



2023/0404(COD)

18.12.2024

ENMIENDAS 75 - 250

Proyecto de opinión
Marianne Vind
(PE766.602v01-00)

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

Propuesta de Reglamento
(COM(2023)0716 – C9-0413/2023 – 2023/0404(COD))

Enmienda 75

Konstantinos Arvanitis, Leila Chaibi, João Oliveira, Estrella Galán, Özlem Demirel

Propuesta de Reglamento

—

Propuesta de rechazo

El Parlamento Europeo rechaza la propuesta de la Comisión.

Or. en

Justificación

Las políticas europeas de migración laboral deben promover el trabajo digno, la igualdad de trato y la inclusión social, así como proteger a los trabajadores migrantes de la explotación y los abusos. Por el contrario, la presente propuesta no establece procedimientos de control ni la exclusión de la Reserva de Talentos en caso de conducta indebida e ignora el hecho de que la escasez de mano de obra se debe a unas condiciones de trabajo deficientes y a unos salarios bajos. Esta propuesta abre la puerta a una pugna a la baja para las condiciones de todos los trabajadores e invita a recurrir a una mano de obra barata cada vez más explotada.

Enmienda 76

Maria Zacharia

Propuesta de Reglamento

Considerando 1

Texto de la Comisión

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

Enmienda

(1) La Unión y los Estados miembros afrontan una escasez de mano de obra en una amplia variedad de sectores y ocupaciones, particularmente en los fundamentales para las transiciones ecológica y digital. Desde hace tiempo se constata una importante escasez de mano de obra, agudizada por la pandemia de COVID-19 y la aceleración de las transiciones ecológica y digital, en los sectores de la construcción, la asistencia sanitaria, la hostelería, el transporte, las tecnologías de la información 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.

esta escasez persista e incluso pueda verse agravada. ***La escasez también es consecuencia de la explotación de los trabajadores, especialmente en sectores como la construcción, la asistencia sanitaria, el transporte y la hostelería, en los que los empleadores solo aspiran a maximizar sus beneficios. Por lo tanto, las medidas que se adopten para subsanar estas deficiencias deben dar prioridad a la mejora de las condiciones de trabajo, la igualdad salarial basada en convenios colectivos y el respeto de los derechos de los trabajadores.***

Or. el

Enmienda 77
Arba Kokalari

Propuesta de Reglamento
Considerando 1

Texto de la Comisión

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

Enmienda

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

Enmienda 78

Mariateresa Vivaldini, Chiara Gemma, Elena Donazzan, Francesco Torselli

Propuesta de Reglamento

Considerando 1

Texto de la Comisión

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

Enmienda

(1) La Unión y los Estados miembros afrontan una escasez de mano de obra en una amplia variedad de sectores y ocupaciones, particularmente en los fundamentales para las transiciones ecológica y digital. Desde hace tiempo se constata una importante escasez de mano de obra, agudizada por la pandemia de COVID-19 y la aceleración de las transiciones ecológica y digital, en los sectores de la construcción, la asistencia sanitaria **y los cuidados, la agricultura**, 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 **las tendencias demográficas negativas como las bajas tasas de natalidad y las zonas en proceso de despoblación**, esta escasez persista **y se agrave más**.

Enmienda 79

Hristo Petrov, Jana Toom, Irena Joveva, Brigitte van den Berg, Laurence Farreng, Marie-Pierre Vedrenne

Propuesta de Reglamento

Considerando 1

Texto de la Comisión

(1) La Unión y los Estados miembros afrontan una escasez de mano de obra en una amplia variedad de sectores y

Enmienda

(1) La Unión y los Estados miembros afrontan una escasez de mano de obra en una amplia variedad de sectores y

ocupaciones, particularmente en los fundamentales para las transiciones ecológica y digital. Desde hace tiempo se constata una importante escasez de mano de obra, agudizada por la pandemia de COVID-19 y la aceleración de las transiciones ecológica y digital, en los sectores de la construcción, la asistencia sanitaria, la hostelería, el transporte, las tecnologías de la información 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.

ocupaciones *de diferentes niveles de cualificación*, 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.

Or. en

Enmienda 80

Nela Riehl

en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Reglamento

Considerando 2

Texto de la Comisión

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

Enmienda

(2) Hacer frente a la escasez de mano de obra requiere un enfoque global **y ambicioso** a escala nacional y de la Unión que contemple, con carácter prioritario, **la mejora de las condiciones salariales y laborales y el atractivo de determinadas ocupaciones, la promoción de la convergencia económica y social**, un mejor aprovechamiento del potencial de los **trabajadores y los demandantes de empleo —en particular los desempleados o aquellos en situaciones más vulnerables—, la educación, la formación**, el reciclaje y perfeccionamiento profesionales de la mano de obra existente **durante las horas de trabajo y sin coste alguno para los empleados**, la facilitación de la movilidad laboral dentro de la UE, la mejora de las condiciones de trabajo y **los salarios**,

lo tanto, la migración legal es fundamental para complementar estas medidas y debe formar parte de la solución para apoyar plenamente la doble transición.

especialmente en determinadas profesiones con una mayor escasez de mano de obra, así como nuevas inversiones en determinadas infraestructuras. Dada la actual magnitud de las carencias del mercado laboral y las tendencias demográficas, las medidas dirigidas exclusivamente a la mano de obra nacional y de la Unión ***son clave*** para hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra y capacidades ***en la Unión.*** La migración legal ***a través de canales regulares puede*** complementar estas medidas y ***puede*** apoyar la doble transición, ***siempre que vaya acompañada de una estrategia ambiciosa dentro de las fronteras de la Unión y que promueva los intereses de cada parte para evitar la fuga de cerebros o cualquier otro efecto adverso en el tercer país.***

Or. en

Enmienda 81

Aleksandar Nikolic, Marie Dauchy, Rachel Blom

Propuesta de Reglamento Considerando 2

Texto de la Comisión

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

Enmienda

(2) Hacer frente a la escasez de mano de obra requiere un enfoque global a escala nacional y de la Unión que contemple, con carácter prioritario, un mejor aprovechamiento del potencial de los grupos con menor participación en el mercado laboral, el reciclaje y perfeccionamiento profesionales de la mano de obra existente, la facilitación de la movilidad laboral dentro de la UE y la mejora de las condiciones de trabajo y del atractivo de determinadas ocupaciones.

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.

Or. fr

Justificación

Enmienda principal

Enmienda 82

Konstantinos Arvanitis, Leila Chaibi, Estrella Galán, Özlem Demirel

Propuesta de Reglamento

Considerando 2

Texto de la Comisión

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

Enmienda

(2) *La escasez de mano de obra tiene múltiples causas profundas diferentes, como la falta de inversión en capacidades, puestos de trabajo poco atractivos, salarios bajos, condiciones de trabajo deficientes, recortes en los períodos de aprendizaje remunerados y estrategias de reducción de costes.* 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 *o del género* con menor participación en el mercado laboral, el reciclaje y perfeccionamiento profesionales de la mano de obra existente *durante el tiempo de trabajo y retribuidos por los empleadores*, la facilitación de la movilidad laboral dentro de la UE y la mejora de las condiciones *salariales y laborales, incluida la organización del trabajo, así como la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, el atractivo de determinadas ocupaciones, el desarrollo*

profesional y las estrategias de retención. La detección de la escasez de mano de obra a escala sectorial, nacional y de la Unión debe llevarse a cabo de manera transparente, lo que incluye consultar a los interlocutores sociales a todos los niveles y tener en cuenta los factores impulsores y las causas profundas. La contratación de mano de obra procedente de terceros países puede abordar algunas de estas causas profundas, pero no es la solución a todas ellas.

Or. en

Enmienda 83 Per Clausen

Propuesta de Reglamento Considerando 2

Texto de la Comisión

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

Enmienda

(2) ***La escasez de mano de obra tiene múltiples causas profundas diferentes, como la desinversión en capacidades, condiciones de trabajo deficientes, recortes en los períodos de aprendizaje remunerados y estrategias de reducción de costes.*** 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, ***incluida la organización del trabajo, así como la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, el atractivo de determinadas ocupaciones, el desarrollo profesional y las estrategias de retención. La detección de la escasez de mano de obra a escala sectorial, nacional y de la Unión debe***

solución para apoyar plenamente la doble transición.

llevarse a cabo de manera transparente, lo que incluye consultar a los interlocutores sociales a todos los niveles y tener en cuenta los factores impulsores y las causas profundas. La contratación de mano de obra procedente de terceros países puede abordar algunas de estas causas profundas, pero no es la solución a todas ellas.

Or. en

Enmienda 84

Hristo Petrov, Jana Toom, Irena Joveva, Laurence Farreng, Marie-Pierre Vedrenne

Propuesta de Reglamento

Considerando 2

Texto de la Comisión

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

Enmienda

(2) Hacer frente a la escasez de mano de obra requiere un enfoque global a escala nacional y de la Unión que contemple, con carácter prioritario, un mejor aprovechamiento del potencial de los grupos con menor participación en el mercado laboral, el reciclaje y perfeccionamiento profesionales de la mano de obra existente, la facilitación de la movilidad laboral dentro de la UE y la mejora de las condiciones de trabajo y del atractivo de determinadas ocupaciones. Dada la actual magnitud de las carencias del mercado laboral y las tendencias demográficas, es probable que las medidas dirigidas exclusivamente a la mano de obra nacional y de la Unión sean insuficientes para hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra y capacidades. ***La Comisión Europea estima que, debido a las tendencias demográficas previstas, se espera que la población en edad laboral disminuya en al menos siete millones de trabajadores en Europa de aquí a 2030¹ bis.*** 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 y garantizar la resiliencia y la competitividad de las economías de la Unión.

^{1 bis} Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión: «Employment and social developments in Europe 2023» (Evolución social y del empleo en Europa 2023), Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/089698>.

Or. en

Enmienda 85
Pál Szekeres, Nikola Bartůšek

Propuesta de Reglamento
Considerando 2

Texto de la Comisión

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

Enmienda

(2) Hacer frente a la escasez de mano de obra requiere un enfoque global a escala nacional y de la Unión que contemple, con carácter prioritario, un mejor aprovechamiento del potencial de los grupos con menor participación en el mercado laboral, el reciclaje y perfeccionamiento profesionales de la mano de obra existente, la facilitación de la movilidad laboral dentro de la UE —*por ejemplo, haciendo un mejor uso de la Directiva 2003/109/CE del Consejo, la Directiva (UE) 2021/1883 del Parlamento Europeo y del Consejo y la Red Europea de Servicios de Empleo (EURES)*— 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

formar parte de la solución para apoyar plenamente la doble transición.

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.

Or. en

Enmienda 86

Marie Dauchy, Aleksandar Nikolic, Séverine Werbrouck, Nikola Bartůšek, Mélanie Disdier

Propuesta de Reglamento

Considerando 2

Texto de la Comisión

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

Enmienda

(2) Hacer frente a la escasez de mano de obra requiere **una gestión global de los datos de la oferta y de la demanda** a escala nacional y de la Unión que contemple, con carácter prioritario, **proporcionar a los países miembros una plataforma que contenga todos los datos necesarios para explotar el** potencial de los grupos con menor participación en el mercado laboral, el reciclaje y perfeccionamiento **profesional** de la mano de obra existente, la facilitación de la movilidad laboral dentro de la UE **siempre y cuando no constituya una competencia desleal para los agentes de los sectores correspondientes**. 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.

Enmienda 87**Mariateresa Vivaldini, Chiara Gemma, Elena Donazzan, Francesco Torselli****Propuesta de Reglamento****Considerando 2***Texto de la Comisión*

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

Enmienda

(2) Hacer frente a la escasez de mano de obra requiere un enfoque global a escala nacional y de la Unión que contemple, con carácter prioritario, un mejor aprovechamiento del potencial de los grupos con menor participación en el mercado laboral, el reciclaje y perfeccionamiento profesionales de la mano de obra existente, la ***mejora de las oportunidades educativas y la modernización de la educación y la formación profesionales, 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, ***atraer talentos de terceros países a través de*** la migración legal ***podría complementar estas medidas. No obstante, debe aplicarse siempre el principio de preferencia por los ciudadanos de la Unión Europea.***

Enmienda 88**Andrzej Bula**

Propuesta de Reglamento
Considerando 2

Texto de la Comisión

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

Enmienda

(2) Hacer frente a la escasez de mano de obra requiere un enfoque global a escala nacional y de la Unión que contemple, con carácter prioritario, un mejor aprovechamiento del potencial de los grupos con menor participación en el mercado laboral, el reciclaje y perfeccionamiento profesionales de la mano de obra existente, la facilitación de la movilidad laboral dentro de la UE **—por ejemplo, haciendo un mejor uso de la red y la mejora de la Red Europea de Servicios de Empleo (EURES)—** y la mejora de las condiciones de trabajo y del atractivo de determinadas ocupaciones, **entre otros, mediante la impartición de una educación y formación profesionales de calidad.** 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.

Or. en

Enmienda 89

Laurence Farreng, Marie-Pierre Vedrenne, Hristo Petrov

Propuesta de Reglamento
Considerando 2

Texto de la Comisión

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

Enmienda

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

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

nacional y de la Unión que contemple, con carácter prioritario, un mejor aprovechamiento del potencial de los grupos con menor participación en el mercado laboral, el reciclaje y perfeccionamiento profesionales de la mano de obra existente, la facilitación de la movilidad laboral dentro de la UE y ***el reconocimiento de capacidades y títulos***, la mejora de las condiciones de trabajo y del atractivo de determinadas ocupaciones, ***así como la empleabilidad de los nacionales de terceros países que ya viven en los Estados miembros***. 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.

Or. en

Enmienda 90 **Arba Kokalari**

Propuesta de Reglamento **Considerando 2**

Texto de la Comisión

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

Enmienda

(2) Hacer frente a la escasez de mano de obra requiere un enfoque global a escala nacional y de la Unión que contemple, con carácter prioritario, un mejor aprovechamiento del potencial de los grupos con menor participación en el mercado laboral, el reciclaje y perfeccionamiento profesionales de la mano de obra existente, la facilitación de la movilidad laboral dentro de la UE, ***en particular las cualificaciones***

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*.

profesionales, 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 *especialmente en lo que respecta a los trabajadores altamente cualificados*. Por lo tanto, la migración legal es fundamental para complementar estas medidas y debe formar parte de la solución para apoyar plenamente la *transición ecológica y digital como desarrollo tecnológico*.

Or. en

Enmienda 91

Marie Dauchy, Aleksandar Nikolic, Séverine Werbrouck, Nikola Bartůšek, Mélanie Disdier, Rachel Blom

Propuesta de Reglamento Considerando 2

Texto de la Comisión

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

Enmienda

(2) Hacer frente a la escasez de mano de obra requiere un enfoque global a escala nacional y de la Unión que contemple, con carácter prioritario, un mejor aprovechamiento del potencial de los grupos con menor participación en el mercado laboral, el reciclaje y perfeccionamiento profesionales de la mano de obra existente, la facilitación de la movilidad laboral dentro de la UE y la mejora de las condiciones de trabajo y del atractivo de determinadas ocupaciones. Dada la actual magnitud de las carencias del mercado laboral y las tendencias demográficas, es probable que las medidas dirigidas exclusivamente a la mano de obra nacional y de la Unión sean insuficientes para hacer frente a la escasez actual y

futura *de mano de obra y capacidades*. Por lo tanto, la migración legal *es fundamental* para complementar estas medidas y debe formar parte de la solución para apoyar plenamente la doble transición.

futura. Por lo tanto, la migración legal *puede considerarse* para complementar estas medidas y debe formar parte de la solución para apoyar plenamente la doble transición, *siempre que se hayan agotado todas las vías de recurso nacionales y se respeten plenamente las diferentes políticas nacionales de migración*.

Or. fr

Justificación

Enmienda alternativa

Enmienda 92
Andrzej Bula

Propuesta de Reglamento
Considerando 2 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(2 bis) A la hora de introducir esta herramienta, es necesario adoptar medidas para abordar el riesgo de competencia desleal entre países individuales para los trabajadores de terceros países. La Reserva de Talentos de la UE no debe socavar en modo alguno los niveles de remuneración justos y realistas adaptados a las condiciones económicas de cada país. Tales medidas resultan esenciales para evitar la desaparición progresiva de los ciudadanos de la Unión que trabajan actualmente en estas ocupaciones con escasez de mano de obra. Es necesario garantizar un trato equitativo y evitar prácticas salariales injustas a fin de mitigar el riesgo de dumping social y mantener la integridad del mercado laboral europeo.

Or. en

Enmienda 93
Maria Zacharia

Propuesta de Reglamento
Considerando 2 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(2 bis) La Unión y los Estados miembros deben adoptar una estrategia que garantice la inclusión social y mejore la participación de los grupos marginados en la población activa.

Or. el

Enmienda 94
Maria Zacharia

Propuesta de Reglamento
Considerando 2 ter (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(2 ter) El reciclaje profesional de los trabajadores debe formar parte de un esfuerzo más amplio por promover oportunidades de trabajo digno que cumplan las normas sociales y medioambientales y no sean únicamente una respuesta a la escasez de mano de obra.

Or. el

Enmienda 95
Aleksandar Nikolic, Marie Dauchy, Rachel Blom

Propuesta de Reglamento
Considerando 3

Texto de la Comisión

Enmienda

(3) A fin de facilitar la contratación internacional y brindar a los nacionales

suprimido

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.

Or. fr

Justificación

Enmienda principal

Enmienda 96
Branislav Ondruš

Propuesta de Reglamento
Considerando 3

Texto de la Comisión

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

Enmienda

(3) A fin de facilitar la contratación internacional y brindar a los nacionales de terceros países oportunidades para trabajar en ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE, ***así como de hacer más justas la contratación y remuneración de los trabajadores migrantes y reforzar su protección de conformidad con los derechos humanos y las normas laborales internacionales^{1 bis}***, 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. ***La Comisión debe garantizar que la herramienta de puesta en correspondencia automatizada se diseñe de manera que no reproduzca***

sesgos o prácticas discriminatorias existentes ni cree nuevos.

^{1 bis} Véanse, por ejemplo, las normas éticas elaboradas en el marco de la iniciativa emblemática de la Organización Internacional para las Migraciones: «Estándar IRIS sobre reclutamiento ético» (<https://mexico.iom.int/sites/g/files/tmzddl1686/files/documents/2023-10/estandar-iris.pdf>), así como las normas pertinentes y orientaciones recopiladas por la Organización Internacional del Trabajo en el documento «Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos» (https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40migrant/documents/publication/wcms_568731.pdf).

Or. en

Enmienda 97

Konstantinos Arvanitis, Leila Chaibi, Estrella Galán, Özlem Demirel

Propuesta de Reglamento

Considerando 3

Texto de la Comisión

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

Enmienda

(3) A fin de facilitar la contratación internacional y brindar a los nacionales de terceros países oportunidades para trabajar en ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE, ***así como de garantizar la contratación de los trabajadores migrantes y de reforzar su protección, de conformidad con los derechos humanos y las normas laborales internacionales***, 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. ***La Comisión debe garantizar que la Reserva de Talentos de la UE se diseñe de manera que no reproduzca sesgos o prácticas discriminatorias existentes.***

Or. en

Enmienda 98

Nela Riehl

en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Reglamento

Considerando 3

Texto de la Comisión

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

Enmienda

(3) A fin de facilitar la contratación internacional y brindar a los nacionales de terceros países oportunidades para trabajar en ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE, ***así como de hacer más justa la contratación de los trabajadores migrantes y de reforzar su protección, de conformidad con los derechos humanos y las normas laborales internacionales y las directrices autorizadas sobre el tema,*** 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 ***que operan*** en los Estados miembros participantes.

Or. en

Enmienda 99

Marie Dauchy, Aleksandar Nikolic, Séverine Werbrouck, Nikola Bartůšek, Mélanie Disdier, Rachel Blom

Propuesta de Reglamento
Considerando 3

Texto de la Comisión

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

Enmienda

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

Or. fr

Justificación

Enmienda alternativa

Enmienda 100

Hristo Petrov, Jana Toom, Irena Joveva, Brigitte van den Berg, Laurence Farreng, Marie-Pierre Vedrenne

Propuesta de Reglamento
Considerando 3

Texto de la Comisión

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

Enmienda

(3) A fin de facilitar la contratación internacional ***justa*** 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 ***de todos los niveles de cualificación*** y facilite su puesta

de los empleadores establecidos en los Estados miembros participantes.

en correspondencia con las ofertas de empleo de los empleadores **registrados o reclutadores** establecidos en los Estados miembros participantes.

Or. en

Enmienda 101
Arba Kokalari

Propuesta de Reglamento
Considerando 3

Texto de la Comisión

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

Enmienda

(3) A fin de facilitar la contratación internacional, **colmar las carencias en materia de capacidades** 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.

Or. en

Enmienda 102
Maria Zacharia

Propuesta de Reglamento
Considerando 3 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(3 bis) La Reserva de Talentos de la UE destinada a hacer frente a la escasez de mano de obra mediante la migración legal debe basarse en los principios de solidaridad y equidad. Los trabajadores migrantes deben tener los mismos

derechos y oportunidades que los trabajadores europeos, a saber, los principios de igualdad de retribución por un mismo trabajo, unas condiciones de trabajo seguras, el acceso a los servicios sociales y el derecho a convenios colectivos. Los migrantes no deben considerarse una herramienta para abordar las carencias del mercado en detrimento de los derechos de los trabajadores ni para mermar los salarios en los países de acogida.

Or. el

Enmienda 103

Nela Riehl

en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Reglamento

Considerando 3 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(3 bis) La aplicación del Reglamento sobre la Reserva de Talentos debe promover el trabajo digno, la igualdad de trato y de oportunidades y la inclusión social, así como prevenir y proteger a los nacionales de terceros países que trabajan en la Unión frente a la explotación y los abusos.

Or. en

Enmienda 104

Nela Riehl

en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Reglamento

Considerando 3 ter (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(3 ter) La Reserva de Talentos debe contribuir a la consecución de los objetivos del Pacto Verde Europeo de alcanzar la neutralidad climática de aquí a 2050 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas en particular el ODS 1, erradicar la pobreza, el ODS 5 (Garantizar la igualdad de género y empoderar a las mujeres y las niñas), el ODS 8 (Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos) y el ODS 10 (Reducir las desigualdades dentro de los países y entre unos países y otros).

Or. en

Enmienda 105

Nela Riehl

en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Reglamento

Considerando 3 quater (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(3 quater) Si bien las mujeres constituyen una parte importante de la mano de obra en algunos sectores cruciales, las mujeres de terceros países que se desplazan pueden verse abocadas a la precariedad laboral e inmersas en la economía informal, y suelen ser especialmente vulnerables a la discriminación, la exclusión social y la falta de oportunidades de empleo y formación, además de estar expuestas a abusos, violencia y acoso. Los Estados miembros deben integrar firmemente la protección de los derechos de la mujer y adoptar un enfoque transformador en materia de género, que tenga en cuenta la

igualdad de retribución por un trabajo de igual valor.

Or. en

Enmienda 106

Marie Dauchy, Aleksandar Nikolic, Séverine Werbrouck, Nikola Bartůšek, Mélanie Disdier, Rachel Blom

Propuesta de Reglamento Considerando 4

Texto de la Comisión

Enmienda

(4) *La Recomendación de la Comisión sobre las vías legales para obtener protección en la UE⁴ anima a los Estados miembros a establecer y apoyar vías laborales complementarias para las personas necesitadas de protección internacional⁵. La Reserva de Talentos de la UE también podría contribuir a la puesta en marcha de dichas vías complementarias.* *suprimido*

⁴ *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.*

⁵ *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>.

Or. fr

Justificación

Enmienda principal

Enmienda 107 **Aleksandar Nikolic, Marie Dauchy, Rachel Blom**

Propuesta de Reglamento **Considerando 4**

Texto de la Comisión

(4) La Recomendación de la Comisión sobre las vías legales para obtener protección en la UE⁴ anima a los Estados miembros a establecer y apoyar vías laborales complementarias para las personas necesitadas de protección internacional⁵. ***La Reserva de Talentos de la UE también podría contribuir a la puesta en marcha de dichas vías complementarias.***

⁴ 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.

⁵ 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

Enmienda

(4) La Recomendación de la Comisión sobre las vías legales para obtener protección en la UE⁴ anima a los Estados miembros a establecer y apoyar vías laborales complementarias para las personas necesitadas de protección internacional.

⁴ 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.

⁵ 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>.

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>.

Or. fr

Justificación

Enmienda alternativa

Enmienda 108

Rachel Blom, Nikola Bartůšek

Propuesta de Reglamento

Considerando 5

Texto de la Comisión

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

Enmienda

(5) La Reserva de Talentos de la UE debe tener por objeto ayudar a los Estados miembros participantes a hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra y capacidades mediante la contratación de nacionales de terceros países, 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, ***y de conformidad con los procedimientos nacionales de inmigración de los Estados miembros correspondientes.*** 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. ***La participación en la Reserva de Talentos de la UE seguirá siendo una opción voluntaria de los Estados miembros y no podrá implicar ninguna obligación que limite las competencias nacionales para gestionar la migración. Los Estados miembros conservarán el derecho a suspender la participación en la Reserva de Talentos de la UE o a modificar las condiciones si así lo exigen los intereses nacionales.*** A tal

fin, deben garantizarse la complementariedad y la interoperabilidad con las iniciativas y plataformas nacionales existentes. El desarrollo de la Reserva de Talentos de la UE debe tener en cuenta las necesidades específicas de los Estados miembros. *Los demandantes de empleo de terceros países deben aceptar cumplir los requisitos de las normas y procedimientos nacionales de inmigración del Estado miembro en el que buscan trabajo, y la participación en la Reserva de Talentos de la UE no puede considerarse un sustituto o una relajación de estas normas.* Así pues, «talento» es un término que abarca todo el abanico de capacidades que los mercados laborales de los Estados miembros podrían necesitar, *entendiéndose que estas necesidades se ajustan a las prioridades nacionales y son confirmadas por los Estados miembros sobre la base de criterios objetivos, como las pruebas del mercado laboral.*

Or. nl

Enmienda 109

Nela Riehl

en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Reglamento Considerando 5

Texto de la Comisión

(5) La Reserva de Talentos de la UE debe tener por objeto ayudar a los Estados miembros participantes a hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra y capacidades mediante la contratación de nacionales de terceros países, *en la medida en que* la activación de la mano de obra nacional y la movilidad dentro de la UE *no sean suficientes para* alcanzar este objetivo. En cuanto que herramienta voluntaria para facilitar la contratación

Enmienda

(5) La Reserva de Talentos de la UE debe tener por objeto ayudar a los Estados miembros participantes a hacer frente, *al menos parcialmente*, a la escasez actual y futura de mano de obra y capacidades mediante la contratación de nacionales de terceros países *para complementar* la activación de la mano de obra nacional y la movilidad dentro de la UE *con el fin de* alcanzar este objetivo. En cuanto que herramienta voluntaria para facilitar la

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.

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 **y justa** posible, el desarrollo de la Reserva de Talentos de la UE debe tener en cuenta las necesidades específicas de los Estados miembros, **en coordinación con los interlocutores sociales nacionales**. Así pues, «talento» es un término que abarca todo el abanico de capacidades **y competencias de los demandantes de empleo** que los mercados laborales de los Estados miembros podrían necesitar. **Al definir la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra, también deberán tomarse en consideración las carencias en cuanto a capacidades en terceros países, a fin de no agravar la fuga de cerebros en sectores críticos.**

Or. en

Enmienda 110
Maria Zacharia

Propuesta de Reglamento
Considerando 5

Texto de la Comisión

(5) La Reserva de Talentos de la UE debe tener por objeto ayudar a los Estados miembros participantes a hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra y capacidades mediante la contratación de nacionales de terceros países, en la medida en que la activación de la mano de obra nacional y la movilidad dentro de la UE no sean suficientes para alcanzar este objetivo. En cuanto que herramienta voluntaria para facilitar la contratación internacional, la Reserva de Talentos de la UE debe

Enmienda

(5) La Reserva de Talentos de la UE debe tener por objeto ayudar a los Estados miembros participantes a hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra y capacidades mediante la contratación de nacionales de terceros países, 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.

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, ***salvaguardando plenamente la protección social y los derechos de los trabajadores***. 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. ***Las contrataciones de la Reserva de Talentos de la UE en un país no podrán superar en porcentaje la tasa de desempleo oficial del Estado miembro.***

Or. el

Enmienda 111

Aleksandar Nikolic, Marie Dauchy, Rachel Blom

Propuesta de Reglamento Considerando 5

Texto de la Comisión

(5) La Reserva de Talentos de la UE debe tener por objeto ayudar a los Estados miembros participantes a hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra y capacidades mediante la contratación de nacionales de terceros países, en la medida en que la activación de la mano de obra nacional y la movilidad dentro de la UE no sean suficientes para alcanzar este objetivo. En cuanto que herramienta voluntaria para facilitar la contratación internacional, la Reserva de Talentos de la UE debe proporcionar apoyo adicional a escala de la Unión a los Estados miembros interesados. A tal fin, deben garantizarse la complementariedad y la interoperabilidad

Enmienda

(5) La Reserva de Talentos de la UE debe tener por objeto ayudar a los Estados miembros participantes a hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra y capacidades mediante la contratación ***temporal*** de nacionales de terceros países, ***sin perjuicio del respeto del principio de preferencia nacional y europea***, 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

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.

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.

Or. fr

Enmienda 112

Hristo Petrov, Jana Toom, Irena Joveva, Laurence Farreng, Marie-Pierre Vedrenne

Propuesta de Reglamento Considerando 5

Texto de la Comisión

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

Enmienda

(5) La Reserva de Talentos de la UE debe tener por objeto ayudar a los Estados miembros participantes a hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra y capacidades mediante la contratación de nacionales de terceros países, 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 **y subnacionales existentes, sin sustituir a las estructuras 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

mercados laborales de los Estados miembros podrían necesitar.

término que abarca todo el abanico de capacidades *y cualificaciones* que los mercados laborales de los Estados miembros podrían necesitar.

Or. en

Enmienda 113

Mariateresa Vivaldini, Chiara Gemma, Elena Donazzan, Francesco Torselli

Propuesta de Reglamento

Considerando 5

Texto de la Comisión

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

Enmienda

(5) La Reserva de Talentos de la UE debe tener por objeto ayudar a los Estados miembros participantes a hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra y capacidades mediante la contratación de nacionales de terceros países, 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. ***Los Estados miembros han de poder, en todo momento, retirarse de la Reserva de Talentos de la UE.***

Or. en

Enmienda 114
Arba Kokalari

Propuesta de Reglamento
Considerando 5

Texto de la Comisión

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

Enmienda

(5) La Reserva de Talentos de la UE debe tener por objeto ayudar a los Estados miembros participantes a hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra y capacidades, ***en particular en ocupaciones de alta cualificación como las del sector digital***, 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.

Or. en

Enmienda 115
Marie Dauchy, Aleksandar Nikolic, Séverine Werbrouck, Nikola Bartůšek, Mélanie Disdier, Rachel Blom

Propuesta de Reglamento
Considerando 5

Texto de la Comisión

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

Enmienda

(5) La Reserva de Talentos de la UE debe tener por objeto ayudar a los Estados miembros participantes a hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra y capacidades **proporcionando a los países miembros la posibilidad de acceder a los datos sobre la oferta procedente** 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.

Or. fr

Enmienda 116
Branislav Ondruš

Propuesta de Reglamento
Considerando 5 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(5 bis) La escasez de mano de obra se debe a menudo a una combinación de bajos salarios, puestos de trabajo exigentes desde el punto de vista mental y físico, condiciones de trabajo deficientes

con contratos de corta duración y falta de inversión en educación y formación profesionales. Abordar estas cuestiones es esencial para atraer trabajadores y conservarlos. La Reserva de Talentos de la UE debe apoyar la creación de empleo de calidad en la Unión, en consonancia con los principios del pilar europeo de derechos sociales. A fin de evitar el dumping social, son esenciales unos salarios dignos, el acceso a la protección social, las oportunidades de aprendizaje permanente y unas buenas condiciones de trabajo en lugares de trabajo seguros y saludables, así como el respeto de los derechos de los trabajadores, los derechos sindicales y los convenios colectivos.

Or. en

Enmienda 117
Branislav Ondruš

Propuesta de Reglamento
Considerando 5 ter (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(5 ter) La Red Europea de Servicios de Empleo (EURES), que proporciona servicios de información, asesoramiento y contratación o colocación en beneficio de los trabajadores y empleadores de toda la Unión, contribuye de manera importante a la publicación de puestos vacantes con el fin de atraer a trabajadores de otros Estados miembros. Por consiguiente, debe recurrirse a EURES para cubrir los puestos vacantes antes de utilizar la Reserva de Talentos de la UE.

Or. en

Enmienda 118
Konstantinos Arvanitis, Leila Chaibi, Estrella Galán, Özlem Demirel

Propuesta de Reglamento
Considerando 6

Texto de la Comisión

(6) La Reserva de Talentos de la UE tiene por objeto prestar servicios a los empleadores establecidos en los Estados miembros participantes, ***incluidas las agencias de empleo privadas, las empresas de trabajo temporal y los intermediarios del mercado laboral, tal como se definen en el Convenio n.º 181 de la Organización Internacional del Trabajo, de 1997.***

Enmienda

(6) La Reserva de Talentos de la UE tiene por objeto prestar servicios a los empleadores establecidos en los Estados miembros participantes ***y que llevan a cabo verdaderamente actividades económicas sustantivas en dicho Estado miembro. Con el fin de prevenir, evitar y combatir los abusos y la elusión de las normas aplicables por parte de los empleadores y las empresas que se benefician de manera indebida o fraudulenta de las normas existentes, la determinación de si una empresa lleva a cabo verdaderamente actividades sustantivas que no sean puramente administrativas o de gestión interna (denominadas «sociedades fantasma») debe realizarse de conformidad con el artículo 4, punto 2, de la Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.***

Or. en

Enmienda 119
Per Clausen

Propuesta de Reglamento
Considerando 6

Texto de la Comisión

(6) La Reserva de Talentos de la UE tiene por objeto prestar servicios a los empleadores establecidos en los Estados miembros participantes, ***incluidas las***

Enmienda

(6) La Reserva de Talentos de la UE tiene por objeto prestar servicios a los empleadores establecidos en los Estados miembros participantes ***y que llevan a***

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.

cabo verdaderamente actividades económicas sustantivas en dicho Estado miembro. Con el fin de prevenir, evitar y combatir los abusos y la elusión de las normas aplicables por parte de los empleadores y las empresas que se benefician de manera indebida o fraudulenta de las normas existentes, la determinación de si una empresa lleva a cabo verdaderamente actividades sustantivas que no sean puramente administrativas o de gestión interna (denominadas «sociedades fantasma») debe realizarse de conformidad con el artículo 4, punto 2, de la Directiva 2014/67/UE relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.

Or. en

Enmienda 120

Hristo Petrov, Jana Toom, Irena Joveva, Laurence Farreng, Marie-Pierre Vedrenne

Propuesta de Reglamento

Considerando 6

Texto de la Comisión

(6) La Reserva de Talentos de la UE tiene por objeto prestar servicios a los empleadores establecidos en los Estados miembros participantes, ***incluidas*** las agencias de empleo privadas, las empresas de trabajo temporal y los intermediarios del mercado laboral, tal como se definen en el Convenio n.º 181 de la Organización Internacional del Trabajo, de 1997.

Enmienda

(6) La Reserva de Talentos de la UE tiene por objeto prestar servicios a los empleadores establecidos en los Estados miembros participantes, ***teniendo en especial consideración las pymes, y a*** las agencias de empleo privadas, las empresas de trabajo temporal, ***tal como se definen en la Directiva 2008/104/CE¹ bis***, y los intermediarios del mercado laboral, tal como se definen en el Convenio n.º 181 de la Organización Internacional del Trabajo, de 1997. ***Las agencias de empleo privadas, los intermediarios del mercado laboral y cualquier otro subagente deben indicar claramente en nombre de qué***

empleadores están realizando la contratación cuando transfieran ofertas de empleo.

1 bis Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal (DO L 327 de 5.12.2008, pp. 9-14, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2008/104/oj>).

Or. en

Enmienda 121

Marie Dauchy, Aleksandar Nikolic, Séverine Werbrouck, Nikola Bartůšek, Mélanie Disdier, Rachel Blom

Propuesta de Reglamento Considerando 6

Texto de la Comisión

(6) La Reserva de Talentos de la UE tiene por objeto prestar servicios a los empleadores establecidos en los Estados miembros participantes, *incluidas las agencias de empleo privadas, las empresas de trabajo temporal y los intermediarios del mercado laboral, tal como se definen en el Convenio n.º 181 de la Organización Internacional del Trabajo, de 1997.*

Enmienda

(6) La Reserva de Talentos de la UE tiene por objeto prestar servicios *de información* a los empleadores establecidos en los Estados miembros participantes.

Or. fr

Enmienda 122 Maria Zacharia

Propuesta de Reglamento Considerando 6

Texto de la Comisión

(6) La Reserva de Talentos de la UE tiene por objeto prestar servicios a los empleadores establecidos en los Estados miembros participantes, ***incluidas*** las agencias de ***empleo*** privadas, ***las*** empresas de trabajo temporal ***y los*** intermediarios del mercado laboral, tal como se definen en el Convenio n.º 181 de la Organización Internacional del Trabajo, de 1997.

Enmienda

(6) La Reserva de Talentos de la UE tiene por objeto prestar servicios a los empleadores establecidos en los Estados miembros participantes, ***en particular a las pequeñas y medianas empresas. El procedimiento debe proteger a los trabajadores de las prácticas de explotación a menudo vinculadas a*** agencias de ***contratación*** privadas, empresas de trabajo temporal ***e*** intermediarios del mercado laboral, tal como se definen en el Convenio n.º 181 de la Organización Internacional del Trabajo, de 1997.

Or. el

Enmienda 123

Nela Riehl

en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Reglamento

Considerando 6

Texto de la Comisión

(6) La Reserva de Talentos de la UE tiene por objeto prestar servicios a los empleadores ***establecidos en*** los Estados miembros participantes, ***incluidas las agencias de empleo privadas, las empresas de trabajo temporal y los intermediarios del mercado laboral, tal como se definen en el Convenio n.º 181 de la Organización Internacional del Trabajo, de 1997.***

Enmienda

(6) La Reserva de Talentos de la UE tiene por objeto prestar servicios a los empleadores ***que realicen realmente actividades sustanciales*** en el ***territorio de*** los Estados miembros participantes.

Or. en

Enmienda 124

Pál Szekeres, Nikola Bartůšek

Propuesta de Reglamento
Considerando 6

Texto de la Comisión

(6) La Reserva de Talentos de la UE tiene por objeto prestar servicios a los empleadores *establecidos en* los Estados miembros participantes, incluidas las agencias de empleo privadas, las empresas de trabajo temporal y los intermediarios del mercado laboral, tal como se definen en el Convenio n.º 181 de la Organización Internacional del Trabajo, de 1997.

Enmienda

(6) La Reserva de Talentos de la UE tiene por objeto prestar servicios a los empleadores *participantes de* 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.

Or. en

Enmienda 125
Rachel Blom, Nikola Bartůšek

Propuesta de Reglamento
Considerando 6 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(6 bis) La Reserva de Talentos de la UE solo debe ser una herramienta opcional que ayude a los Estados miembros a hacer frente a la escasez de mano de obra y de capacidades. La participación en este instrumento debe seguir siendo totalmente voluntaria y no tener implicaciones que socaven las competencias nacionales de los Estados miembros. Además, deben adoptarse medidas para evitar que la libre circulación dentro del espacio Schengen se utilice para conceder acceso a otros Estados miembros a los migrantes que hayan sido admitidos en un Estado miembro a través de la Reserva de Talentos de la UE.

Or. nl

Enmienda 126
Pál Szekeres, Nikola Bartůšek

Propuesta de Reglamento
Considerando 6 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(6 bis) Se considera que un demandante de empleo de un tercer país registrado ha sido seleccionado para una oferta de empleo de la Reserva de Talentos de la UE cuando se le ofrece un empleo en el Estado miembro que participa en la Reserva de Talentos de la UE.

Or. en

Enmienda 127
Marie Dauchy, Aleksandar Nikolic, Séverine Werbrouck, Nikola Bartůšek, Mélanie Disdier, Rachel Blom

Propuesta de Reglamento
Considerando 7

Texto de la Comisión

Enmienda

(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 Asilo⁶ y cuya puesta en funcionamiento se lleva a cabo en consonancia con la Comunicación de la Comisión «Atraer capacidades y talento a la UE»⁷. 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.

suprimido

⁶ COM(2020) 609 final.

⁷ COM(2022) 657 final.

*Justificación**Enmienda principal***Enmienda 128****Aleksandar Nikolic, Marie Dauchy, Rachel Blom****Propuesta de Reglamento****Considerando 7***Texto de la Comisión*

(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 Asilo⁶ y cuya puesta en funcionamiento se lleva a cabo en consonancia con la Comunicación de la Comisión «Atraer capacidades y talento a la UE»⁷. 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.***

⁶ COM(2020) 609 final.

⁷ COM(2022) 657 final.

Enmienda

(7) La Reserva de Talentos de la UE también debe apoyar las asociaciones en materia de talentos en ***ámbitos estratégicos.***

⁶ COM(2020) 609 final.

⁷ COM(2022) 657 final.

*Justificación**Enmienda alternativa***Enmienda 129****Maria Zacharia****Propuesta de Reglamento****Considerando 8**

Texto de la Comisión

Enmienda

(8) *A fin de garantizar que las autoridades de los Estados miembros estén adecuadamente representadas en el Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE, cada uno de los Estados miembros participantes debe designar a dos representantes: uno de las autoridades en materia de empleo y otro de las autoridades en materia de inmigración.*

suprimido

Or. el

Enmienda 130

Hristo Petrov, Jana Toom, Irena Joveva, Laurence Farreng, Marie-Pierre Vedrenne

Propuesta de Reglamento

Considerando 8

Texto de la Comisión

Enmienda

(8) A fin de garantizar que las autoridades de los Estados miembros estén adecuadamente representadas en el Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE, cada uno de los Estados miembros participantes debe designar a dos representantes: uno de las autoridades en materia de empleo y otro de las autoridades en materia de inmigración.

(8) A fin de garantizar que las autoridades de los Estados miembros estén adecuadamente representadas en el Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE, cada uno de los Estados miembros participantes debe designar a dos representantes: uno de las autoridades en materia de empleo y otro de las autoridades en materia de inmigración. ***Los representantes de las organizaciones de interlocutores sociales intersectoriales a escala de la Unión, de los empleadores y los sindicatos, respectivamente, deben tener derecho a nombrar a tres representantes cada uno para que participen como observadores en los trabajos del Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE, lo que permitirá que todos los interlocutores sociales intersectoriales reconocidos a escala de la Unión estén representados. Las agencias de la Unión cuyas competencias estén relacionadas con el empleo o la***

inmigración, como la Autoridad Laboral Europea (ALE), el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop), la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (EUROFOUND), la Fundación Europea de Formación (ETF), la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), la Agencia de la Unión Europea para la Cooperación Policial (Europol) y la Agencia de la Unión Europea para la Gestión Operativa de Sistemas Informáticos de Gran Magnitud en el Espacio de Libertad, Seguridad y Justicia (eu-LISA), también deben poder participar en las reuniones del Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE en calidad de observadoras. Las organizaciones internacionales cuyas competencias estén relacionadas con el empleo y la inmigración, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), podrían participar en las reuniones del Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE en calidad de observadores, previa invitación de la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE.

Or. en

Enmienda 131

Konstantinos Arvanitis, Leila Chaibi, Estrella Galán, Özlem Demirel

Propuesta de Reglamento

Considerando 8

Texto de la Comisión

(8) A fin de garantizar que las autoridades de los Estados miembros estén adecuadamente representadas en el Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE, cada uno de los Estados miembros participantes debe designar a dos

Enmienda

(8) A fin de garantizar que las autoridades de los Estados miembros estén adecuadamente representadas en el Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE, cada uno de los Estados miembros participantes debe designar a dos

representantes: uno de las autoridades en materia de empleo y otro de las autoridades en materia de inmigración.

representantes: uno de las autoridades en materia de empleo y otro de las autoridades en materia de inmigración. ***Los interlocutores sociales también deben estar también equitativamente representados en el Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE.***

Or. en

Enmienda 132

Nela Riehl

en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Reglamento

Considerando 8

Texto de la Comisión

(8) A fin de garantizar que las autoridades de los Estados miembros estén adecuadamente representadas en el Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE, cada uno de los Estados miembros participantes debe designar a dos representantes: uno de las autoridades en materia de empleo y otro de las autoridades en materia de inmigración.

Enmienda

(8) A fin de garantizar que las autoridades de los Estados miembros estén adecuadamente representadas en el Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE, cada uno de los Estados miembros participantes debe designar a dos representantes: uno de las autoridades en materia de empleo y otro de las autoridades en materia de inmigración. ***Los interlocutores sociales también deben estar equitativamente representados.***

Or. en

Enmienda 133

Maria Zacharia

Propuesta de Reglamento

Considerando 8 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(8 bis) Las iniciativas relacionadas con la atracción de talento y el desarrollo de la Reserva de Talentos de la UE deben contemplar un diálogo significativo con

las organizaciones de trabajadores, los sindicatos y la sociedad civil. Estas partes interesadas deben participar en la elaboración de políticas relacionadas con la migración, el empleo y el desarrollo de capacidades a fin de garantizar que los intereses de los trabajadores, tanto nacionales como migrantes, están representados y se tienen en cuenta.

Or. el

Enmienda 134
Arba Kokalari

Propuesta de Reglamento
Considerando 9

Texto de la Comisión

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

Enmienda

(9) Debe desarrollarse una plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE utilizando, en la medida de lo posible, la infraestructura informática de la que actualmente dispone la Comisión Podría reutilizarse parcialmente para la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE la infraestructura informática desarrollada en el marco de EURES, en particular el canal único coordinado y la herramienta de puesta en correspondencia automatizada, con las adaptaciones pertinentes para, entre otras cosas, tener debidamente en cuenta el «pase de asociación en materia de talentos de la UE». ***La plataforma debe ser de fácil uso y garantizar una navegación intuitiva tanto para los demandantes de empleo como para los empleadores.***

Or. en

Enmienda 135
Hristo Petrov, Jana Toom, Irena Joveva, Laurence Farreng, Marie-Pierre Vedrenne

Propuesta de Reglamento
Considerando 10

Texto de la Comisión

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

Enmienda

(10) Deben garantizarse, cuando proceda, las sinergias entre la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE y otros instrumentos y servicios pertinentes a escala de la Unión, en particular en lo que respecta al acceso a materiales de formación, como los ofrecidos en el marco de las iniciativas EU Academy e Interoperable Europe Academy. La plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE debe adaptarse de manera rápida y periódica a las nuevas prácticas en el ámbito tecnológico y proporcionar servicios informáticos de última generación mediante la introducción de características y herramientas innovadoras. ***La plataforma también debe ser fácilmente accesible para las personas con discapacidad, conforme a la Directiva (UE) 2016/2102^{1 bis} y la Directiva (UE) 2019/882^{2 bis}.***

^{1 bis} ***Directiva (UE) 2016/2102 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de octubre de 2016, sobre la accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles de los organismos del sector público (DO L 327 de 2.12.2016, pp. 1-15, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2016/2102/oj>).***

^{2 bis} ***Directiva (UE) 2019/882 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de abril de 2019, sobre los requisitos de accesibilidad de los productos y servicios (DO L 151 de 7.6.2019, pp. 70-115, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/882/oj>).***

Or. en

Enmienda 136

Nela Riehl

en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Reglamento

Considerando 10

Texto de la Comisión

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

Enmienda

(10) Deben garantizarse, **en la mayor medida posible**, 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, **seguras y sin sesgo de género**.

Or. en

Enmienda 137

Laurence Farreng, Marie-Pierre Vedrenne, Hristo Petrov

Propuesta de Reglamento

Considerando 10

Texto de la Comisión

(10) Deben garantizarse, cuando proceda, las sinergias entre la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE y otros instrumentos y servicios pertinentes a escala de la Unión, en particular en lo que respecta al acceso a materiales de formación, como los ofrecidos en el marco de las iniciativas EU Academy e Interoperable Europe

Enmienda

(10) Deben garantizarse, cuando proceda, las sinergias entre la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE y otros instrumentos y servicios pertinentes a escala de la Unión, en particular en lo que respecta al acceso a materiales de formación, como los ofrecidos en el marco de las iniciativas EU Academy e Interoperable Europe

Academy. La plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE debe adaptarse de manera rápida y periódica a las nuevas prácticas en el ámbito tecnológico y proporcionar servicios informáticos de última generación mediante la introducción de características y herramientas innovadoras.

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 **y de fácil uso**.

Or. en

Enmienda 138

Hristo Petrov, Jana Toom, Irena Joveva, Brigitte van den Berg, Laurence Farreng, Marie-Pierre Vedrenne

Propuesta de Reglamento Considerando 11

Texto de la Comisión

(11) El formato de los perfiles de los demandantes de empleo y de las ofertas de empleo debe establecerse, tal como se prevé en el Reglamento (UE) 2016/589⁸, utilizando la actual Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO), que proporciona una terminología normalizada para las ocupaciones, las capacidades y las competencias y facilita la transparencia de las capacidades y 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

Enmienda

(11) El formato de los perfiles de los demandantes de empleo y de las ofertas de empleo debe establecerse, tal como se prevé en el Reglamento (UE) 2016/589⁸, utilizando la actual Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO), que proporciona una terminología normalizada para las ocupaciones, las capacidades y las competencias y facilita la transparencia de las capacidades y cualificaciones. La clasificación ESCO debe servir de ayuda a los demandantes de empleo de terceros países, los empleadores, **los reclutadores** 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 **o los reclutadores**, lo que permite un proceso de puesta en correspondencia de alta calidad. **Conforme a la Recomendación (UE) 2023/2611 de la Comisión^{8 bis}, en el proceso de puesta en correspondencia**

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.

debe aplicarse un enfoque en el que primen las capacidades, que tenga en cuenta todos los tipos de cualificaciones y capacidades, como la educación y la formación profesionales, los títulos, la certificación de las capacidades y competencias adquiridas en contextos no formales e informales o los certificados específicos («microcredenciales»). 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.

⁸ Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, relativo a una red europea de servicios de empleo (EURES), al acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad y a la mayor integración de los mercados de trabajo y por el que se modifican los Reglamentos (UE) n.º 492/2011 y (UE) n.º 1296/2013 (DO L 107 de 22.4.2016, p. 1; ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/589/oj>).

⁸ Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, relativo a una red europea de servicios de empleo (EURES), al acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad y a la mayor integración de los mercados de trabajo y por el que se modifican los Reglamentos (UE) n.º 492/2011 y (UE) n.º 1296/2013 (DO L 107 de 22.4.2016, p. 1; ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/589/oj>).

^{8 bis} ***Recomendación (UE) 2023/2611 de la Comisión, de 15 de noviembre de 2023, relativa al reconocimiento de las cualificaciones de nacionales de terceros países (DO L, 2023/2611, 24.11.2023, ELI:***

Enmienda 139

Pál Szekeres, Nikola Bartůšek

Propuesta de Reglamento

Considerando 11

Texto de la Comisión

(11) El formato de los perfiles de los demandantes de empleo y de las ofertas de empleo debe establecerse, tal como se prevé en el Reglamento (UE) 2016/589⁸, utilizando la actual Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO), que proporciona una terminología normalizada para las ocupaciones, las capacidades y las competencias y facilita la transparencia de las capacidades y 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

Enmienda

(11) El formato de los perfiles de los demandantes de empleo y de las ofertas de empleo debe establecerse, tal como se prevé en el Reglamento (UE) 2016/589⁸, utilizando la actual Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO), que proporciona una terminología normalizada para las ocupaciones, las capacidades y las competencias y facilita la transparencia de las capacidades y cualificaciones. La clasificación ESCO debe servir de ayuda a los demandantes de empleo de terceros países, los empleadores **participantes** 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 **participantes**, 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

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.

⁸ Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, relativo a una red europea de servicios de empleo (EURES), al acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad y a la mayor integración de los mercados de trabajo y por el que se modifican los Reglamentos (UE) n.º 492/2011 y (UE) n.º 1296/2013 (DO L 107 de 22.4.2016, p. 1; ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/589/oj>).

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.

⁸ Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, relativo a una red europea de servicios de empleo (EURES), al acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad y a la mayor integración de los mercados de trabajo y por el que se modifican los Reglamentos (UE) n.º 492/2011 y (UE) n.º 1296/2013 (DO L 107 de 22.4.2016, p. 1; ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/589/oj>).

Or. en

Enmienda 140 **Andrzej Bula**

Propuesta de Reglamento **Considerando 11**

Texto de la Comisión

(11) El formato de los perfiles de los demandantes de empleo y de las ofertas de empleo debe establecerse, tal como se prevé en el Reglamento (UE) 2016/589⁸, utilizando la actual Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO), que proporciona una terminología normalizada para las ocupaciones, las capacidades y las competencias y facilita la transparencia de las capacidades y cualificaciones. La clasificación ESCO debe servir de ayuda a los demandantes de

Enmienda

(11) El formato de los perfiles de los demandantes de empleo y de las ofertas de empleo debe establecerse, tal como se prevé en el Reglamento (UE) 2016/589⁸, utilizando la actual Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO), que proporciona una terminología normalizada para las ocupaciones, las capacidades y las competencias y facilita la transparencia de las capacidades y cualificaciones. La clasificación ESCO debe servir de ayuda a los demandantes de

empleo de terceros países, los empleadores y los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE, ya que proporciona información comparable sobre la experiencia laboral, las ocupaciones a las que se refiere una oferta de empleo y las capacidades ofrecidas por los demandantes de empleo y requeridas por los empleadores, lo que permite un proceso de puesta en correspondencia de alta calidad. Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE deben, cuando corresponda, utilizar el formato ESCO al *transferir* ofertas de empleo a la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE. Los Estados miembros que no adopten la clasificación ESCO para las ofertas de empleo nacionales deben elaborar cuadros de correspondencia entre la clasificación utilizada en los sistemas nacionales y la clasificación ESCO, a fin de permitir la interoperabilidad. Los cuadros de correspondencia deben ponerse a disposición de la Comisión y utilizarse para transcodificar automáticamente la información sobre las ofertas de empleo o los perfiles de los demandantes de empleo, a efectos de la puesta en correspondencia automatizada a través de la plataforma informática común.

⁸ Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, relativo a una red europea de servicios de empleo (EURES), al acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad y a la mayor integración de los mercados de trabajo y por el que se modifican los Reglamentos (UE) n.º 492/2011 y (UE) n.º 1296/2013 (DO L 107 de 22.4.2016, p. 1; ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/589/oj>).

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 *transmitir* 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.

⁸ Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, relativo a una red europea de servicios de empleo (EURES), al acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad y a la mayor integración de los mercados de trabajo y por el que se modifican los Reglamentos (UE) n.º 492/2011 y (UE) n.º 1296/2013 (DO L 107 de 22.4.2016, p. 1; ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/589/oj>).

Or. en

Enmienda 141
Maria Zacharia

Propuesta de Reglamento
Considerando 12

Texto de la Comisión

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

⁹ Reglamento (UE) 2018/1725 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2018, relativo a la protección

Enmienda

(12) Deben encomendarse a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE y a los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE las funciones pertinentes para garantizar las funcionalidades de búsqueda y puesta en correspondencia de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE. ***Las funciones de búsqueda y puesta en correspondencia de la plataforma deben dar prioridad a la creación de oportunidades de trabajo de calidad y condiciones de trabajo justas, en consonancia con los objetivos más amplios de inclusión social y equidad en el mercado laboral. Todo tratamiento de datos personales debe llevarse a cabo exclusivamente con el fin de mejorar la puesta en correspondencia de los trabajadores con las oportunidades de empleo y realizarse con el máximo respeto de la vida privada y la dignidad.*** Debe considerarse que estas funciones se realizan en interés público y requieren el tratamiento de datos personales, tal como se contempla en el artículo 5, apartado 1, letra a), del Reglamento (UE) 2018/1725⁹, y en el artículo 6, apartado 1, letra e), del Reglamento (UE) 2016/679¹⁰, respectivamente. El tratamiento de datos personales debe llevarse a cabo de conformidad con el artículo 8 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y con los Reglamentos (UE) 2018/1725 y (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo.

⁹ Reglamento (UE) 2018/1725 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2018, relativo a la protección

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

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

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

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

Or. el

Enmienda 142

Nela Riehl

en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Reglamento

Considerando 12 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(12 bis) *Toda la información, en todas las fases del proceso de contratación, debe estar disponible en una lengua que quepa razonablemente esperar que los nacionales de terceros países entienden, a fin de garantizar plenamente un acceso equitativo a todos los demandantes de empleo, la plena transparencia y la comprensión de todo el proceso por ambas partes, el empleador y el solicitante. La lengua del Estado miembro o el inglés no deben ser en modo alguno las únicas lenguas disponibles.*

Or. en

Enmienda 143
Maria Zacharia

Propuesta de Reglamento
Considerando 13

Texto de la Comisión

(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.

Enmienda

(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 **y deben garantizar que los trabajadores no sean explotados ni se vean en situaciones laborales precarias debido a la toma de decisiones basada en datos. Es de vital importancia proteger la vida privada de los trabajadores, especialmente de aquellos de terceros países. El tratamiento de datos debe ser transparente y los trabajadores deben poder controlar plenamente cómo se utiliza y comparte su información personal, lo que garantiza el respeto de su dignidad y su autonomía a lo largo de todo el proceso. .**

Or. el

Enmienda 144

Nela Riehl

en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Reglamento

Considerando 13

Texto de la Comisión

(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.

Enmienda

(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 estar ***disponible en una lengua que quepa esperar razonablemente que los demandantes de empleo entienden a fin de garantizar un acceso equitativo a todos*** y 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.

Or. en

Enmienda 145

Hristo Petrov, Jana Toom, Irena Joveva, Laurence Farreng, Marie-Pierre Vedrenne

Propuesta de Reglamento

Considerando 13

Texto de la Comisión

(13) El tratamiento de datos a efectos de las funcionalidades de búsqueda y puesta en correspondencia de la plataforma

Enmienda

(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.

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, los empleadores **o reclutadores** 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.

Or. en

Enmienda 146

Hristo Petrov, Jana Toom, Irena Joveva, Laurence Farreng, Marie-Pierre Vedrenne

Propuesta de Reglamento Considerando 14

Texto de la Comisión

(14) Los demandantes de empleo de terceros países registrados deben tener derecho a elegir entre una serie de opciones técnicas para restringir el acceso a sus datos personales, por ejemplo, en lo que respecta a sus datos de contacto. Los perfiles de los demandantes de empleo de terceros países registrados **y de los empleadores que participen en la plataforma informática** de la Reserva de Talentos de la UE que no se utilicen en un período de dos años deben eliminarse automáticamente. Una vez eliminados los perfiles, podrá seguir almacenándose un conjunto limitado de datos anonimizados con fines estadísticos y de investigación, así como de elaboración y verificación de la calidad de las estadísticas europeas.

Enmienda

(14) Los demandantes de empleo de terceros países, **empleadores y reclutadores** 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 **en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE que no se utilicen en un período de un año deben eliminarse automáticamente. Los perfiles de los empleadores registrados y los reclutadores en** la Reserva de Talentos de la UE que no se utilicen en un período de dos años deben eliminarse automáticamente. **Antes de eliminar los perfiles, debe enviarse una notificación a los demandantes de empleo**

de terceros países registrados, a los empleadores y a los reclutadores utilizando la información de contacto de los perfiles, a fin de que dispongan de un plazo razonable para reaccionar. Los demandantes de empleo de terceros países registrados, los empleadores y los responsables de la contratación laboral deben poder eliminar su perfil de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE en cualquier momento.

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.

Or. en

Enmienda 147
Maria Zacharia

Propuesta de Reglamento
Considerando 14

Texto de la Comisión

(14) Los demandantes de empleo de terceros países registrados deben tener derecho a elegir entre una serie de opciones técnicas para restringir el acceso a sus datos personales, por ejemplo, en lo que respecta a sus datos de contacto. Los perfiles de los demandantes de empleo de terceros países registrados y de los empleadores que participen en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE que no se utilicen en un período de dos años deben eliminarse automáticamente. Una vez eliminados los perfiles, *podrá seguir almacenándose un conjunto limitado de datos anonimizados* con fines estadísticos y de investigación, *así como de elaboración y verificación de la calidad de las estadísticas europeas.*

Enmienda

(14) Los demandantes de empleo de terceros países registrados deben tener derecho a elegir entre una serie de opciones técnicas para restringir el acceso a sus datos personales, por ejemplo, en lo que respecta a sus datos de contacto. 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, *se suprimirán todos los datos personales asociados a los mismos, excepto la especialidad, la nacionalidad, la edad y el sexo,* con fines estadísticos y de investigación.

Enmienda 148

Nela Riehl

en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Reglamento

Considerando 14

Texto de la Comisión

(14) Los demandantes de empleo de terceros países registrados deben tener derecho a elegir entre una serie de opciones técnicas para restringir el acceso a sus datos personales, por ejemplo, en lo que respecta a sus datos de contacto. Los perfiles de los demandantes de empleo de terceros países registrados y de los empleadores que participen en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE que no se utilicen en un período de dos años deben eliminarse automáticamente. Una vez eliminados los perfiles, podrá seguir almacenándose un conjunto limitado de datos anonimizados con fines estadísticos y de investigación, así como de elaboración y verificación de la calidad de las estadísticas europeas.

Enmienda

(14) Los demandantes de empleo de terceros países registrados deben tener derecho a elegir entre una serie de opciones técnicas para restringir el acceso a sus datos personales, por ejemplo, en lo que respecta a sus datos de contacto. 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 **y debe informarse debidamente a los demandantes de empleo**. 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.

Or. en

Enmienda 149

Nela Riehl

en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Reglamento

Considerando 15

Texto de la Comisión

(15) Sin perjuicio de su obligación de informar a los interesados acerca del

Enmienda

(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.

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. ***A fin de garantizar que el demandante de empleo comprende plenamente el proceso, toda la información debe estar disponible en una lengua que quepa esperar razonablemente que entienda.***

Or. en

Enmienda 150

Hristo Petrov, Jana Toom, Irena Joveva, Laurence Farreng, Marie-Pierre Vedrenne

Propuesta de Reglamento

Considerando 15

Texto de la Comisión

(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

Enmienda

(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, a los empleadores ***y a los reclutadores*** 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.

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.

Or. en

Enmienda 151

Marie Dauchy, Aleksandar Nikolic, Séverine Werbrouck, Nikola Bartůšek, Mélanie Disdier, Rachel Blom

Propuesta de Reglamento Considerando 16

Texto de la Comisión

(16) La Reserva de Talentos de la UE debe contribuir al objetivo de desincentivar la migración irregular, en particular facilitando el acceso a las vías legales existentes. ***Los demandantes de empleo de terceros países a los que se deniegue la entrada o la estancia en un Estado miembro en virtud de una decisión judicial o administrativa o a los que se prohíba la entrada de conformidad con la Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo¹¹ no deben poder registrar sus perfiles en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, dado que no estarán autorizados a entrar y permanecer en la Unión. A tal efecto, debe obligarse a los demandantes de empleo de terceros países a declarar, antes de registrar sus perfiles en la Reserva de Talentos de la UE, que actualmente no recae sobre ellos ninguna denegación de entrada o estancia en un Estado miembro ni ninguna prohibición de entrada en el territorio de la Unión. También debe facilitarse información sobre las consecuencias de presentar una declaración falsa a este respecto.***

Enmienda

(16) ***Teniendo en cuenta la importancia actual de la migración y la presión que ejerce en algunos sectores, 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 deberán ponerse directamente en contacto con los servicios de inmigración del país que realiza la oferta de empleo para no convertir la reserva de talentos en una filial completa de la inmigración.***

¹¹ Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, relativa a normas y procedimientos comunes en los Estados miembros para el retorno de los nacionales de terceros países en situación irregular (DO L 348 de 24.12.2008, p. 98; ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj>).

¹¹ Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, relativa a normas y procedimientos comunes en los Estados miembros para el retorno de los nacionales de terceros países en situación irregular (DO L 348 de 24.12.2008, p. 98; ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj>).

Or. fr

Justificación

Enmienda principal

Enmienda 152

Pál Szekeres, Nikola Bartůšek

Propuesta de Reglamento

Considerando 16

Texto de la Comisión

(16) La Reserva de Talentos de la UE debe contribuir al objetivo de desincentivar la migración irregular, en particular facilitando el acceso a las vías legales existentes. Los demandantes de empleo de terceros países a los que se deniegue la entrada o la estancia en un Estado miembro en virtud de una decisión judicial o administrativa o a los que se prohíba la entrada de conformidad con la Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo¹¹ no deben poder registrar sus perfiles en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, dado que no estarán autorizados a entrar y permanecer en la Unión. A tal efecto, debe obligarse a los demandantes de empleo de terceros países a declarar, antes de registrar sus perfiles en la Reserva de Talentos de la UE, que actualmente no recae sobre ellos ninguna denegación de entrada o estancia en un Estado miembro ni ninguna prohibición de entrada en el territorio de la Unión. También debe facilitarse

Enmienda

(16) La Reserva de Talentos de la UE debe contribuir al objetivo de desincentivar la migración irregular, en particular facilitando el acceso a las vías legales existentes. Los demandantes de empleo de terceros países a los que se deniegue la entrada o la estancia en un Estado miembro en virtud de una decisión judicial o administrativa o a los que se prohíba la entrada de conformidad con la Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo¹¹ no deben poder registrar sus perfiles en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, dado que no estarán autorizados a entrar y permanecer en la Unión. A tal efecto, debe obligarse a los demandantes de empleo de terceros países a declarar, antes de registrar sus perfiles en la Reserva de Talentos de la UE, que actualmente no recae sobre ellos ninguna denegación de entrada o estancia en un Estado miembro ni ninguna prohibición de entrada en el territorio de la Unión. También debe

información sobre las consecuencias de presentar una declaración falsa a este respecto.

facilitarse información sobre las consecuencias de presentar una declaración falsa a este respecto, *en particular, la supresión de los perfiles de estos demandantes de empleo de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE. Además, durante los procedimientos de inmigración que lleven a cabo los Estados miembros, pueden efectuarse las comprobaciones necesarias en las bases de datos nacionales y de la UE pertinentes, por ejemplo, el Sistema de Información de Schengen, que contiene descripciones relativas a los nacionales de terceros países sin derecho de entrada o permanencia en el espacio Schengen.*

¹¹ Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, relativa a normas y procedimientos comunes en los Estados miembros para el retorno de los nacionales de terceros países en situación irregular (DO L 348 de 24.12.2008, p. 98; ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj>).

¹¹ Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, relativa a normas y procedimientos comunes en los Estados miembros para el retorno de los nacionales de terceros países en situación irregular (DO L 348 de 24.12.2008, p. 98; ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj>).

Or. en

Enmienda 153 **Andrzej Bula**

Propuesta de Reglamento **Considerando 16**

Texto de la Comisión

(16) La Reserva de Talentos de la UE debe contribuir al objetivo de desincentivar la migración irregular, en particular facilitando el acceso a las vías legales existentes. Los demandantes de empleo de terceros países a los que se deniegue la entrada o la estancia en un Estado miembro en virtud de una decisión judicial o administrativa o a los que se prohíba la entrada de conformidad con la Directiva

Enmienda

(16) La Reserva de Talentos de la UE debe contribuir al objetivo de desincentivar la migración irregular, en particular facilitando el acceso a las vías legales existentes. Los demandantes de empleo de terceros países a los que se deniegue la entrada o la estancia en un Estado miembro en virtud de una decisión judicial o administrativa o a los que se prohíba la entrada de conformidad con la Directiva

2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo¹¹ no deben poder registrar sus perfiles en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, dado que no estarán autorizados a entrar y permanecer en la Unión. A tal efecto, debe obligarse a los demandantes de empleo de terceros países a declarar, antes de registrar sus perfiles en la Reserva de Talentos de la UE, que actualmente no recae sobre ellos ninguna denegación de entrada o estancia en un Estado miembro ni ninguna prohibición de entrada en el territorio de la Unión. También debe facilitarse información sobre las consecuencias de presentar una declaración falsa a este respecto.

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

2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo¹¹ no deben poder registrar sus perfiles en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, dado que no estarán autorizados a entrar y permanecer en la Unión. A tal efecto, debe obligarse a los demandantes de empleo de terceros países a declarar, antes de registrar sus perfiles en la Reserva de Talentos de la UE, que actualmente no recae sobre ellos ninguna denegación de entrada o estancia en un Estado miembro ni ninguna prohibición de entrada en el territorio de la Unión. También debe facilitarse información sobre las consecuencias de presentar una declaración falsa a este respecto, *en particular, la supresión de los perfiles de estos demandantes de empleo de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.*

¹¹ Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, relativa a normas y procedimientos comunes en los Estados miembros para el retorno de los nacionales de terceros países en situación irregular (DO L 348 de 24.12.2008, p. 98; ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj>).

Or. en

Enmienda 154

Mariateresa Vivaldini, Chiara Gemma, Elena Donazzan, Francesco Torselli

Propuesta de Reglamento

Considerando 16

Texto de la Comisión

(16) La Reserva de Talentos de la UE debe contribuir al objetivo de desincentivar la migración irregular, en particular facilitando el acceso a las vías legales existentes. Los demandantes de empleo de terceros países a los que se deniegue la

Enmienda

(16) La Reserva de Talentos de la UE debe contribuir al objetivo de *mejorar la seguridad en la Unión* y desincentivar la migración irregular, en particular facilitando el acceso a las vías legales existentes. Los demandantes de empleo de

entrada o la estancia en un Estado miembro en virtud de una decisión judicial o administrativa o a los que se prohíba la entrada de conformidad con la Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo¹¹ no deben poder registrar sus perfiles en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, dado que no estarán autorizados a entrar y permanecer en la Unión. A tal efecto, debe obligarse a los demandantes de empleo de terceros países a declarar, antes de registrar sus perfiles en la Reserva de Talentos de la UE, que actualmente no recae sobre ellos ninguna denegación de entrada o estancia en un Estado miembro ni ninguna prohibición de entrada en el territorio de la Unión. También debe facilitarse información sobre las consecuencias de presentar una declaración falsa a este respecto.

¹¹ Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, relativa a normas y procedimientos comunes en los Estados miembros para el retorno de los nacionales de terceros países en situación irregular (DO L 348 de 24.12.2008, p. 98; ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj>).

terceros países **que no proporcionen un certificado de antecedentes penales apto o** a los que se deniegue la entrada o la estancia en un Estado miembro en virtud de una decisión judicial o administrativa o a los que se prohíba la entrada de conformidad con la Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo¹¹ no deben poder registrar sus perfiles en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, dado que no estarán autorizados a entrar y permanecer en la Unión. A tal efecto, debe obligarse a los demandantes de empleo de terceros países a declarar, antes de registrar sus perfiles en la Reserva de Talentos de la UE, que actualmente no recae sobre ellos ninguna denegación de entrada o estancia en un Estado miembro ni ninguna prohibición de entrada en el territorio de la Unión. También debe facilitarse información sobre las consecuencias de presentar una declaración falsa a este respecto.

¹¹ Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, relativa a normas y procedimientos comunes en los Estados miembros para el retorno de los nacionales de terceros países en situación irregular (DO L 348 de 24.12.2008, p. 98; ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj>).

Or. en

Enmienda 155 **Aleksandar Nikolic, Marie Dauchy, Rachel Blom**

Propuesta de Reglamento **Considerando 16**

Texto de la Comisión

(16) La Reserva de Talentos de la UE debe contribuir al objetivo de desincentivar la migración irregular, **en particular**

Enmienda

(16) La Reserva de Talentos de la UE debe contribuir al objetivo de desincentivar la migración irregular y **colmar la**

facilitando el acceso a las vías legales existentes. Los demandantes de empleo de terceros países a los que se deniegue la entrada o la estancia en un Estado miembro en virtud de una decisión judicial o administrativa o a los que se prohíba la entrada de conformidad con la Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo¹¹ no deben poder registrar sus perfiles en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, dado que no estarán autorizados a entrar y permanecer en la Unión. A tal efecto, debe obligarse a los demandantes de empleo de terceros países a declarar, antes de registrar sus perfiles en la Reserva de Talentos de la UE, que actualmente no recae sobre ellos ninguna denegación de entrada o estancia en un Estado miembro ni ninguna prohibición de entrada en el territorio de la Unión. También debe facilitarse información sobre las consecuencias de presentar una declaración falsa a este respecto.

¹¹ Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, relativa a normas y procedimientos comunes en los Estados miembros para el retorno de los nacionales de terceros países en situación irregular (DO L 348 de 24.12.2008, p. 98; ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj>).

necesidad urgente de mano de obra de los Estados miembros en ámbitos estratégicos. Los demandantes de empleo de terceros países a los que se deniegue la entrada o la estancia en un Estado miembro en virtud de una decisión judicial o administrativa o a los que se prohíba la entrada de conformidad con la Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo¹¹ no deben poder registrar sus perfiles en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, dado que no estarán autorizados a entrar y permanecer en la Unión. A tal efecto, debe obligarse a los demandantes de empleo de terceros países a declarar, antes de registrar sus perfiles en la Reserva de Talentos de la UE, que actualmente no recae sobre ellos ninguna denegación de entrada o estancia en un Estado miembro ni ninguna prohibición de entrada en el territorio de la Unión. También debe facilitarse información sobre las consecuencias de presentar una declaración falsa a este respecto.

¹¹ Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, relativa a normas y procedimientos comunes en los Estados miembros para el retorno de los nacionales de terceros países en situación irregular (DO L 348 de 24.12.2008, p. 98; ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj>).

Or. fr

Enmienda 156
Maria Zacharia

Propuesta de Reglamento
Considerando 16

(16) La Reserva de Talentos de la UE debe contribuir al objetivo de **desincentivar la migración irregular, en particular facilitando** el acceso a las vías legales existentes. Los demandantes de empleo de terceros países a los que se deniegue la entrada o la estancia en un Estado miembro en virtud de una decisión judicial o administrativa o a los que se prohíba la entrada de conformidad con la Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo¹¹ no deben poder registrar sus perfiles en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, dado que no estarán autorizados a entrar y permanecer en la Unión. A tal efecto, debe obligarse a los demandantes de empleo de terceros países a declarar, antes de registrar sus perfiles en la Reserva de Talentos de la UE, que actualmente no recae sobre ellos ninguna denegación de entrada o estancia en un Estado miembro ni ninguna prohibición de entrada en el territorio de la Unión. También debe facilitarse información sobre las consecuencias de presentar una declaración falsa a este respecto.

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

(16) La Reserva de Talentos de la UE debe contribuir al objetivo de **facilitar** el acceso a las vías legales existentes **de migración**. Los demandantes de empleo de terceros países a los que se deniegue la entrada o la estancia en un Estado miembro en virtud de una decisión judicial o administrativa o a los que se prohíba la entrada de conformidad con la Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo¹¹ no deben poder registrar sus perfiles en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, dado que no estarán autorizados a entrar y permanecer en la Unión. A tal efecto, debe obligarse a los demandantes de empleo de terceros países a declarar, antes de registrar sus perfiles en la Reserva de Talentos de la UE, que actualmente no recae sobre ellos ninguna denegación de entrada o estancia en un Estado miembro ni ninguna prohibición de entrada en el territorio de la Unión. También debe facilitarse información sobre las consecuencias de presentar una declaración falsa a este respecto.

¹¹ Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, relativa a normas y procedimientos comunes en los Estados miembros para el retorno de los nacionales de terceros países en situación irregular (DO L 348 de 24.12.2008, p. 98; ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj>).

Or. el

Enmienda 157

Aleksandar Nikolic, Marie Dauchy, Rachel Blom

Propuesta de Reglamento

Considerando 16

Texto de la Comisión

(16) La Reserva de Talentos de la UE debe contribuir al objetivo de desincentivar la migración irregular, en particular facilitando el acceso a las vías legales existentes. Los demandantes de empleo de terceros países a los que se deniegue la entrada o la estancia en un Estado miembro en virtud de una decisión judicial o administrativa o a los que se prohíba la entrada de conformidad con la Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo¹¹ no deben poder registrar sus perfiles en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, dado que no estarán autorizados a entrar y permanecer en la Unión. A tal efecto, debe obligarse a los demandantes de empleo de terceros países a **declarar**, antes de registrar sus perfiles en la Reserva de Talentos de la UE, que actualmente no recae sobre ellos ninguna denegación de entrada o estancia en un Estado miembro ni ninguna prohibición de entrada en el territorio de la Unión. También debe facilitarse información sobre las consecuencias de presentar una declaración falsa a este respecto.

¹¹ Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, relativa a normas y procedimientos comunes en los Estados miembros para el retorno de los nacionales de terceros países en situación irregular (DO L 348 de 24.12.2008, p. 98; ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj>).

Enmienda

(16) La Reserva de Talentos de la UE debe contribuir al objetivo de desincentivar la migración irregular, en particular facilitando el acceso a las vías legales existentes. Los demandantes de empleo de terceros países a los que se deniegue la entrada o la estancia en un Estado miembro en virtud de una decisión judicial o administrativa o a los que se prohíba la entrada de conformidad con la Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo¹¹ no deben poder registrar sus perfiles en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, dado que no estarán autorizados a entrar y permanecer en la Unión. A tal efecto, debe obligarse a los demandantes de empleo de terceros países a **demostrar**, antes de registrar sus perfiles en la Reserva de Talentos de la UE, que actualmente no recae sobre ellos ninguna denegación de entrada o estancia en un Estado miembro ni ninguna prohibición de entrada en el territorio de la Unión. También debe facilitarse información sobre las consecuencias de presentar una declaración falsa a este respecto.

¹¹ Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, relativa a normas y procedimientos comunes en los Estados miembros para el retorno de los nacionales de terceros países en situación irregular (DO L 348 de 24.12.2008, p. 98; ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj>).

Or. fr

Justificación

Enmienda alternativa

Enmienda 158

Nela Riehl

en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Reglamento

Considerando 16

Texto de la Comisión

(16) La Reserva de Talentos de la UE debe contribuir **al objetivo de desincentivar** la migración **irregular**, en particular facilitando el acceso a las vías legales existentes. Los demandantes de empleo de terceros países a los que se deniegue la entrada o la estancia en un Estado miembro en virtud de una decisión judicial o administrativa o a los que se prohíba la entrada de conformidad con la Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo¹¹ no deben poder registrar sus perfiles en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, dado que no estarán autorizados a entrar y permanecer en la Unión. A tal efecto, debe obligarse a los demandantes de empleo de terceros países a declarar, antes de registrar sus perfiles en la Reserva de Talentos de la UE, que actualmente no recae sobre ellos ninguna denegación de entrada o estancia en un Estado miembro ni ninguna prohibición de entrada en el territorio de la Unión. También debe facilitarse información sobre las consecuencias de presentar una declaración falsa a este respecto.

¹¹ Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, relativa a normas y procedimientos comunes en los Estados miembros para el retorno de los nacionales de terceros países en situación irregular (DO L 348 de 24.12.2008, p. 98; ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj>).

Enmienda

(16) La Reserva de Talentos de la UE debe contribuir **a fomentar** la migración **circular**, en particular facilitando el acceso a las vías legales existentes. Los demandantes de empleo de terceros países a los que se deniegue la entrada o la estancia en un Estado miembro en virtud de una decisión judicial o administrativa o a los que se prohíba la entrada de conformidad con la Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo¹¹ no deben poder registrar sus perfiles en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, dado que no estarán autorizados a entrar y permanecer en la Unión. A tal efecto, debe obligarse a los demandantes de empleo de terceros países a declarar, antes de registrar sus perfiles en la Reserva de Talentos de la UE, que actualmente no recae sobre ellos ninguna denegación de entrada o estancia en un Estado miembro ni ninguna prohibición de entrada en el territorio de la Unión. También debe facilitarse información sobre las consecuencias de presentar una declaración falsa a este respecto.

¹¹ Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, relativa a normas y procedimientos comunes en los Estados miembros para el retorno de los nacionales de terceros países en situación irregular (DO L 348 de 24.12.2008, p. 98; ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj>).

Enmienda 159**Hristo Petrov, Jana Toom, Irena Joveva, Laurence Farreng, Marie-Pierre Vedrenne****Propuesta de Reglamento****Considerando 17***Texto de la Comisión*

(17) Los demandantes de empleo de terceros países que deseen registrarse en la Reserva de Talentos de la UE deben crear un perfil utilizando la herramienta de creación de perfiles de Europass¹², que permite crear un perfil gratuito que recoja sus capacidades, cualificaciones y otras experiencias pertinentes en un lugar seguro en línea.

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

Enmienda

(17) Los demandantes de empleo de terceros países que deseen registrarse en la Reserva de Talentos de la UE deben crear un perfil utilizando la herramienta de creación de perfiles de Europass¹², que permite crear un perfil gratuito que recoja sus capacidades, cualificaciones, **capacidades lingüísticas** y otras experiencias pertinentes en un lugar seguro en línea. **Con el fin de evitar el uso de bots, tecnologías de spam e injerencias extranjeras hostiles, los perfiles de los demandantes de empleo deben filtrarse automáticamente para detectar perfiles que estén incompletos o contengan patrones de comportamiento sospechosos o información repetitiva. La infraestructura técnica de análisis de perfiles no debe dar lugar a la supresión automática de perfiles sospechosos, sino que debe canalizar dichos perfiles a un moderador humano para que sea este quien tome una decisión.**

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

Enmienda 160

Nela Riehl

en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Reglamento

Considerando 17

Texto de la Comisión

(17) Los demandantes de empleo de terceros países que deseen registrarse en la Reserva de Talentos de la UE deben crear un perfil utilizando la herramienta de creación de perfiles de Europass¹², que permite crear un perfil gratuito que recoja sus capacidades, cualificaciones y otras experiencias pertinentes en un lugar seguro en línea.

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

Enmienda

(17) Los demandantes de empleo de terceros países que deseen registrarse en la Reserva de Talentos de la UE deben crear un perfil utilizando la herramienta de creación de perfiles de Europass¹² ***en su propia lengua***, que permite crear un perfil gratuito que recoja sus capacidades, cualificaciones y otras experiencias pertinentes en un lugar seguro en línea. ***Los criterios de admisibilidad y selección deben ser transparentes y no discriminatorios y definirse de forma amplia para permitir la admisibilidad de todos los demandantes de empleo.***

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

Or. en

Enmienda 161

Maria Zacharia

Propuesta de Reglamento

Considerando 17

Texto de la Comisión

(17) Los demandantes de empleo de terceros países que deseen registrarse en la Reserva de Talentos de la UE deben crear un perfil utilizando la herramienta de

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

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

creación de perfiles de Europass¹², que permite crear un perfil gratuito que recoja sus capacidades, cualificaciones y otras experiencias pertinentes en un lugar seguro en línea, **y cargar el documento de viaje, una copia de su título y un certificado del estado civil.**

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

Or. el

Enmienda 162

Laurence Farreng, Marie-Pierre Vedrenne

Propuesta de Reglamento

Considerando 17

Texto de la Comisión

(17) Los demandantes de empleo de terceros países que deseen registrarse en la Reserva de Talentos de la UE deben crear un perfil utilizando **la** herramienta de creación de perfiles **de Europass¹²**, que permite crear un perfil gratuito que recoja sus capacidades, cualificaciones y otras experiencias pertinentes en un lugar seguro en línea.

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

Enmienda

(17) Los demandantes de empleo de terceros países que deseen registrarse en la Reserva de Talentos de la UE deben crear un perfil utilizando **una** herramienta **común** de creación de perfiles, que permite crear un perfil gratuito que recoja sus capacidades, cualificaciones y otras experiencias pertinentes en un lugar seguro en línea.

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

Or. en

Enmienda 163

Hristo Petrov, Jana Toom, Irena Joveva, Laurence Farreng, Marie-Pierre Vedrenne

Propuesta de Reglamento

Considerando 17 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(17 bis) En caso de que un demandante de empleo registrado incumpla el Derecho y las prácticas pertinentes en relación con las obligaciones en materia de visados o permisos de residencia, las obligaciones de la relación laboral, así como el orden público, la seguridad pública y la seguridad nacional, y de que las autoridades nacionales competentes responsables de hacer cumplir el Derecho y las prácticas pertinentes notifiquen dicho incumplimiento a los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE, debe suspenderse el acceso del demandante de empleo a la Reserva de Talentos de la UE. En la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE deberá incluirse una explicación clara sobre este procedimiento.

Or. en

Enmienda 164

Hristo Petrov, Jana Toom, Irena Joveva, Brigitte van den Berg, Laurence Farreng, Marie-Pierre Vedrenne

Propuesta de Reglamento

Considerando 18

Texto de la Comisión

Enmienda

(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

(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.

de las cualificaciones y la validación de las capacidades **adquiridas en el aprendizaje formal y no formal, las experiencias laborales y las cualificaciones como las titulaciones, los títulos de formación profesional o los certificados específicos como las microcredenciales** de los demandantes de empleo de terceros países registrados, de conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales y con los acuerdos internacionales pertinentes, en particular los acuerdos de reconocimiento mutuo de las cualificaciones profesionales. **Debe aplicarse la Recomendación (UE) 2023/2611 de la Comisión Europea relativa al reconocimiento de las cualificaciones de los nacionales de terceros países.** La plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE debe proporcionar acceso a información en línea sobre los procedimientos nacionales de reconocimiento y validación existentes, **la cual será facilitada** por los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE. **Deben facilitarse instrucciones sobre cómo acceder a esta información a los demandantes de empleo de terceros países en el momento de su registro.**

Or. en

Enmienda 165 **Andrzej Bula**

Propuesta de Reglamento **Considerando 18**

Texto de la Comisión

(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

Enmienda

(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.

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, **y los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE deben facilitar dicha asistencia e información a 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 oferta de empleo.**

Or. en

Enmienda 166

Nela Riehl

en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Reglamento

Considerando 18

Texto de la Comisión

(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

Enmienda

(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.

procedimientos nacionales de reconocimiento y validación existentes, **las cuales serán facilitadas** por los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE **en la lengua del nacional de un tercer país**.

Or. en

Enmienda 167

Konstantinos Arvanitis, Leila Chaibi, Estrella Galán, Özlem Demirel

Propuesta de Reglamento Considerando 18

Texto de la Comisión

(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.

Enmienda

(18) 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.

Or. en

Enmienda 168

Hristo Petrov, Jana Toom, Irena Joveva, Laurence Farreng, Marie-Pierre Vedrenne

Propuesta de Reglamento
Considerando 18 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(18 bis) *En la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE deberá incluirse un instrumento para denuncias que sea fácil de usar. Las denuncias presentadas por demandantes de empleo de terceros países, empleadores o reclutadores registrados deben remitirse a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE. La Secretaría debe remitir dichas denuncias a los puntos de contacto nacionales cuando proceda, por ejemplo, si la reclamación se refiere a un empleador o reclutador registrados o a los procedimientos nacionales de un Estado miembro participante, o adoptar las medidas necesarias si la denuncia se refiere a la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE. La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE debe alertar al punto de contacto nacional de un Estado miembro participante en caso de que se reciba un gran número de denuncias relativas a dicho Estado miembro o a sus empleadores o reclutadores. Periódicamente, la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE debe informar a la Comisión Europea del número de denuncias y de sus motivos.*

Or. en

Enmienda 169

Hristo Petrov, Jana Toom, Irena Joveva, Laurence Farreng, Marie-Pierre Vedrenne

Propuesta de Reglamento
Considerando 18 ter (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(18 ter) *Con el fin de promover la igualdad de trato, prevenir la*

discriminación y ofrecer asistencia a todas las personas y grupos discriminados para acceder a la justicia en toda la Unión, los demandantes de empleo de terceros países registrados que hayan sido seleccionados para una oferta de empleo en la Reserva de Talentos de la UE deben tener acceso a los organismos de igualdad de los Estados miembros participantes establecidos por la Directiva (UE) 2024/1500^{1 bis} y la Directiva (UE) 2024/1499 del Consejo^{1 ter}.

^{1 bis} Directiva (UE) 2024/1500 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación, y por la que se modifican las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE (DO L, 2024/1500, 29.5.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1500/oj>).

^{1 ter} Directiva (UE) 2024/1499 del Consejo, de 7 de mayo de 2024, sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato entre las personas con independencia de su origen racial o étnico, la igualdad de trato entre las personas en materia de empleo y ocupación con independencia de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y la igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de seguridad social y en el acceso a bienes y servicios y su suministro, y por la que se modifican las Directivas 2000/43/CE y 2004/113/CE (DO L, 2024/1499, 29.5.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1499/oj>).

Or. en

Enmienda 170

Hristo Petrov, Jana Toom, Irena Joveva, Brigitte van den Berg, Laurence Farreng, Marie-Pierre Vedrenne

Propuesta de Reglamento

Considerando 19

Texto de la Comisión

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

Enmienda

(19) En el contexto de las asociaciones en materia de talentos, los nacionales de terceros países seleccionados reciben apoyo para el desarrollo y la validación de 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 ***registrados y los servicios de contratación de trabajadores*** 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, ***así como las disposiciones sobre comparación y reconocimiento de las cualificaciones***. 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.

Or. en

Enmienda 171

Hristo Petrov, Jana Toom, Irena Joveva, Laurence Farreng, Marie-Pierre Vedrenne

Propuesta de Reglamento

Considerando 21

Texto de la Comisión

Enmienda

(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 participen 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

suprimido

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».

Or. en

Enmienda 172
Maria Zacharia

Propuesta de Reglamento
Considerando 21

Texto de la Comisión

(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 participen 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

Enmienda

(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 participen en la asociación en materia de talentos, 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

«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».

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. 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».

Or. el

Enmienda 173

Hristo Petrov, Jana Toom, Irena Joveva, Laurence Farreng, Marie-Pierre Vedrenne

Propuesta de Reglamento

Considerando 21 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(21 bis) La Reserva de Talentos de la UE debe constituir un lugar seguro para la contratación, proporcionando las normas más estrictas para los demandantes de empleo, los empleadores

y los servicios de contratación de trabajadores que deseen utilizarla. Con ese fin y antes de poder acceder a la Reserva de Talentos de la UE, se podrá solicitar a los empleadores y a los servicios de contratación de trabajadores que declaren el cumplimiento del Derecho y las prácticas nacionales pertinentes y de la Unión pertinentes, así como los Principios generales y directrices para la contratación equitativa de la OIT^{1bis}, para garantizar la protección de los nacionales de terceros países contra la contratación no equitativa y las condiciones de trabajo inadecuadas, así como la inclusión de los trabajadores con discapacidad y la no discriminación. Debe facilitarse información sobre las consecuencias de presentar una declaración falsa a este respecto.

^{1bis}Organización Internacional del Trabajo, Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos, 2019, ISBN 978-92-2-133333-3.

Or. en

Enmienda 174

Hristo Petrov, Jana Toom, Irena Joveva, Laurence Farreng, Marie-Pierre Vedrenne

Propuesta de Reglamento

Considerando 21 ter (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(21 ter) Los empleadores y los servicios de contratación de trabajadores de los Estados miembros participantes que deseen registrarse en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE deben crear un perfil mediante un procedimiento normalizado que permita crear un perfil gratuito e informar del

nombre del empleador o del servicio de contratación, el nombre, los apellidos, el título, los datos de contacto de su representante, el número de registro, el sector de actividad y una breve descripción de las operaciones del empleador o del servicio de contratación de trabajadores en un lugar seguro. Tras su registro, y en un plazo razonable, los empleadores y los servicios de contratación de trabajadores deben facilitar a su punto de contacto nacional información sobre cualquier decisión administrativa o judicial de la que hayan sido objeto, o sobre todo procedimiento en curso, relacionado con sus obligaciones sociales y fiscales nacionales.

Or. en

Enmienda 175

Hristo Petrov, Jana Toom, Irena Joveva, Laurence Farreng, Marie-Pierre Vedrenne

Propuesta de Reglamento

Considerando 21 quater (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(21 quater) En caso de un incumplimiento por parte de empleador o servicio de contratación del Derecho y las prácticas pertinentes notificado a los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE por las autoridades nacionales competentes para el cumplimiento del Derecho y las prácticas pertinentes, o en el supuesto de una declaración falsa durante el procedimiento de registro, se debe suspender el acceso del empleador o el servicio de contratación a la Reserva de Talentos de la UE y eliminar sus ofertas de empleo. La suspensión debe revocarse sin demora una vez que las autoridades nacionales pertinentes hayan notificado a los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE, o el

empleado o servicio de contratación en cuestión demuestre, que se ha subsanado el incumplimiento del Derecho y las prácticas pertinentes. En caso de incumplimiento de la Directiva 2009/52/CE^{1bis} y de la Directiva (UE) 2024/1712^{1ter}, se suspenderá indefinidamente al empleador o reclutador de la Reserva de Talentos de la UE. En la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE deberá incluirse una explicación clara sobre este procedimiento.

^{1bis} Directiva 2009/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2009, por la que se establecen normas mínimas sobre las sanciones y medidas aplicables a los empleadores de nacionales de terceros países en situación irregular (DO L 168 de 30.6.2009, p. 24, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2009/52/oj>).

^{1ter} Directiva (UE) 2024/1712 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por la que se modifica la Directiva 2011/36/UE relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas (DO L, 2024/1712, 24.6.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1712/oj>).

Or. en

Enmienda 176

Hristo Petrov, Jana Toom, Irena Joveva, Laurence Farreng, Marie-Pierre Vedrenne

Propuesta de Reglamento

Considerando 21 quinquies (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(21 quinquies) Las ofertas de empleo transferidas a la plataforma informática

de la Reserva de Talentos de la UE deben incluir el nombre, los apellidos, los datos de contacto, información sobre el lugar y el tipo de trabajo, las horas de trabajo, la duración del empleo, las prácticas de remuneración, la descripción de las principales tareas, las cualificaciones requeridas y los requisitos lingüísticos, así como información pertinente sobre las condiciones de trabajo, incluidas las prestaciones. Las ofertas de empleo también deben incluir el nombre del empleador por cuya cuenta se lleva a cabo la contratación cuando son transferidas por un servicio de contratación registrado. Tras verificar que las ofertas de empleo están completas, que entran dentro de las ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE, teniendo en cuenta los ajustes nacionales, o que son pertinentes para las asociaciones en materia de talentos y que están abiertas a la contratación de demandantes de empleo de terceros países, los puntos de contacto nacionales deben transferir estas ofertas de empleo a la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE en un plazo de cinco días hábiles. En lo referente a las vacantes de empleo publicadas por el servicio público de empleo y consecuentemente publicadas en el portal EURES, el punto de contacto nacional de la Reserva de Talentos de la UE puede introducir las vacantes de empleo admisibles en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE a petición de un empleador o servicio de contratación de trabajadores registrados interesados en participar en la Reserva de Talentos.

Or. en

Enmienda 177

Aleksandar Nikolic, Marie Dauchy, Rachel Blom

Propuesta de Reglamento
Considerando 22

Texto de la Comisión

Enmienda

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

suprimido

Or. fr

Justificación

Enmienda principal. Solo debe prevalecer el Derecho laboral vigente en el Estado miembro.

Enmienda 178

Nela Riehl

en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Reglamento
Considerando 22

Texto de la Comisión

Enmienda

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

(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 **de los trabajadores de terceros países** con respecto a las condiciones de trabajo, **la remuneración**, el acceso a la protección social, la formación, **los beneficios sociales y fiscales, la atención sanitaria, la educación, los derechos sindicales, el acceso a la vivienda** y la protección de los

jóvenes en el trabajo, *así como la necesidad de una mayor protección de los derechos de las mujeres y la perspectiva de género, especialmente en los sectores en los que las mujeres migrantes están sobrerrepresentadas, y la necesidad de proteger a las personas con discapacidad, salvaguardando sus derechos y su acceso a la asistencia.* La Reserva de Talentos de la UE debe, de conformidad con estos principios, garantizar *una contratación justa y equitativa y oportunidades y empleos justos.*

Or. en

Enmienda 179

Hristo Petrov, Jana Toom, Irena Joveva, Laurence Farreng, Marie-Pierre Vedrenne

Propuesta de Reglamento

Considerando 22

Texto de la Comisión

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

Enmienda

(22) Los principios del pilar europeo de derechos sociales deben aplicarse a todas las actividades realizadas en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE, en particular en lo que se refiere al derecho a un trato justo y equitativo con respecto a las condiciones de trabajo, los salarios mínimos, el acceso a la protección social, la formación *continua*, la protección de los jóvenes en el trabajo *y la inclusión social*. La Reserva de Talentos de la UE debe, de conformidad con estos principios, garantizar un empleo de calidad, *con igualdad de retribución por un trabajo de igual valor, así como la igualdad de género. La Reserva de Talentos de la UE debe garantizar la inclusividad en consonancia con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y los Estados miembros deben apoyar a los empleadores en la contratación de solicitantes con discapacidad*

garantizando el acceso a ajustes razonables y medidas de apoyo.

Or. en

Enmienda 180
Maria Zacharia

Propuesta de Reglamento
Considerando 22

Texto de la Comisión

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

Enmienda

(22) Los principios del pilar europeo de derechos sociales deben aplicarse a todas las actividades realizadas en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE, en particular en lo que se refiere al derecho a un trato justo y equitativo con respecto a las condiciones de trabajo, los salarios mínimos, el acceso a la **asistencia sanitaria y 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, **con igualdad de retribución por un mismo trabajo y el derecho a negociar, celebrar y aplicar convenios colectivos que respeten los derechos sindicales.**

Or. el

Enmienda 181
Marie Dauchy, Aleksandar Nikolic, Séverine Werbrouck, Nikola Bartůšek, Mélanie Disdier

Propuesta de Reglamento
Considerando 22

Texto de la Comisión

(22) **Los principios del pilar europeo de derechos sociales deben aplicarse a todas las actividades realizadas** en el contexto de

Enmienda

(22) En el contexto de la Reserva de Talentos de la UE, **los derechos sociales de cada país miembro deben notificarse en**

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.*

cada anuncio, en particular el salario mínimo local, el acceso a la protección social *local*, de *modo que la oferta sea transparente y no engañosa.*

Or. fr

Justificación

Enmienda alternativa

Enmienda 182

Konstantinos Arvanitis, Leila Chaibi, Estrella Galán, Özlem Demirel

Propuesta de Reglamento Considerando 22

Texto de la Comisión

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

Enmienda

(22) Los principios del pilar europeo de derechos sociales deben aplicarse a todas las actividades realizadas en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE, en particular en lo que se refiere al derecho a un trato justo y equitativo, *en especial* con respecto a *los derechos de los trabajadores y las condiciones de trabajo y de empleo*, los salarios mínimos, *la remuneración*, el acceso a la protección social, la *educación y formación profesionales, los beneficios sociales y laborales, la atención sanitaria, la educación, los derechos sindicales, el acceso a la vivienda* 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 *y la igualdad de tratamiento.*

Or. en

Enmienda 183
Andrzej Bula

Propuesta de Reglamento
Considerando 22

Texto de la Comisión

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

Enmienda

(22) Los principios del pilar europeo de derechos sociales deben aplicarse a todas las actividades realizadas en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE, en particular en lo que se refiere al derecho a un trato justo y equitativo con respecto a las condiciones de trabajo, los salarios mínimos, el acceso a la protección 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 **y una competencia leal.**

Or. en

Enmienda 184
Arba Kokalari

Propuesta de Reglamento
Considerando 22

Texto de la Comisión

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

Enmienda

(22) Los principios del pilar europeo de derechos sociales deben **inspirar** 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.

Or. en

Enmienda 185
Per Clausen

Propuesta de Reglamento
Considerando 22

Texto de la Comisión

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

Enmienda

(22) Los principios del pilar europeo de derechos sociales deben aplicarse a todas las actividades realizadas en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE, en particular en lo que se refiere al derecho a un trato justo y equitativo con respecto a las condiciones de trabajo, los salarios mínimos, el acceso a la protección 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 **y la igualdad de tratamiento.**

Or. en

Enmienda 186
Pál Szekeres, Nikola Bartůšek

Propuesta de Reglamento
Considerando 22

Texto de la Comisión

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

Enmienda

(22) Todas las actividades realizadas en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE **deben respetar el** 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. **Asimismo, de conformidad con los principios del pilar europeo de derechos sociales**, la Reserva de Talentos de la UE debe garantizar un empleo de calidad **y una competencia leal.**

Enmienda 187

Per Clausen

Propuesta de Reglamento

Considerando 23

Texto de la Comisión

(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 2011/98¹³, la Directiva 2014/36/UE¹⁴, la Directiva (UE) 2021/1883¹⁵ y la Directiva (UE) 2016/801¹⁶. Con arreglo a la Directiva (UE) 2019/1152¹⁷, 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

Enmienda

(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 2011/98¹³, la Directiva 2014/36/UE¹⁴, la Directiva (UE) 2021/1883¹⁵ y la Directiva (UE) 2016/801¹⁶. Con arreglo a la Directiva (UE) 2019/1152¹⁷, 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 **convenio colectivo aplicable**, el lugar y el tipo de trabajo, la duración del empleo, **el período de prueba en caso de existir**, la remuneración, el tiempo de trabajo, la cantidad de vacaciones retribuidas y, cuando corresponda, otras condiciones de trabajo pertinentes, **como por ejemplo el derecho a la formación**. Ningún empleador debe poder prohibir a un trabajador aceptar trabajo de otros

empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben cumplir la Directiva 96/71/CE¹⁸, 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.

¹³ 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>).

¹⁴ 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>).

¹⁵ 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

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/CE¹⁸, 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. ***Los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE que no cumplan estas obligaciones deben quedar excluidos de forma permanente.***

¹³ 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>).

¹⁴ 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>).

¹⁵ 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>).

¹⁶ 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>).

¹⁷ 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>).

¹⁸ 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>).

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>).

¹⁶ 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>).

¹⁷ 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>).

¹⁸ 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>).

Or. en

Enmienda 188

Nela Riehl

en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Reglamento

Considerando 23

Texto de la Comisión

(23) La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su documento «Principios generales y directrices para la

Enmienda

(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 2011/98¹³, la Directiva 2014/36/UE¹⁴, la Directiva (UE) 2021/1883¹⁵ y la Directiva (UE) 2016/801¹⁶. Con arreglo a la Directiva (UE) 2019/1152¹⁷, 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/CE¹⁸, 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.

contratación equitativa», establece una serie de normas relativas a la adecuada protección de los demandantes de empleo de terceros países contra la contratación **ilegal**. 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 2011/98¹³, la Directiva 2014/36/UE¹⁴, la Directiva (UE) 2021/1883¹⁵ y la Directiva (UE) 2016/801¹⁶. Con arreglo a la Directiva (UE) 2019/1152¹⁷, 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 **su propio idioma**, 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 (**incluidas cualesquiera dietas adicionales**), **las retenciones legales**, el tiempo de trabajo, la cantidad de vacaciones retribuidas, **incluida la baja por maternidad, los permisos maternos y paternos y la protección a la maternidad** y, cuando corresponda, otras condiciones de trabajo pertinentes. Ningún empleador **puede imponer comisiones de contratación o gastos vinculados, gastos de viaje, equipos de trabajo o alojamiento ni** 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. **En caso de que el trabajador no hable el idioma del país donde residirá, para garantizar la salud y la seguridad en el trabajo, un mejor desempeño del trabajo, una buena comunicación entre compañeros, así como para garantizar la integración rápida y adecuada a nivel económico y social de los nacionales de terceros países,**

el empleador debe ofrecerle cursos de idiomas. Tanto si es fuera como en el lugar de trabajo, las clases se deben realizar durante las horas de trabajo y sin coste alguno para el trabajador. Los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben cumplir la Directiva 96/71/CE, 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. ***Para evitar desplazamientos ilegales, la Reserva de Talentos de la UE no debe utilizarse para facilitar las contrataciones cuando los trabajadores sean contratados con el único fin de ser desplazados. Esto exige que los empresarios cumplan la Directiva 2014/67 en lo que respecta a la verdadera naturaleza del desplazamiento con el fin de evitar abusos y elusiones. Al registrar una vacante, los empleadores deberían declarar que mantienen una contratación justa con arreglo a las normas laborales internacionales. El principio de que no debe cobrarse a demandantes de empleo o trabajadores comisiones o gastos conexos relacionados con su contratación debe indicarse claramente en la plataforma y en las ofertas de empleo. Los puntos de contacto nacionales, en coordinación con los interlocutores sociales, según proceda, deben garantizar un seguimiento proactivo del cumplimiento por parte de los empleadores.***

¹³ 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

¹³ 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>).

¹⁴ 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>).

¹⁵ 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>).

¹⁶ 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>).

¹⁷ 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>).

¹⁸ 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

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>).

¹⁴ 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>).

¹⁵ 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>).

¹⁶ 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>).

¹⁷ 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>).

¹⁸ 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>).

prestación de servicios (DO L 18 de 21.1.1997, p. 1; ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/1996/71/oj>).

Or. en

Enmienda 189

Konstantinos Arvanitis, Leila Chaibi, Estrella Galán, Özlem Demirel

Propuesta de Reglamento

Considerando 23

Texto de la Comisión

(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 2011/98¹³, la Directiva 2014/36/UE¹⁴, la Directiva (UE) 2021/1883¹⁵ y la Directiva (UE) 2016/801¹⁶. Con arreglo a la Directiva (UE) 2019/1152¹⁷, 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

Enmienda

(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 2011/98¹³, la Directiva 2014/36/UE¹⁴, la Directiva (UE) 2021/1883¹⁵ y la Directiva (UE) 2016/801¹⁶. Con arreglo a la Directiva (UE) 2019/1152¹⁷, 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 incluirá, como mínimo, el **convenio colectivo aplicable**, el lugar y el tipo de trabajo habituales, la duración del empleo, **el período de prueba en caso de existir**, la remuneración, el tiempo de trabajo, la cantidad de vacaciones retribuidas y, cuando corresponda, otras condiciones de

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/CE¹³, 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.

trabajo *y laborales* pertinentes, *como por ejemplo el derecho a la formación. No debe exigirse a los demandantes de empleo de terceros países el abono de gastos o tasas, directos o indirectos, relacionados con su participación en la Reserva de Talentos de la UE o con su contratación. Ningún empleador puede imponer comisiones de contratación o gastos vinculados, gastos de viaje, equipos de trabajo o alojamiento*, ni 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/CE¹³, 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 *por un período de tiempo limitado* a un Estado miembro si trabajan legal y habitualmente en otro Estado miembro. *Para evitar desplazamientos ilegales, la Reserva de Talentos de la UE no debe utilizarse para facilitar las contrataciones cuando los trabajadores sean contratados con el único fin de ser desplazados. Esto exige que los empresarios cumplan la Directiva 2014/67 en lo que respecta a la verdadera naturaleza del desplazamiento con el fin de evitar abusos y elusiones. Los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE que no cumplan estas obligaciones deben quedar excluidos de forma permanente.*

¹³ 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

¹³ 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>).

¹⁴ 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>).

¹⁵ 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>).

¹⁶ 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>).

¹⁷ 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>).

¹⁸ Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de

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>).

¹⁴ 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>).

¹⁵ 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>).

¹⁶ 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>).

¹⁷ 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>).

¹⁸ 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>).

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>).

Or. en

Enmienda 190

Hristo Petrov, Jana Toom, Irena Joveva, Laurence Farreng, Marie-Pierre Vedrenne

Propuesta de Reglamento Considerando 23

Texto de la Comisión

(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 2011/98¹³, la Directiva 2014/36/UE¹⁴, la Directiva (UE) 2021/1883¹⁵ y la Directiva (UE) 2016/801¹⁶. Con arreglo a la Directiva (UE) 2019/1152¹⁷, 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

Enmienda

(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 **y, en particular, reitera el principio de que no que debe cobrarse a demandantes de empleo o trabajadores comisiones o gastos conexos ilegales relacionados con su contratación**. 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 2011/98¹³, la Directiva 2014/36/UE¹⁴, la Directiva (UE) 2021/1883¹⁵ y la Directiva (UE) 2016/801¹⁶. Con arreglo a la Directiva (UE) 2019/1152¹⁷, los empleadores **registrados** que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben informar a los solicitantes de empleo de terceros países registrados, **como muy tarde** 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

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/CE¹³, 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.

¹³ 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>).

¹⁴ 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;

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 **puede imponer comisiones de contratación o gastos vinculados, gastos de viaje, equipos de trabajo o alojamiento**, ni 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 **registrados** que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben cumplir la Directiva 96/71/CE¹³, 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.

¹³ 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>).

¹⁴ 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>).

¹⁵ 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>).

¹⁶ 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>).

¹⁷ 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>).

¹⁸ 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>).

ELI:
<http://data.europa.eu/eli/reg/2014/36/oj>).

¹⁵ 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>).

¹⁶ 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>).

¹⁷ 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>).

¹⁸ 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>).

Or. en

Enmienda 191

Mariateresa Vivaldini, Chiara Gemma, Elena Donazzan, Francesco Torselli

Propuesta de Reglamento Considerando 23

(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 2011/98¹³, la Directiva 2014/36/UE¹⁴, la Directiva (UE) 2021/1883¹⁵ y la Directiva (UE) 2016/801¹⁶. Con arreglo a la Directiva (UE) 2019/1152¹⁷, 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/CE¹⁸, 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

(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 2011/98¹³, la Directiva 2014/36/UE¹⁴, la Directiva (UE) 2021/1883¹⁵ y la Directiva (UE) 2016/801¹⁶. Con arreglo a la Directiva (UE) 2019/1152¹⁷, 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, 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/CE¹⁸, 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.

¹³ 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>).

¹⁴ 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>).

¹⁵ 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>).

¹⁶ 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;

desplazar a los trabajadores de terceros países a un Estado miembro si trabajan legal y habitualmente en otro Estado miembro.

¹³ 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>).

¹⁴ 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>).

¹⁵ 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>).

¹⁶ 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>.

¹⁷ 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>).

¹⁸ 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>).

ELI:
<http://data.europa.eu/eli/reg/2016/801/oj>).

¹⁷ 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>).

¹⁸ 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>).

Or. en

Enmienda 192

Hristo Petrov, Jana Toom, Irena Joveva, Laurence Farreng, Marie-Pierre Vedrenne

Propuesta de Reglamento

Considerando 23 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(23 bis) Los puntos de contacto nacionales de los Estados miembros participantes deben poder supervisar el cumplimiento de los principios generales y las directrices para una contratación equitativa de la OIT por parte de los empleadores registrados y los servicios de contratación de trabajadores. Los Estados miembros participantes deben establecer medidas adecuadas para garantizar que los empleadores registrados cumplan el Derechos y las prácticas nacionales y de la Unión pertinentes y establecer un mecanismo específico, como los servicios de inspección, para supervisar el cumplimiento de estas obligaciones por parte de los servicios de contratación de trabajadores registrados. Debe prestarse especial atención a los sectores

susceptibles de fraude, en los que los trabajadores migrantes son especialmente vulnerables y corren un alto riesgo de explotación y abuso laboral.

Or. en

Enmienda 193

Nela Riehl

en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Reglamento

Considerando 23 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(23 bis) Con el fin de reforzar la igualdad de trato de los trabajadores de terceros países, los Estados miembros deben establecer sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias contra los empleadores en caso de incumplimiento de las disposiciones nacionales adoptadas de conformidad con las Directivas mencionadas anteriormente.

Or. en

Enmienda 194

Nela Riehl

en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Reglamento

Considerando 23 ter (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(23 ter) Las trabajadoras de terceros países tienden a estar más expuestas a la explotación que sus homólogos masculinos debido, por ejemplo, a la falta de acceso y control sobre los recursos y la toma de decisiones, así como a la falta de acceso a información precisa. Este es el caso, en

particular, de los sectores en los que las trabajadoras están sobrerrepresentadas, como el trabajo doméstico y asistencial. La discriminación interseccional puede impedirles acceder a mecanismos de reclamación y ejecución y utilizarlos. Por consiguiente, los Estados miembros deben garantizar que todo mecanismo de denuncia destinado a reforzar el cumplimiento del presente Reglamento y a prevenir la corrupción y las malas prácticas sea sensible a las cuestiones de género y plenamente accesible para las mujeres trabajadoras.

Or. en

Enmienda 195

Hristo Petrov, Jana Toom, Irena Joveva, Laurence Farreng, Marie-Pierre Vedrenne

Propuesta de Reglamento Considerando 24

Texto de la Comisión

(24) Con el fin de garantizar una puesta en correspondencia de alta calidad, los demandantes de empleo de terceros países registrados y los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la 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.

Enmienda

(24) Con el fin de garantizar una puesta en correspondencia de alta calidad, los demandantes de empleo de terceros países registrados y los empleadores *o los servicios de contratación de trabajadores* 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. *La herramienta de puesta en correspondencia automatizada se debe regir por los principios de la ética e incorporar salvaguardas contra la discriminación. Los demandantes de empleo de terceros países, los empleadores y los servicios de*

contratación de trabajadores también deben poder buscar libremente la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE y utilizar filtros específicos para identificar perfiles u ofertas de empleo.

Or. en

Enmienda 196

Konstantinos Arvanitis, Leila Chaibi, Estrella Galán, Özlem Demirel

Propuesta de Reglamento

Considerando 24

Texto de la Comisión

(24) Con el fin de garantizar una puesta en correspondencia de alta calidad, los demandantes de empleo de terceros países registrados y los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la 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.

Enmienda

(24) Con el fin de garantizar una puesta en correspondencia de alta calidad, los demandantes de empleo de terceros países registrados y los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben poder acceder a una lista de perfiles de demandantes de empleo registrados y ofertas de empleo sugeridos, basada en la pertinencia de sus capacidades, cualificaciones y experiencias laborales para la oferta de empleo. Esta lista es generada por la herramienta de puesta en correspondencia automatizada de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE. ***Los demandantes de empleo de terceros países registrados y los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben tener la posibilidad de efectuar búsquedas por sí mismos, de forma autónoma, en la base de datos de la Reserva de Talentos de la UE. Los demandantes de empleo deben tener la posibilidad de indicar en qué región o Estado miembro desearían trabajar.***

Or. en

Enmienda 197
Maria Zacharia

Propuesta de Reglamento
Considerando 24

Texto de la Comisión

(24) Con el fin de garantizar una puesta en correspondencia de alta calidad, los demandantes de empleo de terceros países registrados y los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la 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.

Enmienda

(24) Con el fin de garantizar una puesta en correspondencia de alta calidad, los demandantes de empleo de terceros países registrados y los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben poder acceder a una lista de perfiles de demandantes de empleo registrados y ofertas de empleo sugeridos, basada en la pertinencia de sus capacidades, cualificaciones y experiencias laborales para la oferta de empleo. Esta lista, ***que no debe basarse en datos personales como nombre y apellido(s), edad, sexo, país de origen y nacionalidad,*** es generada por la herramienta de puesta en correspondencia automatizada de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.

Or. el

Enmienda 198

Nela Riehl

en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Reglamento
Considerando 24

Texto de la Comisión

(24) Con el fin de garantizar una puesta en correspondencia de alta calidad, los demandantes de empleo de terceros países registrados y los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la 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

Enmienda

(24) Con el fin de garantizar una puesta en correspondencia de alta calidad, los demandantes de empleo de terceros países registrados y los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben poder acceder a una lista de perfiles de demandantes de empleo registrados y ofertas de empleo sugeridos, basada en la pertinencia de sus

capacidades, cualificaciones y experiencias laborales para la oferta de empleo. Esta lista es generada por la herramienta de puesta en correspondencia automatizada de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.

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, ***que debe mejorarse periódicamente y actualizarse rápidamente para contrarrestar los sesgos de género.***

Or. en

Enmienda 199

Laurence Farreng, Marie-Pierre Vedrenne, Hristo Petrov

Propuesta de Reglamento Considerando 24

Texto de la Comisión

(24) Con el fin de garantizar una puesta en correspondencia de alta calidad, los demandantes de empleo de terceros países registrados y los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la 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.

Enmienda

(24) Con el fin de garantizar una puesta en correspondencia de alta calidad, los demandantes de empleo de terceros países registrados y los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE deben poder acceder a una lista de perfiles de demandantes de empleo registrados y ofertas de empleo sugeridos, basada en la pertinencia de sus capacidades, ***incluidos sus conocimientos de idiomas***, 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.

Or. en

Enmienda 200

Maria Zacharia

Propuesta de Reglamento Considerando 24 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(24 bis) *Los demandantes de empleo deben tener acceso a permisos de residencia, así como a la asistencia sanitaria, la vivienda y la educación. Una vez seleccionados, deben gozar de plenos derechos familiares de primer grado.*

Or. el

Enmienda 201

Mariateresa Vivaldini, Chiara Gemma, Elena Donazzan, Francesco Torselli

Propuesta de Reglamento

Considerando 25

Texto de la Comisión

Enmienda

(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 anexo*, los Estados

(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 los Estados miembros, la *plataforma* de Reserva de Talentos de la UE solo *debe usarse para* las ofertas de empleo presentadas por el Estado miembro correspondiente *que no pueden cubrirse con ciudadanos de la Unión*. La *Reserva de Talentos no debe afectar* al principio de preferencia por los ciudadanos de la Unión.

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.*

Or. en

Enmienda 202

Aleksandar Nikolic, Marie Dauchy, Rachel Blom

Propuesta de Reglamento

Considerando 25

Texto de la Comisión

(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***

Enmienda

(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 en determinadas ocupaciones, en particular aquellas que más habitualmente sufren escasez de mano de obra en la UE. Los Estados miembros ***notificarán*** a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE toda adición o supresión de ***esas ocupaciones***. Dichas notificaciones solo deben afectar a la puesta en correspondencia de las ofertas de empleo presentadas por el Estado miembro

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 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.

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.

Or. fr

Enmienda 203

Hristo Petrov, Jana Toom, Irena Joveva, Laurence Farreng, Marie-Pierre Vedrenne

Propuesta de Reglamento Considerando 25

Texto de la Comisión

(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

Enmienda

(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 alcanzar este objetivo, debe ser posible que las ofertas de empleo publicadas en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE se publiquen automáticamente en el portal EURES a petición del empleador registrado o del servicio de contratación. Para ello, es necesario garantizar la interoperabilidad técnica entre las dos plataformas.*** Para apoyar en mayor medida los esfuerzos de los Estados

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 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.

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 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.

Or. en

Enmienda 204

Konstantinos Arvanitis, Leila Chaibi, Estrella Galán, Özlem Demirel

Propuesta de Reglamento

Considerando 25

Texto de la Comisión

(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

Enmienda

(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 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.

otro modo el trabajo digno o la competencia leal *o favorecer la fuga de cerebros del tercer país asociado*. 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 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. ***Por consiguiente, la Reserva de Talentos de la UE solo se utilizará para ofertas de empleo y contrataciones si una oferta de empleo no puede cubrirse mediante contratación en la Unión a través de los servicios nacionales de empleo o del portal EURES.***

Or. en

Enmienda 205

Per Clausen

Propuesta de Reglamento

Considerando 25

Texto de la Comisión

(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 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.

Enmienda

(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 ***o favorecer la fuga de cerebros del tercer país asociado***. 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 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. ***Los empleadores deben agotar todas las vías, especialmente EURES, para***

contratar a ciudadanos de la Unión antes de contratar mano de obra a través de la Reserva de Talentos de la UE.

Or. en

Enmienda 206

Nela Riehl

en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Reglamento

Considerando 25

Texto de la Comisión

(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 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

Enmienda

(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 ***en general y en los Estados miembros en concreto y tener en cuenta a la vez el posible riesgo de fuga de cerebros de los países en desarrollo y en las ocupaciones*** 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 anexo, los Estados miembros participantes, ***con el pleno acuerdo de los***

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.

interlocutores sociales, 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.

Or. en

Enmienda 207
Andrzej Bula

Propuesta de Reglamento
Considerando 25

Texto de la Comisión

(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

Enmienda

(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 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.

de partida la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE que figura en el 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 ***ni, cuando proceda con arreglo al Derecho nacional, al examen de la situación del mercado laboral.***

Or. en

Enmienda 208 **Arba Kokalari**

Propuesta de Reglamento **Considerando 25**

Texto de la Comisión

(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

Enmienda

(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 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.

contribuyen directamente a las transiciones ecológica y digital *y al desarrollo tecnológico, establecidos* 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 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.

Or. en

Enmienda 209

Marie Dauchy, Aleksandar Nikolic, Séverine Werbrouck, Nikola Bartušek, Mélanie Disdier, Rachel Blom

Propuesta de Reglamento Considerando 25

Texto de la Comisión

(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

Enmienda

(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 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.

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. 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 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 **y de preferencia por los ciudadanos de los Estados miembros, si fuera aprobada.**

Or. fr

Justificación

Enmienda alternativa

Enmienda 210
Maria Zacharia

Propuesta de Reglamento
Considerando 25 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(25 bis) *La plataforma de la Reserva de Talentos debe contribuir a garantizar un mercado laboral justo e inclusivo en todos los Estados miembros*

de la Unión, con igualdad de oportunidades y derechos para todos. Además, la plataforma de la Reserva de Talentos de la UE debe contribuir a combatir el trabajo no declarado y el abuso y la explotación laboral.

Or. el

Enmienda 211

Nela Riehl

en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Reglamento

Considerando 26

Texto de la Comisión

(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.

Enmienda

(26) Los Estados miembros participantes deben poner a disposición de los demandantes de empleo de terceros países y de los empleadores información sobre la 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, ***todos ellos disponibles en una lengua que quepa esperar razonablemente que entiendan los nacionales de terceros países. Los criterios de admisibilidad y selección deben ser transparentes, no discriminatorios y sensibles en cuanto al género, y definirse de forma que permitan la admisibilidad de los demandantes de empleo con todos los niveles de capacidades.***

Or. en

Enmienda 212

Hristo Petrov, Jana Toom, Irena Joveva, Laurence Farreng, Marie-Pierre Vedrenne

Propuesta de Reglamento
Considerando 26

Texto de la Comisión

(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.

Enmienda

(26) Los Estados miembros participantes deben poner a disposición de los demandantes de empleo de terceros países y de los empleadores, ***especialmente las pymes y los servicios de contratación de trabajadores***, 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 ***el registro y la participación en la Reserva de Talentos de la UE, la lista de Estados miembros participantes, la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE y los ajustes nacionales en un formato de fácil utilización.***

Or. en

Enmienda 213

Marie Dauchy, Aleksandar Nikolic, Séverine Werbrouck, Nikola Bartůšek, Mélanie Disdier, Rachel Blom

Propuesta de Reglamento
Considerando 26

Texto de la Comisión

(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

Enmienda

(26) Los Estados miembros participantes deben poner a disposición de los demandantes de empleo de terceros países y de los empleadores información sobre la Reserva de Talentos de la UE y su funcionamiento, incluida información relativa a las autoridades competentes de los Estados miembros participantes, ***siempre y cuando los demandantes de empleo se hallen en la legalidad absoluta.*** También se debe informar sobre las condiciones y los procedimientos para la

participación en la Reserva de Talentos de la UE.

participación en la Reserva de Talentos de la UE.

Or. fr

Enmienda 214
Andrzej Bula

Propuesta de Reglamento
Considerando 26

Texto de la Comisión

(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.

Enmienda

(26) Los Estados miembros participantes deben poner a disposición de los demandantes de empleo de terceros países y de los empleadores información sobre la 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, *en particular sobre su carácter gratuito*.

Or. en

Enmienda 215
Marie Dauchy, Aleksandar Nikolic, Séverine Werbrouck, Nikola Bartůšek, Mélanie Disdier, Rachel Blom

Propuesta de Reglamento
Considerando 27

Texto de la Comisión

(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

Enmienda

suprimido

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.

Or. fr

Enmienda 216

Hristo Petrov, Jana Toom, Irena Joveva, Laurence Farreng, Marie-Pierre Vedrenne

Propuesta de Reglamento

Considerando 27

Texto de la Comisión

(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

Enmienda

(27) La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE debe garantizar que la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE permita acceder fácilmente a información sobre los procedimientos de inmigración, el reconocimiento de las cualificaciones y la validación de las capacidades, los derechos **y las obligaciones** de los nacionales de terceros países y las condiciones de vida y de trabajo, así como sobre los mecanismos

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.

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. ***A fin de complementar la información facilitada por los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE, la Autoridad Laboral Europea también podría facilitar a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE la información disponible sobre los derechos y las condiciones de trabajo aplicables en los Estados miembros.*** 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 *información* establecidas por los Estados miembros podrían incluir campañas de información específicas, ***información sobre los procedimientos de apoyo para obtención de un documento de viaje y contactos para obtener una traducción jurada*** y apoyo a la integración tras la llegada.

Or. en

Enmienda 217

Konstantinos Arvanitis, Leila Chaibi, Estrella Galán, Özlem Demirel

Propuesta de Reglamento

Considerando 28

Texto de la Comisión

(28) La información facilitada en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE debe ofrecerse, al

Enmienda

(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 ***y, cuando***

menos, en las lenguas oficiales de los Estados miembros participantes.

resulte pertinente, en las lenguas oficiales de los terceros países que participen en asociaciones en materia de talentos de la UE.

Or. en

Enmienda 218
Branislav Ondruš

Propuesta de Reglamento
Considerando 28

Texto de la Comisión

(28) La información facilitada en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE debe ofrecerse, al menos, en las lenguas oficiales de los Estados miembros participantes.

Enmienda

(28) La información facilitada en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE debe ofrecerse, al menos, en las lenguas oficiales de los Estados miembros participantes *y, cuando resulte pertinente, en las lenguas oficiales de los terceros países que participen en asociaciones en materia de talentos de la UE.*

Or. en

Enmienda 219
Nela Riehl
en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Reglamento
Considerando 28

Texto de la Comisión

(28) La información facilitada en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE debe ofrecerse, al menos, en las lenguas oficiales de los Estados miembros participantes.

Enmienda

(28) La información facilitada en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE debe ofrecerse, al menos, en las lenguas oficiales de los Estados miembros participantes *y en lenguas que se considere que los demandantes potenciales de empleo puedan entender.*

Enmienda 220

Aleksandar Nikolic, Marie Dauchy, Rachel Blom

Propuesta de Reglamento Considerando 28

Texto de la Comisión

(28) La información facilitada en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE debe ofrecerse, **al menos**, en las lenguas oficiales de los Estados miembros participantes.

Enmienda

(28) La información facilitada en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE debe ofrecerse, **únicamente**, en las lenguas oficiales de los Estados miembros participantes.

Or. fr

Justificación

La priorité de l'Union Européenne et des Etats membres doit être de former ses citoyens afin qu'ils occupent les emplois vacants et de mener une politique nataliste pour répondre au défi démographique. L'immigration ne saurait être une solution. Toutefois, si ce texte venait à être voté, son dispositif doit être amélioré afin que le réservoir européen de talents ne devienne pas un énième appel d'air pour l'immigration venant de pays tiers. L'opportunité d'immigrer légalement dans un pays membre de l'Union Européenne au titre d'un permis de travail doit être conditionnée à une bonne connaissance de la langue du pays hôte. En effet, la maîtrise de la langue est cruciale pour assurer une bonne intégration. Aussi, le réservoir européen de talents n'a pas à être disponible dans d'autres langues que celles des Etats membres participants.

Enmienda 221

Hristo Petrov, Jana Toom, Irena Joveva

Propuesta de Reglamento Considerando 28

Texto de la Comisión

(28) La información facilitada en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE debe ofrecerse, **al menos**, en las lenguas oficiales de los Estados miembros **participantes**.

Enmienda

(28) La información facilitada en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE debe ofrecerse en las lenguas oficiales de los Estados miembros.

Enmienda 222

Aleksandar Nikolic, Marie Dauchy, Rachel Blom

Propuesta de Reglamento Considerando 29

Texto de la Comisión

(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.

Enmienda

(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, **y los valores y las normas correspondientes, así como sobre las consecuencias jurídicas de su incumplimiento.**

Or. fr

Enmienda 223

Hristo Petrov, Jana Toom, Irena Joveva

Propuesta de Reglamento Considerando 29

Texto de la Comisión

(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.

Enmienda

(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. ***Esto incluye, por ejemplo, facilitar información en las lenguas oficiales de los terceros países.***

Or. en

Enmienda 224

Konstantinos Arvanitis, Leila Chaibi, Estrella Galán, Özlem Demirel

Propuesta de Reglamento

Considerando 30

Texto de la Comisión

(30) Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE **podrían**, a petición de los demandantes de empleo de terceros países registrados o de los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE, prestar apoyo adicional. Dicho apoyo debe incluir información personalizada sobre los visados y permisos de residencia con fines de trabajo pertinentes en el Estado miembro participante, y en particular sobre los derechos y obligaciones de los nacionales de terceros países, como el acceso a las prestaciones sociales, la asistencia sanitaria, la educación y la vivienda. También podrán facilitarse orientación e información específicas sobre los procedimientos de reagrupación familiar y los derechos de los miembros de la familia, así como sobre las medidas existentes para facilitar la integración en el Estado miembro de acogida, como los cursos de idiomas y la formación profesional. Esta información debe incluir asimismo los mecanismos de reparación disponibles en casos de explotación laboral y de prácticas de contratación no equitativas en los Estados miembros participantes. Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE deben facilitar a los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE información sobre sus derechos y obligaciones en materia de seguridad social, medidas activas del mercado de trabajo, fiscalidad, aspectos relativos al contrato de trabajo, **derechos de pensión y seguro de enfermedad**.

Enmienda

(30) Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE **deben**, a petición de los demandantes de empleo de terceros países registrados o de los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE, prestar apoyo adicional y **un acceso sencillo a la información, así como una navegación intuitiva en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE para que los demandantes de empleo puedan registrarse ellos mismos sin la ayuda de terceros**. 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, **así como contactos con los sindicatos**. Esta información debe incluir asimismo los mecanismos de reparación y **de denuncia** 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 **información al Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE sobre casos de explotación laboral y prácticas de**

*contratación no equitativas y excluir de la Reserva de Talentos de la UE a los empleadores que **hayan estado implicados en tales casos. Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE deben facilitar a los empleadores y demandantes de empleo que** participen en la Reserva de Talentos de la UE información sobre sus derechos y obligaciones en materia de seguridad social, **en particular derechos de pensión y seguro de enfermedad, así como sobre** medidas activas del mercado de trabajo, fiscalidad y aspectos relativos al contrato de trabajo y **las condiciones de empleo.***

Or. en

Enmienda 225
Branislav Ondruš

Propuesta de Reglamento
Considerando 30

Texto de la Comisión

(30) Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE **podrían**, a petición de los demandantes de empleo de terceros países registrados o de los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE, prestar apoyo adicional. Dicho apoyo debe incluir información personalizada sobre los visados y permisos de residencia con fines de trabajo pertinentes en el Estado miembro participante, y en particular sobre los derechos y obligaciones de los nacionales de terceros países, como el acceso a las prestaciones sociales, la asistencia sanitaria, la educación y la vivienda. También podrán facilitarse orientación e información específicas sobre los procedimientos de reagrupación familiar y los derechos de los miembros de la familia, así como sobre las medidas existentes para facilitar la integración en el

Enmienda

(30) Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE **deben**, a petición de los demandantes de empleo de terceros países registrados o de los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE, prestar apoyo adicional y **un acceso sencillo a la información, así como una navegación intuitiva en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE para que los demandantes de empleo puedan registrarse ellos mismos sin la ayuda de terceros.** 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

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*.

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 *información al Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE sobre casos de explotación laboral y prácticas de contratación no equitativas y excluir de la Reserva de Talentos de la UE a los empleadores que hayan estado implicados en tales casos. Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE deben facilitar a los empleadores y demandantes de empleo que participen en la Reserva de Talentos de la UE información sobre sus derechos y obligaciones en materia de seguridad social, en particular derechos de pensión y seguro de enfermedad, así como sobre medidas activas del mercado de trabajo, fiscalidad y aspectos relativos al contrato de trabajo y las condiciones de empleo*.

Or. en

Enmienda 226

Nela Riehl

en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Reglamento

Considerando 30

Texto de la Comisión

(30) Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE

Enmienda

(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.

deberán prestar apoyo proactivo para promover una contratación justa y ofrecer un acceso fácil a la información y a la navegación por la plataforma o para completar los procedimientos en línea, reduciendo así la dependencia de los trabajadores de intermediarios privados y, en ocasiones, informales, para llevar a cabo tales tareas. 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, *a los servicios y a* la asistencia sanitaria, la educación y la vivienda. También *deben* 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 *y denuncia* disponibles en casos de explotación laboral y de prácticas de contratación *ilegales* en los Estados miembros participantes, *así como referencias de contacto de las organizaciones profesionales de apoyo pertinentes.* Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE deben facilitar a los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE información sobre sus derechos y obligaciones en materia de seguridad social, medidas activas del mercado de trabajo, fiscalidad, aspectos relativos al contrato de trabajo, derechos de pensión y seguro de enfermedad. *Deben facilitarse información y orientación claras y accesibles a los demandantes de empleo y a los empleadores a lo largo de todo el proceso de contratación. Los empleadores que hayan incumplido el Derecho de la UE en el pasado no deben poder*

participar en la Reserva de Talentos de la UE.

Or. en

Enmienda 227

Hristo Petrov, Jana Toom, Irena Joveva, Laurence Farreng, Marie-Pierre Vedrenne

Propuesta de Reglamento

Considerando 30

Texto de la Comisión

(30) Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE **podrían**, a petición de los demandantes de empleo de terceros países registrados o de los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE, prestar **apoyo adicional**. Dicho apoyo debe incluir información personalizada sobre los visados y permisos de residencia con fines de trabajo pertinentes en el Estado miembro participante, y en particular sobre los derechos y obligaciones de los nacionales de terceros países, como el acceso a las prestaciones sociales, la asistencia sanitaria, la educación y la vivienda. También podrán facilitarse orientación e información específicas sobre los procedimientos de reagrupación familiar y los derechos de los miembros de la familia, así como sobre las medidas existentes para facilitar la integración en el Estado miembro de acogida, como los cursos de idiomas y la formación profesional. Esta información debe incluir asimismo los mecanismos de reparación disponibles en casos de explotación laboral y de prácticas de contratación no equitativas en los Estados miembros participantes. Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la 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

Enmienda

(30) Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE **deben**, a petición de los demandantes de empleo de terceros países registrados o de los empleadores **o los servicios de contratación de trabajadores registrados** que participen en la Reserva de Talentos de la UE, prestar **información específica normalizada**. Dicho apoyo debe incluir información personalizada sobre los visados y permisos de residencia con fines de trabajo pertinentes en el Estado miembro participante, y en particular sobre los derechos y obligaciones de los nacionales de terceros países, como el acceso a las prestaciones sociales, la asistencia sanitaria, **las oportunidades para la educación y la formación y la** vivienda. También podrán facilitarse orientación e información específicas sobre los procedimientos de reagrupación familiar y los derechos de los miembros de la familia, así como sobre las medidas existentes para facilitar la integración en el Estado miembro de acogida, como los cursos de idiomas y la formación profesional. 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 **y a los servicios**

social, medidas activas del mercado de trabajo, fiscalidad, aspectos relativos al contrato de trabajo, derechos de pensión y seguro de enfermedad.

de contratación de trabajadores registrados 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. ***Esa información debe facilitarse en cooperación con los interlocutores sociales, las autoridades regionales y locales y, en su caso, con las organizaciones que ofrecen asistencia posterior a la contratación a nacionales de terceros países.***

Or. en

Enmienda 228
Maria Zacharia

Propuesta de Reglamento
Considerando 30

Texto de la Comisión

(30) Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE podrían, a petición de los demandantes de empleo de terceros países registrados o de los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE, prestar apoyo adicional. Dicho apoyo debe incluir información personalizada sobre los visados y permisos de residencia con fines de trabajo pertinentes en el Estado miembro participante, y en particular sobre los derechos y obligaciones de los nacionales de terceros países, como el acceso a las prestaciones sociales, la asistencia sanitaria, la educación y la vivienda. También podrán facilitarse orientación e información específicas sobre los procedimientos de reagrupación familiar y los derechos de los miembros de la familia, así como sobre las medidas existentes para facilitar la integración en el

Enmienda

(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.

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. ***Información de contacto de los organismos colectivos de trabajadores y los servicios de inspección de trabajo en caso de denuncia.*** 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.

Or. el

Enmienda 229

Marie Dauchy, Aleksandar Nikolic, Séverine Werbrouck, Nikola Bartůšek, Mélanie Disdier, Rachel Blom

Propuesta de Reglamento

Considerando 30

Texto de la Comisión

(30) Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE podrían, a petición de los demandantes de empleo de terceros países registrados o de los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE, prestar apoyo adicional. Dicho apoyo debe incluir información personalizada sobre los visados y permisos de residencia con fines de trabajo pertinentes en el Estado miembro participante, y en particular sobre los derechos y obligaciones de los nacionales de terceros países, como el acceso a las prestaciones sociales, la asistencia sanitaria, la educación y la

Enmienda

(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.

vivienda, *así como sobre los límites y restricciones vinculados con la capacidad de acogida de los países miembros.*

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.

Or. fr

Enmienda 230

Aleksandar Nikolic, Marie Dauchy, Rachel Blom

Propuesta de Reglamento

Considerando 30

Texto de la Comisión

(30) Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE podrían, a petición de los demandantes de empleo de terceros países registrados o de los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE, prestar apoyo adicional. Dicho apoyo debe incluir información personalizada sobre los visados y permisos de residencia con fines de trabajo pertinentes en el Estado

Enmienda

(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.

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 las medidas existentes para facilitar la integración en el Estado miembro de acogida, como la formación profesional y los cursos de **perfeccionamiento del idioma**. 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.

Or. fr

Justificación

Con esta enmienda destacamos nuestra oposición a la reagrupación familiar como vía de inmigración. Además, el conocimiento del idioma debe ser un requisito previo necesario para la obtención de un permiso de residencia profesional.

Enmienda 231 **Andrzej Bula**

Propuesta de Reglamento **Considerando 30**

Texto de la Comisión

(30) Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE

Enmienda

(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.

podrían, a petición de los demandantes de empleo *que hayan sido seleccionados para el trabajo por* terceros países registrados o *por* 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.

Or. en

Enmienda 232

Laurence Farreng, Marie-Pierre Vedrenne

Propuesta de Reglamento

Considerando 30

Texto de la Comisión

(30) Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE podrían, a petición de los demandantes de empleo de terceros países registrados o de los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE, prestar apoyo adicional. Dicho apoyo debe incluir información personalizada sobre los visados y permisos de residencia con fines de trabajo pertinentes en el Estado miembro participante, y en particular sobre los derechos y obligaciones de los nacionales de terceros países, como el acceso a las prestaciones sociales, la asistencia sanitaria, la educación y la vivienda. También podrán facilitarse orientación e información específicas sobre los procedimientos de reagrupación familiar y los derechos de los miembros de la familia, así como sobre las medidas existentes para facilitar la integración en el Estado miembro de acogida, como los cursos de idiomas y la formación profesional. Esta información debe incluir asimismo los mecanismos de reparación disponibles en casos de explotación laboral y de prácticas de contratación no equitativas en los Estados miembros participantes. Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE deben facilitar a los empleadores que participen en la Reserva de Talentos de la UE información sobre sus derechos y obligaciones en materia de seguridad social, medidas activas del mercado de trabajo, fiscalidad, aspectos relativos al contrato de trabajo, derechos de pensión y seguro de enfermedad.

Enmienda

(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 **y promover** 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.

Or. en

Enmienda 233
Branislav Ondruš

Propuesta de Reglamento
Considerando 30 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(30 bis) *Las redes de apoyo a los trabajadores móviles creadas por las organizaciones de interlocutores sociales pueden desempeñar una función importante a la hora de facilitar información a los nacionales de terceros países y promover una movilidad laboral justa. Estas redes deben recibir un apoyo adecuado.*

Or. en

Enmienda 234
Konstantinos Arvanitis, Leila Chaibi, Estrella Galán, Özlem Demirel

Propuesta de Reglamento
Considerando 30 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(30 bis) *Las redes sindicales con servicios de asesoramiento para trabajadores migrantes y móviles desempeñan un papel clave a la hora de proporcionar información y asesoramiento a los nacionales de terceros países. Estas redes deben recibir una financiación adecuada de forma permanente.*

Or. en

Enmienda 235
Marie Dauchy, Aleksandar Nikolic, Séverine Werbrouck, Nikola Bartůšek, Mélanie Disdier, Rachel Blom

Propuesta de Reglamento
Considerando 31

Texto de la Comisión

Enmienda

(31) Para alcanzar el objetivo del presente Reglamento, debe garantizarse la aplicación efectiva del acervo de la UE en materia de migración legal. Además, para que la contratación de 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.

suprimido

Or. fr

Enmienda 236

Mariateresa Vivaldini, Chiara Gemma, Elena Donazzan, Francesco Torselli

Propuesta de Reglamento Considerando 31

Texto de la Comisión

Enmienda

(31) Para alcanzar el objetivo del presente Reglamento, debe garantizarse la aplicación efectiva del acervo de la UE en materia de migración legal. Además, para que la contratación de 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

suprimido

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.

Or. en

Enmienda 237

Hristo Petrov, Jana Toom, Irena Joveva, Laurence Farreng, Marie-Pierre Vedrenne

Propuesta de Reglamento Considerando 31

Texto de la Comisión

(31) Para alcanzar el objetivo del presente Reglamento, debe garantizarse la aplicación efectiva del acervo de la UE en materia de migración legal. Además, para que la contratación de demandantes de empleo de terceros países que 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.

Enmienda

(31) Para alcanzar el objetivo del presente Reglamento, debe garantizarse la aplicación efectiva del acervo de la UE en materia de migración legal. Además, para que la contratación de demandantes de empleo de terceros países que residan fuera de la Unión sea más fácil y rápida para los empleadores **y los servicios de contratación de trabajadores**, 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. **La información sobre estos procedimientos acelerados se comunicará debidamente y se pondrá a disposición tanto a los**

demandantes de empleo como a los empleadores y los servicios de contratación de trabajadores en una fase temprana del proceso de contratación.

Or. en

Enmienda 238

Pál Szekeres, Nikola Bartůšek

Propuesta de Reglamento

Considerando 31

Texto de la Comisión

(31) Para alcanzar el objetivo del presente Reglamento, debe garantizarse la aplicación efectiva del acervo de la UE en materia de migración legal. *Además, para que la contratación de demandantes de empleo de terceros países que 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.*

Enmienda

(31) Para alcanzar el objetivo del presente Reglamento, debe garantizarse la aplicación efectiva del acervo de la UE en materia de migración legal, *en particular de la normativa y los procedimientos, de conformidad con el Derecho nacional, para la obtención de un permiso de trabajo y de un permiso de residencia con fines de trabajo en un Estado miembro. Además, el presente Reglamento no debe afectar al derecho de los Estados miembros a establecer volúmenes de admisión de nacionales de terceros países de conformidad con el artículo 79, apartado 5, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE).*

Or. en

Enmienda 239

Andrzej Bula

Propuesta de Reglamento

Considerando 31

Texto de la Comisión

(31) Para alcanzar el objetivo del presente Reglamento, debe garantizarse la aplicación efectiva del acervo de la UE en materia de migración legal. Además, para que la contratación de demandantes de empleo de terceros países que 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.

Enmienda

(31) Para alcanzar el objetivo del presente Reglamento, debe garantizarse la aplicación efectiva del acervo de la UE en materia de migración legal. Además, para que la contratación de 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. 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.

Or. en

Enmienda 240
Per Clausen

Propuesta de Reglamento
Considerando 31

Texto de la Comisión

(31) Para alcanzar el objetivo del presente Reglamento, debe garantizarse la aplicación efectiva del acervo de la UE en materia de migración legal. Además, para que la contratación de demandantes de empleo de terceros países que 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

Enmienda

(31) Para alcanzar el objetivo del presente Reglamento, debe garantizarse la aplicación efectiva del acervo de la UE en materia de migración legal. Además, para que la contratación de 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.

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.

Or. en

Enmienda 241

Nela Riehl

en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Reglamento

Considerando 31

Texto de la Comisión

(31) Para alcanzar el objetivo del presente Reglamento, debe garantizarse la aplicación efectiva del acervo de la UE en materia de migración legal. Además, para que la contratación de demandantes de empleo de terceros países que 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.

Enmienda

(31) Para alcanzar el objetivo del presente Reglamento, debe garantizarse la aplicación efectiva del acervo de la UE en materia de migración legal. Además, para que la contratación de demandantes de empleo de terceros países que residan fuera de la Unión sea más fácil y rápida ***tanto para los demandantes de empleo como*** 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.

Or. en

Enmienda 242

Hristo Petrov, Jana Toom, Irena Joveva, Brigitte van den Berg, Laurence Farreng, Marie-Pierre Vedrenne

Propuesta de Reglamento

Considerando 31 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(31 bis) *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 y los servicios de contratación, los Estados miembros participantes podrán establecer procedimientos de reconocimiento acelerado de cualificaciones, en particular en lo que se refiere a los procedimientos de validación para expedir una declaración de equivalencia o comparabilidad de las capacidades y cualificaciones, el reconocimiento formal de las cualificaciones profesionales extranjeras en el caso de las profesiones reguladas y las cualificaciones de los solicitantes de empleo de terceros países cuyas capacidades se hayan desarrollado o validado en el marco de una asociación en materia de talentos. La aplicación de procedimientos acelerados de reconocimiento de cualificaciones 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. La información sobre estos procedimientos acelerados se comunicará debidamente y se pondrá a disposición tanto a los demandantes de empleo como a los empleadores y los servicios de contratación de trabajadores en una fase temprana del proceso de contratación.*

Or. en

Enmienda 243
Pál Szekeres, Nikola Bartůšek

Propuesta de Reglamento
Considerando 31 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(31 bis) *El principal objetivo de la Reserva de Talentos de la UE es respaldar la contratación de demandantes de empleo de terceros países registrados que residan fuera de la Unión y las vacantes de empleo de los empleadores participantes y las otras entidades participantes establecidos en los Estados miembros participantes. Por lo tanto, la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE debe informar claramente en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE de que el registro en la Reserva de Talentos de la UE por parte de los demandantes de empleo de terceros países y la selección para cubrir una vacante de empleo a través de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE no garantizan que, una vez concluido el proceso de selección, el Estado miembro participante en el que esté establecido el empleador participante o la otra entidad participante expida un permiso de trabajo, un visado o un permiso de residencia.*

Or. en

Enmienda 244
Marie Dauchy, Aleksandar Nikolic, Séverine Werbrouck, Nikola Bartůšek, Mélanie Disdier, Rachel Blom

Propuesta de Reglamento
Considerando 32

Texto de la Comisión

Enmienda

(32) *Dado que los objetivos del presente Reglamento, y más precisamente la* **suprimido**

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.

Or. fr

Enmienda 245

Nela Riehl

en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Reglamento

Considerando 32

Texto de la Comisión

(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

Enmienda

(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 *cierta* 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

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.

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.

Or. en

Enmienda 246

Marie Dauchy, Aleksandar Nikolic, Séverine Werbrouck, Nikola Bartůšek, Mélanie Disdier, Rachel Blom

Propuesta de Reglamento Considerando 33

Texto de la Comisión

Enmienda

(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 2016¹⁹. 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

suprimido

las reuniones de los grupos de expertos de la Comisión que se ocupen de la preparación de actos delegados.

¹⁹ 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).

Or. fr

Enmienda 247

Konstantinos Arvanitis, Leila Chaibi, Estrella Galán, Özlem Demirel

Propuesta de Reglamento Considerando 33

Texto de la Comisión

Enmienda

(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 2016¹⁹. 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

suprimido

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.

¹⁹ 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).

Or. en

Enmienda 248

Mariateresa Vivaldini, Chiara Gemma, Elena Donazzan, Francesco Torselli

Propuesta de Reglamento Considerando 33

Texto de la Comisión

Enmienda

(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 2016¹⁹. En particular, a fin de garantizar una participación equitativa en la preparación de los actos delegados, el Parlamento

suprimido

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.

¹⁹ 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).

Or. en

Enmienda 249 **Per Clausen**

Propuesta de Reglamento **Considerando 33**

Texto de la Comisión

(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 2016¹⁹. En particular, a fin de garantizar una participación equitativa en la preparación

Enmienda

(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 **con los Estados miembros y los interlocutores sociales a cualquier escala, también intersectorial**, 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

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.

¹⁹ 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).

legislación, de 13 de abril de 2016¹⁹. 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.

¹⁹ 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).

Or. en

Enmienda 250 **Andrzej Bula**

Propuesta de Reglamento **Considerando 33**

Texto de la Comisión

(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

Enmienda

(33) Para cumplir el objetivo del presente Reglamento de facilitar **una** contratación internacional **justa**, 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 2016¹⁹. 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.

¹⁹ 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).

interinstitucional sobre la mejora de la legislación, de 13 de abril de 2016¹⁹. 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.

¹⁹ 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).

Or. en