ya han reconocido el papel fundamental de la migración legal y han desarrollado políticas para captar talento, pero están muy fragmentadas y varían de un Estado miembro a otro en cuanto a la magnitud de su intervención, por lo que se espera que sean insuficientes para satisfacer la demanda de mano de obra prevista en la UE. Aunque a nivel nacional se han desarrollado algunas plataformas digitales y herramientas para captar talento, estas solo existen en unos pocos Estados miembros y tienen un alcance limitado, mientras que la escasez en la UE afecta a todos los niveles de capacidades, por lo que dichas plataformas y herramientas no abordan la dimensión europea de la cuestión.

La ausencia de un enfoque armonizado, junto con la potencialmente limitada visibilidad a escala mundial de las plataformas nacionales existentes, merman la capacidad de los Estados miembros para lograr economías de escala. Por lo tanto, los Estados miembros no pueden, de forma individual y a través de los canales de migración laboral existentes, garantizar la contratación de suficientes nacionales de terceros países para hacer frente a la escasez de mano de obra y capacidades en la UE: los Estados miembros por sí solos, especialmente los más pequeños y con menor visibilidad a nivel mundial, podrían no ser capaces de competir por los demandantes de empleo de terceros países.

Una plataforma unificada a escala de la UE podría ayudar a colmar la brecha existente entre la oferta de mano de obra de los nacionales de terceros países y la demanda de la UE y mejorar la conexión entre ellas, atrayendo a los talentos extranjeros en mayor medida de lo que lo harían los Estados miembros actuando por sí solos.

Valor añadido de la Unión que se prevé generar (ex post): La Reserva de Talentos de la UE permitirá apoyar la contratación internacional de nacionales de terceros países a través de vías legales para hacer frente a la escasez de mano de obra y capacidades en la UE. Esta plataforma para la puesta en correspondencia de las ofertas y las

demandas de empleo a escala de la UE, que ofrecerá asimismo información transparente sobre los procesos de inmigración y contratación, así como servicios de apoyo, podrá mejorar la eficiencia general de la gestión de la migración laboral a escala de la UE y promover la UE como destino atractivo para los trabajadores extranjeros. También mejorará la competitividad y el crecimiento económico de la Unión, ya que dará mayor visibilidad a nivel mundial a las políticas de migración legal de la UE y de los Estados miembros y atraerá a más nacionales de terceros países que residan en el extranjero. Gracias a las economías de escala, la UE estará mejor equipada para competir en la escena mundial a la hora de atraer talento extranjero y para lograr la transición ecológica y digital. Esto garantizará que se llegue a un mayor número de posibles candidatos con las capacidades necesarias y se satisfagan en mayor medida las necesidades laborales de los empleadores en cada Estado miembro. Así se hará saber claramente a los demandantes de empleo de terceros países que la UE está dispuesta a acogerlos en su mercado laboral. La Reserva de Talentos de la UE complementará y reforzará las iniciativas nacionales para captar talento existentes.

1.5.3. Principales conclusiones extraídas de experiencias similares anteriores

En octubre de 2022 se puso en marcha la iniciativa piloto de la Reserva de Talentos de la UE, con objeto de apoyar la integración en el mercado laboral de las personas que huyen de la guerra en Ucrania. En virtud de esta iniciativa piloto, los beneficiarios de protección temporal que residan en un Estado miembro ahora pueden registrar sus currículos en la plataforma EURES y buscar oportunidades de empleo en otro Estado miembro, pero la puesta en correspondencia de sus currículos y las ofertas no se realiza de forma automática. Si bien el proyecto piloto de Reserva de Talentos de la UE estaba concebido específicamente para facilitar la integración en el mercado laboral de los beneficiarios de protección temporal que ya residieran en la UE, la Reserva de Talentos de la UE propiamente dicha estará destinada a atraer a demandantes de empleo de terceros países que aún no residan en la UE. Ambas iniciativas tienen, por tanto, una lógica, una base jurídica y un ámbito de aplicación diferentes, por lo que las lecciones aprendidas del proyecto piloto solo pueden contribuir de forma limitada a la presente iniciativa. Sin embargo, la iniciativa piloto da cuenta de la importancia de disponer de un sistema de puesta en correspondencia entre los perfiles de los demandantes de empleo y las ofertas de empleo, así como de llevar a cabo una campaña de sensibilización exhaustiva para llegar a los nacionales de terceros países potencialmente interesados en utilizar la herramienta. También se confirmó el importante papel que desempeñan los servicios públicos de empleo.

1.5.4. Compatibilidad con el marco financiero plurianual y posibles sinergias con otros instrumentos adecuados

La propuesta toma como punto de partida el Nuevo Pacto sobre Migración y Asilo, en el que se reconoce la migración legal como una parte esencial del enfoque global en materia de migración y se establece el compromiso de «seguir explorando la creación de una reserva de talentos de la UE para trabajadores cualificados de terceros países que pueda funcionar como una plataforma de contratación internacional a escala de la UE».

La intención de crear una Reserva de Talentos de la UE se anunció en el paquete sobre capacidades y talento. La iniciativa de la Reserva de Talentos de la UE permitirá una mejor aplicación de las Directivas de la UE sobre migración legal, ya que facilitará que los nacionales de terceros países puedan recibir una oferta de empleo, requisito previo esencial para obtener un visado o un permiso de residencia con fines de trabajo. Al aportar mayor claridad al marco legislativo sobre migración legal mediante el suministro de información y servicios de apoyo en línea, la Reserva de Talentos de la UE facilitará el acceso a los procedimientos y, por tanto, apoyará la contratación internacional de nacionales de terceros países a través de vías legales. Además, unas vías legales eficaces pueden contribuir a reducir la migración irregular en beneficio de nuestro mercado laboral.

La Reserva de Talentos de la UE también apoyará la aplicación de las asociaciones en materia de talentos, ya que proporcionará una herramienta para la colocación efectiva de los demandantes de empleo de los países socios que participen en estas asociaciones, aumentando así la eficacia de la cooperación de la UE con terceros países en materia de migración legal y, en consecuencia, de la gestión global de la migración.

Dado que también estará abierta a los demandantes de empleo necesitados de protección internacional en terceros países, la Reserva de Talentos contribuirá al objetivo de proporcionar vías legales y seguras de entrada a la UE para las personas necesitadas de protección internacional de cualquier parte del mundo, tal como se establece en la Recomendación de la Comisión de 2020 sobre las vías legales para obtener protección en la UE.

La Reserva de Talentos de la UE es uno de los componentes fundamentales del paquete de movilidad del talento elaborado por la Comisión, adoptado en el marco del Año Europeo de las Competencias.

También complementará las iniciativas de la UE que buscan hacer frente a la escasez de mano de obra y capacidades en la UE, como la Agenda de Capacidades Europea, facilitando al mismo tiempo la consecución de la transición ecológica y digital en la UE, en consonancia con la Ley sobre la industria de cero emisiones netas y el Plan Industrial del Pacto Verde.

Partiendo de la experiencia de EURES y de la Autoridad Laboral Europea, contribuirá a lograr sinergias con otras medidas de la UE destinadas a combatir la escasez de capacidades y mano de obra en la UE (en particular EURES).

La inversión requerida a escala de la UE y de los Estados miembros es compatible con el marco financiero plurianual 2021-2027 y el uso del FAMI para financiarla.

1.5.5. Evaluación de las diferentes opciones de financiación disponibles, incluidas las posibilidades de reasignación

En el marco del actual MFP, las necesidades pueden satisfacerse mediante una redistribución en el marco del actual FAMI.

No se prevé ningún coste adicional en el MFP actual. En el MFP posterior a 2027, se propone que el coste correspondiente a la Reserva de Talentos de la UE se financie a través del MFP sucesivo, sin perjuicio del acuerdo sobre el MFP y los programas. Los costes correspondientes al período posterior a 2027 son indicativos y no predeterminan el presupuesto disponible para la iniciativa en el marco del futuro MFP.

1.6. Duración e incidencia financiera de la propuesta/iniciativa

duración limitada

- en vigor desde [el] [DD.MM]AAAA hasta [el] [DD.MM]AAAA
- incidencia financiera desde AAAA hasta AAAA para los créditos de compromiso y desde AAAA hasta AAAA para los créditos de pago.

duración ilimitada

- Ejecución: fase de puesta en marcha desde 2026 hasta 2028.
- y pleno funcionamiento a partir de la última fecha.

1.7. Método(s) de ejecución presupuestaria previsto(s)⁴⁶

Gestión directa por la Comisión:

- por sus servicios, incluido su personal en las Delegaciones de la Unión;
- por las agencias ejecutivas.

Gestión compartida con los Estados miembros.

Gestión indirecta mediante delegación de tareas de ejecución presupuestaria en:

- terceros países o los organismos que estos hayan designado;
- organizaciones internacionales y sus agencias (especificar);
- el BEI y el Fondo Europeo de Inversiones;
- los organismos a que se hace referencia en los artículos 70 y 71 del Reglamento Financiero;
- organismos de Derecho público;
- organismos de Derecho privado investidos de una misión de servicio público, en la medida en que presenten garantías financieras suficientes;
- organismos de Derecho privado de un Estado miembro a los que se haya encomendado la ejecución de una colaboración público-privada y que presenten garantías financieras suficientes;
- organismos o personas a quienes se haya encomendado la ejecución de acciones específicas en el marco de la PESC, de conformidad con el título V del TUE, y que estén identificadas en el acto de base correspondiente.
- *Si se indica más de un modo de gestión, facilítense los detalles en el recuadro de observaciones.*

Observaciones

Se espera que la fase de desarrollo de la Reserva de Talentos de la UE dure dos años, durante los cuales se creará la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, junto con la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE y los otros foros de gobernanza. Se espera que la Reserva de Talentos de la UE entre en funcionamiento a principios de 2028.

A partir de 2028 regirá la gestión indirecta, ya que de ahí en adelante se tiene la intención de prestar apoyo financiero a agentes internacionales o de la UE en terceros países que puedan

⁴⁶ Los detalles sobre los métodos de ejecución presupuestaria y las referencias al Reglamento Financiero pueden consultarse en el sitio BUDGpedia: <https://myintracomm.ec.europa.eu/corp/budget/financial-rules/budget-implementation/Pages/implementation-methods.aspx>.

ayudar a las personas desplazadas necesitadas de protección internacional a aprovechar las oportunidades que brinda la Reserva de Talentos de la UE, apoyando así el desarrollo de vías laborales complementarias.

2. MEDIDAS DE GESTIÓN

2.1. Normas en materia de seguimiento e informes

Especificar la frecuencia y las condiciones de dichas medidas.

La financiación aplicada mediante **gestión directa e indirecta** se ejecutará con arreglo al instrumento temático del FAMI, que se incluye también en el mecanismo general de seguimiento y evaluación de dicho fondo. Se establecerán plantillas y normas simplificadas para recopilar indicadores de los beneficiarios de los acuerdos de concesión y contribución al mismo ritmo que para la gestión compartida, con objeto de garantizar la divulgación de datos comparables.

Cuando la contribución de la Unión se proporcione mediante **gestión compartida**, se aplicarán las siguientes normas: La financiación ejecutada por los Estados miembros en régimen de gestión compartida seguirá las normas establecidas en el Reglamento (UE) 2021/1060 (Reglamento RDC), de 24 de junio de 2021, en el Reglamento (UE) 2018/2016 (Reglamento Financiero) y en el Reglamento (UE) 2021/1147, de 7 de julio de 2021, por el que se crea el Fondo de Asilo, Migración e Integración (Reglamento FAMI). De acuerdo con el Reglamento RDC, cada Estado miembro ya ha establecido un sistema de gestión y control para su programa y garantiza la calidad y fiabilidad del sistema de seguimiento. Por lo tanto, en el caso de la gestión compartida, se dispone de un marco coherente y eficaz de presentación de informes, evaluación y seguimiento. Para cada programa nacional, los Estados miembros están obligados a crear un comité de seguimiento en el que la Comisión podrá participar a título consultivo. Los comités de seguimiento examinarán todas las cuestiones que afecten al progreso del programa en la consecución de sus objetivos. En el caso de los Fondos de Asuntos de Interior, los Estados miembros presentan a la Comisión informes anuales de rendimiento sobre la aplicación del programa y los avances en la consecución de hitos y objetivos. Dichos informes deben mencionar asimismo cualquier cuestión que afecte a la ejecución del programa y describir la medida adoptada para resolverla.

2.2. Sistema(s) de gestión y de control

2.2.1. *Justificación del / de los modo(s) de gestión, del / de los mecanismo(s) de aplicación de la financiación, de las modalidades de pago y de la estrategia de control propuestos*

La estrategia de control se basará en el Reglamento Financiero y en el Reglamento RDC. Para la parte ejecutada mediante **gestión directa e indirecta** con arreglo al mecanismo temático, el sistema de gestión y control se basará en la experiencia adquirida en el marco de la ejecución del MFP actual.

Cuando la contribución de la Unión se proporcione mediante **gestión compartida**, se aplicarán las siguientes normas: los Estados miembros recibirán una contribución adicional para la interoperabilidad de sus sistemas nacionales con la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE y para sus puntos de contacto nacionales, y apoyo administrativo para la expedición de los «pases de asociación en materia de talentos de la UE» en el contexto de las asociaciones en materia de talentos (cuando proceda). Los importes correspondientes se asignarán a los Estados miembros mediante la modificación de su programa. Estos programas se gestionan mediante gestión compartida, de acuerdo con el artículo 63 del Reglamento Financiero, el Reglamento RDC y el Reglamento FAMI. Las modalidades de pago en el régimen de gestión compartida se describen en el Reglamento RDC.

Las irregularidades detectadas por la Comisión o el Tribunal de Cuentas Europeo después de la transmisión del paquete anual de fiabilidad podrán dar lugar a una corrección financiera neta.

2.2.2. *Información relativa a los riesgos identificados y al / a los sistema(s) de control interno establecidos para atenuarlos*

La Reserva de Talentos de la UE exigirá la creación de una plataforma informática específica de la Reserva de Talentos de la UE que, además de ser interoperable con los sistemas nacionales pertinentes de los Estados miembros, requerirá que estos designen los puntos de contacto nacionales, por lo que existe el riesgo de que, si los Estados miembros no cooperan en la medida necesaria, la creación de la Reserva de Talentos de la UE no se ajuste al calendario previsto.

Por lo tanto, los trabajos preparatorios revestirán una importancia crucial. La Comisión debe empezar lo antes posible los trabajos preparatorios para las disposiciones pertinentes en materia de gobernanza e informática.

Se requerirán reuniones frecuentes y contactos periódicos entre la Comisión y los Estados miembros para garantizar que todas las decisiones pertinentes se adopten rápidamente y no afecten negativamente al calendario de ejecución.

La DG HOME lleva a cabo un ejercicio anual de gestión de riesgos para determinar y evaluar los posibles riesgos elevados. Los riesgos considerados críticos se notifican anualmente en el plan de gestión de la DG HOME y van acompañados de un plan de acción en el que se indican las medidas de mitigación.

2.2.3. *Estimación y justificación de la relación coste/beneficio de los controles (ratio «gastos de control ÷ valor de los correspondientes fondos gestionados»), y evaluación del nivel esperado de riesgo de error (al pago y al cierre)*

La ratio «gastos de control ÷ valor de los correspondientes fondos gestionados» es comunicada periódicamente por la Comisión. El informe anual de actividades de 2022 de la DG HOME informa de una ratio del 0,45 % para la gestión compartida, del 0,83 % para las subvenciones en régimen de gestión directa y del 0,12 % para la gestión indirecta.

2.3. Medidas de prevención del fraude y de las irregularidades

Especificar las medidas de prevención y protección existentes o previstas, por ejemplo, en la estrategia de lucha contra el fraude.

La DG HOME seguirá aplicando su estrategia de lucha contra el fraude en consonancia con la estrategia de lucha contra el fraude de la Comisión, a fin de garantizar, entre otras cosas, que sus controles internos relacionados con la lucha contra el fraude estén plenamente armonizados con la estrategia de lucha contra el fraude de la Comisión y que su enfoque de gestión del riesgo de fraude se oriente a detectar ámbitos de riesgo de fraude y respuestas adecuadas.

3. INCIDENCIA FINANCIERA ESTIMADA DE LA PROPUESTA/INICIATIVA

3.1. Rúbrica(s) del marco financiero plurianual y línea(s) presupuestaria(s) de gastos afectada(s)

- Líneas presupuestarias existentes

En el orden de las rúbricas del marco financiero plurianual y las líneas presupuestarias.

Rúbrica del marco financiero plurianual	Línea presupuestaria	Tipo de gasto	Contribución			
	Número	CD/CND ⁴⁷	de países de la AELC ⁴⁸	de países candidatos y candidatos potenciales ⁴⁹	de otros terceros países	otros ingresos afectados
4	10 02 01	CD/CND	SÍ/NO	SÍ/NO	SÍ/NO	SÍ/NO

- Nuevas líneas presupuestarias solicitadas

En el orden de las rúbricas del marco financiero plurianual y las líneas presupuestarias.

Rúbrica del marco financiero plurianual	Línea presupuestaria	Tipo de gasto	Contribución			
	Número	CD/CND	de países de la AELC	de países candidatos y candidatos potenciales	de otros terceros países	otros ingresos afectados
	[XX.AA.AA.AA]		SÍ/NO	SÍ/NO	SÍ/NO	SÍ/NO

⁴⁷ CD = créditos disociados / CND = créditos no disociados.

⁴⁸ AELC: Asociación Europea de Libre Comercio.

⁴⁹ Países candidatos y, en su caso, candidatos potenciales de los Balcanes Occidentales.

3.2. Incidencia financiera estimada de la propuesta en los créditos

3.2.1. Resumen de la incidencia estimada en los créditos de operaciones⁵⁰

- La propuesta/iniciativa no exige la utilización de créditos de operaciones.
- La propuesta/iniciativa exige la utilización de créditos de operaciones, tal como se explica a continuación:

En millones EUR (al tercer decimal)

Rúbrica del marco financiero plurianual	4									
DG: HOME		2024	2025	2026	2027	Total 24-27	2028 ⁵¹	2029 ⁵²	2030 ⁵³	Total 24-30
Créditos de operaciones										
10 02 01 — Fondo de Asilo, Migración e Integración (FAMI)	Créditos de compromiso	0,000	0,000	12,309	12,309	24,618	23,513	23,513	22,262	93,906
10 02 01 — Fondo de Asilo, Migración e Integración (FAMI)	Créditos de pago	0,000	0,000	1,361	6,075	7,436	6,884	7,958	10,823	33,101
Créditos de carácter administrativo financiados mediante la dotación de programas específicos										
10 01 01 — Gasto de apoyo al Fondo de Asilo, Migración e Integración (FAMI)	CC = CP									
TOTAL de los créditos para la DG HOME	Créditos de compromiso	0,000	0,000	12,309	12,309	24,618	23,513	23,513	22,262	93,906
	Créditos de pago	0,000	0,000	1,361	6,075	7,436	6,884	7,958	10,823	33,101
TOTAL de los créditos de operaciones	Créditos de compromiso	0,000	0,000	12,309	12,309	24,618	23,513	23,513	22,262	93,906
	Créditos de pago	0,000	0,000	1,361	6,075	7,436	6,884	7,958	10,823	33,101

⁵⁰ Los cuadros que figuran en la presente sección corresponden a un escenario en el que participan veinte Estados miembros. Este escenario no predetermina las decisiones de los Estados miembros, por lo que el presupuesto se ajustará en función del número de Estados miembros que participen en la Reserva de Talentos de la UE.

⁵¹ Los costes correspondientes al período posterior a 2027 son indicativos y no predeterminan el presupuesto disponible para la iniciativa en el marco del futuro MFP.

⁵² Véase la nota 51.

⁵³ Véase la nota 51.

TOTAL de los créditos de carácter administrativo financiados mediante la dotación de programas específicos		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
TOTAL de los créditos correspondientes a la RÚBRICA 4 del marco financiero plurianual	Créditos de compromiso	0,000	0,000	12,309	12,309	24,618	23,513	23,513	22,262	93,906
	Créditos de pago	0,000	0,000	1,361	6,075	7,436	6,884	7,958	10,823	33,101

Rúbrica del marco financiero plurianual	7	«Gastos administrativos»
--	----------	--------------------------

En millones EUR (al tercer decimal)

DG: HOME		2024	2025	2026	2027	Total 24-27	2028⁵⁴	2029⁵⁵	2030⁵⁶	Total 24-30
Recursos humanos	CC = CP	0,086	0,433	1,037	1,470	3,026	1,903	1,903	1,903	8,735
Otros gastos administrativos	CC = CP	0,000	0,000	0,078	0,078	0,155	0,061	0,102	0,061	0,379
TOTAL de la DG HOME	CC = CP	0,086	0,433	1,115	1,548	3,181	1,964	2,005	1,964	9,113
TOTAL de los créditos correspondientes a la RÚBRICA 7 del MFP	(Total de los créditos de compromiso = total de los créditos de pago)	0,086	0,433	1,115	1,548	3,181	1,964	2,005	1,964	9,113
TOTAL de los créditos correspondientes a las RÚBRICAS 1 a 7 del MFP	Créditos de compromiso	0,086	0,433	13,423	13,856	27,798	25,477	25,517	24,226	103,019
	Créditos de pago	0,086	0,433	2,475	7,623	10,617	8,848	9,963	12,787	42,214

A partir de 2028, se propone que el coste anual de la propuesta, estimado en 25 millones EUR, se financie a través del MFP sucesivo, sin perjuicio del acuerdo sobre el MFP y los programas. Además, a partir de ese mismo año se tiene la intención de proporcionar apoyo

⁵⁴ Véase la nota 51.

⁵⁵ Véase la nota 51.

⁵⁶ Véase la nota 51.

financiero a agentes internacionales o de la UE en terceros países que puedan ayudar a las personas desplazadas necesitadas de protección internacional a aprovechar las oportunidades que brinda la Reserva de Talentos de la UE, apoyando así el desarrollo de vías laborales complementarias. Por el momento no es posible cuantificar este importe en detalle.

3.2.2. Resultados estimados financiados con créditos de operaciones

Créditos de compromiso en millones EUR (al tercer decimal)⁵⁷

Indicar los objetivos y los resultados	Tipo	2026		2027		2028 ⁵⁸		2029 ⁵⁹				TOTAL	
		Número	Coste	Número	Coste	Número	Coste	Número	Coste	Número	Coste	Número	Coste
TODOS LOS OBJETIVOS: Gobernanza — Recursos humanos													
Puntos de contacto nacionales (costes para los Estados miembros, con cargo al FAMI)			4,856		4,856		14,567		14,567		14,567		53,413
Subtotal			4,856		4,856		14,567		14,567		14,567		53,413
OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 2 Costes informáticos tras la reutilización de determinados componentes de EURES													
Adaptación e integración de Europass			0,087		0,087								0,175
Creación de una herramienta de preselección			0,112		0,112								0,225
Base de datos de currículos de nacionales de terceros países			0,112		0,112								0,225
Adaptación e integración de las ofertas de empleo de la base de datos de EURES			0,300		0,300								0,600

⁵⁷ Este cuadro corresponde a un escenario en el que participan veinte Estados miembros. Este escenario no predetermina las decisiones de los Estados miembros, por lo que el presupuesto se ajustará en función del número de Estados miembros que participen en la Reserva de Talentos de la UE.

⁵⁸ Véase la nota 57.

⁵⁹ Véase la nota 57.

Adaptación e integración del motor de búsqueda y puesta en correspondencia de EURES			0,225	0,225								0,450
Sistema central			2,175	2,175								4,350
Interoperabilidad entre la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE y otros sistemas			0,075	0,075								0,150
Interoperabilidad entre la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE y los sistemas nacionales pertinentes de los Estados miembros			2,088	2,088								4,176
Explotación (mantenimiento)						0,926	0,926		0,772			2,624
Infraestructura			0,315	0,315		0,315	0,315		0,315			1,574
Aplicación de características adicionales						1,645	1,645		0,548			3,837
Subtotal del objetivo específico n.º 2			5,490	5,490		2,886	2,886		1,635			18,386
OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 3												
Otras actividades												
Comunicación			0,487	0,487		0,487	0,487		0,487			2,435
Traducción			1,300	1,300		1,300	1,300		1,300			6,500
Formación						1,600	1,600		1,600			4,800
Coordinación horizontal			0,176	0,176		0,176	0,176		0,176			0,880
Información en línea						1,057	1,057		1,057			3,171
Subtotal del objetivo específico n.º 3			1,963	1,963		4,620	4,620		4,620			17,786
OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 4												
Apoyo administrativo para la emisión de «pases de asociación en materia de talentos de la UE» (costes para los Estados miembros, con cargo al FAMI)						1,440	1,440		1,440			4,320

Subtotal del objetivo específico n.º 4											1,440		1,440
TOTAL			12,309		12,309		23,513		23,513		22,262		93,906

3.2.3. Resumen de la incidencia estimada en los créditos administrativos⁶⁰

- La propuesta/iniciativa no exige la utilización de créditos administrativos
- La propuesta/iniciativa exige la utilización de créditos administrativos, tal como se explica a continuación:

En millones EUR (al tercer decimal)

	2024	2025	2026	2027	TOTAL 24-27	2028 ⁶¹	2029 ⁶²	2030 ⁶³	TOTAL 24-30
RÚBRICA 7 del MFP									
Recursos humanos	0,086	0,433	1,037	1,470	3,026	1,903	1,903	1,903	8,735
Otros gastos administrativos	0,000	0,000	0,078	0,078	0,155	0,061	0,102	0,061	0,379
Subtotal de la RÚBRICA 7 del MFP	0,086	0,433	1,115	1,548	3,181	1,964	2,005	1,964	9,113
Al margen de la RÚBRICA 7 del MFP									
Recursos humanos	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Otros gastos administrativos	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Subtotal al margen de la RÚBRICA 7 del MFP	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
TOTAL	0,086	0,433	1,115	1,548	3,181	1,964	2,005	1,964	9,113

Los créditos necesarios para recursos humanos y otros gastos de carácter administrativo se cubrirán mediante créditos de los servicios de la Comisión ya asignados a la gestión de la acción y/o reasignados dentro de dichos servicios de la Comisión, que se complementarán, en caso necesario, con cualquier dotación adicional que pudiera asignarse a los servicios de la Comisión a cargo de la gestión en el marco del procedimiento de asignación anual y a la luz de los imperativos presupuestarios existentes.

3.2.3.1. Necesidades estimadas de recursos humanos

- La propuesta/iniciativa no exige la utilización de recursos humanos.
- La propuesta/iniciativa exige la utilización de recursos humanos, tal como se explica a continuación:

Estimación que debe expresarse en equivalencia a tiempo completo

	2024	2025	2026	2027	2028 ⁶⁴	2029 ⁶⁵	2030 ⁶⁶
Empleos de plantilla (funcionarios y personal temporal)							
20 01 02 01 (Sede y Oficinas de Representación de la Comisión)	1	2	5	7	9	9	9
20 01 02 03 (Delegaciones)							
01 01 01 01 (Investigación indirecta)							
01 01 01 11 (Investigación directa)							
Otras líneas presupuestarias (especificar)							

⁶⁰ Este cuadro corresponde a un escenario en el que participan veinte Estados miembros. Esta hipótesis no predetermina las decisiones de los Estados miembros, por lo que el presupuesto se ajustará en función del número de Estados miembros que participen en la Reserva de Talentos de la UE.

⁶¹ Véase la nota 60.

⁶² Véase la nota 60.

⁶³ Véase la nota 60.

⁶⁴ Véase la nota 60.

⁶⁵ Véase la nota 60.

⁶⁶ Véase la nota 60.

Personal externo (en equivalencia a tiempo completo: ETC)							
20 02 01 (AC, ENCS, INT de la «dotación global»)	0	1	2	3	4	4	4
20 02 03 (AC, AL, ENCS, INT y JED en las Delegaciones)							
01 01 01 02 (AC, ENCS, INT - investigación indirecta)							
01 01 01 12 (AC, ENCS, INT - investigación directa)							
Otras líneas presupuestarias (especificar)							
TOTAL	1	3	7	10	13	13	13

Las necesidades en materia de recursos humanos las cubrirá el personal de los servicios de la Comisión ya destinado a la gestión de la acción y/o reasignado dentro de dichos servicios de la Comisión, que se complementará, en caso necesario, con cualquier dotación adicional que pudiera asignarse a los servicios de la Comisión a cargo de la gestión en el marco del procedimiento de asignación anual y a la luz de los imperativos presupuestarios existentes.

Descripción de las tareas que deben llevarse a cabo:

Funcionarios y agentes temporales	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo a las negociaciones de la propuesta legislativa en el Parlamento Europeo y el Consejo - Elaboración de actos delegados y de ejecución + negociaciones durante los años 2026-2027 - Establecimiento de una estructura de gobernanza y comitología - Ejecución de las tareas de la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE, en particular la planificación y coordinación de las actividades de la Reserva de Talentos de la UE - Protección de datos (incluidas la redacción y finalización de acuerdos de control) - Gestión de contratos con los prestadores de servicios y coordinación informática (grupo director interno de informática y presentación ante la junta de informática) - Cooperación y apoyo para actividades relacionadas con el establecimiento de los puntos de contacto nacionales - Apoyo administrativo para la expedición de «pases de asociación en materia de talentos de la UE» - Apoyo a los Estados miembros que participen en asociaciones en materia de talentos <p>Régimen específico para las asociaciones en materia de talentos (requisitos de aprobación, campaña de información)</p>
Personal externo	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo a las negociaciones y la preparación previas a la entrada en vigor - Determinación de las necesidades de formación y preparación de los módulos de desarrollo de capacidades - Apoyo a la creación de un marco para los indicadores, el seguimiento y la evaluación - Estrategia de comunicación y organización de actos, actividades de creación de redes

3.2.4. *Compatibilidad con el marco financiero plurianual vigente*

La propuesta/iniciativa:

- puede ser financiada en su totalidad mediante una redistribución dentro de la rúbrica correspondiente del marco financiero plurianual (MFP).

Los costes de la propuesta relativa a la Reserva de Talentos de la UE serán sufragados por el FAMI sin poner en peligro la dotación existente.

- requiere el uso de los márgenes no asignados con cargo a la rúbrica correspondiente del MFP o el uso de instrumentos especiales tal como se define en el Reglamento del MFP.

Explicar qué es lo que se requiere, precisando las rúbricas y líneas presupuestarias afectadas, los importes correspondientes y los instrumentos propuestos que van a usarse.

- requiere una revisión del MFP.

Explicar qué es lo que se requiere, precisando las rúbricas y líneas presupuestarias afectadas y los importes correspondientes.

3.2.5. Contribución de terceros

La propuesta/iniciativa:

- no prevé la cofinanciación por terceros
- prevé la cofinanciación por terceros que se estima a continuación:

Créditos en millones EUR (al tercer decimal)

	Año N ⁶⁷	Año N+1	Año N+2	Año N+3	Insertar tantos años como sea necesario para reflejar la duración de la incidencia (véase el punto 1.6)			Total
Especificar el organismo de cofinanciación								
TOTAL de los créditos cofinanciados								

3.3. Incidencia estimada en los ingresos

- La propuesta/iniciativa no tiene incidencia financiera en los ingresos.
- La propuesta/iniciativa tiene la incidencia financiera que se indica a continuación:
 - en los recursos propios
 - en otros ingresos
 - indicar si los ingresos se asignan a líneas de gasto

En millones EUR (al tercer decimal)

Línea presupuestaria de ingresos:	Créditos disponibles para el ejercicio presupuestario en curso	Incidencia de la propuesta/iniciativa ⁶⁸					Insertar tantos años como sea necesario para reflejar la duración de la incidencia (véase el punto 1.6)		
		Año N	Año N+1	Año N+2	Año N+3				
Artículo									

⁶⁷ El año N es el año de comienzo de la ejecución de la propuesta/iniciativa. Sustitúyase «N» por el primer año de ejecución previsto (por ejemplo: 2021). Lo mismo para los años siguientes.

⁶⁸ Por lo que se refiere a los recursos propios tradicionales (derechos de aduana, cotizaciones sobre el azúcar), los importes indicados deben ser importes netos, es decir, importes brutos tras la deducción del 20 % de los gastos de recaudación.

En el caso de los ingresos asignados, especificar la línea o líneas presupuestarias de gasto en la(s) que repercutan.

Otras observaciones (por ejemplo, método/fórmula que se utiliza para calcular la incidencia en los ingresos o cualquier otra información).