



PARLAMENTO
DE GALICIA



BOLETÍN OFICIAL DO PARLAMENTO DE GALICIA

XI lexislatura
Número 610
12 de decembro de 2023



SUMARIO

1. Procedementos parlamentarios

1.1. Procedementos de natureza normativa

1.1.1. Normas aprobadas

1.1.1.1. Leis

■ Lei de artesanía de Galicia

[231557](#)

1.5. Procedementos relativos a outras institucións e órganos

1.5.4. De ámbito europeo

1.5.4.1. Unión Europea

■ Resolución da Presidencia, do 11 de decembro de 2023, pola que se admite a trámite o escrito das Cortes Xerais polo que se achega documentación relativa á Proposta de Regulamento do Parlamento Europeo e do Consello polo que se establece o Mecanismo de Reforma e Crecemento para os Balcáns Occidentais [COM (2023) 692 final] [COM (2023) 692 final anexo] [2023/0397 (COD)]

- 11/UECS-000368 (63132) Consulta sobre a aplicación do principio de subsidiariedade relativa á Proposta de Regulamento do Parlamento Europeo e do Consello polo que se establece o Mecanismo de Reforma e Crecemento para os Balcáns Occidentais [COM (2023) 692 final] [COM (2023) 692 final anexo] [2023/0397 (COD)] [231586](#)

■ Resolución da Presidencia, do 11 de decembro de 2023, pola que se admite a trámite o escrito das Cortes Xerais polo que se achega documentación relativa á Proposta de Regulamento do Parlamento Europeo e do Consello polo que se establece unha reserva de talentos da UE [COM (2023) 716 final] [COM (2023) 716 final anexo] [2023/0404 (COD)] {SEC (2023) 716 final} {SWD (2023) 716 final} {SWD (2023) 717 final} {SWD (2023) 718 final}

- 11/UECS-000369 (63136) Consulta sobre a aplicación do principio de subsidiariedade relativa á Proposta de Regulamento do Parlamento Europeo e do Consello polo que se establece unha reserva de talentos da UE [COM (2023) 716 final] [COM (2023) 716 final anexo] [2023/0404 (COD)] {SEC (2023) 716 final} {SWD (2023) 716 final} {SWD (2023) 717 final} {SWD (2023) 718 final} [231723](#)



1. Procedementos parlamentarios

1.1. Procedementos de natureza normativa

1.1.1. Normas aprobadas

1.1.1.1. Leis

Lei de artesanía de Galicia

O Parlamento de Galicia, na sesión plenaria do día 4 de decembro de 2023, aprobou, por 53 votos a favor, 19 en contra e ningunha abstención, a Lei de artesanía de Galicia.

Santiago de Compostela, 7 de decembro de 2023

Miguel Ángel Santalices Vieira

Presidente

Lei de artesanía de Galicia

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

A Constitución española, no seu artigo 130.1, dispón que os poderes públicos atenderán a modernización e o desenvolvemento de todos os sectores económicos, entre os que se cita expresamente a artesanía, co fin de equiparar o nivel de vida de todos os españois e de todas as españolas.

Pola súa parte, a Comunidade Autónoma de Galicia ten atribuída a competencia exclusiva en materia de artesanía no artigo 27.17 do Estatuto de autonomía de Galicia. No exercicio desta competencia, ditouse a Lei 1/1992, do 11 de marzo, de artesanía de Galicia.

Dado o tempo transcorrido desde a súa aprobación, xorde a necesidade de adecuar esta regulación á nova realidade do sector artesanal nun marco xurídico axeitado que manteña e promova a súa importancia social, cultural, identitaria e económica e que incremente a súa profesionalización e competitividade, apostando por un sector forte e perdurable no tempo.

A artesanía do século XXI é mestura de tradición e innovación, de arraigamento e modernización, de sustentabilidade e progreso, pero, sobre todo, a artesanía galega son os nosos artesáns e as nosas artesás, que crean pezas únicas e transmiten os oficios e os valores artesanais ás futuras xeracións, situando a actividade artesanal como fonte de desenvolvemento cultural, social, turístico e económico.

A actividade artesá non só se traduce en resultados puramente materiais, senón que exerce ademais certa pedagogía de carácter social, en canto transmite uns valores e contidos culturais arraigados na sociedade e que debemos apreciar e estimular. Igualmente, é un valor diferenciador fronte aos sistemas de produción industrial, posto que supón un xeito de entender a empresa altamente comprometido cos aspectos emocionais, ecolóxicos e culturais das nosas tradicións.

Nos últimos anos, novos e novas profesionais están a incorporarse ás actividades artesanais, o que xera un emprego especializado e as converte nun dos maiores sectores catalizadores de



empresarios e, moi especialmente, de empresarias, ademais de ser un factor importante no asentamento e desenvolvemento da poboación en zonas rurais.

Sobre a base destas consideracións, resulta necesaria unha actualización e unha modernización da normativa reguladora da artesanía na nosa Comunidade Autónoma que a impulse cara ao futuro como unha actividade económica sustentable e xeradora de emprego vinculada ao territorio.

A lei consta de trece artigos, agrupados en cinco capítulos, dunha disposición derogatoria e de dúas disposicións derradeiras.

O capítulo I, baixo a rúbrica de «Disposicións xerais» (artigos 1 a 3), establece o obxecto e os fins da lei e o seu ámbito de aplicación e incorpora un artigo específico de conceptos que contribúen a unha maior comprensión do texto legal. En concreto, actualízase o concepto de artesanía, ao posibilitar o emprego de maquinaria auxiliar ou doutro tipo de ferramentas, dixitais ou analóxicas, sempre que a intervención persoal e o coñecemento técnico sexan determinantes no resultado final do proceso artesanal.

O capítulo II, baixo a rúbrica de «Ordenación e regulación do sector artesanal galego» (artigos 4 a 9), regula as distintas modalidades de actividades artesanais e a Relación de actividades artesanais, definida como o conxunto sistematicamente ordenado de actividades económicas artesanais, clasificadas conforme a Clasificación nacional de actividades económicas. Así mesmo, regula os recoñecementos oficiais da condición de obradoiro artesán, de mestra artesá e mestre artesán e de asociación e federación profesional e empresarial artesanal. E, por último, inclúe o recoñecemento de puntos de especial interese artesanal coa dobre finalidade de promover os territorios e a súa artesanía e de recuperar, conservar e divulgar as manifestacións artesanais de especial singularidade.

O capítulo III, baixo a rúbrica «Marca Artesanía de Galicia», consta dun único artigo (artigo 10). A marca Artesanía de Galicia é recoñecida polas persoas usuarias como un valor engadido e polas persoas consumidoras como unha imaxe de calidade e de prestixio dos produtos. Constitúe unha das principais fortalezas do sector artesanal galego, polo que debe ser aproveitada para impulsar o posicionamento nacional e internacional da artesanía e para acadar unha maior promoción e comercialización do produto artesán galego.

A lei recoñece e posiciona a marca Artesanía de Galicia, propiedade da Xunta de Galicia, como un distintivo que identifica os obradoiros artesanais da Comunidade Autónoma de Galicia e acredita que o produto que porte o distintivo da marca se elaborou nun obradoiro artesán inscrito no Rexistro Xeral de Artesanía de Galicia.

O capítulo IV, baixo a rúbrica «Comisión Galega de Artesanía e Rexistro Xeral de Artesanía de Galicia» (artigos 11 e 12), regula a Comisión Galega de Artesanía como un órgano de carácter consultivo da Administración autonómica en materia de artesanía, así como de participación e representación do sector artesanal da Comunidade Autónoma de Galicia.

A lei mantén o Rexistro Xeral de Artesanía de Galicia, que ten natureza administrativa e carácter público e gratuíto e é único para a Comunidade Autónoma de Galicia. Defínese a súa finalidade como un instrumento para o coñecemento, por parte da Administración, da realidade do sector, non só para o



control dos recoñecementos administrativos da actividade artesanal, senón tamén para a mellora e a planificación e a coordinación das actuacións dirixidas á súa promoción e desenvolvemento.

O capítulo V, baixo a rúbrica «Fundación Pública Artesanía de Galicia», consta dun único artigo (artigo 13).

A Fundación Pública Artesanía de Galicia contribúe á promoción e ao desenvolvemento do sector artesanal galego, apoiando os oficios artesanais máis tradicionais vinculados ao noso territorio e, ao mesmo tempo, apostando pola innovación e polo uso das novas ferramentas tecnolóxicas, pola formación profesionalizada, pola divulgación e pola comercialización.

As disposicións que integran a parte final da lei teñen por obxecto adecuar a situación preexistente á nova situación xurídica creada por esta lei.

O anteproxecto de lei foi obxecto de consulta pública previa e de información pública e audiencia.

A lei axústase aos principios de boa regulación contidos no artigo 37.a) da Lei 14/2013, do 26 de decembro, de racionalización do sector público autonómico de Galicia. As medidas previstas nela responden á satisfacción de necesidades de interese xeral, coa debida proporcionalidade, eficacia e eficiencia, e recóllense na norma os obxectivos perseguidos a través dela e a súa xustificación, tal e como exige o principio de transparencia.

CAPÍTULO I

Disposicións xerais

Artigo 1. *Obxecto e fins*

Esta lei ten por obxecto a ordenación, a promoción, o fomento, a modernización e a profesionalización do sector artesanal na Comunidade Autónoma de Galicia, co fin de promover o desenvolvemento da artesanía como actividade económica sustentable, garantir a protección das súas diversas manifestacións e manter canles de cooperación e colaboración entre o sector artesanal galego e a Administración autonómica de Galicia para a procura dos seguintes obxectivos:

- a) A conservación, recuperación, potenciación e expansión das manifestacións e saberes artesanais máis tradicionais de Galicia para garantir a súa pervivencia, a súa transmisión e o seu desenvolvemento.
- b) A potenciación da expansión e o deseño da artesanía contemporánea.
- c) A inclusión de novas actividades artesanais e a incorporación de novas vocacións que consoliden no tempo o sector artesanal galego e garantan a remuda xeracional.
- d) A divulgación e posta en valor do patrimonio artesanal no ámbito económico, social, do patrimonio cultural e turístico.
- e) O impulso da comercialización e a mellora da rendibilidade e da competitividade da artesanía no mercado, coa progresiva adaptación do sector artesanal á evolución tecnolóxica e dixital e ás diferentes canles de comercialización físicas e dixitais.



- f) A profesionalización do sector artesanal mediante a formación continua e especializada.
- g) A promoción da creatividade, da calidade e da innovación na produción artesanal galega e a creación de sinerxías con outros sectores produtivos.
- h) A transmisión dos valores e o compromiso coa difusión, a promoción e a pedagogía da artesanía como práctica creativa.
- i) O fomento da responsabilidade social e ambiental e o desenvolvemento local e a dinamización do rural como factores de éxito do sector artesanal.

Artigo 2. *Ámbito de aplicación*

1. Esta lei será aplicable ás actividades artesanais, ás persoas artesás, aos obradoiros artesáns e ás asociacións e federacións profesionais e empresariais artesanais definidos no artigo 3 desta lei que desenvolvan a súa actividade no ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia.
2. Quedan excluídas do ámbito de aplicación desta lei as producións exclusivamente mecanizadas e a artesanía alimentaria, que se rexerán pola súa propia normativa.

Artigo 3. *Conceptos*

Para os efectos desta lei entenderase por:

1. Artesanía:

Toda actividade económica que supoña o deseño, a creación, a produción, a transformación, a restauración ou a reparación de bens de valor artístico ou tradicional e de bens de consumo, así como a prestación de servizos derivada daquelas, sempre e cando se realicen ou obteñan mediante procesos en que a intervención persoal e o coñecemento técnico da persoa ou persoas que participan nelas constitúan o factor determinante para a obtención do produto final.

O produto ou servizo final debe ter un carácter individualizado e diferenciado que non se acomode a unha produción industrial ou de servizos totalmente mecanizada, en series ou na cal a intervención do factor humano non sexa primordial.

A actividade artesanal pode levar implícito o emprego de ferramentas dixitais ou analóxicas, de maquinaria auxiliar e doutros activos, sempre e cando o seu uso forme parte dalgún dos procesos de elaboración dos produtos ou servizos e non substitúa por completo a intervención persoal para a obtención do produto ou servizo final.

2. Persoa artesá:

Toda persoa física que realiza nun obradoiro artesán unha actividade económica recollida na Relación de actividades artesás de Galicia e que, mediante as súas habilidades, destrezas e



capacitacións técnicas, pode transformar a materia prima nun produto final de calidade, de acordo co previsto no artigo 3.1 desta lei.

3. Obradoiro artesán:

Toda persoa física ou xurídica legalmente constituída que forme unha unidade económica situada no territorio da Comunidade Autónoma de Galicia e que realice unha actividade comprendida na Relación de actividades artesás de Galicia nos termos establecidos no artigo 3.1 desta lei.

Este recoñecemento outorgarase a través do título de obradoiro artesán, que se regula no artigo 6 desta lei.

4. Mestra artesá e mestre artesán:

Toda persoa que desempeña ou desempeñou unha actividade comprendida na Relación de actividades artesás de Galicia, de xeito divulgativo ou profesional, que posúa un gran dominio técnico do oficio, experiencia, méritos e mestría exercida na busca continua da excelencia.

Este recoñecemento outorgarase a través da distinción de mestra artesá e mestre artesán, que se regula no artigo 7 desta lei.

5. Asociacións e federacións profesionais e empresariais artesanais:

Toda asociación e federación profesional e empresarial artesanal de Galicia legalmente constituída, sen ánimo de lucro, inscrita nos rexistros correspondentes, que agrupe maioritariamente obradoiros artesáns ou asociacións de obradoiros artesáns, que desenvolva a súa actividade e teña o seu domicilio na Comunidade Autónoma de Galicia, sempre que nos seus estatutos se establezan como fins a protección, a comercialización, o fomento e a divulgación da artesanía galega ou outros fins de interese para o sector.

Este recoñecemento outorgarase a través da condición de asociación e federación profesional e empresarial artesanal, que se regula no artigo 8 desta lei.

6. Comercios de venda de Artesanía de Galicia:

Todo comercio de venda detallista de Artesanía de Galicia, calquera que sexa a súa canle de comercialización, que cumpra cos requisitos establecidos na normativa reguladora do uso da marca Artesanía de Galicia.

CAPÍTULO II

Ordenación e regulación do sector artesanal galego

Artigo 4. *Modalidades das actividades artesanais*

1. As actividades artesanais clasifícanse nas seguintes modalidades por razón do seu contido principal:



a) Artesanía de carácter tradicional: pezas artesás realizadas con técnicas tradicionais e que conservan os seus trazos etnográficos e de identidade.

b) Artesanía artística ou de creación: obras ou traballos realizados con técnicas artesanais e cuxas peculiaridades son a creación, a singularidade e a innovación.

c) Artesanía de produción de bens de consumo: pezas producidas para satisfacer unha necesidade determinada.

d) Artesanía de servizos: actividades artesanais de reparación e de mantemento de produtos artesáns ou históricos, así como os que presten servizos persoais ou complementarios a algunha actividade das recollidas na Relación de actividades artesás de Galicia.

Reglamentariamente, poderanse establecer outras modalidades de clasificación das actividades artesanais.

2. As actividades artesanais poderán clasificarse en subsectores económicos cuxa definición, ampliación ou modificación se establecerá por orde da consellaría competente en materia de artesanía.

3. A adscrición das actividades artesanais a unha ou a varias modalidades ou, de ser o caso, a subsectores económicos, levarase a cabo segundo a Relación de actividades artesás de Galicia.

Artigo 5. *Relación de actividades artesás de Galicia*

1. A Relación de actividades artesás de Galicia é o conxunto sistematicamente ordenado de actividades económicas artesanais, clasificadas conforme a Clasificación nacional de actividades económicas. Cada actividade económica indicará as diferentes modalidades definidas no artigo 4 desta lei en que se encadra.

2. A Relación de actividades artesás terá o contido, a estrutura e a sistemática que se determine reglamentariamente e será elaborada e modificada mediante orde da consellaría competente en materia de artesanía, por proposta da Comisión Galega de Artesanía.

3. A Relación de actividades artesás inscribirase no Rexistro Xeral de Artesanía de Galicia, segundo o disposto no artigo 12 desta lei.

Artigo 6. *Recoñecemento oficial da condición de obradoiro artesán*

1. Para os efectos desta lei, o recoñecemento oficial por parte da Administración autonómica da condición de obradoiro artesán será outorgado mediante a expedición do título de obradoiro artesán pola consellaría competente en materia de artesanía, por proposta da Comisión Galega de Artesanía, de acordo co procedemento establecido reglamentariamente.

2. O título de obradoiro artesán ten carácter voluntario e non constitúe un requisito para o exercicio da actividade artesanal.



O recoñecemento oficial da condición de obradoiro artesán leva implícita a acreditación de persoa artesá.

3. O título de obradoiro artesán outorgarase aos obradoiros artesáns definidos no artigo 3.3 desta lei que reúnan os seguintes requisitos, sen prexuízo dos que, se é o caso, se establezan regulamentariamente:

a) Que a persoa artesá responsable da actividade produtiva sexa a que dirixa ou controle a totalidade do proceso produtivo, asegurando o carácter artesán do produto.

b) Que a persoa titular da unidade económica estea dada de alta no imposto de actividades económicas e no réxime que corresponda da Seguridade Social e, ademais, que estea ao día no pagamento das obrigas tributarias coa Axencia Estatal de Administración Tributaria, coa Seguridade Social e coa Administración pública da Comunidade Autónoma.

c) Que o número de persoas traballadoras empregadas non exceda de dez.

Excepcionalmente, a Comisión Galega da Artesanía, en atención á natureza da actividade desenvolvida, poderá propoñer como obradoiro artesán aquel que, mesmo superando o número de persoas traballadoras establecidas no parágrafo anterior, cumpra os outros requisitos previstos.

4. Tamén poderán obter o título de obradoiro artesán aquelas unidades de carácter cooperativo ou asociativo que se dediquen á elaboración e comercialización de produtos artesáns, sempre que cumpran os requisitos do apartado anterior e os que se establezan regulamentariamente.

5. As persoas que realicen, por conta allea, unha actividade artesanal nun obradoiro obterán a acreditación de persoa artesá nos termos que se establezan regulamentariamente.

6. O título de obradoiro artesán ten unha vixencia de cinco anos desde a data da súa expedición, coa posibilidade de renovación, de acordo co procedemento establecido regulamentariamente, sempre que se manteñan os requisitos establecidos no apartado 3.

Perderá a súa validez:

a) Por baixa voluntaria, por xubilación, por falecemento da persoa artesá responsable da actividade produtiva ou titular da actividade ou por extinción da personalidade xurídica da empresa.

b) Por incumprimento ou non mantemento dos requisitos establecidos para o seu outorgamento, logo do expediente instruído para o efecto por proposta da Comisión Galega de Artesanía, nos termos establecidos regulamentariamente.

7. A obtención do título de obradoiro artesán supón os seguintes beneficios:

a) Participar nas convocatorias de concesión de subvencións e de axudas relacionadas co exercicio da actividade artesanal que sexan convocadas pola consellaría competente en materia de artesanía, así como nos procedementos de concesión directa.



b) Participar nos eventos de interese artesanal organizados ou financiados pola consellaría competente en materia de artesanía, nos termos establecidos regulamentariamente.

c) Ser beneficiario do uso da marca Artesanía de Galicia, de conformidade co disposto na normativa reguladora da marca.

d) Calquera outro beneficio que for establecido regulamentariamente.

8. O título de obradoiro artesán inscribírase no Rexistro Xeral de Artesanía de Galicia, segundo o disposto no artigo 12 desta lei.

Artigo 7. Recoñecemento oficial da condición de mestra artesá e mestre artesán: distinción de mestra artesá e mestre artesán

1. Para os efectos desta lei, o recoñecemento oficial por parte da Administración autonómica da condición de mestra artesá e mestre artesán será outorgado mediante a distinción de mestra artesá e mestre artesán pola consellaría competente en materia de artesanía, logo da proposta favorable da Comisión Galega de Artesanía.

2. A distinción de mestra artesá e mestre artesán é unha distinción persoal e intransferible que será outorgada a aquelas persoas que fixeron dunha actividade artesanal a súa profesión para lles dar continuidade a un ou a máis oficios artesanais, de acordo co disposto no artigo 3.4 desta lei.

3. A distinción de mestra artesá e mestre artesán ten carácter voluntario e non constitúe un requisito para o exercicio da actividade artesanal.

4. Distínguense dúas modalidades:

a) Distinción de mestra artesá e mestre artesán profesional: esta modalidade recoñece a mestría no exercicio dun oficio. Para o seu recoñecemento son indispensables os seguintes requisitos, sen prexuízo dos que, de ser o caso, foren establecidos regulamentariamente:

— Ter máis de vinte anos de experiencia no oficio.

— Estar inscrito o obradoiro artesán onde se desenvolve o oficio no Rexistro Xeral de Artesanía de Galicia.

— Acreditar os méritos abondos da mestría e do coñecemento do oficio.

— Presentar, polo menos, dúas cartas de apoio de asociacións e federacións profesionais e empresariais artesanais e tres cartas de apoio de obradoiros artesáns do mesmo oficio, inscritos no Rexistro Xeral de Artesanía de Galicia, que avalen os méritos da persoa solicitante.

b) Distinción de mestra artesá e mestre artesán divulgativo: esta modalidade recoñece a capacidade de transmisión dos coñecementos do oficio mediante a docencia ou outro medio divulgativo e



contribúe ao mantemento dos oficios. Para o seu recoñecemento son indispensables os seguintes requisitos, sen prexuízo dos que, de ser o caso, foren establecidos regulamentariamente:

—Ter máis de vinte anos de experiencia divulgativa.

— Acreditar os méritos abondos da mestría, do coñecemento e da transmisión do oficio.

— Presentar, polo menos, dúas cartas de apoio de asociacións e federacións profesionais e empresariais artesanais e tres cartas de apoio de obradoiros artesanais do mesmo oficio, inscritos no Rexistro Xeral de Artesanía de Galicia, que avalen os méritos da persoa solicitante.

5. A solicitude de distinción de mestra artesá e mestre artesán será formulada pola persoa interesada e dirixirase á consellaría competente en materia de artesanía, xunto coa documentación acreditativa dos requisitos establecidos no apartado 4 para cada modalidade.

A distinción de mestra artesá e mestre artesán recoñece a excelencia da persoa solicitante pola concorrência, entre outros, dos seguintes méritos:

— O elevado nivel de coñecemento do oficio e de destreza e perfección na súa execución e o dominio no tratamento dos materiais e das técnicas.

— A mellora dos métodos tradicionais de produción, a innovación, o coñecemento do acervo tradicional do oficio e a transmisión dos coñecementos artesanais.

— A influencia na posta en valor do oficio, de forma que constitúa un referente para o resto dos artesanais e das artesás.

6. A distinción de mestra artesá e mestre artesán ten unha validez permanente. Non obstante, perderá a súa validez no caso de renuncia ou falecemento da persoa titular.

7. A distinción de mestra artesá e mestre artesán inscribírase no Rexistro Xeral de Artesanía de Galicia, segundo o disposto no artigo 12 desta lei.

Artigo 8. Recoñecemento oficial de asociacións e federacións profesionais e empresariais artesanais

1. Para os efectos desta lei, o recoñecemento oficial por parte da Administración autonómica da condición de asociación e federación profesional e empresarial artesanal, no ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia, será outorgado pola consellaría competente en materia de artesanía, por proposta da Comisión Galega de Artesanía, de acordo co artigo 3.5 desta lei e co procedemento establecido regulamentariamente.

2. A obtención do recoñecemento oficial de asociación e federación profesional e empresarial artesanal supón os seguintes beneficios:

a) Participar nas convocatorias de concesión de subvencións e axudas relacionadas co desenvolvemento dos seus fins e que sexan convocadas pola consellaría competente en materia de artesanía, así como nos procedementos de concesión directa.



b) Participar nos eventos de interese artesanal organizados ou financiados pola consellaría competente en materia de artesanía, nos termos establecidos regulamentariamente.

c) Calquera outro beneficio que for establecido regulamentariamente.

3. As asociacións e federacións profesionais e empresariais artesanais de Galicia inscribíranse no Rexistro Xeral de Artesanía de Galicia, segundo o disposto no artigo 12 desta lei.

Artigo 9. *Puntos de especial interese artesanal*

1. Poderanse declarar puntos de especial interese artesanal co fin de activar e promover os territorios e a súa artesanía, así como de recuperar, conservar e divulgar as manifestacións artesanais de especial singularidade.

2. Distínguense dúas categorías:

a) Zona de especial interese artesanal:

Terá a consideración de zona de especial interese artesanal o territorio formado por un ou varios municipios, ou parte deles, que conte cun colectivo artesanal activo no que se desenvolvan, con carácter monográfico, oficios artesanais relacionados co territorio, o procedemento e o produto e que teña unha tradición artesanal de longo percorrido ou de recoñecemento histórico.

b) Obradoiro de especial interese artesanal:

Terá a consideración de obradoiro de especial interese artesanal o obradoiro definido no artigo 3.3 desta lei que veña desenvolvendo a súa actividade cun marcado interese cultural e territorial e no que concorran especiais características de tradición, innovación, produción ou comercialización.

3. O recoñecemento de puntos de especial interese artesanal será efectuado pola consellaría competente en materia de artesanía, logo do informe preceptivo da Comisión Galega de Artesanía e de acordo co procedemento establecido regulamentariamente.

4. Os puntos de especial interese artesanal serán inscritos no Rexistro Xeral de Artesanía de Galicia, segundo o disposto no artigo 12 desta lei.

CAPÍTULO III

Marca Artesanía de Galicia

Artigo 10. *Marca Artesanía de Galicia*

1. A marca Artesanía de Galicia, propiedade da Xunta de Galicia, é un distintivo que identifica os obradoiros artesanais da Comunidade Autónoma de Galicia e acredita que o produto que porte o distintivo da marca se elaborou nun obradoiro artesán inscrito no Rexistro Xeral de Artesanía de Galicia.



2. O distintivo da marca Artesanía de Galicia ten por finalidade:

- a) Dotar a artesanía galega dunha imaxe que a distinga e que identifique a súa procedencia.
- b) Promover a difusión da artesanía de Galicia e fomentar a súa comercialización.
- c) Protexer e manter o prestixio das e dos profesionais da artesanía de Galicia e das súas obras.
- d) Informar as persoas consumidoras sobre a produción artesanal.
- e) Apoiar os puntos de venda, ofrecendo a información necesaria que a diferencie no mercado.

3. A concesión, o uso e o control da marca Artesanía de Galicia serán regulados por orde da consellaría competente en materia de artesanía.

4. Sen prexuízo do anterior, a consellaría competente en materia de artesanía poderá crear outros distintivos que acrediten a calidade e a identificación do sector artesanal galego, nos termos establecidos regulamentariamente.

CAPÍTULO IV

Comisión Galega de Artesanía e Rexistro Xeral de Artesanía de Galicia

Artigo 11. Comisión Galega de Artesanía

1. A Comisión Galega de Artesanía é o órgano de carácter consultivo da Administración autonómica en materia de artesanía, así como de participación e de representación do sector artesanal da Comunidade Autónoma de Galicia.

2. A Comisión Galega de Artesanía queda adscrita á consellaría competente en materia de artesanía.

3. A Comisión Galega de Artesanía está integrada polos seguintes membros:

- a) Presidencia: a persoa titular da consellaría competente en materia de artesanía.
- b) Vicepresidencia: a persoa titular da dirección xeral competente en materia de artesanía.
- c) Vogalías:
 - Unha persoa representante da Fundación Pública Artesanía de Galicia.
 - Unha persoa representante da dirección xeral competente en materia de artesanía.
 - Unha persoa representante da dirección xeral competente en materia de comercio.
 - Unha persoa representante da consellaría competente en materia de educación.



- Unha persoa representante da consellaría competente en materia de cultura.
- Unha persoa representante da consellaría competente en materia de emprego.
- Unha persoa representante da consellaría competente en materia de turismo.
- Catro persoas inscritas no Rexistro Xeral de Artesanía de Galicia designadas polas asociacións e federacións profesionais e empresariais artesanais legalmente constituídas inscritas no Rexistro Xeral de Artesanía de Galicia.
- Catro persoas elixidas entre todos os obradoiros artesanais inscritos no Rexistro Xeral de Artesanía de Galicia.

Exercerá a secretaría, con voz e sen voto, unha persoa funcionaria da dirección xeral competente en materia de artesanía co nivel mínimo de xefatura de sección.

A designación dos membros da Comisión Galega de Artesanía e o seu funcionamento serán obxecto de desenvolvemento regulamentario.

4. As funcións da Comisión Galega de Artesanía son as seguintes:

- a) Propoñer a inclusión e a modificación de actividades na Relación de actividades artesanais de Galicia.
- b) Propoñer a expedición e perda de validez dos títulos de obradoiro artesán.
- c) Propoñer a distinción de mestra artesá e mestre artesán.
- d) Propoñer o recoñecemento da condición de asociación e federación profesional e empresarial artesanal.
- e) Propoñer á Administración autonómica disposicións e actuacións dirixidas ao fomento, á protección, á promoción e á comercialización da artesanía.
- f) Propoñer a elaboración dun calendario de eventos de interese artesanal.
- g) Calquera outra función que se determine nesta lei ou for establecida regulamentariamente.

Artigo 12. *Rexistro Xeral de Artesanía de Galicia*

1. O Rexistro Xeral de Artesanía de Galicia, de natureza administrativa e carácter público e gratuito, é único para a Comunidade Autónoma de Galicia e está adscrito á consellaría competente en materia de artesanía a través do centro directivo competente na materia.
2. O Rexistro Xeral de Artesanía de Galicia ten por finalidade o coñecemento, por parte da Administración, da realidade do sector, non só para o control dos recoñecementos administrativos da actividade artesanal, senón tamén para a mellora e a planificación e a coordinación das actuacións dirixidas á súa promoción e ao seu desenvolvemento.



3. Os datos contidos nos recoñecementos outorgados segundo o disposto nesta lei serán inscritos de oficio no Rexistro Xeral de Artesanía de Galicia. Os devanditos datos, a excepción dos de carácter persoal, teñen carácter público e estarán dispoñibles no portal web da Administración autonómica.

4. O Rexistro Xeral de Artesanía de Galicia consta, como mínimo, das seguintes seccións:

- a) Título de obradoiro artesán.
- b) Distinción de mestra artesá e mestre artesán.
- c) Asociacións e federacións profesionais e empresariais artesanais.
- d) Relación de actividades artesás de Galicia.
- e) Comercios de venda de Artesanía de Galicia.
- f) Puntos de especial interese artesanal.

5. Os procedementos de inscrición, baixa ou modificación no Rexistro Xeral de Artesanía de Galicia, así como a organización das seccións de que conste, serán obxecto de desenvolvemento regulamentario.

6. Procederase á cancelación de oficio nos supostos de perda da validez dos recoñecementos oficiais, de acordo co previsto nesta lei e no seu desenvolvemento regulamentario.

CAPÍTULO V

Fundación Pública Artesanía de Galicia

Artigo 13. *Fundación Pública Artesanía de Galicia*

A Fundación Pública Artesanía de Galicia é unha fundación de interese galego, sen ánimo de lucro, con personalidade xurídica e patrimonio propio, que ten por finalidade dotar o sector artesanal dunha infraestrutura especializada para que poida desenvolver programas de asistencia, formación, innovación, comercialización e calquera outro aspecto inherente á cultura dos oficios artesanais de Galicia.

Disposición derogatoria única. *Derrogación normativa*

1. Queda derogada a Lei 1/1992, do 11 de marzo, de artesanía de Galicia, e cantas disposicións de igual ou inferior rango se opoñan ao previsto nesta lei.
2. Manteñen a súa vixencia, no que non resulte incompatible con esta lei, as disposicións de carácter xeral ditadas en materia de artesanía en tanto non entren en vigor as disposicións de desenvolvemento desta lei que as substitúan.



Disposición derradeira primeira. *Habilitación para o desenvolvemento regulamentario*

A Xunta de Galicia, no prazo dun ano, ditará as disposicións necesarias para o desenvolvemento e a execución desta lei.

Disposición derradeira segunda. *Entrada en vigor*

Esta lei entrará en vigor aos vinte días da súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 4 de decembro de 2023

Miguel Ángel Santalices Vieira

Presidente

Ley de artesanía de Galicia

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Constitución española, en su artículo 130.1, dispone que los poderes públicos atenderán a la modernización y desarrollo de todos los sectores económicos, entre los que se cita expresamente la artesanía, con el fin de equiparar el nivel de vida de todos los españoles y de todas las españolas.

Por otro lado, la Comunidad Autónoma de Galicia tiene atribuida la competencia exclusiva en materia de artesanía en el artículo 27.17 del Estatuto de autonomía de Galicia. En el ejercicio de esta competencia, se dictó la Ley 1/1992, de 11 de marzo, de artesanía de Galicia.

Dado el tiempo transcurrido desde su aprobación, surge la necesidad de adecuar esta regulación a la nueva realidad del sector artesanal en un marco jurídico adecuado que mantenga y promueva su importancia social, cultural, identitaria y económica y que incremente su profesionalización y competitividad, apostando por un sector fuerte y perdurable en el tiempo.

La artesanía del siglo XXI es mezcla de tradición e innovación, de arraigo y modernización, de sostenibilidad y progreso, pero, sobre todo, la artesanía gallega son nuestros artesanos y nuestras artesanas, que crean piezas únicas y transmiten los oficios y los valores artesanales a las futuras generaciones, situando la actividad artesanal como fuente de desarrollo cultural, social, turístico y económico.

La actividad artesana no solo se traduce en resultados puramente materiales, sino que ejerce además cierta pedagogía de carácter social, en cuanto transmite unos valores y contenidos culturales arraigados en la sociedad y que debemos apreciar y estimular. Igualmente, es un valor diferenciador frente a los sistemas de producción industrial, puesto que supone un modo de entender la empresa altamente comprometida con los aspectos emocionales, ecológicos y culturales de nuestras tradiciones.

En los últimos años, nuevos y nuevas profesionales están incorporándose a las actividades artesanales, lo que genera un empleo especializado y las convierte en uno de los mayores sectores



catalizadores de emprendedores y, muy especialmente, de emprendedoras, además de ser un factor importante en el asentamiento y desarrollo de la población en zonas rurales.

Sobre la base de estas consideraciones, resulta necesaria una actualización y una modernización de la normativa reguladora de la artesanía en nuestra Comunidad Autónoma que la impulse hacia el futuro como una actividad económica sostenible y generadora de empleo vinculada al territorio.

La presente ley consta de trece artículos, agrupados en cinco capítulos, una disposición derogatoria y dos disposiciones finales.

El capítulo I, bajo la rúbrica de «Disposiciones generales» (artículos 1 a 3), establece el objeto y los fines de la ley y su ámbito de aplicación e incorpora un artículo específico de conceptos que contribuyen a una mayor comprensión del texto legal. En concreto, se actualiza el concepto de artesanía, al posibilitar el empleo de maquinaria auxiliar o de otro tipo de herramientas, digitales o analógicas, siempre que la intervención personal y el conocimiento técnico sean determinantes en el resultado final del proceso artesanal.

El capítulo II, bajo la rúbrica de «Ordenación y regulación del sector artesanal gallego» (artículos 4 a 9), regula las distintas modalidades de actividades artesanales y la Relación de actividades artesanales, definida como el conjunto sistemáticamente ordenado de actividades económicas artesanales, clasificadas conforme a la Clasificación nacional de actividades económicas. Asimismo, regula los reconocimientos oficiales de la condición de taller artesano, de maestra artesana y maestro artesano y de asociación y federación profesional y empresarial artesanal. Y, por último, incluye el reconocimiento de puntos de especial interés artesanal con la doble finalidad de promover los territorios y su artesanía y de recuperar, conservar y divulgar las manifestaciones artesanales de especial singularidad.

El capítulo III, bajo la rúbrica «Marca Artesanía de Galicia», consta de un único artículo (artículo 10). La marca Artesanía de Galicia es reconocida por las personas usuarias como un valor añadido y por las personas consumidoras como una imagen de calidad y de prestigio de los productos. Constituye una de las principales fortalezas del sector artesanal gallego, por lo que debe ser aprovechada para impulsar el posicionamiento nacional e internacional de la artesanía y para conseguir una mayor promoción y comercialización del producto artesano gallego.

La presente ley reconoce y posiciona la marca Artesanía de Galicia, propiedad de la Xunta de Galicia, como un distintivo que identifica los talleres artesanos de la Comunidad Autónoma de Galicia y acredita que el producto que porte el distintivo de la marca se ha elaborado en un taller artesano inscrito en el Registro General de Artesanía de Galicia.

El capítulo IV, bajo la rúbrica «Comisión Gallega de Artesanía y Registro General de Artesanía de Galicia» (artículos 11 y 12), regula la Comisión Gallega de Artesanía como un órgano de carácter consultivo de la Administración autonómica en materia de artesanía, así como de participación y representación del sector artesanal de la Comunidad Autónoma de Galicia.

La ley mantiene el Registro General de Artesanía de Galicia, que tiene naturaleza administrativa y carácter público y gratuito y es único para la Comunidad Autónoma de Galicia. Se define su finalidad



como un instrumento para el conocimiento, por parte de la Administración, de la realidad del sector, no solo para el control de los reconocimientos administrativos de la actividad artesanal, sino también para la mejora y la planificación y la coordinación de las actuaciones dirigidas a su promoción y desarrollo.

El capítulo V, bajo la rúbrica «Fundación Pública Artesanía de Galicia», consta de un único artículo (artículo 13).

La Fundación Pública Artesanía de Galicia contribuye a la promoción y al desarrollo del sector artesanal gallego, apoyando los oficios artesanales más tradicionales vinculados a nuestro territorio y, al mismo tiempo, apostando por la innovación y por el uso de las nuevas herramientas tecnológicas, por la formación profesionalizada, por la divulgación y por la comercialización.

Las disposiciones que integran la parte final de la presente ley tienen por objeto adecuar la situación preexistente a la nueva situación jurídica creada por esta ley.

El anteproyecto de ley fue objeto de consulta pública previa y de información pública y audiencia.

La ley se ajusta a los principios de buena regulación contenidos en el artículo 37.a) de la Ley 14/2013, de 26 de diciembre, de racionalización del sector público autonómico de Galicia. Las medidas previstas en ella responden a la satisfacción de necesidades de interés general, con la debida proporcionalidad, eficacia y eficiencia, y se recogen en la norma los objetivos perseguidos a través de la misma y su justificación, tal y como exige el principio de transparencia.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto y fines*

La presente ley tiene por objeto la ordenación, la promoción, el fomento, la modernización y la profesionalización del sector artesanal en la Comunidad Autónoma de Galicia, con el fin de promover el desarrollo de la artesanía como actividad económica sostenible, garantizar la protección de sus diversas manifestaciones y mantener canales de cooperación y colaboración entre el sector artesanal gallego y la Administración autonómica de Galicia para la búsqueda de los siguientes objetivos:

- a) La conservación, recuperación, potenciación y expansión de las manifestaciones y saberes artesanales más tradicionales de Galicia para garantizar su pervivencia, su transmisión y su desarrollo.
- b) La potenciación de la expansión y el diseño de la artesanía contemporánea.
- c) La inclusión de nuevas actividades artesanales y la incorporación de nuevas vocaciones que consoliden en el tiempo al sector artesanal gallego y garanticen el relevo generacional.
- d) La divulgación y puesta en valor del patrimonio artesanal en el ámbito económico, social, del patrimonio cultural y turístico.



e) El impulso de la comercialización y la mejora de la rentabilidad y de la competitividad de la artesanía en el mercado, con la progresiva adaptación del sector artesanal a la evolución tecnológica y digital y a los diferentes canales de comercialización físicos y digitales.

f) La profesionalización del sector artesanal mediante la formación continua y especializada.

g) La promoción de la creatividad, de la calidad y de la innovación en la producción artesanal gallega y la creación de sinergias con otros sectores productivos.

h) La transmisión de los valores y el compromiso con la difusión, la promoción y la pedagogía de la artesanía como práctica creativa.

i) El fomento de la responsabilidad social y ambiental y el desarrollo local y la dinamización del rural como factores de éxito del sector artesanal.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación*

1. La presente ley será de aplicación a las actividades artesanales, a las personas artesanas, a los talleres artesanos y a las asociaciones y federaciones profesionales y empresariales artesanales definidos en el artículo 3 de esta ley que desarrollen su actividad en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Galicia.

2. Quedan excluidas del ámbito de aplicación de la presente ley las producciones exclusivamente mecanizadas y la artesanía alimentaria, que se registrarán por su propia normativa.

Artículo 3. *Conceptos*

A los efectos de la presente ley se entenderá por:

1. Artesanía:

Toda actividad económica que suponga el diseño, la creación, la producción, la transformación, la restauración o la reparación de bienes de valor artístico o tradicional y de bienes de consumo, así como la prestación de servicios derivada de aquellas, siempre y cuando se realicen u obtengan mediante procesos en los que la intervención personal y el conocimiento técnico de la persona o personas que participan en ellas constituyan el factor determinante para la obtención del producto final.

El producto o servicio final debe tener un carácter individualizado y diferenciado que no se acomode a una producción industrial o de servicios totalmente mecanizada, en series o en la que la intervención del factor humano no sea primordial.

La actividad artesanal puede llevar implícito el empleo de herramientas digitales o analógicas, de maquinaria auxiliar y de otros activos, siempre y cuando su uso forme parte de alguno de los procesos de elaboración de los productos o servicios y no sustituya por completo la intervención personal para la obtención del producto o servicio final.



2. Persona artesana:

Toda persona física que realiza en un taller artesano una actividad económica recogida en la Relación de actividades artesanas de Galicia y que, mediante sus habilidades, destrezas y capacitaciones técnicas, puede transformar la materia prima en un producto final de calidad, de acuerdo con lo previsto en el artículo 3.1 de la presente ley.

3. Taller artesano:

Toda persona física o jurídica legalmente constituida que forme una unidad económica situada en el territorio de la Comunidad Autónoma de Galicia y que realice una actividad comprendida en la Relación de actividades artesanas de Galicia en los términos establecidos en el artículo 3.1 de la presente ley.

Este reconocimiento se otorgará a través del título de taller artesano, que se regula en el artículo 6 de la presente ley.

4. Maestra artesana y maestro artesano:

Toda persona que desempeña o ha desempeñado una actividad comprendida en la Relación de actividades artesanas de Galicia, de manera divulgativa o profesional, que posea un gran dominio técnico del oficio, experiencia, méritos y maestría ejercida en la búsqueda continua de la excelencia.

Este reconocimiento se otorgará a través de la distinción de maestra artesana y maestro artesano, que se regula en el artículo 7 de la presente ley.

5. Asociaciones y federaciones profesionales y empresariales artesanales:

Toda asociación y federación profesional y empresarial artesanal de Galicia legalmente constituida, sin ánimo de lucro, inscrita en los registros correspondientes, que agrupe mayoritariamente talleres artesanos o asociaciones de talleres artesanos, que desarrolle su actividad y tenga su domicilio en la Comunidad Autónoma de Galicia, siempre que en sus estatutos se establezcan como fines la protección, la comercialización, el fomento y la divulgación de la artesanía gallega u otros fines de interés para el sector.

Este reconocimiento se otorgará a través de la condición de asociación y federación profesional y empresarial artesanal, que se regula en el artículo 8 de la presente ley.

6. Comercios de venta de Artesanía de Galicia:

Todo comercio de venta minorista de Artesanía de Galicia, cualquiera que sea su canal de comercialización, que cumpla con los requisitos establecidos en la normativa reguladora del uso de la marca Artesanía de Galicia.



CAPÍTULO II

Ordenación y regulación del sector artesanal gallego

Artículo 4. *Modalidades de las actividades artesanales*

1. Las actividades artesanales se clasifican en las siguientes modalidades por razón de su contenido principal:

a) Artesanía de carácter tradicional: piezas artesanas realizadas con técnicas tradicionales y que conservan sus rasgos etnográficos y de identidad.

b) Artesanía artística o de creación: obras o trabajos realizados con técnicas artesanales y cuyas peculiaridades son la creación, la singularidad y la innovación.

c) Artesanía de producción de bienes de consumo: piezas producidas para satisfacer una necesidad determinada.

d) Artesanía de servicios: actividades artesanales de reparación y de mantenimiento de productos artesanos o históricos, así como los que presten servicios personales o complementarios a alguna actividad de las recogidas en la Relación de actividades artesanas de Galicia.

Reglamentariamente, se podrán establecer otras modalidades de clasificación de las actividades artesanales.

2. Las actividades artesanales podrán clasificarse en subsectores económicos cuya definición, ampliación o modificación se establecerá por orden de la consejería competente en materia de artesanía.

3. La adscripción de las actividades artesanales a una o a varias modalidades o, en su caso, a subsectores económicos, se llevará a cabo según la Relación de actividades artesanas de Galicia.

Artículo 5. *Relación de actividades artesanas de Galicia*

1. La Relación de actividades artesanas de Galicia es el conjunto sistemáticamente ordenado de actividades económicas artesanales, clasificadas de acuerdo con la Clasificación nacional de actividades económicas. Cada actividad económica indicará las diferentes modalidades definidas en el artículo 4 de la presente ley en que se encuadra.

2. La Relación de actividades artesanas tendrá el contenido, la estructura y la sistemática que se determine reglamentariamente y será elaborada y modificada mediante orden de la consejería competente en materia de artesanía, a propuesta de la Comisión Gallega de Artesanía.

3. La Relación de actividades artesanas se inscribirá en el Registro General de Artesanía de Galicia, según lo dispuesto en el artículo 12 de la presente ley.



Artículo 6. *Reconocimiento oficial de la condición de taller artesano*

1. A los efectos de la presente ley, el reconocimiento oficial por parte de la Administración autonómica de la condición de taller artesano será otorgado mediante la expedición del título de taller artesano por la consejería competente en materia de artesanía, a propuesta de la Comisión Gallega de Artesanía, de acuerdo con el procedimiento establecido reglamentariamente.

2. El título de taller artesano tiene carácter voluntario y no constituye un requisito para el ejercicio de la actividad artesanal.

El reconocimiento oficial de la condición de taller artesano lleva implícita la acreditación de persona artesana.

3. El título de taller artesano se otorgará a los talleres artesanos definidos en el artículo 3.3 de la presente ley que reúnan los siguientes requisitos, sin perjuicio de los que, en su caso, se establezcan reglamentariamente:

a) Que la persona artesana responsable de la actividad productiva sea la que dirija o controle la totalidad del proceso productivo, asegurando el carácter artesano del producto.

b) Que la persona titular de la unidad económica esté dada de alta en el impuesto de actividades económicas y en el régimen que corresponda de la Seguridad Social y, además, que esté al corriente en el pago de las obligaciones tributarias con la Agencia Estatal de Administración Tributaria, con la Seguridad Social y con la Administración pública de la Comunidad Autónoma.

c) Que el número de personas trabajadoras empleadas no exceda de diez.

Excepcionalmente, la Comisión Gallega de la Artesanía, en atención a la naturaleza de la actividad desarrollada, podrá proponer como taller artesano aquel que, aun superando el número de personas trabajadoras establecidas en el párrafo anterior, cumpla los otros requisitos previstos.

4. También podrán obtener el título de taller artesano aquellas unidades de carácter cooperativo o asociativo que se dediquen a la elaboración y comercialización de productos artesanos, siempre que cumplan los requisitos del apartado anterior y los que se establezcan reglamentariamente.

5. Las personas que realicen, por cuenta ajena, una actividad artesanal en un taller obtendrán la acreditación de persona artesana en los términos que se establezcan reglamentariamente.

6. El título de taller artesano tiene una vigencia de cinco años desde la fecha de su expedición, con la posibilidad de renovación, de acuerdo con el procedimiento establecido reglamentariamente, siempre que se mantengan los requisitos establecidos en el apartado 3.

Perderá su validez:

a) Por baja voluntaria, por jubilación, por fallecimiento de la persona artesana responsable de la actividad productiva o titular de la actividad o por extinción de la personalidad jurídica de la empresa.



b) Por incumplimento o no mantemento de los requisitos establecidos para su otorgamiento, previo expediente instruido al efecto a propuesta de la Comisión Gallega de Artesanía, en los términos establecidos reglamentariamente.

7. La obtención del título de taller artesano supone los siguientes beneficios:

a) Participar en las convocatorias de concesión de subvenciones y de ayudas relacionadas con el ejercicio de la actividad artesanal que sean convocadas por la consejería competente en materia de artesanía, así como en los procedimientos de concesión directa.

b) Participar en los eventos de interés artesanal organizados o financiados por la consejería competente en materia de artesanía, en los términos establecidos reglamentariamente.

c) Ser beneficiario del uso de la marca Artesanía de Galicia, de conformidad con lo dispuesto en la normativa reguladora de la marca.

d) Cualquier otro beneficio que fuere establecido reglamentariamente.

8. El título de taller artesano se inscribirá en el Registro General de Artesanía de Galicia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12 de la presente ley.

Artículo 7. Reconocimiento oficial de la condición de maestra artesana y maestro artesano: distinción de maestra artesana y maestro artesano

1. A los efectos de la presente ley, el reconocimiento oficial por parte de la Administración autonómica de la condición de maestra artesana y maestro artesano será otorgado mediante la distinción de maestra artesana y maestro artesano por la consejería competente en materia de artesanía, previa propuesta favorable de la Comisión Gallega de Artesanía.

2. La distinción de maestra artesana y maestro artesano es una distinción personal e intransferible que será otorgada a aquellas personas que han hecho de una actividad artesanal su profesión para darles continuidad a uno o a más oficios artesanales, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3.4 de la presente ley.

3. La distinción de maestra artesana y maestro artesano tiene carácter voluntario y no constituye un requisito para el ejercicio de la actividad artesanal.

4. Se distinguen dos modalidades:

a) Distinción de maestra artesana y maestro artesano profesional: esta modalidad reconoce la maestría en el ejercicio de un oficio. Para su reconocimiento son indispensables los siguientes requisitos, sin perjuicio de los que, en su caso, fueren establecidos reglamentariamente:

— Tener más de veinte años de experiencia en el oficio.

— Estar inscrito el taller artesano donde se desarrolla el oficio en el Registro General de Artesanía de Galicia.



— Acreditar los méritos suficientes de la maestría y del conocimiento del oficio.

— Presentar, por lo menos, dos cartas de apoyo de asociaciones y federaciones profesionales y empresariales artesanales y tres cartas de apoyo de talleres artesanos del mismo oficio, inscritos en el Registro General de Artesanía de Galicia, que avalen los méritos de la persona solicitante.

b) Distinción de maestra artesana y maestro artesano divulgativo: esta modalidad reconoce la capacidad de transmisión de los conocimientos del oficio mediante la docencia u otro medio divulgativo y contribuye al mantenimiento de los oficios. Para su reconocimiento son indispensables los siguientes requisitos, sin perjuicio de los que, en su caso, fueren establecidos reglamentariamente:

— Tener más de veinte años de experiencia divulgativa.

— Acreditar los méritos suficientes de la maestría, del conocimiento y de la transmisión del oficio.

— Presentar, por lo menos, dos cartas de apoyo de asociaciones y federaciones profesionales y empresariales artesanales y tres cartas de apoyo de talleres artesanos del mismo oficio, inscritos en el Registro General de Artesanía de Galicia, que avalen los méritos de la persona solicitante.

5. La solicitud de distinción de maestra artesana y maestro artesano será formulada por la persona interesada y se dirigirá a la consejería competente en materia de artesanía, junto con la documentación acreditativa de los requisitos establecidos en el apartado 4 para cada modalidad.

La distinción de maestra artesana y maestro artesano reconoce la excelencia de la persona solicitante por la concurrencia, entre otros, de los siguientes méritos:

— El elevado nivel de conocimiento del oficio y de destreza y perfección en su ejecución y el dominio en el tratamiento de los materiales y de las técnicas.

— La mejora de los métodos tradicionales de producción, la innovación, el conocimiento del acervo tradicional del oficio y la transmisión de los conocimientos artesanos.

— La influencia en la puesta en valor del oficio, de modo que constituya un referente para el resto de los artesanos y de las artesanas.

6. La distinción de maestra artesana y maestro artesano tiene una validez permanente. No obstante, perderá su validez en el caso de renuncia o fallecimiento de la persona titular.

7. La distinción de maestra artesana y maestro artesano se inscribirá en el Registro General de Artesanía de Galicia, según lo dispuesto en el artículo 12 de la presente ley.

Artículo 8. Reconocimiento oficial de asociaciones y federaciones profesionales y empresariales artesanales

1. A los efectos de la presente ley, el reconocimiento oficial por parte de la Administración autonómica de la condición de asociación y federación profesional y empresarial artesanal, en el



ámbito de la Comunidad Autónoma de Galicia, será otorgado por la consejería competente en materia de artesanía, a propuesta de la Comisión Gallega de Artesanía, de acuerdo con el artículo 3.5 de la presente ley y con el procedimiento establecido reglamentariamente.

2. La obtención del reconocimiento oficial de asociación y federación profesional y empresarial artesanal supone los siguientes beneficios:

a) Participar en las convocatorias de concesión de subvenciones y ayudas relacionadas con el desarrollo de sus fines y que sean convocadas por la consejería competente en materia de artesanía, así como en los procedimientos de concesión directa.

b) Participar en los eventos de interés artesanal organizados o financiados por la consejería competente en materia de artesanía, en los términos establecidos reglamentariamente.

c) Cualquier otro beneficio que fuere establecido reglamentariamente.

3. Las asociaciones y federaciones profesionales y empresariales artesanales de Galicia se inscribirán en el Registro General de Artesanía de Galicia, según lo dispuesto en el artículo 12 de la presente ley.

Artículo 9. Puntos de especial interés artesanal

1. Se podrán declarar puntos de especial interés artesanal con el fin de activar y promover los territorios y su artesanía, así como de recuperar, conservar y divulgar las manifestaciones artesanales de especial singularidad.

2. Se distinguen dos categorías:

a) Zona de especial interés artesanal:

Tendrá la consideración de zona de especial interés artesanal el territorio formado por uno o varios municipios, o parte de ellos, que cuente con un colectivo artesanal activo en el que se desarrollen, con carácter monográfico, oficios artesanales relacionados con el territorio, el procedimiento y el producto y que tenga una tradición artesanal de largo recorrido o de reconocimiento histórico.

b) Taller de especial interés artesanal:

Tendrá la consideración de taller de especial interés artesanal el taller definido en el artículo 3.3 de la presente ley que venga desarrollando su actividad con un marcado interés cultural y territorial y en el que concurren especiales características de tradición, innovación, producción o comercialización.

3. El reconocimiento de puntos de especial interés artesanal será efectuado por la consejería competente en materia de artesanía, previo informe preceptivo de la Comisión Gallega de Artesanía y de acuerdo con el procedimiento establecido reglamentariamente.



4. Los puntos de especial interés artesanal serán inscritos en el Registro General de Artesanía de Galicia, según lo dispuesto en el artículo 12 de la presente ley.

CAPÍTULO III

Marca Artesanía de Galicia

Artículo 10. *Marca Artesanía de Galicia*

1. La marca Artesanía de Galicia, propiedad de la Xunta de Galicia, es un distintivo que identifica a los talleres artesanos de la Comunidad Autónoma de Galicia y acredita que el producto que porte el distintivo de la marca se ha elaborado en un taller artesano inscrito en el Registro General de Artesanía de Galicia.

2. El distintivo de la marca Artesanía de Galicia tiene por finalidad:

- a) Dotar a la artesanía gallega de una imagen que la distinga y que identifique su procedencia.
- b) Promover la difusión de la artesanía de Galicia y fomentar su comercialización.
- c) Proteger y mantener el prestigio de las y de los profesionales de la artesanía de Galicia y de sus obras.
- d) Informar a las personas consumidoras sobre la producción artesanal.
- e) Apoyar los puntos de venta, ofreciendo la información necesaria que la diferencie en el mercado.

3. La concesión, uso y control de la marca Artesanía de Galicia serán regulados por orden de la consejería competente en materia de artesanía.

4. Sin perjuicio de lo anterior, la consejería competente en materia de artesanía podrá crear otros distintivos que acrediten la calidad y la identificación del sector artesanal gallego, en los términos establecidos reglamentariamente.

CAPÍTULO IV

Comisión Gallega de Artesanía y Registro General de Artesanía de Galicia

Artículo 11. *Comisión Gallega de Artesanía*

1. La Comisión Gallega de Artesanía es el órgano de carácter consultivo de la Administración autonómica en materia de artesanía, así como de participación y de representación del sector artesanal de la Comunidad Autónoma de Galicia.

2. La Comisión Gallega de Artesanía queda adscrita a la consejería competente en materia de artesanía.

3. La Comisión Gallega de Artesanía está integrada por los siguientes miembros:

- a) Presidencia: la persona titular de la consejería competente en materia de artesanía.



b) Vicepresidencia: la persona titular de la dirección general competente en materia de artesanía.

c) Vocalías:

— Una persona representante de la Fundación Pública Artesanía de Galicia.

— Una persona representante de la dirección general competente en materia de artesanía.

— Una persona representante de la dirección general competente en materia de comercio.

— Una persona representante de la consejería competente en materia de educación.

— Una persona representante de la consejería competente en materia de cultura.

— Una persona representante de la consejería competente en materia de empleo.

— Una persona representante de la consejería competente en materia de turismo.

— Cuatro personas inscritas en el Registro General de Artesanía de Galicia designadas por las asociaciones y federaciones profesionales y empresariales artesanales legalmente constituidas inscritas en el Registro General de Artesanía de Galicia.

— Cuatro personas elegidas entre todos los talleres artesanos inscritos en el Registro General de Artesanía de Galicia.

Ejercerá la secretaría, con voz y sin voto, una persona funcionaria de la dirección general competente en materia de artesanía con el nivel mínimo de jefatura de sección.

La designación de los miembros de la Comisión Gallega de Artesanía y su funcionamiento serán objeto de desarrollo reglamentario.

4. Las funciones de la Comisión Gallega de Artesanía son las siguientes:

a) Proponer la inclusión y la modificación de actividades en la Relación de actividades artesanas de Galicia.

b) Proponer la expedición y pérdida de validez de los títulos de taller artesano.

c) Proponer la distinción de maestra artesana y maestro artesano.

d) Proponer el reconocimiento de la condición de asociación y federación profesional y empresarial artesanal.

e) Proponer a la Administración autonómica disposiciones y actuaciones dirigidas al fomento, a la protección, a la promoción y a la comercialización de la artesanía.

f) Proponer la elaboración de un calendario de eventos de interés artesanal.



g) Cualquier otra función que se determine en la presente ley o fuere establecida reglamentariamente.

Artículo 12. *Registro General de Artesanía de Galicia*

1. El Registro General de Artesanía de Galicia, de naturaleza administrativa y carácter público y gratuito, es único para la Comunidad Autónoma de Galicia y está adscrito a la consejería competente en materia de artesanía a través del centro directivo competente en la materia.

2. El Registro General de Artesanía de Galicia tiene por finalidad el conocimiento, por parte de la Administración, de la realidad del sector, no solo para el control de los reconocimientos administrativos de la actividad artesanal, sino también para la mejora y la planificación y la coordinación de las actuaciones dirigidas a su promoción y a su desarrollo.

3. Los datos contenidos en los reconocimientos otorgados según lo dispuesto en la presente ley serán inscritos de oficio en el Registro General de Artesanía de Galicia. Dichos datos, a excepción de los de carácter personal, tienen carácter público y estarán disponibles en el portal web de la Administración autonómica.

4. El Registro General de Artesanía de Galicia consta, como mínimo, de las siguientes secciones:

a) Título de taller artesano.

b) Distinción de maestra artesana y maestro artesano.

c) Asociaciones y federaciones profesionales y empresariales artesanales.

d) Relación de actividades artesanas de Galicia.

e) Comercios de venta de Artesanía de Galicia.

f) Puntos de especial interés artesanal.

5. Los procedimientos de inscripción, baja o modificación en el Registro General de Artesanía de Galicia, así como la organización de las secciones de que conste, serán objeto de desarrollo reglamentario.

6. Se procederá a la cancelación de oficio en los supuestos de pérdida de la validez de los reconocimientos oficiales, de acuerdo con lo previsto en la presente ley y en su desarrollo reglamentario.

CAPÍTULO V

Fundación Pública Artesanía de Galicia

Artículo 13. *Fundación Pública Artesanía de Galicia*

La Fundación Pública Artesanía de Galicia es una fundación de interés gallego, sin ánimo de lucro, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que tiene por finalidad dotar al sector artesanal de



una infraestrutura especializada para que pueda desarrollar programas de asistencia, formación, innovación, comercialización y cualquier otro aspecto inherente a la cultura de los oficios artesanales de Galicia.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa*

1. Queda derogada la Ley 1/1992, de 11 de marzo, de artesanía de Galicia, y cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo previsto en la presente ley.

2. Mantienen su vigencia, en lo que no resulte incompatible con la presente ley, las disposiciones de carácter general dictadas en materia de artesanía en tanto no entren en vigor las disposiciones de desarrollo de esta ley que las sustituyan.

Disposición final primera. *Habilitación para el desarrollo reglamentario*

La Xunta de Galicia, en el plazo de un año, dictará las disposiciones necesarias para el desarrollo y la ejecución de la presente ley.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor*

La presente entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 4 de diciembre de 2023

Miguel Ángel Santalices Vieira

Presidente

1.5. Procedementos relativos a outras institucións e órganos

1.5.4. De ámbito europeo

1.5.4.1. Unión Europea

Resolución da Presidencia, do 11 de decembro de 2023, pola que se admite a trámite o escrito das Cortes Xerais polo que se achega documentación relativa á Proposta de Regulamento do Parlamento Europeo e do Consello polo que se establece o Mecanismo de Reforma e Crecemento para os Balcáns Occidentais [COM (2023) 692 final] [COM (2023) 692 final anexo] [2023/0397 (COD)]

- 11/UECS-000368 (63132) Consulta sobre a aplicación do principio de subsidiariedade relativa á Proposta de Regulamento do Parlamento Europeo e do Consello polo que se establece o Mecanismo de Reforma e Crecemento para os Balcáns Occidentais [COM (2023) 692 final] [COM (2023) 692 final anexo] [2023/0397 (COD)]

No Rexistro Xeral do Parlamento de Galicia tivo entrada, co número 63132, o escrito das Cortes Xerais polo que se achega documentación relativa á solicitude da Comisión Mixta para a Unión Europea en relación coa consulta sobre a aplicación do principio de subsidiariedade na Proposta de Regulamento do Parlamento Europeo e do Consello polo que se establece o Mecanismo de Reforma e Crecemento para os Balcáns Occidentais [COM (2023) 692 final] [COM (2023) 692 final anexo] [2023/0397 (COD)].



Conforme o establecido na norma segunda das Normas reguladoras do procedemento para o control do principio de subsidiariedade nos proxectos lexislativos da Unión Europea (nos BOPG núms. 276, do 16 de xullo de 2010 e 446, do 7 de abril de 2011), resolvo:

1º. Trasladar o referido escrito á Comisión 3ª, Economía, Facenda e Orzamentos, e mais aos portavoces dos grupos parlamentarios e ordenar a súa publicación no *Boletín Oficial do Parlamento de Galicia*.

2º. Conforme o disposto na norma terceira das citadas normas, no prazo dos dez días naturais seguintes á remisión do proxecto de acto lexislativo, os grupos parlamentarios poderán presentar propostas de ditame motivado nas que deberán expoñer as razóns polas que consideran que o proxecto de acto lexislativo da Unión Europea resulta contrario, en todo ou en parte, ao principio de subsidiariedade.

As propostas de ditame motivado presentaranse ante a Mesa, que as cualificará e admitirá a trámite se reúnen os requisitos establecidos neste acordo.

A ausencia de propostas de ditame determinará a finalización do procedemento.

3º. Dar conta desta resolución na próxima reunión da Mesa que teña lugar.

Santiago de Compostela, 11 de decembro de 2023
Miguel Ángel Santalices Vieira
Presidente

Resolución da Presidencia, do 11 de decembro de 2023, pola que se admite a trámite o escrito das Cortes Xerais polo que se achega documentación relativa á Proposta de Regulamento do Parlamento Europeo e do Consello polo que se establece unha reserva de talentos da UE [COM (2023) 716 final] [COM (2023) 716 final anexo] [2023/0404 (COD)] {SEC (2023) 716 final} {SWD (2023) 716 final} {SWD (2023) 717 final} {SWD (2023) 718 final}

- 11/UECS-000369 (63136) Consulta sobre a aplicación do principio de subsidiariedade relativa á Proposta de Regulamento do Parlamento Europeo e do Consello polo que se establece unha reserva de talentos da UE [COM (2023) 716 final] [COM (2023) 716 final anexo] [2023/0404 (COD)] {SEC (2023) 716 final} {SWD (2023) 716 final} {SWD (2023) 717 final} {SWD (2023) 718 final}

No Rexistro Xeral do Parlamento de Galicia tivo entrada, co número 63136, o escrito das Cortes Xerais polo que se achega documentación relativa á solicitude da Comisión Mixta para la Unión Europea en relación coa consulta sobre a aplicación do principio de subsidiariedade na Proposta de Regulamento do Parlamento Europeo e do Consello polo que se establece unha reserva de talentos da UE [COM (2023) 716 final] [COM (2023) 716 final anexo] [2023/0404 (COD)] {SEC (2023) 716 final} {SWD (2023) 716 final} {SWD (2023) 717 final} {SWD (2023) 718 final}.

Conforme o establecido na norma segunda das Normas reguladoras do procedemento para o control do principio de subsidiariedade nos proxectos lexislativos da Unión Europea (nos BOPG núms. 276, do 16 de xullo de 2010 e 446, do 7 de abril de 2011), resolvo:



1º. Trasladar o referido escrito á Comisión 1ª, Institucional, de Administración Xeral, Xustiza e Interior, e mais aos grupos parlamentarios e ordenar a súa publicación no *Boletín Oficial do Parlamento de Galicia*.

2º. Conforme o disposto na norma terceira das citadas normas, no prazo dos dez días naturais seguintes á remisión do proxecto de acto lexislativo, os grupos parlamentarios poderán presentar propostas de ditame motivado nas que deberán expoñer as razóns polas que consideran que o proxecto de acto lexislativo da Unión Europea resulta contrario, en todo ou en parte, ao principio de subsidiariedade.

As propostas de ditame motivado presentaranse ante a Mesa, que as cualificará e admitirá a trámite se reúnen os requisitos establecidos neste acordo.

A ausencia de propostas de ditame determinará a finalización do procedemento.

3º. Dar conta desta resolución na próxima reunión da Mesa que teña lugar.

Santiago de Compostela, 11 de decembro de 2023

Miguel Ángel Santalices Vieira

Presidente



Mensaje personal de cmue@congreso.es:

Asunto: Propuesta de REGLAMENTO DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO por el que se establece el Mecanismo de Reforma y Crecimiento para los Balcanes Occidentales [COM (2023) 692 final] [COM (2023) 692 final anexo] [2023/0397 (COD)]

En aplicación del artículo 6.1 de la Ley 8/1994, de 19 de mayo, la Secretaría de la Comisión Mixta para la Unión Europea remite a su Parlamento, por medio del presente correo electrónico, la iniciativa legislativa de la Unión Europea que se acompaña, a efectos de su conocimiento y para que, en su caso, remita a las Cortes Generales un dictamen motivado que exponga las razones por las que considera que la referida iniciativa de la Unión Europea no se ajusta al principio de subsidiariedad.

La Secretaría de la Comisión Mixta para la Unión Europea recuerda que, de conformidad con el Real Decreto 400/2023, de 29 de mayo, el Congreso de los Diputados y el Senado se han constituido el día 17 de agosto de 2023. Por tanto, los documentos que su Parlamento remita a esta Secretaría serán trasladados a la Comisión Mixta que se constituirá en las próximas semanas.

Con el fin de agilizar la transmisión de los documentos en relación con este procedimiento de control del principio de subsidiariedad, le informamos de que se ha habilitado el siguiente correo electrónico de la Comisión Mixta para la Unión Europea: cmue@congreso.es

SECRETARÍA DE LA COMISIÓN MIXTA PARA LA UNIÓN EUROPEA

Les recordamos que los ficheros compartidos mediante FileSender se eliminan automáticamente al cabo de 30 días.

Saludos,
RedIRIS



Bruselas, 8.11.2023
COM(2023) 692 final

2023/0397 (COD)

Propuesta de

REGLAMENTO DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO

**por el que se establece el Mecanismo de Reforma y Crecimiento para los Balcanes
Occidentales**



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. CONTEXTO DE LA PROPUESTA

• Razones y objetivos de la propuesta

La insuficiente convergencia socioeconómica entre los Balcanes Occidentales y la UE ha sido un problema de larga duración, exacerbado por el impacto económico de la guerra de agresión no provocada e injustificada de Rusia contra Ucrania y, antes de ello, de la pandemia de COVID-19. El nivel de convergencia económica de los Balcanes Occidentales en términos de PIB *per cápita* en estándares de poder adquisitivo se sitúa entre el 30 % y el 50 % de la media de la UE y no avanza con la suficiente rapidez. Es esencial para los Balcanes Occidentales, para la Unión Europea y para el proceso de adhesión que se acelere este proceso de convergencia. Un mayor nivel de convergencia facilitará en gran medida la integración de los Balcanes Occidentales en la UE.

La experiencia de la quinta ronda de ampliación de la UE, en la que algunos de los nuevos Estados miembros han alcanzado niveles de ingresos iguales o superiores al 90 % de la media de la UE, demuestra el impacto que la integración económica y la apertura del mercado derivadas de la pertenencia al mercado único, combinada con la política de cohesión, tienen en la convergencia económica. Dadas las especificidades de la región, la integración progresiva con el mercado único, incluso antes de la adhesión, puede ser capaz de liberar algunos de los beneficios antes de lo previsto. Esta integración progresiva debe prepararse cuidadosamente y debe ir precedida de una estrecha cooperación e integración regionales como medida preparatoria.

Sobre esta base, la Comisión ha elaborado el **Plan de Crecimiento** para los Balcanes Occidentales (detallado en una Comunicación paralela de la Comisión). Se apoya en los cuatro pilares siguientes:

- Mayor integración económica con la Unión Europea.
- Integración económica en los Balcanes Occidentales: mercado regional común.
- Reformas fundamentales.
- Aumento de la asistencia financiera.

El presente Mecanismo servirá de elemento central del Plan de Crecimiento, aumentando significativamente la ayuda financiera sobre la base de un ambicioso programa de reformas centrado en las reformas socioeconómicas necesarias, junto con reformas fundamentales, incluido el Estado de Derecho y las inversiones específicas. Introducirá una estricta condicionalidad mediante el establecimiento de un mecanismo de pago basado en los logros de estas reformas. Este enfoque requiere un diseño totalmente nuevo, diferente de los instrumentos de ayuda exterior actualmente disponibles.

La actual ayuda financiera a los Balcanes Occidentales y a Turquía en el marco del Instrumento de Ayuda de Preadhesión (IAP III) continuará en su forma actual y se destinará a una mayor adaptación de la legislación nacional y de la administración pública al *acervo* y las normas de la UE con vistas a su futura adhesión a la Unión.

Por lo tanto, el nuevo Mecanismo complementará el enfoque del IAP III centrándose en los factores determinantes específicos del crecimiento social y económico.

Además, mientras que el IAP III se centra en un proceso de programación basado en los resultados, este nuevo Mecanismo contará con un mecanismo de pago basado en condiciones



ex ante, combinando de manera innovadora subvenciones y préstamos, lo que generará un mayor incentivo para que los beneficiarios apliquen reformas estructurales clave.

Con el fin de aprovechar plenamente las oportunidades del plan de crecimiento, cada beneficiario preparará un programa de reformas en el que se establecerán las medidas clave que tiene intención de adoptar durante el período 2024-2027 para acelerar la convergencia socioeconómica y la convergencia con la UE. El programa de reformas se consultará con la Comisión, que lo evaluará y aprobará.

El programa de reformas será coherente con la estrategia de crecimiento del beneficiario, en consonancia con la senda de la ampliación. Presentará reformas fundamentales clave identificadas en el proceso de adhesión, así como un número limitado de **reformas socioeconómicas centrales** identificadas en anteriores programas de reforma económica que, en adelante, se integrarán en los programas de reformas. Esto se articulará con una aceleración de las **inversiones** pertinentes y conectadas en el marco del Plan Económico y de Inversión para los Balcanes Occidentales, un reflejo regional de la Global Gateway.

Estas inversiones se realizarán a través del Marco de Inversión para los Balcanes Occidentales y se dirigirán a sectores que funcionarán como multiplicadores clave para el desarrollo socioeconómico: conectividad, incluidos el transporte, la energía, las transiciones ecológica y digital, la educación y el desarrollo de capacidades. Los proyectos o programas relacionados se ejecutarán en cooperación con las instituciones financieras internacionales y los bancos de desarrollo de los Estados miembros de la UE y atraerán inversiones adicionales de ellas y del sector privado.

El Mecanismo de Reforma y Crecimiento para los Balcanes Occidentales para el período 2024-2027 es, por tanto, complementario del IAP III. Está concebido como un instrumento flexible, adaptado al objetivo de acelerar las reformas socioeconómicas fundamentales y acercar la región a la UE, garantizando al mismo tiempo la previsibilidad, la transparencia y la rendición de cuentas de los fondos.

Existe la posibilidad de que los Balcanes Occidentales lleven a cabo reformas específicas en cooperación con los Estados miembros de la UE en el marco del Instrumento de Apoyo Técnico (IAT), ya que la cooperación con los Estados miembros en la ejecución de las reformas puede contribuir a su adhesión e integración aceleradas. La Comisión evaluará los resultados del actual proyecto piloto del IAT con los países candidatos y candidatos potenciales y seguirá estudiando la manera de facilitar su participación en proyectos de reforma plurinacionales en el marco del IAT.

El Mecanismo propuesto permitirá a la Unión alinear su ambición política con su apalancamiento financiero, en consonancia con su compromiso a largo plazo con los beneficiarios de los Balcanes Occidentales en su camino hacia la adhesión a la UE.

Los recursos máximos para la ejecución del Mecanismo serán de 6 000 millones EUR (a precios corrientes) para el período 2024-2027 para todos los tipos de ayuda, de los cuales hasta 2 000 millones EUR se destinarán a ayudas no reembolsables y 4 000 millones EUR a préstamos en condiciones favorables concedidos por la Unión. La provisión de pasivos financieros en el fondo de provisión común para los préstamos procederá de la ayuda no reembolsable de 2 000 millones EUR.

Por lo que se refiere al componente de ayuda no reembolsable, el Mecanismo se financiará con recursos adicionales en el marco de la Rúbrica 6 del marco financiero plurianual (MFP) como parte de la revisión intermedia del MFP. En consecuencia, la propuesta de modificación



del Reglamento MFP¹ establece que consignarán 2 000 millones EUR adicionales en la Rúbrica 6 para la asistencia a los Balcanes Occidentales.

El nuevo Mecanismo se ejecutará a través de mecanismos de ejecución seleccionados para maximizar la rápida realización de las reformas y las inversiones conexas, manteniendo al mismo tiempo los controles necesarios y minimizando la carga administrativa para la Comisión, los beneficiarios y otros socios ejecutantes.

El apoyo se prestará a través de dos mecanismos de ejecución: 1) apoyo directo a los presupuestos nacionales de los beneficiarios y 2) apoyo a las inversiones en infraestructuras a través del Marco de Inversión para los Balcanes Occidentales.

Se asignarán como mínimo 3 000 millones EUR, la mitad del importe total disponible para apoyar el Mecanismo, al Marco de Inversión para los Balcanes Occidentales, incluido todo el importe de la ayuda no reembolsable menos los importes que se reservarán para asistencia técnica y administrativa para la ejecución del Mecanismo, así como para la provisión, tal como se describe más adelante.

La canalización de fondos para inversiones de capital a través del Marco de Inversión para los Balcanes Occidentales proporcionará garantías adicionales frente a los riesgos fiduciarios, dado que el citado Marco cuenta con sistemas de control financiero bien establecidos basados también en las normas de control evaluadas por pilares de las instituciones financieras de ejecución. El Marco de Inversión para los Balcanes Occidentales proporciona un marco único de cooperación entre la Comisión Europea, los donantes bilaterales de los Estados miembros y las instituciones financieras. Todas las inversiones se basarán en los principios de «no ocasionar daños» y de «no dejar a nadie atrás» y contribuirán al objetivo más amplio de ayudar a la región a la transición hacia una economía ecológica, climáticamente neutra, resiliente al cambio climático, digital e inclusiva, en consonancia con las reglas y normas de la UE.

Si bien los dos mecanismos mencionados anteriormente absorberán la mayor parte de los fondos, un pequeño importe del presupuesto del Instrumento (correspondiente al 1,5 %) se reservará para asistencia técnica y administrativa para la ejecución del Mecanismo, como acciones preparatorias, actividades de seguimiento, control, auditoría y evaluación, que son necesarias para la gestión del Mecanismo y la consecución de sus objetivos, en particular estudios, reuniones de expertos, formación, consultas con las autoridades beneficiarias, conferencias, consulta de las partes interesadas, acciones de información y comunicación, incluidas acciones de divulgación inclusivas, y comunicación institucional de las prioridades políticas de la Unión. Los gastos también podrán cubrir los costes de apoyo a otras actividades, por ejemplo, el control de calidad y el seguimiento de los proyectos o programas sobre el terreno, así como los costes de asesoramiento entre iguales y de expertos para la evaluación y ejecución de reformas e inversiones.

Los desembolsos directos a los presupuestos nacionales y la puesta a disposición de fondos para la presentación de propuestas de inversión para el dictamen del Consejo operativo del Marco de Inversión para los Balcanes Occidentales estarán sujetos a los avances y al cumplimiento de **las condiciones de pago** especificadas en los programas de reforma de los beneficiarios. Las condiciones de pago adoptarán la forma de un conjunto de etapas cualitativas y cuantitativas y el calendario correspondiente para los desembolsos vinculados a reformas socioeconómicas específicas para estimular el crecimiento, situar a los socios en una senda de convergencia sostenible y orientarlos hacia reformas específicas relacionadas con los

¹ COM(2023) 337 final.



fundamentos del proceso de ampliación, incluido el Estado de Derecho, la lucha contra la corrupción y la delincuencia organizada.

La estabilidad macrofinanciera, la buena gestión de las finanzas públicas, la transparencia y la supervisión del presupuesto son condiciones generales para los pagos que deben cumplirse para la liberación de los fondos. Los pagos **se efectuarán con arreglo a un calendario semestral fijo**, basado en solicitudes debidamente justificadas de liberación de fondos presentadas por los beneficiarios y previa verificación por la Comisión del cumplimiento de las condiciones de pago pertinentes. En caso de que no se cumplan las condiciones de pago, la Comisión suspenderá o deducirá del pago el importe correspondiente.

El desembolso de los fondos suspendidos correspondientes podrá tener lugar durante los 12 meses siguientes al plazo original establecido en el programa de reformas, siempre que se hayan cumplido las condiciones de pago. Este plazo debe ampliarse a 24 meses en el primer año de aplicación. En caso contrario, el importe correspondiente podrá deducirse de la asignación del beneficiario y redistribuirlo entre los demás beneficiarios en los años siguientes.

Para la financiación proporcionada a los presupuestos nacionales, se propone un sistema multinivel de auditoría y control: en primer lugar, en caso necesario, la reforma de los sistemas de auditoría y control de los beneficiarios se incluirá como parte de las reformas en el marco de los programas de reforma de los países; en segundo lugar, la Comisión podrá llevar a cabo revisiones detalladas de los sistemas nacionales para la ejecución presupuestaria en cualquier momento del ciclo del proyecto. Cuando la ejecución se lleve a cabo mediante gestión indirecta o mediante financiación mixta (Marco de Inversión para los Balcanes Occidentales), la Comisión se basará en los sistemas de control de las entidades evaluadas por pilares, que incluyen instituciones financieras internacionales o bancos de desarrollo de los Estados miembros de la UE, además de sus propios sistemas.

- **Coherencia con las disposiciones existentes en la misma política sectorial**

El apoyo en el marco de este Mecanismo será coherente y complementario con otras formas de apoyo bilateral a los Balcanes Occidentales prestado a través de otros instrumentos de la UE, en particular el IAP III. Se basará en el apoyo actual y lo reforzará, y permitirá a la región acelerar la aplicación del Plan Económico y de Inversión para los Balcanes Occidentales. Para alcanzar sus objetivos y metas, debe hacerse especial hincapié en los sectores que pueden funcionar como multiplicadores clave para el desarrollo social y económico: conectividad, transporte, energía, transiciones digitales, innovación, educación y desarrollo de capacidades.

- **Coherencia con otras políticas de la Unión**

La aplicación del Reglamento será coherente con otros ámbitos de la acción exterior y las políticas exteriores (por ejemplo, las negociaciones en el ámbito de la ampliación o la ayuda de preadhesión). El Mecanismo complementará estos esfuerzos acelerando la convergencia socioeconómica de la región con la UE en preparación para su futura adhesión a la Unión.

2. BASE JURÍDICA, SUBSIDIARIEDAD Y PROPORCIONALIDAD

- **Base jurídica**

La presente propuesta se basa en los artículos 212 y 322 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). La Comisión la presenta con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 294 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.



- **Subsidiariedad (en el caso de competencia no exclusiva)**

El Mecanismo propuesto tiene por objeto ayudar a los beneficiarios de los Balcanes Occidentales a alcanzar la convergencia con la Unión Europea en el contexto de la política de ampliación, por lo que la Unión es la mejor situada para prestar dicha asistencia. La preparación de los países candidatos y candidatos potenciales para la adhesión a la Unión puede abordarse mejor a escala de la Unión.

Dada la magnitud de la asistencia necesaria, la UE se encuentra en una posición única para prestar ayuda exterior a los Balcanes Occidentales a largo plazo de manera oportuna, coordinada y previsible. La UE puede aprovechar su capacidad de endeudamiento para conceder préstamos a los Balcanes Occidentales en condiciones ventajosas, así como para proporcionar ayuda no reembolsable y garantías con una perspectiva plurianual.

Con su presencia sobre el terreno a través de sus Delegaciones, la UE puede garantizar un acceso completo a la información sobre los acontecimientos que afectan a cada beneficiario, lo que le permite mantenerse al corriente de manera constante de las nuevas necesidades y circunstancias y, por lo tanto, adaptar la ayuda en función de la evolución de las necesidades, coordinándose estrechamente con otros donantes bilaterales o multilaterales.

- **Proporcionalidad**

La propuesta se ajusta al principio de proporcionalidad en el sentido de que no va más allá de lo imprescindible para alcanzar los objetivos fijados a escala europea, ni de lo necesario a tal efecto.

El Mecanismo se propone como una acción específica para apoyar reformas aceleradas en una región que necesita ponerse al día con la UE para garantizar una ampliación de la UE sin problemas y beneficiosa para ambas partes. Su estructura se basa, en la medida de lo posible, en la estructura de apoyo existente (IAP III), en los mismos modelos de financiación (por ejemplo, el Marco de Inversión para los Balcanes Occidentales), o en instrumentos existentes pero simplificados (instrumentos basados en el rendimiento).

- **Elección del instrumento**

De conformidad con el artículo 212 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, que establece el procedimiento legislativo ordinario para adoptar medidas para la ejecución de la cooperación con terceros países, la propuesta adopta la forma de reglamento, lo que garantiza su aplicación uniforme, su carácter vinculante en todos sus elementos y su aplicabilidad directa.

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

- **Consultas con las partes interesadas**

No se pudo llevar a cabo una consulta formal a las partes interesadas debido a la urgencia de preparar la propuesta, de modo que los legisladores puedan adoptarla a su debido tiempo para que sea operativa en 2024.

La UE garantizará una comunicación y visibilidad adecuadas en torno a los objetivos y las acciones realizadas en relación con el presente Mecanismo, en los Balcanes Occidentales, en la Unión y fuera de ella.



- **Evaluación de impacto**

Debido a la urgencia política de la propuesta, no pudo llevarse a cabo ninguna evaluación de impacto. En un plazo de tres meses a partir de la adopción de la iniciativa se elaborará un documento analítico en forma de documento de trabajo de los servicios de la Comisión en el que se presenten las pruebas subyacentes a la propuesta.

- **Derechos fundamentales**

Una condición previa para conceder ayuda en el marco del instrumento es que los beneficiarios de los Balcanes Occidentales sigan respetando los mecanismos democráticos eficaces y sus instituciones, incluido un sistema parlamentario multipartidista y el Estado de Derecho, y garanticen el respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. El compromiso con las reformas y la firme voluntad política manifestada por las autoridades son signos positivos, confirmados en la evaluación de la Comisión sobre el estado de preparación de los socios para la adhesión a la UE incluida en la Comunicación de la Comisión sobre el paquete de ampliación 2023.

4. INCIDENCIA PRESUPUESTARIA

Los recursos máximos para la ejecución del Mecanismo serán de 6 000 millones EUR para el período 2024-2027 para todos los tipos de ayuda, de los cuales 2 000 millones EUR constituyen ayudas no reembolsables y 4 000 millones EUR préstamos en condiciones favorables concedidos por la Unión.

Por lo que se refiere al componente de subvenciones, el Mecanismo se financiaría con los recursos adicionales propuestos en la Rúbrica 6 del marco financiero plurianual (MFP) como parte de la revisión intermedia del MFP. La modificación del Reglamento MFP prevé un importe adicional de 2 000 millones EUR disponible en la Rúbrica 6 para la asistencia a los Balcanes Occidentales.

Los préstamos se dotarán en el fondo de provisión común a una tasa de provisión del 9 % y la provisión se financiará con cargo a los 2 000 millones EUR propuestos como parte de la revisión intermedia del MFP, que constituirá la dotación de este Mecanismo.

El 1,5 % del componente de ayuda no reembolsable (30 millones EUR) se asignará a gastos de asistencia técnica y administrativa relacionados con la gestión del Mecanismo, incluidos el seguimiento, la comunicación, la auditoría y la evaluación.

La parte restante de la ayuda no reembolsable, así como el componente de préstamo, se asignarán sobre la base de la fórmula del anexo I, combinando la proporción de población de un beneficiario con respecto a la población total de la región de los Balcanes Occidentales y el PIB medio *per cápita* de la región de los Balcanes Occidentales sobre el PIB *per cápita* del beneficiario respectivo, sopesando los dos factores con un 60 % y un 40 %, respectivamente.

5. OTROS ELEMENTOS

- **Ejecución, seguimiento, evaluación e información**

El Reglamento establece disposiciones detalladas relativas a la aplicación, el seguimiento, la presentación de informes y la evaluación.

La ejecución en el marco del instrumento se llevará a cabo con arreglo a las formas y métodos de ejecución establecidos en el Reglamento Financiero.

La ejecución del Mecanismo será objeto de una supervisión constante por parte de la Comisión. Respetando plenamente los Tratados, los servicios de la Comisión colaborarán con el Servicio Europeo de Acción Exterior (SEAE) en el contexto de la ejecución del Mecanismo para garantizar la coherencia de la acción exterior de la Unión. En relación con Serbia y Kosovo, el alto representante de la Unión Europea para Asuntos Exteriores y Seguridad y vicepresidente de la Comisión, en su calidad de facilitador del diálogo sobre la normalización de las relaciones entre Serbia y Kosovo, presentará su evaluación.

Los beneficiarios deben establecer un sistema de seguimiento basado en los criterios establecidos por la Comisión y se espera que informen anualmente a la Comisión sobre la aplicación de sus programas de reformas. Esto incluirá la presentación de informes sobre la consecución y los avances hacia la consecución de los objetivos declarados de los programas de reformas, sobre las mejoras de sus sistemas de control interno, sobre su ejecución presupuestaria y sobre cualquier importe indebidamente pagado o utilizado indebidamente y, en su caso, recuperado por la UE.

La Comisión presentará al Parlamento Europeo, al Consejo y al comité a que se refiere el artículo 27 del Reglamento una evaluación anual de la ejecución de los fondos facilitados en el marco del Mecanismo.

La Comisión también llevará a cabo una evaluación *ex post* del Reglamento.

- **Explicación detallada de las disposiciones específicas de la propuesta**

El presente Reglamento establece el Mecanismo de Reforma y Crecimiento para los Balcanes Occidentales.

El capítulo I (Disposiciones generales) abarca el objeto del Mecanismo (artículo 1), las definiciones (artículo 2), los objetivos generales y específicos del Mecanismo (artículo 3), los principios generales (artículo 4) y las condiciones previas para la ayuda (artículo 5).

El capítulo II establece las modalidades de financiación y ejecución del Mecanismo. El artículo 6 establece i) la dotación financiera del Mecanismo en forma de ayuda financiera no reembolsable y en forma de asistencia técnica y administrativa; y ii) el apoyo en forma de préstamos. El artículo 7 detalla las formas de ejecución del Mecanismo, es decir, la gestión directa e indirecta de conformidad con el Reglamento Financiero. El artículo 8 establece las normas de subvencionabilidad y de origen aplicables al Mecanismo, al tiempo que establece que las normas en los procedimientos de adjudicación pueden restringirse debido a la naturaleza de una actividad o cuando una actividad afecte a la seguridad y al orden público. El artículo 9 cubre el acuerdo en el marco del Mecanismo que se celebrará entre la Comisión y los beneficiarios, en el que se establecen, en particular, las disposiciones en materia de auditoría y control, así como las obligaciones y condiciones para el desembolso de los pagos. Las provisiones para prórrogas, tramos anuales y créditos de compromiso se cubren en el artículo 10.

El capítulo III (programas de reformas) detalla los requisitos y las bases para la formulación de los programas de reformas (artículo 11) y los principios generales para la financiación, incluidas las condiciones de pago de los desembolsos (artículo 12). El artículo 13 detalla los programas de reformas que deben presentar los beneficiarios, el procedimiento para ello y los



elementos que deben contener los programas de reformas, incluidas las reformas y los ámbitos de inversión que debe financiar el Mecanismo, y los sistemas para prevenir, detectar y corregir las irregularidades, el fraude, la corrupción y los conflictos de intereses, al utilizar los fondos proporcionados en el marco del Mecanismo.

La Comisión procederá a evaluar los programas de reformas con arreglo a los criterios establecidos en el artículo 14 y adoptará una decisión de ejecución, tal como se describe en el artículo 15, en la que se establecerá, entre otras cosas, el importe indicativo de la ayuda en forma de préstamo que se desembolsará en función del cumplimiento satisfactorio de las condiciones de pago, el plazo para dicho cumplimiento y la prefinanciación a la que podrán optar los beneficiarios. El artículo 16 prevé la posibilidad de que la Comisión o el beneficiario presenten una propuesta de modificación del programa de reformas.

El artículo 17 abarca los acuerdos de préstamo que deben celebrarse entre la Comisión y cada beneficiario, así como las normas que rigen los empréstitos de la Comisión en los mercados, mientras que el artículo 18 establece la tasa de provisión y el procedimiento para su revisión. El artículo 19 establece el instrumento para la financiación de las inversiones en el marco del Mecanismo a través del Marco de Inversión para los Balcanes Occidentales.

Las normas para los pagos de prefinanciación a los beneficiarios, siempre que se respete las condiciones previas descritas en el artículo 5, se establecen en el artículo 20. El artículo 21 detalla el procedimiento para los desembolsos tras el cumplimiento de las dos condiciones generales relacionadas con la estabilidad macrofinanciera, la buena gestión de las finanzas públicas, la transparencia y la supervisión del presupuesto y las condiciones de pago establecidas en los programas de reformas.

Los pagos se efectuarán semestralmente, tras la presentación por el beneficiario de una solicitud de liberación de fondos que demuestre el cumplimiento satisfactorio de las condiciones de pago pertinentes en forma de etapas cualitativas y cuantitativas. En caso de que la evaluación de la Comisión sea negativa, se retendrá una parte del importe correspondiente a las condiciones de pago no cumplidas. Los fondos retenidos solo se liberarán una vez que el beneficiario haya justificado debidamente, como parte de la posterior solicitud de liberación de fondos, que ha adoptado las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento satisfactorio de las condiciones de pago pertinentes. De no ser así, la Comisión podrá redistribuir los importes entre otros beneficiarios. Este artículo también establece que no se abonará ningún importe por las etapas cualitativas o cuantitativas que no se hayan cumplido a más tardar el 31 de diciembre de 2028, mientras que autoriza a la Comisión a reducir importes si se ven afectados los intereses financieros de la Unión o si los beneficiarios incumplen gravemente una obligación derivada de los acuerdos celebrados en el marco del Mecanismo.

El capítulo IV («Protección de los intereses financieros de la Unión») establece las disposiciones que deben seguir la Comisión y los beneficiarios para garantizar que los controles sobre la ejecución del Mecanismo se realizan de forma eficaz. El artículo 22 detalla las obligaciones que deben reflejarse en el acuerdo en relación con el Mecanismo y los acuerdos de préstamo, que incluirán medidas adecuadas para prevenir, detectar y corregir el fraude, la corrupción, los conflictos de intereses y las irregularidades que afecten a los intereses financieros de la Unión, para evitar la doble financiación y emprender acciones legales para recuperar los fondos que se hayan malversado, para recopilar datos adecuados sobre los perceptores de fondos en el marco del Mecanismo, y en relación con los derechos que deben concederse a la Comisión, la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude (OLAF) y



la Fiscalía Europea, cuando proceda. Este artículo también faculta a la Comisión para reducir o recuperar importes si se ven afectados los intereses financieros de la Unión o si los beneficiarios incumplen gravemente una obligación derivada de los acuerdos celebrados en el marco del Mecanismo. El artículo 23 establece las disposiciones relativas a los sistemas de control interno de los beneficiarios.

El capítulo V (Seguimiento, presentación de informes y evaluación) abarca las disposiciones para establecer los indicadores y los marcos de resultados utilizados en el seguimiento y la evaluación (artículo 24) y la evaluación *ex post* del Mecanismo (artículo 25).

El capítulo VI («Disposiciones finales») establece el ejercicio de la delegación de poderes con respecto a la tasa de provisión (artículo 26), el procedimiento de comité (artículo 27), las disposiciones sobre información, comunicación y publicidad (artículo 28) y sobre la entrada en vigor del presente Reglamento (artículo 29).



Propuesta de

REGLAMENTO DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO**por el que se establece el Mecanismo de Reforma y Crecimiento para los Balcanes Occidentales**

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y en particular su artículo 212 y su artículo 322, apartado 1,

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

Visto el dictamen del Tribunal de Cuentas,

De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario,

Considerando lo siguiente:

- (1) Redunda en el interés común de la Unión y de sus socios de los Balcanes Occidentales² avanzar en los esfuerzos para reformar los sistemas políticos, jurídicos y económicos de estos últimos con vistas a su futura adhesión a la Unión. La perspectiva de la adhesión a la Unión tiene un poderoso efecto transformador y supone un cambio positivo en los ámbitos democrático, político, económico y social.
- (2) Es necesario presentar algunas de las ventajas de la adhesión a la Unión antes de la adhesión. La convergencia económica ocupa un lugar central entre estas ventajas. En la actualidad, la convergencia de los Balcanes Occidentales en términos de PIB *per cápita* expresado en estándares de poder adquisitivo sigue siendo baja, situándose entre el 30 % y el 50 % de la media de la Unión, y no avanza con la suficiente rapidez.
- (3) Para reducir esta disparidad, la Comisión Europea adoptó una Comunicación sobre un plan de crecimiento para los Balcanes Occidentales basado en cuatro pilares: a) una mayor integración en el mercado único de la UE; b) impulsar la integración económica regional, basada en las reglas y normas de la UE, mediante la plena aplicación del actual Plan de Acción para el Mercado Regional Común; c) profundizar en las reformas destinadas a acelerar el crecimiento en la región, promover la convergencia económica y reforzar la estabilidad regional; y d) establecer un nuevo instrumento de financiación: el Mecanismo de Reforma y Crecimiento para los Balcanes Occidentales.
- (4) La aplicación de dicho plan de crecimiento requiere un aumento de la financiación en el marco de un nuevo instrumento de financiación específico, el Mecanismo de Reforma y Crecimiento, para ayudar a la región a aplicar las reformas que fomenten el crecimiento, la integración regional y el mercado regional común.

² Albania, Bosnia y Herzegovina, Kosovo*, Macedonia del Norte, Montenegro y Serbia.

* Esta denominación se entiende sin perjuicio de las posiciones sobre su estatuto y está en consonancia con la Resolución 1244/1999 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas y con la opinión de la Corte Internacional de Justicia sobre la declaración de independencia de Kosovo.



- (5) Para alcanzar estos objetivos, debe hacerse especial hincapié en los ámbitos de inversión en los sectores que puedan funcionar como multiplicadores clave para el desarrollo social y económico: conectividad, incluidos el transporte, la energía, las transiciones ecológica y digital, la educación y el desarrollo de capacidades.
- (6) La infraestructura de transporte es esencial para mejorar la conectividad entre los socios de los Balcanes Occidentales y con la UE. Debe contribuir a la integración de la región en la Unión. En su propuesta de revisión del marco transeuropeo de transporte (RTE-T), la Comisión incluyó un nuevo corredor que atraviesa la región de los Balcanes Occidentales (corredor del mediterráneo occidental y oriental). La red RTE-T debe ser la referencia para financiar las infraestructuras de transporte en la región.
- (7) El Mecanismo debe apoyar inversiones y reformas que promuevan el camino de los beneficiarios hacia la transformación digital de la economía y la sociedad en consonancia con la visión de la UE para 2030 presentada en la Comunicación de la Comisión «Brújula Digital 2030: el enfoque europeo para la Década Digital»³. Debe esforzarse en facilitar la consecución de los objetivos generales y las metas digitales con respecto a la Unión. Como señaló la Comisión en su Comunicación de 15 de junio de 2023⁴, el conjunto de instrumentos de ciberseguridad 5G debe ser la referencia para la financiación de la UE a fin de garantizar la seguridad, la resiliencia y la protección de la integridad de la infraestructura digital en la región.
- (8) La ayuda de la Unión en el marco del Mecanismo no debe sustituir al apoyo bilateral y regional prestado en virtud del Reglamento (UE) 2021/1529 del Parlamento Europeo y del Consejo⁵, centrándose en preparar a los beneficiarios para la adhesión a la Unión, sino complementarlo y añadirlo, utilizando al mismo tiempo mecanismos y estructuras ya existentes cuando sea posible. El enfoque debe basarse en la metodología de ampliación existente, en particular la metodología revisada de 2020⁶, y el Plan Económico y de Inversión⁷ de ese mismo año.
- (9) El apoyo en el marco del Mecanismo debe prestarse para cumplir objetivos generales y específicos, sobre la base de criterios establecidos y con condiciones de pago claras. Los objetivos generales del Mecanismo deben ser acelerar la integración económica regional, la integración progresiva en el mercado único de la Unión, la convergencia socioeconómica de las economías de los Balcanes Occidentales y la armonización con la legislación, las reglas, las normas, las políticas y las prácticas de la Unión con vistas a la adhesión a la Unión. El Mecanismo también debe contribuir a acelerar las reformas relacionadas con los fundamentos del proceso de ampliación, incluidos el Estado de Derecho, la contratación pública y el control de las ayudas estatales, la gestión de las finanzas públicas y la lucha contra la corrupción. Estos objetivos deben perseguirse de manera que se refuercen mutuamente.
- (10) El Mecanismo debe promover los principios de eficacia del desarrollo, respetando la adicionalidad del apoyo prestado en el marco de otros programas e instrumentos de la Unión y procurando evitar la duplicación entre la ayuda en virtud del presente

³ COM(2021) 118 final.

⁴ «Aplicación del conjunto de instrumentos de ciberseguridad 5G» [COM (2023) 4049 final].

⁵ Reglamento (UE) 2021/1529 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de septiembre de 2021, por el que se establece el Instrumento de Ayuda Preadhesión (IAP III) (DO L 330 de 20.9.2021, p. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2021/1529/oj>).

⁶ COM(2022) 57 final.

⁷ COM(2020) 641 final.

Reglamento y otra asistencia prestada por la Unión, los Estados miembros, terceros países y las organizaciones y entidades multilaterales y regionales.

- (11) El Mecanismo debe garantizar la coherencia y el apoyo a los objetivos generales de la acción exterior de la Unión establecidos en el artículo 21 del Tratado de la Unión Europea, incluido el respeto de los derechos fundamentales consagrados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. En particular, garantizará la protección y la promoción de los derechos humanos y el Estado de Derecho.
- (12) Las actividades en el marco del Mecanismo deben apoyar los avances hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el Acuerdo de París y la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, el Convenio de las Naciones Unidas sobre la Diversidad Biológica y la Convención de las Naciones Unidas de Lucha contra la Desertificación, y no deben contribuir a la degradación del medio ambiente ni causar daños al medio ambiente o al clima. Las medidas financiadas en el marco del Mecanismo deben estar en consonancia con los planes nacionales de energía y clima de los beneficiarios, su contribución ha de ser fijada a nivel nacional y debe reflejar su ambición de alcanzar la neutralidad climática de aquí a 2050. El Mecanismo debe contribuir a las medidas de mitigación y a la capacidad de adaptación a los efectos adversos del cambio climático y fomentar la resiliencia frente al cambio climático.
- (13) La aplicación del presente Reglamento debe guiarse por los principios de igualdad y no discriminación, tal como se desarrollan en las estrategias de la Unión de la Igualdad. Asimismo, debe promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, y tratar de proteger y favorecer los derechos de las mujeres y las niñas en consonancia con los planes de acción de la UE en materia de género y las conclusiones del Consejo y los convenios internacionales pertinentes. La ejecución del Mecanismo debe estar en consonancia con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y garantizar la accesibilidad en sus inversiones y su asistencia técnica.
- (14) El presente Reglamento debe promover la Agenda Verde para los Balcanes Occidentales⁸ reforzando la protección del medio ambiente, contribuyendo a la mitigación del cambio climático y aumentando la resiliencia al cambio climático y acelerando la transición hacia una economía hipocarbónica.
- (15) Como reflejo del Pacto Verde Europeo en tanto que estrategia de crecimiento sostenible de Europa y la importancia de abordar los objetivos en materia de clima y biodiversidad en consonancia con los compromisos del Acuerdo Interinstitucional, el Mecanismo debe contribuir a la consecución del objetivo global de que el 30 % del gasto del presupuesto de la Unión contribuya a los objetivos climáticos y el 7,5 % en 2024 y el 10 % en 2026 y 2027 a los objetivos en materia de biodiversidad. Al menos el 37 % de la ayuda financiera no reembolsable canalizada a través del Marco de Inversión para los Balcanes Occidentales debe destinarse a objetivos climáticos. El Mecanismo debe apoyar actividades que respeten plenamente las normas y prioridades de la Unión en materia de clima y medio ambiente y el principio de «no causar un perjuicio significativo» en el sentido del artículo 17 del Reglamento (UE) 2020/852⁹.

⁸ SWD(2020) 223 final, de 6.10.2020.

⁹ Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2020, relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles y por el que se modifica el Reglamento (UE) 2019/2088 (DO L 198 de 22.6.2020, p. 13).



- (16) La Comisión, en cooperación con los Estados miembros y los beneficiarios, debe contribuir a aumentar la transparencia y la rendición de cuentas en la prestación de la ayuda, en particular mediante la aplicación de sistemas de control interno y políticas antifraude adecuados. El apoyo en el marco del Mecanismo debe ponerse a disposición sujeto a la condición previa de que cada uno de los beneficiarios siga respetando y defendiendo mecanismos e instituciones democráticos eficaces, incluido un sistema parlamentario multipartidista, y el Estado de Derecho, y que garantice el respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Otra condición previa debe ser que Serbia y Kosovo participen constructivamente en la normalización de sus relaciones con vistas a cumplir plenamente todas sus obligaciones respectivas derivadas del Acuerdo sobre el camino hacia la normalización y su anexo de aplicación, así como de todos los acuerdos de diálogo anteriores, y que entablen negociaciones sobre el Acuerdo global sobre la normalización de las relaciones.
- (17) El importe máximo global de la ayuda de la Unión a través del Mecanismo debe ser de 6 000 millones EUR a precios corrientes para el período 2024-2027, de los cuales hasta 2 000 millones EUR en ayuda no reembolsable y 4 000 millones EUR en préstamos de ayuda financiera en condiciones favorables concedidos por la Unión y con cargo a los 2 000 millones EUR. Al menos la mitad del importe total debe asignarse a través del Marco de Inversión para los Balcanes Occidentales, incluido el importe total de la ayuda no reembolsable, menos el 1,5 % de la asistencia técnica y los importes necesarios para la provisión de los préstamos.
- (18) El presente Reglamento establece, para toda la duración del instrumento, una dotación financiera que debe constituir el importe de referencia privilegiado para el Parlamento Europeo y el Consejo durante el procedimiento presupuestario anual, con arreglo al apartado 18 del Acuerdo Interinstitucional de 16 de diciembre de 2020 entre el Parlamento Europeo, el Consejo de la Unión Europea y la Comisión Europea sobre disciplina presupuestaria, cooperación en materia presupuestaria y buena gestión financiera, así como sobre nuevos recursos propios, en particular una hoja de ruta para la introducción de nuevos recursos propios para el Parlamento Europeo y el Consejo durante el procedimiento presupuestario anual.
- (19) El pasivo financiero de los préstamos en el marco de este Mecanismo no debe estar respaldado por la Garantía de Acción Exterior, como excepción a lo dispuesto en el artículo 31, apartado 3, segunda frase, del Reglamento (UE) 2021/947. Las ayudas en forma de préstamos concedidas en el marco del Mecanismo deben constituir asistencia financiera en el sentido del artículo 220, apartado 1, del Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046. Debe calcularse un importe indicativo de financiación para cada beneficiario basado en la fórmula establecida en el anexo I, combinando el porcentaje de población de un beneficiario con respecto a la población total de la región de los Balcanes Occidentales y el PIB medio *per cápita* de la región de los Balcanes Occidentales sobre el PIB *per cápita* del beneficiario respectivo, sopesando los dos factores con un 60 % y un 40 %, respectivamente. Si no se cumplen las condiciones de pago para la liberación de fondos, la Comisión podrá redistribuir parte o la totalidad del importe a otros beneficiarios.
- (20) Se deben aplicar al presente Reglamento las normas financieras horizontales adoptadas por el Parlamento Europeo y el Consejo con arreglo al artículo 322 del TFUE. Dichas normas se establecen en el Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046 del Parlamento



Europeo y del Consejo¹⁰ y determinan, en particular, el procedimiento para establecer y ejecutar el presupuesto mediante subvenciones, contratos públicos, gestión indirecta, ayuda financiera, operaciones de financiación mixta y reembolso de expertos externos, y prevén controles de la responsabilidad de los agentes financieros.

- (21) Deben permitirse restricciones de admisibilidad en los procedimientos de adjudicación en el marco del Mecanismo en función de la naturaleza específica de la actividad o cuando esta afecte a la seguridad o al orden público.
- (22) A fin de garantizar una ejecución eficiente del Mecanismo, incluida la facilitación de la integración de los beneficiarios de los Balcanes Occidentales en las cadenas de valor europeas, todos los suministros y materiales financiados y adquiridos en el marco de este Mecanismo deben proceder de los Estados miembros, los beneficiarios, las partes contratantes del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo y los países cubiertos por el anexo I del Reglamento (UE) 2021/947 del Parlamento Europeo y del Consejo¹¹ y el anexo I del Reglamento (UE) 2021/1529 y los países para los que la Comisión establezca un acceso recíproco a la ayuda exterior en los beneficiarios, a menos que los suministros y materiales no puedan obtenerse en condiciones razonables en ninguno de esos países.
- (23) Al tiempo que se respeta el principio de que el presupuesto de la Unión se establece anualmente, debe garantizarse la posibilidad de aplicar los mecanismos de flexibilidad de conformidad con el Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046 a otras políticas, incluidos las prórrogas y los nuevos compromisos de fondos, a fin de garantizar un uso eficiente de los fondos de la Unión, maximizando así los fondos de la Unión disponibles en el marco del Mecanismo.
- (24) La ejecución del Mecanismo para los Balcanes Occidentales debe sustentarse en un conjunto coherente y prioritario de reformas específicas y prioridades de inversión en cada beneficiario de los Balcanes Occidentales (un programa de reformas), que proporcione un marco para impulsar el crecimiento socioeconómico, claramente articulado y acorde con los requisitos de adhesión a la Unión. El programa de reformas servirá de marco general para alcanzar los objetivos de este Mecanismo.
- (25) El desembolso de la ayuda de la Unión debe estar supeditado al cumplimiento de las condiciones de pago y a avances mensurables en la aplicación de las reformas establecidas en los programas de reformas evaluadas y aprobadas formalmente por la Comisión. La liberación de los fondos debe estructurarse en consecuencia, reflejando los objetivos del Mecanismo.
- (26) Los programas de reformas deben incluir medidas de reforma específicas y ámbitos prioritarios de inversión, junto con las condiciones de pago en forma de etapas

¹⁰ Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de julio de 2018, sobre las normas financieras aplicables al presupuesto general de la Unión, por el que se modifican los Reglamentos (UE) n.º 1296/2013, (UE) n.º 1301/2013, (UE) n.º 1303/2013, (UE) n.º 1304/2013, (UE) n.º 1309/2013, (UE) n.º 1316/2013, (UE) n.º 223/2014 y (UE) n.º 283/2014 y la Decisión n.º 541/2014/UE y por el que se deroga el Reglamento (UE, Euratom) n.º 966/20 (DO L 193 de 30.7.2018, p. 1 ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2018/1046/oj>).

¹¹ Reglamento (UE) 2021/947 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de junio de 2021, por el que se establece el Instrumento de Vecindad, Cooperación al Desarrollo y Cooperación Internacional — Europa Global, por el que se modifica y deroga la Decisión n.º 466/2014/UE del Parlamento Europeo y del Consejo y se derogan el Reglamento (UE) 2017/1601 del Parlamento Europeo y del Consejo y el Reglamento (CE, Euratom) n.º 480/2009 del Consejo (DO L 209 de 14.6.2021, p. 1 ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2021/947/oj>).



cualitativas y cuantitativas que indiquen avances satisfactorios o la finalización de dichas medidas, así como un calendario indicativo para su aplicación. Estas etapas deben planificarse a más tardar el 31 de agosto de 2027, aunque la finalización general de las medidas a las que se refieren puede prolongarse más allá de 2027 y, a más tardar, el 31 de diciembre de 2028.

- (27) Los programas de reformas deben incluir una explicación del sistema adoptado por el beneficiario para prevenir, detectar y corregir eficazmente irregularidades, casos de corrupción y fraude y conflictos de intereses en la utilización de los fondos concedidos en el marco del Mecanismo, y las disposiciones adoptadas con el fin de evitar la doble financiación procedente del Mecanismo y de otros programas de la Unión, así como de otros donantes.
- (28) Las medidas adoptadas en el marco de los programas de reformas deben contribuir, cuando proceda, a mejorar un sistema eficiente de gestión y control de las finanzas públicas, a luchar contra la corrupción, el fraude y la delincuencia organizada, y a un sistema eficaz de control de las ayudas estatales con el fin de garantizar unas condiciones justas para todas las empresas. Estas medidas deben ser aplicadas por el beneficiario en una fecha indicativa que podría fijarse, apropiada para cada medida, en la fase inicial de ejecución del Mecanismo.
- (29) La Comisión debe evaluar cada programa de reformas sobre la base de la lista de criterios establecida en el presente Reglamento. A fin de garantizar condiciones uniformes de ejecución del presente Reglamento, deben conferirse a la Comisión competencias de ejecución para aprobar dichos programas de reformas. Dichas competencias deben ejercerse de conformidad con el Reglamento (UE) n.º 182/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo¹². La Comisión tendrá debidamente en cuenta la Decisión 2010/427/UE del Consejo y el papel del SEAE cuando proceda, y en particular al supervisar el cumplimiento de la condición previa para la ayuda de la Unión.
- (30) La decisión de ejecución de la Comisión a que se refiere el presente Reglamento debe constituir, al mismo tiempo, un programa de trabajo en el sentido del artículo 110, apartado 2, del Reglamento Financiero por lo que respecta al importe de la ayuda financiera no reembolsable en virtud del presente Reglamento.
- (31) Dada la necesidad de flexibilidad en la ejecución del Mecanismo, el beneficiario debe tener la posibilidad de presentar una solicitud motivada a la Comisión para modificar la decisión de ejecución cuando el programa de reformas, incluidas las condiciones de pago pertinentes, ya no sea factible, parcial o totalmente, debido a circunstancias objetivas. El beneficiario debe poder presentar una solicitud motivada de modificación del programa de reformas, incluso proponiendo adendas cuando proceda.
- (32) La Comisión debe poder modificar la decisión de ejecución, en particular para tener en cuenta un cambio de los importes disponibles.
- (33) En caso de redistribución de la ayuda en el marco de este Mecanismo que dé lugar a un apoyo adicional a un beneficiario, este deberá presentar un programa de reformas revisado con determinadas medidas adicionales a alcanzar.

¹² Reglamento (UE) n.º 182/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de febrero de 2011, por el que se establecen las normas y los principios generales relativos a las modalidades de control por parte de los Estados miembros del ejercicio de las competencias de ejecución por la Comisión (DO L 55 de 28.2.2011, p. 13, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2011/182/oj>).



- (34) Debe celebrarse un acuerdo en el marco del Mecanismo con cada beneficiario para establecer los principios de la cooperación financiera entre la Unión y el beneficiario, y especificar los mecanismos necesarios en relación con el control, la supervisión, el seguimiento, la evaluación, la presentación de informes y la auditoría de la financiación de la Unión en el marco del Mecanismo, las normas sobre impuestos, derechos y gravámenes y las medidas para prevenir, detectar, investigar y corregir las irregularidades, el fraude, la corrupción y los conflictos de intereses. Por consiguiente, también debe celebrarse un acuerdo de préstamo con cada beneficiario en el que se establezcan disposiciones específicas para la gestión y ejecución de la financiación proporcionada en forma de préstamos.
- (35) El apoyo financiero a los programas de reformas debería ser posible en forma de préstamo. En el contexto de las urgentes necesidades de financiación de los Balcanes Occidentales, procede organizar la ayuda financiera con arreglo a la estrategia de financiación diversificada prevista en el artículo 220 *bis* del Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046 y establecida en este como un método de financiación único, que se espera que aumente la liquidez de los bonos de la Unión y el atractivo y la rentabilidad de la emisión de la Unión.
- (36) Conviene conceder préstamos a los beneficiarios en condiciones muy favorables, con una duración máxima de 40 años, y no iniciar el reembolso del principal antes de 2034. También procede establecer una excepción a lo dispuesto en el artículo 220, apartado 4, del Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046.
- (37) Teniendo en cuenta que los riesgos financieros asociados al apoyo a los beneficiarios en forma de préstamos en el marco del presente Mecanismo son comparables a los riesgos financieros asociados a las operaciones de préstamo en virtud del Reglamento (UE) 2021/947, la provisión para el pasivo financiero de los préstamos en virtud del presente Reglamento debe constituirse al 9 %, de conformidad con el artículo 211 del Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046, y la financiación de la provisión debe proceder de una dotación de 2 000 millones EUR en el marco del presente Mecanismo.
- (38) A fin de garantizar que la tasa de provisión siga siendo adecuada a los riesgos financieros, deben delegarse en la Comisión los poderes para adoptar actos con arreglo al artículo 290 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea por lo que respecta a la modificación de la tasa de provisión. Reviste especial importancia que la Comisión lleve a cabo las consultas oportunas durante la fase preparatoria, en particular con expertos, y que esas consultas se realicen de conformidad con los principios establecidos en el Acuerdo interinstitucional sobre la mejora de la legislación de 13 de abril de 2016¹³. 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.
- (39) Con el fin de maximizar el efecto multiplicador de la ayuda financiera de la Unión para atraer inversiones adicionales y garantizar el control de la UE sobre el gasto, las inversiones en infraestructuras en apoyo de los programas de reformas deben ejecutarse a través del Marco de Inversión para los Balcanes Occidentales. Los proyectos o programas individuales solo deben presentarse al Comité operativo del

¹³ DO L 123 de 12.5.2016, p. 1.



Marco de Inversión para los Balcanes Occidentales para su dictamen una vez finalizadas las condiciones de pago pertinentes definidas en los programas de reformas. En caso de incumplimiento de las condiciones de pago pertinentes para las inversiones en el plazo de un año, la Comisión podrá redistribuir la financiación de la inversión en el marco del Marco de Inversión para los Balcanes Occidentales entre los restantes beneficiarios.

- (40) A fin de garantizar que los beneficiarios dispongan de financiación inicial para la ejecución de las primeras reformas, cada beneficiario debe tener acceso a hasta el 7 % del importe total previsto en el marco de la ayuda financiera del Mecanismo en forma de prefinanciación en función de la disponibilidad de financiación y del respeto de las condiciones previas para la ayuda en el marco del Mecanismo.
- (41) Es importante garantizar tanto la flexibilidad como la programabilidad a la hora de prestar apoyo de la Unión a los beneficiarios de los Balcanes Occidentales. A tal fin, los fondos del Mecanismo deben liberarse con arreglo a un calendario semestral fijo, sujeto a la disponibilidad de financiación, sobre la base de una solicitud de liberación de fondos presentada por los beneficiarios y previa verificación por la Comisión del cumplimiento satisfactorio de las condiciones generales relativas a la estabilidad macrofinanciera, la buena gestión de las finanzas públicas, la transparencia y la supervisión del presupuesto y las condiciones de pago pertinentes. Cuando no se cumpla una condición de pago de conformidad con el calendario indicativo establecido en la decisión por la que se aprueba el programa de reformas, la Comisión podrá retener una parte o la totalidad de los fondos correspondientes a dicha condición. El desembolso de los fondos retenidos correspondientes podría tener lugar durante el siguiente período para la liberación de fondos y hasta doce meses después del plazo original establecido en el calendario indicativo, siempre que se hayan cumplido las condiciones de pago. En el primer año de aplicación, este plazo debe ampliarse a 24 meses a partir de la evaluación negativa inicial.
- (42) No obstante lo dispuesto en el artículo 116, apartados 2 y 5 del Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046, procede fijar el plazo de pago de las contribuciones a los presupuestos del Estado a partir de la fecha de comunicación de la decisión por la que se autoriza el desembolso al beneficiario y excluir el pago de intereses de demora por parte de la Comisión al beneficiario.
- (43) En el marco de las medidas restrictivas de la Unión, adoptadas al amparo del artículo 29 del Tratado de la Unión Europea (TUE) y del artículo 215, apartado 2, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), no se pueden poner fondos o recursos económicos, directa ni indirectamente, a disposición de personas, entidades u organismos designados ni en beneficio de estos. Esas entidades designadas, así como las entidades que sean de su propiedad o estén bajo su control, no pueden ser apoyadas por el Mecanismo.
- (44) De conformidad con el Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046, el Reglamento (UE, Euratom) n.º 883/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo¹⁴ y los Reglamentos

¹⁴ Reglamento (UE, Euratom) n.º 883/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de septiembre de 2013, relativo a las investigaciones efectuadas por la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude (OLAF) y por el que se deroga el Reglamento (CE) n.º 1073/1999 del Parlamento Europeo y del Consejo y el Reglamento (Euratom) n.º 1074/1999 del Consejo (DO L 248 de 18.9.2013, p. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2013/883/oj>).



(CE, Euratom) n.º 2988/95¹⁵, (Euratom, CE) n.º 2185/96¹⁶ y (UE) 2017/1939¹⁷ del Consejo, los intereses financieros de la Unión deben protegerse con medidas proporcionadas, incluidas medidas para la prevención, detección, corrección e investigación de irregularidades, casos de fraude y corrupción, conflictos de intereses y la doble financiación, y para la recuperación de los fondos perdidos, indebidamente pagados o mal utilizados.

- (45) En particular, de conformidad con los Reglamentos (Euratom, CE) n.º 2185/96 y (UE, Euratom) n.º 883/2013, la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude (OLAF) debe poder llevar a cabo investigaciones administrativas, en particular controles y verificaciones *in situ*, con el fin de establecer si ha habido fraude, corrupción o cualquier otra actividad ilegal que afecte a los intereses financieros de la Unión.
- (46) De conformidad con el artículo 129 del Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046, deben concederse los derechos y el acceso necesarios a la OLAF, al Tribunal de Cuentas Europeo y, en su caso, a la Fiscalía Europea, incluidos los terceros implicados en la ejecución de los fondos de la Unión.
- (47) La Comisión debe velar por la protección efectiva de los intereses financieros de la Unión en el marco del Mecanismo. Al mismo tiempo, dado el largo historial de asistencia financiera prestada a los beneficiarios de los Balcanes Occidentales también en régimen de gestión indirecta, y teniendo en cuenta su armonización gradual con las normas y prácticas de control interno de la Unión, la Comisión puede confiar en gran medida en el funcionamiento de los sistemas nacionales de control interno y prevención del fraude. En particular, la Comisión y la OLAF deben ser informadas sin demora de todos los presuntos casos de irregularidades, fraude, corrupción y conflictos de intereses que afecten a la ejecución de los fondos del Mecanismo.
- (48) Además, los beneficiarios deben notificar sin demora a la Comisión las irregularidades, incluido el fraude, que hayan sido objeto de un primer acto de comprobación administrativa o judicial, y mantenerla informada del desarrollo de los procedimientos administrativos y judiciales. Con miras a la adaptación a las buenas prácticas existentes en los Estados miembros, dicha información debe efectuarse por medios electrónicos, utilizando el Sistema de Gestión de Irregularidades, establecido por la Comisión.
- (49) Cada beneficiario deberá establecer un sistema de seguimiento que contribuya a un informe semestral sobre el cumplimiento de las condiciones de pago de su programa que acompañe a la solicitud semestral de liberación de fondos. Los beneficiarios deben recopilar y facilitar el acceso a datos e información que permitan prevenir, detectar y corregir las irregularidades, el fraude, la corrupción y los conflictos de intereses en relación con las medidas apoyadas por el Mecanismo.

¹⁵ Reglamento (CE, Euratom) n.º 2988/95 del Consejo, de 18 de diciembre de 1995, relativo a la protección de los intereses financieros de las Comunidades Europeas (DO L 312 de 23.12.1995, p. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/1995/2988/oj>).

¹⁶ Reglamento (Euratom, CE) n.º 2185/96 del Consejo, de 11 de noviembre de 1996, relativo a los controles y verificaciones *in situ* que realiza la Comisión para la protección de los intereses financieros de las Comunidades Europeas contra los fraudes e irregularidades (DO L 292 de 15.11.1996, p. 2, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/1996/2185/oj>).

¹⁷ Reglamento (UE) 2017/1939 del Consejo, de 12 de octubre de 2017, por el que se establece una cooperación reforzada para la creación de la Fiscalía Europea (DO L 283 de 31.10.2017, p. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2017/1939/oj>).



- (50) La Comisión debe garantizar que existan mecanismos claros de seguimiento y evaluación para establecer una rendición de cuentas y una transparencia efectivas en la ejecución del presupuesto de la Unión y garantizar una evaluación eficaz de los avances hacia la consecución de los objetivos del presente Reglamento.
- (51) La Comisión debe presentar un informe anual sobre los avances en la aplicación del Reglamento y del Mecanismo al Parlamento Europeo y al Comité a que se refiere el presente Reglamento.
- (52) La Comisión debe llevar a cabo una evaluación del Mecanismo una vez finalizado.
- (53) Deben reforzarse las capacidades de comunicación de los beneficiarios con el fin de garantizar unos medios de comunicación plurales fuertes y libres y el apoyo público a los valores y la comprensión de los valores de la Unión y los beneficios y obligaciones de la posible adhesión a la Unión, abordando al mismo tiempo la desinformación y la manipulación de la información. También debe garantizarse la visibilidad de la financiación de la Unión.
- (54) Dado que los objetivos del presente Reglamento no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros, sino que 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 TUE. De conformidad con el principio de proporcionalidad establecido en el mismo artículo, el presente Reglamento no excede de lo necesario para alcanzar dichos objetivos.
- (55) Habida cuenta de los ambiciosos objetivos generales de este Mecanismo en un breve período de ejecución, el presente Reglamento debe entrar en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea.

HAN ADOPTADO EL PRESENTE REGLAMENTO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1

Objeto

1. El presente Reglamento establece el Mecanismo de Reforma y Crecimiento para los Balcanes Occidentales (en lo sucesivo, «Mecanismo»).
- Establece los objetivos del Mecanismo, su financiación, el presupuesto para el período 2024-2027, las formas de financiación de la Unión con arreglo al Mecanismo y las normas para la concesión de dicha financiación.
2. El Mecanismo prestará asistencia a los Balcanes Occidentales para la realización de reformas e inversiones socioeconómicas con el fin de aplicar sus respectivos programas de reformas, tal como se establece en el capítulo III.

Artículo 2

Definiciones

A los efectos del presente Reglamento, se entenderá por:



1. «Beneficiario»: cualquiera de los siguientes: Albania, Bosnia y Herzegovina, Kosovo*, Macedonia del Norte, Montenegro y Serbia.
2. «Paquete de ampliación»: la Comunicación anual sobre la política de ampliación de la UE y los documentos de trabajo de los servicios de la Comisión que la acompañan.
3. «Acuerdo en el marco del Mecanismo»: un acuerdo celebrado entre la Comisión y el beneficiario por el que se establecen los principios de la cooperación financiera entre el beneficiario y la Comisión en virtud del presente Reglamento. Este acuerdo constituye un acuerdo de financiación en el sentido del artículo 114, apartado 2, del Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046 en lo que respecta a los Fondos contemplados en el artículo 6, apartado 2, letra a).
4. «Acuerdo de préstamo»: acuerdo celebrado entre la Comisión y el beneficiario en el que se establecen las condiciones aplicables a la ayuda del Mecanismo.
5. «Programas de reformas»: un paquete global de un conjunto coherente y prioritario de reformas específicas y ámbitos de inversión prioritarios en cada beneficiario, incluidas las condiciones de pago que indiquen avances satisfactorios o la finalización de dichas medidas, así como un calendario indicativo para la aplicación de dichas medidas.
6. «Medidas»: reformas e inversiones en el marco de los programas de reformas de conformidad con el capítulo III.
7. «Condiciones de pago»: las condiciones para la liberación de fondos en forma de etapas cualitativas o cuantitativas observables y mensurables que deben ejecutar los beneficiarios, tal como se establece en los programas de reformas de conformidad con el capítulo III como condiciones para la liberación de fondos.
8. «Operación de financiación mixta»: una operación apoyada por el presupuesto de la Unión que combina formas de ayuda no reembolsable con cargo al presupuesto de la Unión con formas de ayuda reembolsable de instituciones de desarrollo u otras instituciones financieras públicas, o de instituciones financieras comerciales e inversores.

Artículo 3 *Objetivos del Mecanismo*

1. Los objetivos generales del Mecanismo serán:
 - a) acelerar la integración económica regional y la integración progresiva en el mercado único de la Unión;
 - b) acelerar la convergencia socioeconómica de las economías de los beneficiarios con la Unión;
 - c) acelerar la armonización con los valores, leyes, reglas, normas, políticas y prácticas de la Unión con vistas a la adhesión a la Unión
2. Entre los objetivos específicos del Mecanismo se encontrarán los siguientes:

* Esta denominación se entiende sin perjuicio de las posiciones sobre su estatuto y está en consonancia con la Resolución 1244 (1999) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas y con la Opinión de la Corte Internacional de Justicia sobre la declaración de independencia de Kosovo.

- a) acelerar la transición de los beneficiarios a economías sostenibles e inclusivas, capaces de resistir las presiones competitivas del mercado único de la Unión y a un entorno de inversión estable;
- b) impulsar la integración económica regional, en particular avanzando en la creación del mercado regional común;
- c) impulsar la integración económica de los beneficiarios en el mercado único de la Unión;
- d) apoyar la integración económica regional y una mayor integración en el mercado único de la UE mediante la mejora de la conectividad en la región en consonancia con las redes transeuropeas;
- e) acelerar la transición ecológica en consonancia con la Agenda Verde para los Balcanes Occidentales de 2020 y abarcando todos los sectores económicos, en particular la energía, incluida la transición hacia una economía descarbonizada, climáticamente neutra, resiliente al cambio climático y circular;
- f) promover la transformación digital como motor del desarrollo sostenible y el crecimiento integrador;
- g) impulsar la innovación, en particular para las pymes y en apoyo de las transiciones ecológica y digital;
- h) impulsar la educación, la formación, el reciclaje profesional y la mejora de las capacidades de calidad, así como las políticas de empleo;
- i) seguir reforzando los fundamentos del proceso de ampliación, incluidos el Estado de Derecho, la democracia, el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales, mediante la promoción de un poder judicial independiente, el refuerzo de la seguridad, la lucha contra el fraude, la corrupción, la delincuencia organizada y el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, la evasión fiscal y el fraude fiscal; el cumplimiento del Derecho internacional; reforzar la libertad de los medios de comunicación y la libertad académica y un entorno propicio para la sociedad civil; fomentar el diálogo social; promover la igualdad de género, la no discriminación y la tolerancia, a fin de garantizar y reforzar el respeto de los derechos de las personas pertenecientes a minorías;
- j) reforzar la eficacia de la administración pública y apoyar la transparencia, las reformas estructurales y el buen gobierno a todos los niveles, inclusive en los ámbitos de la gestión de las finanzas públicas, la adjudicación de contratos públicos y las ayudas estatales; apoyar iniciativas y organismos implicados en el apoyo y la aplicación de la justicia internacional en los beneficiarios de los Balcanes Occidentales.

Artículo 4 *Principios generales*

1. La cooperación en el marco del Mecanismo se basará en los principios de eficacia del desarrollo y los promoverá en todas las modalidades, a saber, la apropiación de las prioridades de desarrollo por parte de los beneficiarios, la atención prestada a los resultados, las asociaciones inclusivas, la transparencia y la responsabilidad mutua.



Esta cooperación se basará en una asignación y una utilización efectivas y eficientes de los recursos.

2. La ayuda del Mecanismo se sumará a la proporcionada con arreglo a otros programas e instrumentos de la Unión. Las actividades que puedan optar a financiación en virtud del presente Reglamento podrán recibir apoyo de otros programas e instrumentos de la Unión, siempre que dicha ayuda no cubra el mismo coste.
3. Con el fin de promover la complementariedad y la eficiencia de sus medidas, la Comisión y los Estados miembros cooperarán y se esforzarán por evitar la duplicación entre la ayuda en virtud del presente Reglamento y otra ayuda proporcionada por la Unión, los Estados miembros, los terceros países, las organizaciones y entidades multilaterales y regionales, como las organizaciones internacionales y las instituciones financieras internacionales pertinentes, las agencias y los donantes no pertenecientes a la Unión, en consonancia con los principios establecidos para reforzar la coordinación operativa en el ámbito de la ayuda exterior, en particular mediante una mayor coordinación con los Estados miembros a nivel local.
4. Las actividades emprendidas con arreglo al Mecanismo integrarán de forma transversal la adaptación al cambio climático y su mitigación, la biodiversidad y la protección del medio ambiente, los derechos humanos, la democracia, la igualdad de género y, cuando proceda, la reducción del riesgo de desastres, y apoyarán los avances hacia la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, promoviendo acciones integradas que puedan generar otros beneficios paralelos y alcanzar múltiples objetivos de una manera coherente. Evitarán los activos obsoletos y se guiarán por los principios de «no ocasionar daños» y de «no dejar a nadie atrás», así como por el enfoque de integración de la sostenibilidad que sustenta el Pacto Verde Europeo.
5. Los beneficiarios y la Comisión velarán por que se tengan en cuenta y promuevan la igualdad entre hombres y mujeres, el principio de integración de la dimensión de género y la integración de una perspectiva de género a lo largo de la preparación de los programas de reformas y la ejecución del Mecanismo. Los beneficiarios y la Comisión adoptarán las medidas adecuadas para evitar cualquier discriminación por motivos de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. La Comisión informará sobre estas medidas en el contexto de sus informes periódicos en el marco de los planes de acción en materia de género.
6. El Mecanismo no apoyará actividades o medidas que sean incompatibles con los planes nacionales de energía y clima de los beneficiarios, su contribución determinada a nivel nacional en el marco del Acuerdo de París y la ambición de alcanzar la neutralidad climática de aquí a 2050 o que promuevan inversiones en combustibles fósiles, o que causen efectos adversos significativos en el medio ambiente o el clima.
7. La Comisión, en colaboración con los Estados miembros y los beneficiarios, contribuirá a la ejecución de los compromisos de la Unión encaminados a una mayor transparencia y rendición de cuentas en la prestación de la ayuda, entre lo que se incluye promover la aplicación y el refuerzo de sistemas de control interno y políticas de lucha contra el fraude, y poner a disposición del público, mediante bases de datos en red, información sobre el volumen y la asignación de la ayuda, y



garantizará también que los datos sean comparables y puedan consultarse, compartirse y publicarse con facilidad.

Artículo 5

Condición previa para la ayuda de la Unión

1. Las condiciones previas para el apoyo en el marco del Mecanismo serán que los beneficiarios sigan defendiendo y respetando mecanismos democráticos eficaces, incluido un sistema parlamentario multipartidista, y el Estado de Derecho, y garanticen el respeto de todas las obligaciones en materia de derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Otra condición previa será que Serbia y Kosovo participen constructivamente en la normalización de sus relaciones con vistas a cumplir plenamente todas sus obligaciones respectivas derivadas del Acuerdo sobre el camino hacia la normalización y su anexo de aplicación, así como de todos los acuerdos de diálogo anteriores, y que entablen negociaciones sobre el Acuerdo global sobre la normalización de las relaciones.
2. La Comisión supervisará el cumplimiento de las condiciones previas establecidas en el apartado 1 antes de que los fondos se liberen a los beneficiarios en el marco del Mecanismo y a lo largo de todo el período de la ayuda proporcionada, teniendo debidamente en cuenta el último paquete de ampliación. La Comisión podrá adoptar una decisión en la que concluya que no se cumplen algunas de estas condiciones previas y, en particular, retener la liberación de los fondos a que se refiere el artículo 21, independientemente del cumplimiento de las condiciones de pago a que se refiere el artículo 16, apartado 3.

CAPÍTULO II

Financiación y ejecución

Artículo 6

Presupuesto

1. Los recursos que se pondrán a disposición a través del Mecanismo, de conformidad con los apartados 2 y 3, no excederán de 6 000 000 000 EUR para el período comprendido entre 2024 y 2027.
2. La dotación financiera para la ejecución del Mecanismo será de 2 000 000 000 EUR para el período comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2027, de los cuales:
 - a) el 98,5 % en forma de ayuda financiera no reembolsable a los beneficiarios para la aplicación de los programas de reformas;
 - b) el 1,5 % para los gastos contemplados en el apartado 6.
3. La ayuda en forma de préstamo se consignará por un importe máximo de 4 000 000 000 EUR para el período comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2027. Dicho importe no formará parte del importe de la Garantía de Acción Exterior en el sentido del artículo 31, apartado 4, del Reglamento n.º 2021/947.



4. La Comisión fijará el importe indicativo inicial de financiación disponible para cada beneficiario, de conformidad con la metodología establecida en el anexo I, en la correspondiente decisión de ejecución a que se refiere el artículo 15, calculado sobre la base de los últimos datos disponibles el día de la entrada en vigor del presente Reglamento, de conformidad con el artículo 29. Los importes indicativos podrán variar durante la ejecución de conformidad con los principios establecidos en el artículo 21.
5. De conformidad con el artículo 19, el importe de los fondos puestos a disposición en virtud del Marco de Inversión para los Balcanes Occidentales (MIBO) a que se refiere el artículo 12 del Reglamento (UE) n.º 2021/1529¹⁸ será de al menos el 50 % del importe total mencionado en el apartado 1. Dicha contribución incluirá la totalidad del importe de la ayuda financiera no reembolsable a que se refiere el apartado 2, letra a), del presente artículo, una vez deducido el importe de la provisión.
6. Los recursos a que se refiere el apartado 2, letra b), podrán utilizarse para la asistencia técnica y administrativa para la ejecución del Mecanismo, como las acciones preparatorias, las actividades de seguimiento, control, auditoría y evaluación, que sean necesarias para la gestión del Fondo y la consecución de sus objetivos, en particular estudios, reuniones de expertos, formación, consultas con las autoridades beneficiarias, conferencias, consulta de las partes interesadas, acciones de información y comunicación, incluidas acciones de divulgación inclusivas, y comunicación institucional de las prioridades políticas de la Unión, en la medida en que estén relacionados con los objetivos del presente Reglamento, los gastos relacionados con las redes informáticas centradas en el tratamiento y el intercambio de información, las herramientas informáticas institucionales, así como todos los demás gastos en la sede central y en las Delegaciones de la Unión para el apoyo administrativo y de coordinación necesario para el Mecanismo. Por último, los gastos también podrán cubrir los costes de apoyo a otras actividades, por ejemplo, el control de calidad y el seguimiento de los proyectos o programas sobre el terreno, así como los costes de asesoramiento inter pares y de expertos para la evaluación y ejecución de reformas e inversiones.

Artículo 7

Ejecución y formas de financiación de la Unión

1. El Mecanismo se ejecutará de conformidad con el Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046, ya sea en régimen de gestión directa o de gestión indirecta con cualquiera de las entidades a que se refiere el artículo 62, apartado 1 párrafo primero, letra c), de dicho Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046.
2. La financiación de la Unión podrá proporcionarse en cualquiera de las formas establecidas en el Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046, en particular la asistencia financiera, las subvenciones, los contratos públicos y las operaciones de financiación mixta.
3. En función de la capacidad operativa y financiera requerida, la entidad encargada de la ejecución de las operaciones de financiación mixta podrá ser el Banco Europeo de

¹⁸ Reglamento (UE) 2021/1529 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de septiembre de 2021, por el que se establece el Instrumento de Ayuda Preadhesión (IAP III) (DO L 330 de 20.9.2021).



Inversiones o el Fondo Europeo de Inversiones, las instituciones financieras internacionales multilaterales, como el Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo, o las instituciones financieras europeas bilaterales, como los bancos de desarrollo. Siempre que sea posible, la ejecución de las operaciones de financiación mixta en el marco del Mecanismo se complementará con formas adicionales de ayuda financiera, ya sea de los Estados miembros o de terceros.

Artículo 8

Normas sobre la admisibilidad de personas y entidades, origen de los suministros y materiales y restricciones en el marco del Mecanismo

1. La participación en procedimientos de adjudicación de contratos y de concesión de subvenciones para las actividades financiadas con arreglo al Mecanismo estará abierta a las organizaciones internacionales y regionales, así como a todas las personas físicas que sean nacionales de los siguientes países y territorios y a las personas jurídicas que estén efectivamente establecidas en ellos:
 - a) Estados miembros, beneficiarios, partes contratantes del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo y países cubiertos por el anexo I del Reglamento (UE) 2021/947 y el anexo I del Reglamento (UE) 2021/1529;
 - b) los países respecto a los cuales la Comisión ha establecido un acceso recíproco a la ayuda exterior en favor de los beneficiarios.
2. El acceso recíproco mencionado en el apartado 1, letra b), podrá concederse durante un período limitado de al menos un año cuando un país reconozca la admisibilidad en igualdad de condiciones a entidades de la Unión y de países admisibles con arreglo al Mecanismo.

La Comisión decidirá sobre el acceso recíproco previa consulta al beneficiario de que se trate.
3. Todos los suministros y materiales financiados y adquiridos con cargo al presente Mecanismo procederán de cualquiera de los países mencionados en el apartado 1, letras a) y b), a menos que los suministros y materiales no puedan obtenerse en condiciones razonables en ninguno de esos países. Asimismo, se aplicarán las normas sobre restricciones del apartado 6.
4. Las normas de admisibilidad con arreglo al presente artículo no se aplicarán a las personas físicas empleadas o contratadas legalmente de otra forma por un contratista o, cuando proceda, subcontratista admisible, ni generarán restricciones de nacionalidad contra dichas personas físicas, salvo cuando existan restricciones de nacionalidad basadas en las normas establecidas en el apartado 6.
5. En el caso de las acciones cofinanciadas conjuntamente por una entidad o ejecutadas en régimen de gestión directa o indirecta con las entidades a que se refiere el artículo 62, apartado 1, letra c), del Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046, también se aplicarán las normas de dichas entidades. Esto se entiende sin perjuicio de las restricciones establecidas en el apartado 6, que se reflejarán debidamente en los acuerdos celebrados con dichas entidades.
6. Las normas de admisibilidad y el origen de los suministros y materiales de que tratan los apartados 1 y 3 y la nacionalidad de las personas físicas a que se refiere el apartado 4 podrán restringirse en función de la nacionalidad, la ubicación geográfica o la naturaleza de las entidades jurídicas que participen en los procedimientos de



adjudicación, así como en función del origen geográfico de los suministros y materiales, en los siguientes casos:

- a) cuando tales restricciones sean necesarias debido a la naturaleza específica o a los objetivos de la actividad o del procedimiento de adjudicación específico o cuando dichas restricciones sean necesarias para la ejecución efectiva de la acción;
 - b) cuando la acción o los procedimientos de adjudicación específicos afecten a la seguridad o al orden público, en particular en relación con los activos e intereses estratégicos de la Unión, sus Estados miembros o cualquiera de los beneficiarios, incluida la seguridad, la resiliencia y la protección de la integridad de la infraestructura digital (incluida la infraestructura de red 5G), los sistemas de comunicación e información y las cadenas de suministro conexas.
7. En casos de urgencia o cuando los servicios no estén disponibles en los mercados de los países o territorios de que se trate, o en otros casos debidamente justificados, cuando la aplicación de las normas de admisibilidad imposibilite la ejecución de una acción o la haga excesivamente difícil, podrán ser considerados admisibles los licitadores y candidatos de países no admisibles.

Artículo 9

Acuerdo en el marco del Mecanismo

1. La Comisión celebrará un acuerdo en el marco del Mecanismo con cada beneficiario para la ejecución del Mecanismo en el que se establecerán las obligaciones y las condiciones de pago de los beneficiarios para el desembolso de la financiación del Mecanismo.
2. El acuerdo en el marco del Mecanismo se complementará con acuerdos sobre préstamos de conformidad con el artículo 17, en los que se establecerán disposiciones específicas para la gestión y ejecución de la financiación proporcionada en forma de préstamos.
3. La financiación solo se concederá a los beneficiarios una vez hayan entrado en vigor los respectivos acuerdos en el marco del Mecanismo y los acuerdos de préstamo aplicables.
4. El acuerdo en el marco del Mecanismo y los acuerdos sobre préstamos celebrados con cada uno de los beneficiarios, así como los acuerdos celebrados con personas o entidades que reciban fondos de la Unión, garantizarán el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 129 del Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046.
5. El acuerdo en el marco del Mecanismo establecerá las disposiciones detalladas necesarias en relación con:
 - a) el compromiso del beneficiario de avanzar hacia unos sistemas de control más eficientes y eficaces y de reforzar la lucha contra el blanqueo de capitales, la financiación del terrorismo y la elusión, el fraude y la evasión fiscales;
 - b) las normas sobre liberación, retención, reducción y redistribución de fondos de conformidad con el artículo 21;



- c) las actividades relacionadas con la gestión, el control, la supervisión, el seguimiento, la evaluación, la presentación de informes y la auditoría en el marco del Mecanismo, así como las revisiones de sistemas, las investigaciones, las medidas de lucha contra el fraude y la cooperación;
- d) las normas sobre la presentación de informes a la Comisión sobre si se cumplen las condiciones de pago a que se refiere el artículo 12 y de qué manera;
- e) las normas sobre impuestos, derechos y gravámenes de conformidad con el artículo 27, apartados 9 y 10, del Reglamento (UE) 2021/947;
- f) las medidas para prevenir, detectar, investigar y corregir las irregularidades, el fraude, la corrupción y los conflictos de intereses, y la obligación de notificar sin demora a la Comisión y a la OLAF los casos presuntos o reales de irregularidades, fraude, corrupción y conflictos de intereses, así como su seguimiento;
- g) las obligaciones contempladas en los artículos 22 y 23, incluidas las normas precisas y el calendario de recogida de datos por el beneficiario y el acceso de la Comisión y la OLAF;
- h) un procedimiento para garantizar que las solicitudes de desembolso de la ayuda en forma de préstamo entren dentro del importe disponible del préstamo, teniendo en cuenta el artículo 6, apartado 3;
- i) el derecho de la Comisión a reducir proporcionalmente la ayuda prestada en el marco del Mecanismo y a recuperar cualquier importe gastado para alcanzar los objetivos del Mecanismo o a solicitar el reembolso anticipado del préstamo, en caso de irregularidades, fraude, corrupción y conflictos de intereses que afecten a los intereses financieros de la Unión que no hayan sido corregidos por el beneficiario, o de incumplimiento grave de una obligación derivada del acuerdo en el marco del Mecanismo;
- j) normas y modalidades para que los beneficiarios informen con el fin de supervisar la ejecución del Mecanismo y evaluar los logros de los objetivos establecidos en el artículo 3.

Artículo 10

Prórrogas, tramos anuales, créditos de compromiso

1. No obstante lo dispuesto en el artículo 12, apartado 4, del Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046, los créditos de compromiso y de pago no utilizados en virtud del Mecanismo serán automáticamente prorrogados al ejercicio siguiente y podrán ser comprometidos y utilizados respectivamente hasta el 31 de diciembre del ejercicio siguiente. El importe prorrogado será el que se utilice en primer lugar en el ejercicio siguiente.
2. La Comisión informará al Parlamento Europeo y al Consejo de los créditos de compromiso prorrogados de conformidad con el artículo 12, apartado 6, del Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046.
3. No obstante lo dispuesto en el artículo 15 del Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046, relativo a la reconstitución de créditos, los créditos de compromiso correspondientes al importe de los créditos liberados por no haberse ejecutado, total o parcialmente,



una acción en virtud del Mecanismo, se reconstituirán en beneficio de la línea presupuestaria de origen.

4. Los compromisos presupuestarios para acciones cuya realización abarque más de un ejercicio presupuestario únicamente podrán fraccionarse en tramos anuales durante varios ejercicios, de conformidad con el artículo 112, apartado 2, del Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046.

CAPÍTULO III

Programas de reforma

Artículo 11

Presentación de los programas de reformas

1. Para recibir cualquier ayuda en el marco del Mecanismo, cada beneficiario presentará a la Comisión un programa de reformas para toda la duración del Mecanismo, basado en la parte de reformas estructurales del último programa de reforma económica y en la correspondiente orientación política conjunta acordada en el diálogo económico y financiero de mayo de 2023, su estrategia nacional de crecimiento, cuando proceda, la metodología de ampliación revisada, el paquete de ampliación más reciente y el Plan Económico y de Inversión para los Balcanes Occidentales.
2. Los programas de reformas establecerán las reformas que deberá emprender el beneficiario, así como los ámbitos de inversión, con vistas a la consecución de los objetivos generales y específicos establecidos en el artículo 3. Los programas de reformas incluirán medidas para la aplicación de las reformas a través de un paquete global y coherente. En los ámbitos de los fundamentos, incluidos el Estado de Derecho, la lucha contra la corrupción, los derechos fundamentales y la libertad de expresión, los programas de reformas reflejarán las evaluaciones del paquete de ampliación más reciente.
3. El programa de reformas será coherente con el marco de política macroeconómica y presupuestaria más reciente presentado a la Comisión en el contexto del diálogo económico y financiero con la UE.
4. Los programas de reformas serán coherentes y apoyarán las prioridades de reforma determinadas en el contexto de la senda de adhesión del beneficiario y otros documentos pertinentes, como el Acuerdo de Estabilización y Asociación, el Plan Nacional de Energía y Clima, la contribución determinada a nivel nacional en el marco del Acuerdo de París y la ambición de alcanzar la neutralidad climática de aquí a 2050.
5. Los programas de reformas respetarán los principios generales establecidos en el artículo 4.
6. La Comisión invitará a los beneficiarios a presentar, en un plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor del presente Reglamento, sus respectivos programas de reformas.
7. En caso de que una redistribución de la ayuda en el marco del Mecanismo dé lugar a que un beneficiario reciba ayuda adicional, la Comisión invitará al beneficiario a



presentar, en un plazo de tres meses, un programa de reformas revisado para el período restante del Mecanismo.

Artículo 12

Principios para la financiación en el marco de los programas de reformas

1. El Mecanismo incentivará la aplicación del programa de reformas de cada beneficiario estableciendo condiciones de pago en la liberación de los fondos. Estas condiciones de pago se aplicarán a los fondos contemplados en el artículo 6, apartado 2, letra a), y en el artículo 6, apartado 3, y adoptarán la forma de etapas cualitativas o cuantitativas. Dichas etapas reflejarán los avances en reformas socioeconómicas específicas, en particular sobre los fundamentos del proceso de ampliación y el Estado de Derecho, vinculadas a la consecución de los diferentes objetivos del Mecanismo, establecidos en el artículo 3, coherentes con el último paquete de ampliación.

El cumplimiento de las condiciones de pago dará lugar a la liberación total o parcial de los fondos, en función de su grado de realización.

2. Por lo que se refiere a la financiación ejecutada a través del fondo a que se refiere el artículo 19, el cumplimiento de las condiciones de pago a que se refiere el apartado 1 constituirá una validación preliminar. Los fondos se abonarán tras la recepción de una solicitud de pago de los gestores de fondos del Fondo conjunto establecido en el marco del MIBO para recibir las contribuciones de los donantes.
3. La estabilidad macrofinanciera, la buena gestión de las finanzas públicas, la transparencia y la supervisión del presupuesto son condiciones generales para los pagos que deben cumplirse para cualquier liberación de los fondos.

Artículo 13

Contenido de los programas de reformas

1. Los programas de reformas establecerán, en particular, los siguientes elementos, que deberán motivarse y justificarse:
 - a) medidas que constituyan una respuesta coherente, global y adecuadamente equilibrada a los objetivos establecidos en el artículo 3, incluidas las reformas estructurales, las inversiones y las medidas para garantizar el cumplimiento de las condiciones previas, si procede;
 - b) una explicación de cómo las medidas son coherentes con los principios, estrategias, planes y programas a que se refiere el artículo 11;
 - c) una explicación de la medida en que se espera que las medidas contribuyan a los objetivos climáticos y medioambientales;
 - d) para las reformas e inversiones, un calendario indicativo y las condiciones de pago previstas para la liberación de fondos en forma de etapas cualitativas y cuantitativas, que deberán aplicarse a más tardar el 31 de agosto de 2027;
 - e) las disposiciones para el seguimiento, la presentación de informes y la evaluación efectivos del programa de reformas por parte del beneficiario, incluidos los indicadores pertinentes establecidos en el apartado 2;



- f) una explicación del sistema del beneficiario para prevenir, detectar y corregir eficazmente las irregularidades, el fraude, la corrupción y los conflictos de intereses y para hacer cumplir las normas de control de las ayudas estatales;
 - g) cualquier otra información pertinente.
2. Los programas de reformas se basarán en los resultados e incluirán indicadores para evaluar los avances hacia la consecución de los objetivos generales y específicos establecidos en él. Estos indicadores se basarán, cuando proceda y sea pertinente, en indicadores acordados internacionalmente y en los ya disponibles relacionados con las políticas de los beneficiarios. Los indicadores también serán coherentes, en la medida de lo posible, con los indicadores institucionales clave incluidos en el marco de resultados del Instrumento de Ayuda de Preadhesión (IAP III), en el marco de medición de resultados del FEDS+ y en el MIBO.

Artículo 14

Evaluación por la Comisión de los programas de reformas

1. La Comisión evaluará sin demora injustificada la pertinencia, exhaustividad y adecuación del programa de reformas de cada beneficiario o, en su caso, de cualquier modificación de dicho programa. En el marco de su evaluación, la Comisión actuará en estrecha cooperación con el beneficiario de que se trate y podrá formular observaciones o solicitar información adicional.
2. Al evaluar los programas de reformas, la Comisión tendrá en cuenta la información analítica pertinente disponible sobre el beneficiario, la justificación y los elementos facilitados por el beneficiario a que se refiere el artículo 13, así como cualquier otra información pertinente, como la indicada en el artículo 11.
3. En su evaluación, la Comisión tendrá en cuenta, en particular, los siguientes criterios:
 - a) si el programa de reformas representa una respuesta pertinente, global, coherente y adecuadamente equilibrada a los objetivos establecidos en el artículo 3;
 - b) si cabe esperar que el programa de reformas acelere los avances hacia la reducción de la brecha socioeconómica entre el beneficiario y la Unión, mejorando así su desarrollo económico, social y medioambiental y apoyando la convergencia hacia las normas de la Unión;
 - c) si cabe esperar que el programa de reformas acelere la transición de los beneficiarios hacia economías sostenibles, climáticamente neutras, resilientes al cambio climático e inclusivas mejorando la conectividad regional, avanzando en la doble transición ecológica y digital, incluida la biodiversidad, e impulsando la innovación, la educación y las capacidades y el mercado laboral en general;
 - d) si cabe esperar que el programa de reformas refuerce aún más los fundamentos del proceso de ampliación, tal como se definen en el artículo 3, apartado 2, letra i).
 - e) si el programa de reformas aborda adecuadamente los riesgos potenciales cumpliendo las condiciones previas y las condiciones de pago;
 - f) si las condiciones de pago propuestas por el beneficiario son adecuadas y ambiciosas, coherentes con la evaluación del último paquete de ampliación, así



como suficientemente significativas y claras para permitir la liberación correspondiente de los fondos en caso de que se cumplan, y si los indicadores de presentación de informes propuestos son adecuados y suficientes para supervisar e informar sobre los progresos realizados en la consecución de los objetivos generales;

- g) si se espera que las disposiciones propuestas por el beneficiario prevengan, detecten y corrijan eficazmente las irregularidades, el fraude, la corrupción y los conflictos de intereses al utilizar los fondos proporcionados en el marco del Mecanismo, y garanticen que no haya doble financiación procedente del Mecanismo y de otros programas de la Unión, así como de otros donantes del Mecanismo y otros programas de la Unión, así como de otros donantes.
4. A efectos de la evaluación de los programas de reforma presentados por los beneficiarios, la Comisión podrá estar asistida por expertos.

Artículo 15 *Decisión de ejecución de la Comisión*

1. En caso de evaluación positiva, la Comisión aprobará, mediante una Decisión de ejecución, el programa de reformas presentado por el beneficiario, de conformidad con el artículo 14 o, en su caso, su modificación presentada de conformidad con el artículo 16. Dicho acto de ejecución se adoptará de conformidad con el procedimiento de examen contemplado en el artículo 27, apartado 2.
2. La decisión de ejecución de la Comisión establecerá las reformas que deberá aplicar el beneficiario, los ámbitos de inversión que se apoyarán y las condiciones de pago derivadas del programa de reformas, incluido el calendario indicativo.
3. La decisión de ejecución de la Comisión también establecerá:
 - a) el importe indicativo de los fondos globales a disposición del beneficiario y los tramos previstos que se desembolsarán, incluida la prefinanciación, estructurados de conformidad con el artículo 13, una vez que el beneficiario haya alcanzado el cumplimiento satisfactorio de las condiciones de pago pertinentes en forma de etapas cualitativas y cuantitativas determinadas en relación con la aplicación del programa de reformas;
 - b) el desglose por tramos de la financiación entre ayudas en forma de préstamo y ayudas no reembolsables;
 - c) el plazo en el que deben cumplirse las condiciones de pago final de las reformas;
 - d) las disposiciones y el calendario para el seguimiento, la presentación de informes y la aplicación del programa de reformas, incluidas, cuando proceda, las medidas necesarias para cumplir lo dispuesto en el artículo 24;
 - e) los indicadores a que se refiere el artículo 13, apartado 2, para evaluar los avances hacia la consecución de los objetivos generales y específicos del artículo 3;



Artículo 16

Modificaciones de los programas de reforma

1. Cuando el beneficiario ya no pueda cumplir el programa de reformas, incluidas las condiciones de pago pertinentes, parcial o totalmente, debido a circunstancias objetivas, el beneficiario podrá proponer un programa de reformas modificado. En tal caso, el beneficiario podrá presentar una solicitud motivada a la Comisión para que modifique su decisión de ejecución a que se refiere el artículo 15, apartado 1.
2. La Comisión podrá modificar la decisión de ejecución, en particular para tener en cuenta un cambio de los importes disponibles en consonancia con los principios establecidos en el artículo 21.
3. Si la Comisión considera que las razones aducidas por el beneficiario justifican una modificación del programa de reformas, la Comisión evaluará el programa modificado de conformidad con el artículo 14 y podrá modificar la decisión de ejecución a que se refiere el artículo 15, apartado 1, sin demora indebida.
4. En una enmienda, la Comisión podrá aceptar plazos para las condiciones de pago que se extiendan hasta 2028. Esto no afecta al plazo final establecido en el artículo 21, apartado 8.

Artículo 17

Acuerdo de préstamo y operaciones de empréstito y préstamo

1. A fin de financiar la ayuda en el marco del Mecanismo en forma de préstamos, la Comisión estará facultada, en nombre de la Unión, para tomar prestados los fondos necesarios en los mercados de capitales o de las entidades financieras, de conformidad con el artículo 220 *bis* del Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046.
2. No obstante lo dispuesto en el artículo 220, apartado 4, del Reglamento Financiero, los desembolsos del préstamo podrán efectuarse a través del MIBO en nombre del beneficiario. Los importes recuperados se transferirán al beneficiario.
3. La Comisión celebrará un acuerdo de préstamo con el beneficiario. El acuerdo de préstamo establecerá el importe máximo del préstamo, el período de disponibilidad y las condiciones detalladas de la ayuda en el marco del Mecanismo en forma de préstamos. Los préstamos tendrán una duración máxima de cuarenta años a partir de la firma del acuerdo de préstamo.

Además y no obstante lo dispuesto en el artículo 220, apartado 5, del Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046, el acuerdo de préstamo contendrá el importe de la prefinanciación y las normas sobre su liquidación.

Con respecto a los importes de los préstamos ejecutados a través del MIBO, el acuerdo de préstamo también deberá:

- a) disponer que el beneficiario autorice irrevocable e incondicionalmente a la Comisión a pagar desembolsos a la entidad que ejecute el fondo a petición de dicha entidad y que la Comisión sea absuelta de sus obligaciones de pago frente al beneficiario efectuando el pago a dicha entidad;
- b) establecer la obligación del beneficiario de asumir los costes de ejecución y las tasas adeudadas por la ejecución del Fondo de conformidad con las condiciones acordadas entre la Comisión y la entidad que ejecute el fondo.



Artículo 18

Provisión

1. De conformidad con el artículo 211, apartado 1, del Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046, se constituirá una provisión para los préstamos en virtud del presente Reglamento con una tasa del 9 % cuando se pongan a disposición los fondos contemplados en el artículo 6, apartado 3, del presente Reglamento. La provisión se constituirá a partir de la dotación a que se refiere el artículo 6, apartado 2, letra a).

Los compromisos presupuestarios para la dotación se contraerán a más tardar el 31 de diciembre de 2027. No obstante lo dispuesto en el artículo 211, apartado 2, última frase, del Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046, la provisión se abonará de forma progresiva y completa a más tardar en el momento del desembolso íntegro de los préstamos.
2. La provisión se abonará al fondo de provisión común. También podrá cubrir préstamos para asistencia macrofinanciera de conformidad con el artículo 31, apartado 5, del Reglamento (UE) 2021/947. La tasa de provisión se revisará al menos cada tres años a partir de la entrada en vigor del presente Reglamento.
3. La Comisión estará facultada para adoptar un acto delegado de conformidad con el artículo 26 a fin de modificar la tasa de provisión aplicando al mismo tiempo los criterios establecidos en el artículo 211, apartado 2, del Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046.

Artículo 19

Ejecución de proyectos y programas de inversión en el Marco de Inversión para los Balcanes Occidentales

1. Con el fin de beneficiarse del efecto palanca de la ayuda financiera de la UE para atraer inversiones adicionales, las inversiones en infraestructuras en apoyo de los programas de reformas se ejecutarán a través del MIBO.
2. La decisión de ejecución de la Comisión a que se refiere el artículo 15 establecerá el importe de los fondos que se pondrán a disposición para su utilización en el marco del MIBO.
3. La Comisión presentará las propuestas de proyecto o programa de inversión pertinentes para el dictamen del Consejo Operativo del MIBO a que se refiere el artículo 35, apartado 8, del Reglamento (UE) 2021/947 tras la adopción de la decisión a que se refiere el artículo 21, apartado 3.
4. Al menos el 37 % de la ayuda financiera no reembolsable canalizada a través del Marco de Inversión para los Balcanes Occidentales se destinará a objetivos climáticos.
5. La financiación en el marco del Mecanismo procedente de la dotación financiera a que se refiere el artículo 6, apartado 2, letra a), previa deducción del importe de la provisión, se ejecutará en régimen de gestión indirecta teniendo en cuenta una cartera de inversiones y se proporcionará gradualmente a través de contribuciones abonadas al fondo conjunto establecido en el marco del MIBO para calcular las contribuciones de los donantes.
6. Esta financiación no se pondrá a disposición de las inversiones financiadas por el fondo común hasta que no se haya adoptado la decisión a que se refiere el artículo 21, apartado 3.



7. La financiación en el marco del Mecanismo procedente de los préstamos a que se refiere el artículo 6, apartado 5, se pondrá a disposición a través del MIBO en virtud del acuerdo de préstamo entre la Comisión y los beneficiarios de conformidad con el artículo 17, apartado 2. En relación con todos los acuerdos de préstamo, los gestores del fondo común a que se refiere el artículo 12, apartado 2, presentarán a la Comisión un máximo de doce solicitudes de desembolsos anuales. Los proyectos y programas de inversión podrán recibir apoyo de dos de las fuentes de financiación a que se refiere el apartado 1, así como de otros programas e instrumentos de la Unión, siempre que dicha ayuda de diferentes fuentes, programas e instrumentos prevea adicionalidad y no cubra el mismo coste.

Artículo 20 *Prefinanciación*

1. Tras la presentación del programa de reformas a la Comisión, el beneficiario podrá solicitar la liberación de una prefinanciación de hasta el 7 % del importe total previsto en el marco de este Mecanismo, de conformidad con el artículo 6, apartado 4.
2. La Comisión podrá liberar la prefinanciación solicitada tras la adopción de la decisión de ejecución a que se refiere el artículo 15 y la entrada en vigor del acuerdo en el marco del Mecanismo y del acuerdo de préstamo a que se refiere. Los fondos se liberarán de conformidad con el artículo 21, apartado 3, primera frase, y siempre que se cumplan las condiciones previas establecidas en el artículo 5.
3. La Comisión decidirá el calendario para el desembolso de la prefinanciación, que podrá realizarse en uno o varios tramos.

Artículo 21 *Evaluación del cumplimiento de las condiciones de pago, retención, reducción y redistribución de fondos, normas sobre pagos*

1. Dos veces al año, el beneficiario presentará una solicitud debidamente justificada de liberación de fondos en relación con las condiciones de pago cumplidas en relación con las etapas cuantitativa y cualitativa.
2. La Comisión evaluará sin demora indebida si el beneficiario ha cumplido satisfactoriamente las condiciones de pago establecidas en la decisión de ejecución de la Comisión a que se refiere el artículo 15, apartado 1. El cumplimiento satisfactorio de estas condiciones de pago presupondrá que el beneficiario no ha revocado las medidas relativas a las mismas reformas que el beneficiario había logrado satisfactoriamente en decisiones previas. La Comisión podrá estar asistida por expertos.
3. Cuando la Comisión evalúe positivamente el cumplimiento satisfactorio de todas las condiciones aplicables, adoptará sin demora indebida una decisión por la que se autorice la liberación de los fondos correspondientes a dichas condiciones. Dicha decisión fijará, de conformidad con el desglose establecido en el artículo 6, apartado 4, el importe de los fondos que se pondrán a disposición en concepto de ayuda financiera canalizada directamente al presupuesto nacional y el importe que se pondrá a disposición a través del MIBO. Por lo que respecta a dichos importes, la decisión constituirá la condición a que se refiere el artículo 12 para el importe de los fondos que se pondrán a disposición como ayuda financiera canalizada directamente



al presupuesto nacional y la validación preliminar a que se refiere el artículo 12 para el importe que se pondrá a disposición a través del MIBO.

4. En caso de que la Comisión evalúe negativamente el cumplimiento de las condiciones establecidas en el calendario indicativo, se retendrá la liberación de los fondos correspondientes a dichas condiciones. Los importes retenidos solo podrán liberarse cuando el beneficiario haya justificado debidamente, como parte de la posterior solicitud de liberación de fondos, que ha adoptado las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento satisfactorio de las condiciones correspondientes.
5. Si la Comisión llega a la conclusión de que el beneficiario no ha tomado las medidas necesarias en un plazo de 12 meses a partir de la evaluación negativa inicial a que se refiere el apartado 6, reducirá el importe de la ayuda financiera no reembolsable y del préstamo proporcionalmente a la parte correspondiente a las condiciones de pago pertinentes. Durante el primer año de ejecución, se aplicará un plazo de 24 meses, calculado a partir de la evaluación negativa inicial a que se refiere el apartado 6. El beneficiario podrá presentar sus observaciones en un plazo de dos meses a partir de la comunicación de las conclusiones de la Comisión.
6. Cualquier importe correspondiente a las condiciones de pago que no haya sido cumplidas antes

del 31 de diciembre de 2028 no se adeudará a los beneficiarios y será liberado o cancelado del importe disponible de la ayuda en forma de préstamo, según proceda.

7. La Comisión podrá reducir el importe de la ayuda financiera no reembolsable, también mediante compensación de conformidad con el artículo 102 del Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046, o del préstamo, en caso de que se detecten casos de irregularidades, fraude, corrupción y conflictos de intereses que afecten a los intereses financieros de la Unión, o existan dudas graves en relación con tales irregularidades, fraude, corrupción y conflictos de intereses que afecten a los intereses financieros de la Unión que no hayan sido corregidos por el beneficiario, o un incumplimiento grave de una obligación derivada de los acuerdos en el marco del Mecanismo o de los acuerdos de préstamo, también sobre la base de la información facilitada por la OLAF.
8. La Comisión podrá decidir redistribuir cualquier importe reducido con arreglo a los apartados 6 o 7 entre otros beneficiarios del Mecanismo mediante la modificación de las decisiones de ejecución a que se refiere el artículo 15, apartado 1.
9. Para la parte de la financiación del Mecanismo abonada como ayuda financiera, canalizada directamente a los presupuestos nacionales de los beneficiarios, no obstante lo dispuesto en el artículo 116, apartado 2, del Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046, el plazo de pago a que se refiere el artículo 116, apartado 1, letra a), del Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046 comenzará a correr a partir de la fecha de comunicación de la decisión por la que se autoriza el desembolso al beneficiario de conformidad con el apartado 4 del presente artículo.
10. El artículo 116, apartado 5, del Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046 no se aplicará a los pagos efectuados en concepto de ayuda financiera canalizada directamente a los presupuestos nacionales de los beneficiarios en virtud del presente artículo y del artículo 22 del presente Reglamento.



11. El pago de los fondos en el marco de este Mecanismo estará supeditado a la financiación disponible. Los fondos se abonarán por tramos. El pago de una cuota podrá efectuarse en uno o varios tramos.
12. El importe puesto a disposición como ayuda financiera, canalizado directamente al presupuesto nacional, se abonará tras la decisión a que se refiere el apartado 3 de conformidad con el acuerdo de préstamo.
13. El pago de cualquier importe de la ayuda en forma de préstamo, ya sea directamente al presupuesto nacional o a través del MIBO, estará supeditado a la presentación por el beneficiario de una solicitud de pago en la forma establecida en el acuerdo de préstamo.
14. El importe puesto a disposición a través del MIBO se abonará tras la decisión a que se refiere el apartado 3, tras la solicitud de pago a que se refiere el apartado 13 y tras la recepción de una solicitud de pago de los gestores de fondos del Fondo conjunto establecido en el marco del MIBO para recibir las contribuciones de los donantes.

CAPÍTULO IV

Protección de los intereses financieros de la Unión

Artículo 22

Protección de los intereses financieros de la Unión

1. Al ejecutar el Mecanismo, la Comisión y los beneficiarios adoptarán todas las medidas adecuadas para proteger los intereses financieros de la Unión, teniendo en cuenta el principio de proporcionalidad y las condiciones específicas en las que funcionará el Mecanismo, las condiciones previas establecidas en el artículo 5, apartado 1, y las condiciones establecidas en los acuerdos específicos en el marco del Mecanismo, en particular en lo que se refiere a la prevención, detección y corrección del fraude, la corrupción, los conflictos de intereses y las irregularidades. Cada beneficiario se comprometerá a avanzar hacia unos sistemas de gestión y control eficaces y eficientes y garantizará que puedan recuperarse los importes indebidamente pagados o mal utilizados.
2. El acuerdo en el marco del Mecanismo establecerá las siguientes obligaciones del beneficiario:
 - a) comprobar periódicamente que la financiación proporcionada se ha utilizado de conformidad con las normas aplicables, en particular en lo que se refiere a la prevención, la detección y la corrección del fraude, la corrupción, los conflictos de intereses y las irregularidades;
 - b) tomar las medidas oportunas para prevenir, detectar y corregir el fraude, la corrupción y los conflictos de intereses e irregularidades que afecten a los intereses financieros de la Unión, a fin de evitar la doble financiación y ejercitar acciones legales para recuperar los fondos que hayan sido objeto de apropiación indebida, también con respecto a cualquier medida para la ejecución de las reformas y los proyectos o programas de inversión en el marco de los programas de reformas;



- c) a efectos del apartado 1 del presente artículo, en particular para los controles del uso de los fondos en relación con la aplicación de las reformas en los programas de reforma, a fin de garantizar la recopilación de datos adecuados sobre las personas y entidades que reciben financiación para la aplicación de las medidas del programa de reformas con arreglo al capítulo III, y el acceso a los mismos;
 - d) autorizar expresamente a la Comisión, a la OLAF, al Tribunal de Cuentas y, en su caso, a la Fiscalía Europea a ejercer sus derechos con arreglo a lo dispuesto en el artículo 129 del Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046.
3. El acuerdo en el marco del Mecanismo también establecerá el derecho de la Comisión a reducir proporcionalmente la ayuda prestada en el marco del Mecanismo y a recuperar cualquier importe gastado para alcanzar los objetivos del Mecanismo o a solicitar el reembolso anticipado del préstamo, en caso de irregularidades, fraude, corrupción y conflictos de intereses que afecten a los intereses financieros de la Unión que no hayan sido corregidos por el beneficiario, o de incumplimiento grave de una obligación derivada de dichos acuerdos. Cuando decida sobre el importe de la recuperación y reducción, o el importe que deba reembolsarse anticipadamente, la Comisión respetará el principio de proporcionalidad y tendrá en cuenta la gravedad de la irregularidad, del fraude, de la corrupción o del conflicto de intereses que afecte a los intereses financieros de la Unión, o la gravedad del incumplimiento de obligaciones. El beneficiario tendrá la oportunidad de presentar sus observaciones antes de que se proceda a la reducción de la ayuda o se solicite el reembolso anticipado.
4. Las personas y entidades que ejecuten fondos en el marco del Mecanismo notificarán sin demora a la Comisión y a la OLAF cualquier sospecha de fraude, corrupción, conflicto de intereses e irregularidades que afecten a los intereses financieros de la Unión.

Artículo 23

Papel de los sistemas internos nacionales y de las autoridades nacionales de auditoría

1. Para la parte de la financiación del Mecanismo abonada en concepto de ayuda financiera, canalizada directamente a los presupuestos nacionales de los beneficiarios, la Comisión se basará en los sistemas de control interno existentes y mejorados de los beneficiarios, incluidas las autoridades nacionales de auditoría y, en su caso, los servicios de coordinación antifraude de cada beneficiario establecidos en el marco del Instrumento de Ayuda de Preadhesión.
- Los programas de reformas darán prioridad, en los primeros años de su aplicación, a las reformas relacionadas con el capítulo de negociación 32, en particular sobre la gestión de las finanzas públicas y el control interno, así como sobre la lucha contra el fraude, junto con los capítulos 23 y 24, en particular en lo que se refiere a la justicia, la corrupción y la delincuencia organizada, y el capítulo 8, en particular sobre el control de las ayudas estatales.
2. Los beneficiarios notificarán sin demora a la Comisión cualquier irregularidad, incluido el fraude, que haya sido objeto de un primer acto de comprobación administrativa o judicial, y la mantendrán informada de la evolución de cualquier procedimiento administrativo y judicial relacionado con dichas irregularidades.



Dicha información se hará por medios electrónicos, utilizando el Sistema de Gestión de Irregularidades establecido por la Comisión.

3. Las entidades a que se refiere el apartado 2 mantendrán un diálogo periódico con el Tribunal de Cuentas Europeo, la OLAF y, cuando proceda, la Fiscalía Europea.
4. La Comisión podrá llevar a cabo revisiones detalladas de los sistemas de la ejecución del presupuesto nacional sobre la base de una evaluación de riesgos y un diálogo con las autoridades nacionales de auditoría, y formular recomendaciones para mejorar los sistemas.
5. La Comisión podrá adoptar recomendaciones al beneficiario sobre todos los casos en que, en su opinión, las autoridades competentes no hayan tomado las medidas necesarias para prevenir, detectar y corregir el fraude, la corrupción, los conflictos de intereses y las irregularidades que hayan afectado o puedan afectar gravemente a la buena gestión financiera del gasto financiado en el marco del Mecanismo, y en todos los casos en que detecte deficiencias que afecten al diseño y al funcionamiento del sistema de control establecido por las autoridades. El beneficiario de que se trate aplicará dichas recomendaciones o justificará por qué no lo ha hecho.

CAPÍTULO V

Seguimiento, presentación de informes y evaluación

Artículo 24

Seguimiento y presentación de informes

1. La Comisión hará un seguimiento de la ejecución del Mecanismo y evaluará el logro de los objetivos establecidos en el artículo 3. El seguimiento de la ejecución será específico y proporcionado a las actividades llevadas a cabo en el marco del Mecanismo. Se espera que los indicadores a que se refiere el artículo 13, apartado 2, contribuyan al seguimiento del Mecanismo por parte de la Comisión.
2. El acuerdo en el marco del Mecanismo a que se refiere el artículo 9 establecerá las normas y modalidades para que los beneficiarios informen a la Comisión a efectos del apartado 1.
3. La Comisión presentará al Parlamento Europeo y al Consejo un informe anual sobre los avances hacia la consecución de los objetivos del presente Reglamento.
4. La Comisión facilitará el informe a que se refiere el apartado 3 al comité a que se refiere el artículo 27.

Artículo 25

Evaluación del Mecanismo

1. Después del 31 de diciembre de 2027, pero antes del 31 de diciembre de 2031, la Comisión llevará a cabo una evaluación *ex post* del Reglamento. Dicha evaluación *ex post* valorará la contribución de la Unión a la consecución de los objetivos del presente Reglamento.
2. Esta evaluación *ex post* utilizará los principios de buenas prácticas del Comité de Asistencia para el Desarrollo de la OCDE, procurando verificar si se han cumplido los objetivos y formular recomendaciones para mejorar las operaciones futuras.



La Comisión comunicará los resultados y las conclusiones de la evaluación *ex post*, junto con sus observaciones y el seguimiento que se les ha dado, al Parlamento Europeo, al Consejo y a los Estados miembros. Esta evaluación *ex post* podrá debatirse a petición de los Estados miembros. Los resultados se tendrán en cuenta en la preparación de futuros programas y acciones y en la asignación de recursos. Esta evaluación y seguimiento *ex post* se pondrán a disposición del público.

La Comisión buscará la implicación de todas las partes interesadas, en la medida que corresponda, en particular de los beneficiarios, los interlocutores sociales, las organizaciones de la sociedad civil y las autoridades locales, en el proceso de evaluación de la financiación de la Unión prevista en el presente Reglamento, y cuando proceda, procurará organizar evaluaciones conjuntas con los Estados miembros y otros socios con la estrecha participación de los beneficiarios.

CAPÍTULO VI

Disposiciones finales

Artículo 26

Ejercicio de delegación

1. Se otorgan a la Comisión los poderes para adoptar actos delegados en las condiciones establecidas en el presente artículo.
2. Los poderes para adoptar actos delegados mencionados en el artículo 18 se otorgan a la Comisión por un período indefinido a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Reglamento.
3. La delegación de poderes mencionada en el artículo 18 podrá ser revocada en cualquier momento por el Parlamento Europeo o por el Consejo. La Decisión de revocación pondrá término a la delegación de los poderes que en ella se especifiquen. La Decisión surtirá efecto el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea o en una fecha posterior indicada en ella. No afectará a la validez de los actos delegados que ya estén en vigor.
4. Antes de la adopción de un acto delegado, la Comisión consultará a los expertos designados por cada Estado miembro de conformidad con los principios establecidos en el Acuerdo interinstitucional sobre la mejora de la legislación de 13 de abril de 2016.
5. Tan pronto como la Comisión adopte un acto delegado lo notificará simultáneamente al Parlamento Europeo y al Consejo.
6. Los actos delegados adoptados en virtud del artículo 18 entrarán en vigor únicamente si, en un plazo de un mes a partir de su notificación al Parlamento Europeo y al Consejo, ninguna de estas instituciones formula objeciones o si, antes del vencimiento de dicho plazo, ambas informan a la Comisión de que no las formularán. El plazo se prorrogará un mes a iniciativa del Parlamento Europeo o del Consejo.

Artículo 27

Procedimiento de comité

1. La Comisión estará asistida por un comité. Dicho comité será un comité en el sentido del Reglamento (UE) n.º 182/2011.



2. En los casos en que se haga referencia al presente apartado, se aplicará el artículo 5 del Reglamento (UE) n.º 182/2011.

Artículo 28

Información, comunicación y publicidad

1. La Comisión podrá emprender actividades de comunicación para garantizar la visibilidad de la financiación de la Unión destinada al apoyo financiero previsto en los programas de reforma, en particular mediante actividades de comunicación conjuntas con los beneficiarios. La Comisión podrá garantizar, en su caso, que la ayuda prestada en el marco del Mecanismo se comunique y conste en una declaración de financiación.
2. Los perceptores de fondos de la Unión harán mención del origen de esta financiación y velarán por darle visibilidad, incluido, cuando proceda, mediante el emblema de la Unión y una declaración de financiación adecuada que indique «financiado por la Unión Europea», en particular cuando promuevan las acciones y sus resultados, facilitando información coherente, efectiva y proporcionada dirigida a múltiples destinatarios, incluidos los medios de comunicación y el público.
3. La Comisión llevará a cabo acciones de información y comunicación en relación con el Mecanismo, con las acciones tomadas en virtud del Mecanismo y con los resultados obtenidos. Los recursos financieros asignados al Mecanismo también contribuirán a la comunicación institucional de las prioridades políticas de la Unión, en la medida en que estén relacionadas con los objetivos mencionados en el artículo 3.

Artículo 29

Entrada en vigor

El presente Reglamento entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

El presente Reglamento será obligatorio en todos sus elementos y directamente aplicable en cada Estado miembro.

Hecho en Bruselas, el

Por el Parlamento Europeo
La presidenta

Por el Consejo
El presidente

FICHA DE FINANCIACIÓN LEGISLATIVA

1. MARCO DE LA PROPUESTA/INICIATIVA

1.1. Denominación de la propuesta/iniciativa

Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establece el Mecanismo de Reforma y Crecimiento para los Balcanes Occidentales

1.2. Política(s) afectada(s)

Relaciones de la UE con el resto del mundo

1.3. La propuesta/iniciativa se refiere a:

☒ una nueva acción

☐ una acción nueva a raíz de un proyecto piloto / una acción preparatoria¹⁹

☐ la prolongación de una acción existente

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

1.4. Objetivo(s)

1.4.1. Objetivo(s) general(es)

Los objetivos estratégicos del Mecanismo son acelerar la convergencia socioeconómica de las economías de los Balcanes Occidentales con la UE apoyando reformas e inversiones específicas.

El Mecanismo debe apoyar reformas e inversiones que fomenten la integración económica de los Balcanes Occidentales en el mercado único de la UE y mejoren la integración económica regional, las reformas relacionadas con los fundamentos del proceso de ampliación (incluido el Estado de Derecho, la contratación pública, la lucha contra la corrupción, el fraude y la delincuencia organizada), así como una mayor armonización con las normas, estándares, políticas y prácticas de la UE con vistas a la adhesión a la Unión.

1.4.2. Objetivo(s) específico(s)

El Mecanismo apoyará medidas para:

- acelerar la transición de los beneficiarios a economías sostenibles e inclusivas, capaces de resistir las presiones competitivas del mercado único de la Unión y a un entorno de inversión estable;
- impulsar la integración económica regional, en particular avanzando en la creación del mercado regional común;
- impulsar la integración económica de los beneficiarios en el mercado único de la Unión;
- apoyar la integración económica regional y una mayor integración en el mercado único de la UE mediante la mejora de la conectividad en la región en consonancia con las redes transeuropeas;

¹⁹ Tal como se contempla en el artículo 58, apartado 2, letras a) o b), del Reglamento Financiero.

- acelerar la transición ecológica en consonancia con la Agenda Verde para los Balcanes Occidentales de 2020 y abarcando todos los sectores económicos, en particular la energía, incluida la transición hacia una economía descarbonizada, climáticamente neutra, resiliente al cambio climático y circular;
- promover la transformación digital como motor del desarrollo sostenible y el crecimiento integrador;
- impulsar la innovación, en particular para las pymes y en apoyo de las transiciones ecológica y digital;
- impulsar la educación, la formación, el reciclaje profesional y la mejora de las capacidades de calidad, así como las políticas de empleo;
- seguir reforzando los fundamentos del proceso de ampliación, incluidos el Estado de Derecho, la democracia, el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales, mediante la promoción de un poder judicial independiente, el refuerzo de la seguridad, la lucha contra el fraude, la corrupción, la delincuencia organizada y el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, la evasión fiscal y el fraude fiscal; el cumplimiento del Derecho internacional; reforzar la libertad de los medios de comunicación y la libertad académica y un entorno propicio para la sociedad civil; fomentar el diálogo social; promover la igualdad de género, la no discriminación y la tolerancia, a fin de garantizar y reforzar el respeto de los derechos de las personas pertenecientes a minorías;
- reforzar la eficacia de la administración pública y apoyar la transparencia, las reformas estructurales y el buen gobierno a todos los niveles, inclusive en los ámbitos de la gestión de las finanzas públicas, la adjudicación de contratos públicos y las ayudas estatales; apoyar iniciativas y organismos implicados en el apoyo y la aplicación de la justicia internacional en los beneficiarios de los Balcanes Occidentales.

1.4.3. Resultado(s) e incidencia esperados

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

Se espera que el apoyo en el marco del Mecanismo permita a los beneficiarios aplicar las reformas e inversiones necesarias para que sus economías sean más competitivas, aumentando la conectividad interna y la convergencia de la región con la Unión.

La aplicación del Mecanismo también debe reforzar los sistemas de control interno y de gestión de las finanzas públicas en los beneficiarios, así como la aplicación de los fundamentos del proceso de ampliación, en particular en relación con el Estado de Derecho y la lucha contra la corrupción, el fraude y la delincuencia organizada.

1.4.4. Indicadores de rendimiento

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

Los indicadores específicos se definirán en el programa de reformas y en los acuerdos de préstamo que se celebrarán con cada beneficiario de conformidad con los artículos 12 y 17.

1.5. Justificación de la propuesta/iniciativa

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

A pesar de que los beneficiarios se encuentran en diferentes fases de la vía de adhesión a la UE, su producción económica y su competitividad van por detrás de las de la UE. Se supone que las reformas e inversiones apoyadas por este Mecanismo acelerarán la consecución de una mayor convergencia y armonización con las normas de la UE, así como una mayor integración económica dentro de la región y con el mercado único de la UE.

Las condiciones previas para obtener financiación en el marco del Mecanismo son que los beneficiarios defiendan y respeten mecanismos democráticos eficaces y el Estado de Derecho, y garanticen el respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Otra condición previa será que Serbia y Kosovo participen constructivamente en la normalización de sus relaciones con vistas a cumplir plenamente todas sus obligaciones respectivas derivadas del Acuerdo sobre el camino hacia la normalización y su anexo de aplicación, así como de todos los acuerdos de diálogo anteriores, y que entablen negociaciones sobre el Acuerdo global sobre la normalización de las relaciones.

La Comisión también comprobará que se cumplen las condiciones generales (estabilidad macrofinanciera, buena gestión de las finanzas públicas, transparencia y supervisión del presupuesto).

Para obtener financiación, se pedirá a los beneficiarios que diseñen los programas de reformas, sobre la base de sus estrategias de crecimiento, los programas de reforma económica, la metodología de ampliación revisada y los informes sobre la ampliación, que serán adoptados por la Comisión mediante una Decisión de Ejecución. Los programas contendrán un número limitado de reformas e inversiones con condiciones de pago e importes vinculados a ellas. Dichas condiciones reflejarán los avances en reformas socioeconómicas específicas, en particular sobre los fundamentos del proceso de ampliación y el Estado de Derecho. Tras la decisión de aprobación de los programas de reformas y la celebración de los acuerdos apropiados, los beneficiarios podrán recibir prefinanciación.

Los fondos en el marco del Mecanismo se liberarán semestralmente previa presentación por parte de los beneficiarios de solicitudes que justifiquen el cumplimiento de las condiciones de pago y confirmen la legalidad y regularidad de las operaciones subyacentes, junto con un informe sobre el seguimiento de los casos de mala gestión de la financiación correspondiente. La Comisión pondrá a disposición fondos sobre la base de su evaluación de las solicitudes. Los fondos pueden liberarse en su conjunto, como importes reducidos o retenidos completamente, en función del nivel de cumplimiento de las condiciones de pago, según el tipo. Los fondos antiguos podrán redistribuirse entre los demás beneficiarios en los años siguientes.

Las inversiones previstas en los programas de reformas se apoyarán a través del MIBO. Los proyectos o programas relacionados solo se presentarán al Comité operativo del WBIF para su dictamen tras la evaluación de la Comisión del cumplimiento de las condiciones de pago pertinentes y la consiguiente liberación de fondos, y estarán sujetos a las normas de la convocatoria pertinente del MIBO.

Se prevén cuatro ciclos anuales en el período 2024-2027.



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

Es necesaria una actuación a escala de la Unión para lograr una convergencia económica acelerada de los Balcanes Occidentales con la UE en su camino hacia una posible adhesión a la Unión. El volumen de la asistencia necesaria es tal que la región sigue necesitando un apoyo externo sostenido que ningún Estado miembro, o donante único, podría proporcionar por sí solo. La Unión se encuentra en una posición única para prestar ayuda exterior plurianual a la región de manera oportuna, coordinada y previsible. La Unión también puede aprovechar su capacidad de endeudamiento para conceder préstamos a los beneficiarios de la región en condiciones ventajosas, así como conceder subvenciones con una perspectiva plurianual.

- 1.5.3. *Principales conclusiones extraídas de experiencias similares anteriores*

El Mecanismo se basa en la asistencia prestada a los Balcanes Occidentales en el marco del Instrumento de Ayuda de Preadhesión (IAP III) y la complementa, y utiliza uno de sus instrumentos más valiosos: el Marco de Inversión para los Balcanes Occidentales. Ambos instrumentos han demostrado que la financiación de la UE puede ofrecer un efecto multiplicador considerable cuando se utiliza junto con la financiación de otros donantes en contextos de financiación combinada. Sin embargo, el formato de este Mecanismo es diferente en la medida en que depende en gran medida de préstamos en condiciones favorables contraídos por la Unión gracias a su excelente calificación crediticia. El Mecanismo se basará en las lecciones aprendidas del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, que se creó en 2020, así como del Mecanismo para Ucrania propuesto más recientemente.

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

El Mecanismo propuesto tiene por objeto dotar a la Unión de un instrumento jurídico que le permita apoyar una mayor convergencia socioeconómica de los Balcanes Occidentales en su camino hacia la adhesión a la Unión. El Mecanismo complementará la ayuda en el marco del Instrumento de Ayuda de Preadhesión, que se centra en la adaptación de los beneficiarios al *acervo* de la UE y en la preparación para asumir las obligaciones de la adhesión.

Esta nueva propuesta legislativa para el Mecanismo de Reforma y Crecimiento complementa la propuesta de Reglamento del Consejo COM(2023) 337, por el que se modifica el Reglamento 2020/2093 por el que se establece el marco financiero plurianual (MFP) para el período 2021-2027 (véanse las secciones 1.5.5 y 3.2.4).

El importe total del Mecanismo se proporcionará a través de préstamos y ayudas no reembolsables. El componente de préstamo ascenderá a un máximo de 4 000 millones EUR para todos los beneficiarios durante todo el período 2024-2027. Los préstamos se garantizarán a través del fondo de provisión común a una tasa de provisión del 9 %. El importe adicional de las subvenciones en forma de ayuda no reembolsable prevista en la propuesta de MFP revisado es de 2 000 millones EUR, incluidos los gastos de dotación y administrativos.

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

El presupuesto de la Unión ya está prestando apoyo a la preparación para una posible adhesión a la UE a través del Instrumento de Ayuda de Preadhesión (IAP III), que abarca los Balcanes Occidentales y Turquía, y se basa en subvenciones, financiación mixta y garantías presupuestarias. Esta financiación se asigna plenamente a las actividades necesarias relacionadas con la adaptación y los preparativos relacionados con la ampliación, así como con la aplicación del Plan Económico y de Inversión.

El Mecanismo propuesto tiene como único objetivo acelerar la convergencia socioeconómica de los Balcanes Occidentales y se basa en un enfoque diferente, estableciendo un estrecho vínculo entre el cumplimiento de los compromisos de reforma y el acceso a la financiación. También se basa en un régimen de financiación diferente, en el que 2/3 de la financiación procede de préstamos recibidos por la Unión y transferidos a los beneficiarios.

Para garantizar una ejecución fluida y transparente de todas las inversiones identificadas en los programas de reformas de los beneficiarios, la Comisión tiene la intención de utilizar la metodología probada del Marco de Inversión para los Balcanes Occidentales, manteniendo al mismo tiempo las condiciones mencionadas anteriormente.

Dado que se trata de un mecanismo de ayuda completamente diferente, dirigido a un conjunto específico de prioridades en la región, y que los objetivos del IAP requieren la totalidad de la financiación prevista en el presupuesto, el uso del instrumento existente (IAP III) no sería práctico, mientras que la reasignación de fondos dentro de este instrumento no sería viable.

1.6. **Duración e incidencia financiera de la propuesta/iniciativa**

☒ **duración limitada**

- ☐ en vigor desde el [DD.MM]AAAA hasta el [DD.MM]AAAA
- ☒ incidencia financiera desde 2024 hasta 2027 para los créditos de compromiso y desde 2024 para los créditos de pago.

☐ **duración ilimitada**

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

1.7. **Método(s) de ejecución presupuestaria previsto(s)²⁰**

☒ **Gestión directa** por la Comisión

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

☐ **Gestión compartida** con los Estados miembros

²⁰

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

☒ **Gestión indirecta** mediante delegación de tareas de ejecución presupuestaria en:

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

Observaciones

El artículo 8 detalla las formas de ejecución del Mecanismo, es decir, la gestión directa e indirecta de conformidad con el Reglamento Financiero.

2. MEDIDAS DE GESTIÓN

2.1. Normas en materia de seguimiento e informes

Especificar la frecuencia y las condiciones de dichas medidas.

En los programas de reformas (aprobados por la Comisión en una decisión de ejecución) se definirán etapas cuantitativas y cualitativas específicas, de modo que pueda controlarse el cumplimiento de las condiciones de pago. El beneficiario presentará una solicitud semestral debidamente justificada para la liberación de la ayuda financiera no reembolsable y del préstamo en la que expondrá cómo se ha logrado el cumplimiento satisfactorio de dichas condiciones sobre la base de los indicadores identificados en la Decisión de Ejecución.

Además, los programas de reformas establecerán indicadores de seguimiento que permitan supervisar y notificar más ampliamente los avances de los beneficiarios en relación con los objetivos generales y específicos del Mecanismo.

La Comisión informará anualmente al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité a que se refiere el artículo 27 sobre la ejecución de los fondos proporcionados en el marco del Mecanismo, así como sobre los avances hacia los objetivos.

La Comisión también llevará a cabo una evaluación *ex post* del Reglamento.



2.2. Sistema(s) de gestión y de control

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

El Mecanismo se ejecutará en régimen de gestión directa e indirecta. Parte será la gestión directa con transferencia directa de fondos al presupuesto estatal del beneficiario, mientras que las inversiones específicas se canalizarán a través del MIBO, es decir, la gestión indirecta con las instituciones financieras internacionales.

La estrategia de control se adaptará a la ejecución de cada uno de estos pilares recurriendo al seguimiento, la evaluación y las auditorías. Se prestará especial atención a la ejecución por parte de los beneficiarios de los fondos puestos a su disposición. La liberación de los fondos se efectuará con arreglo a un calendario semestral fijo, basado en las solicitudes presentadas por los beneficiarios y previa verificación por la Comisión del cumplimiento de las condiciones de pago pertinentes.

La estructura multinivel de los mecanismos de control existentes (véase también la sección 2.3) proporciona un marco integrado que vela por que se apliquen todas las medidas adecuadas para proteger los intereses financieros de la Unión. Dicha estructura garantizará que se tengan en cuenta el principio de proporcionalidad y las condiciones específicas en las que funcionará el Mecanismo.

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

El principal riesgo identificado en relación con la financiación está relacionado con el incumplimiento de las condiciones de pago asociadas al desembolso de los fondos.

Las medidas que se adoptarán para atenuar este riesgo son las siguientes:

evaluación por parte de la Comisión del cumplimiento de las condiciones de pago pertinentes antes del desembolso de los fondos, con la posibilidad de retenerlos;

-reducción o retención de la ayuda prestada, o recuperación de cualquier importe gastado para alcanzar los objetivos del Mecanismo, en casos de irregularidades, fraude, corrupción y conflictos de intereses que afecten a los intereses financieros de la Unión y que no hayan corregido los beneficiarios, o en caso de incumplimiento grave de alguna obligación derivada de los acuerdos celebrados con los beneficiarios;

-suspensión de la financiación en caso de que el beneficiario correspondiente no cumpla las condiciones previas establecidas en el artículo 5.

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

Los beneficiarios recibirán la contribución financiera en forma de financiación no vinculada a los costes, tal como la contempla el artículo 125, apartado 1, letra a), del Reglamento Financiero.

2.3. Medidas de prevención del fraude y de las irregularidades

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



La propuesta contiene disposiciones específicas para la protección de los intereses financieros de la Unión. El Mecanismo estará equipado con un sólido sistema de auditoría y control establecido en un mecanismo multidimensional: la reforma de los sistemas de auditoría y control de los beneficiarios se incluirá como parte de las reformas en el marco de los programas de reformas; además, la Comisión podrá llevar a cabo revisiones detalladas de los sistemas de la ejecución del presupuesto nacional sobre la base de una evaluación de riesgos y un diálogo con las autoridades nacionales de auditoría, y formular recomendaciones para mejorar los sistemas. Además, de conformidad con el Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046, la OLAF, el Tribunal de Cuentas y la Fiscalía Europea tendrán los derechos y acceso necesarios para desempeñar sus funciones respectivas.

La parte de inversión del Mecanismo se ejecutará mediante gestión indirecta con instituciones financieras internacionales sobre la base de las evaluaciones por pilares y los acuerdos marco con ellas.



3. INCIDENCIA FINANCIERA ESTIMADA DE LA PROPUESTA/INICIATIVA

3.1. Marco financiero plurianual — Línea(s) presupuestaria(s) de gastos afectada(s)

– Nuevas líneas presupuestarias solicitadas

Por encima de los límites máximos del MFP	Línea presupuestaria	Tipo de gasto	Contribución			
	Número	CD/CND	de países de la AELC	de países candidatos y candidatos potenciales	de otros terceros países	otros ingresos afectados
Rúbrica 6	15 03 01 — Mecanismo de Reforma y Crecimiento para los Balcanes Occidentales — Gastos operativos	DA	SÍ	p.m.	SÍ	SÍ
Rúbrica 6	15 03 02 — Mecanismo de Reforma y Crecimiento para los Balcanes Occidentales — Provisión del fondo de provisión común	DA	SÍ	p.m.	SÍ	SÍ
Rúbrica 6	15 01 01 02 — Gastos del apoyo para el Mecanismo de Reforma y Crecimiento para los Balcanes Occidentales	DA	SÍ	p.m.	SÍ	SÍ



3.2. Incidencia financiera estimada de la propuesta en los créditos

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

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

Mecanismo de Reforma y Crecimiento para los Balcanes Occidentales — Financiación* (millones EUR)					
Tipo de ayuda	2024	2025	2026	2027	Total
No reembolsable (subvenciones)	500	500	500	500	2 000
De los cuales, gastos administrativos	7,5	7,5	7,5	7,5	30
Préstamos	1 000	1 000	1 000	1 000	4 000
TOTAL**	1 500	1 500	1 500	1 500	6 000

* La distribución anual y global de la ayuda no reembolsable y de los préstamos es meramente indicativa y solo a título ilustrativo. La distribución efectiva estará sujeta a la toma de decisiones anual.

** El cuadro supone que los créditos de compromiso son iguales a los créditos de pago. Esto tiene un carácter meramente ilustrativo. El calibrado real de ambos se evaluará sobre la base de las necesidades anuales.



3.2.2 Resumen de la incidencia estimada en los créditos operativos (millones EUR)

	Año 2024 ²¹	Año 2025	Año 2026	Año 2027	TOTAL
RÚBRICA 6 del marco financiero plurianual					
15 03 01 — Mecanismo de Reforma y Crecimiento para los Balcanes Occidentales — Gastos operativos	402,55	402,55	402,55	402,55	1 610,2
15 03 02 — Mecanismo de Reforma y Crecimiento para los Balcanes Occidentales — Provisión del fondo de provisión común	90	90	90	90	360
Subtotal de la RÚBRICA 6 del marco financiero plurianual	492,55	492,55	492,55	492,55	1 970,2

3.2.3. Resumen de la incidencia estimada en los créditos administrativos

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

En millones EUR (al tercer decimal)

	Año 2024 ²²	Año 2025	Año 2026	Año 2027	TOTAL
--	---------------------------	-------------	-------------	-------------	-------

RÚBRICA 7 del marco financiero plurianual					
Recursos humanos	1,026	1,026	1,026	1,026	4,104
Otros gastos administrativos	0,030	0,030	0,030	0,030	0,120
Subtotal de la RÚBRICA 7 del marco financiero plurianual	1,056	1,056	1,056	1,056	4,224

²¹ El año 2024 es el año de comienzo de la ejecución de la propuesta/iniciativa.
²² El año 2024 es el año de comienzo de la ejecución de la propuesta/iniciativa.

Al margen de la RÚBRICA 7²³ del marco financiero plurianual					
Recursos humanos	2,529	2,529	2,529	2,529	10,116
Otros gastos administrativos	4,920	4,920	4,920	4,920	19,680
Subtotal al margen de las RÚBRICAS 1 a 7 del marco financiero plurianual	7,449	7,449	7,449	7,449	29,796

TOTAL	8,505	8,505	8,505	8,505	34,020
--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	---------------

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

²³ Asistencia técnica y/o administrativa y gastos de apoyo a la ejecución de programas o acciones de la UE (antiguas líneas «BA»), investigación indirecta, investigación directa.

3.2.3.1. Necesidades estimadas en recursos humanos

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

Estimación que debe expresarse en unidades de equivalente a jornada completa

	Año 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027
○ Empleos de plantilla (funcionarios y personal temporal)				
20 01 02 01 (Sede y Oficinas de Representación de la Comisión)	6	6	6	6
20 01 02 03 (Delegaciones)				
01 01 01 01 (Investigación indirecta)				
01 01 01 11 (Investigación directa)				
Otras líneas presupuestarias (especificar)				
○ Personal externo (en unidades de equivalente a jornada completa: EJC)²⁴				
20 02 01 (AC, ENCS, INT de la «dotación global»)				
20 02 03 (AC, AL, ENCS, INT y JPD en las Delegaciones)				
15 01 01 02 — Gastos de apoyo al Mecanismo de Reforma y Crecimiento para los Balcanes Occidentales	- en la Sede	9	9	9
	- en las Delegaciones	9	9	9
Otras líneas presupuestarias (especificar)				
TOTAL	24	24	24	24

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

Descripción de las tareas que deben llevarse a cabo:

Funcionarios y agentes temporales	Los ETC buscados trabajarán en el desarrollo de políticas y en cuestiones jurídicas, prestando especial atención a las cuestiones de contratación pública, la gestión financiera, la gestión de contratos, la auditoría, el seguimiento, la presentación de informes y la evaluación.
Personal externo	Los ETC buscados trabajarán en el desarrollo de políticas y en cuestiones jurídicas, prestando especial atención a las cuestiones de contratación pública, la gestión financiera, la gestión de contratos, la auditoría, el seguimiento, la presentación de informes y la evaluación.

²⁴ AC = agente contractual; AL = agente local; ENCS = experto nacional en comisión de servicios; INT = personal interino; JPD = joven profesional en delegación.



3.2.4. *Compatibilidad con el marco financiero plurianual vigente*

La propuesta/iniciativa:

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

Explicar la reprogramación requerida, precisando las líneas presupuestarias afectadas y los importes correspondientes. Facilite un cuadro Excel en el caso de que se lleve a cabo una importante reprogramación.

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

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

- ☒ requiere una revisión del MFP.

Esta nueva propuesta legislativa para el Mecanismo de Reforma y Crecimiento para los Balcanes Occidentales es paralela a la propuesta de Reglamento del Consejo COM(2023) 337, por el que se modifica el Reglamento (CE) n.º 2020/2093 por el que se establece el marco financiero plurianual (MFP) para el período 2021-2027. La modificación de dicho Reglamento es necesaria para aumentar la Rúbrica 6 para 2024-2027 a fin de proporcionar financiación a este Mecanismo como ayuda no reembolsable y provisión para la ayuda en forma de préstamos.

3.2.5. *Contribución de terceros*

La propuesta/iniciativa:

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

Créditos en millones EUR (al tercer decimal)

3.3. **Incidencia estimada en los ingresos**

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

En millones EUR (al tercer decimal)

Línea presupuestaria de ingresos:	Créditos disponibles para el ejercicio presupuestario en curso	Incidencia de la propuesta/iniciativa ²⁵						
		Año N	Año N+1	Año N+2	Año N+3	Insertar tantos años como sea necesario para reflejar la duración de la incidencia (véase el punto 1.6)		
Artículo		p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.	p.m.

25

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





ES

ES



Bruselas, 8.11.2023
COM(2023) 692 final

ANNEX

ANEXO

de la

**Propuesta de REGLAMENTO DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO
por el que se establece el Mecanismo de Reforma y Crecimiento para los Balcanes
Occidentales**



ANEXO

Metodología sobre la asignación de recursos globales por beneficiario

La asignación de cada beneficiario se calculará con arreglo a las siguientes etapas basadas en los datos del año de referencia:

Etapa 1: determinación de un baremo de asignación en función de la población basada en el coeficiente entre la población del beneficiario y la suma total de las poblaciones de la región de los Balcanes Occidentales.

Etapa 2: determinación de una clave de asignación en función del PIB basada en el coeficiente entre el PIB medio *per cápita* de la región de los Balcanes Occidentales y el PIB *per cápita* del beneficiario respectivo y dividido por la suma de los seis coeficientes.

Etapa 3: combinación de las ponderaciones porcentuales de cada país para la población, con arreglo a la etapa 1, y el PIB *per cápita*, con arreglo a la etapa 2, con un factor de ponderación del 60 % de la población y del 40 % del PIB *per cápita*.



Mensaje personal de cmue@congreso.es:

Asunto: Propuesta de REGLAMENTO DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO POR EL QUE SE ESTABLECE UNA RESERVA DE TALENTOS DE LA UE [COM (2023) 716 final] [COM (2023) 716 final anexo] [2023/0404 (COD)] {SEC (2023) 716 final} {SWD (2023) 716 final} {SWD (2023) 717 final} {SWD (2023) 718 final}

En aplicación del artículo 6.1 de la Ley 8/1994, de 19 de mayo, la Secretaría de la Comisión Mixta para la Unión Europea remite a su Parlamento, por medio del presente correo electrónico, la iniciativa legislativa de la Unión Europea que se acompaña, a efectos de su conocimiento y para que, en su caso, remita a las Cortes Generales un dictamen motivado que exponga las razones por las que considera que la referida iniciativa de la Unión Europea no se ajusta al principio de subsidiariedad.

La Secretaría de la Comisión Mixta para la Unión Europea recuerda que, de conformidad con el Real Decreto 400/2023, de 29 de mayo, el Congreso de los Diputados y el Senado se han constituido el día 17 de agosto de 2023. Por tanto, los documentos que su Parlamento remita a esta Secretaría serán trasladados a la Comisión Mixta que se constituirá en las próximas semanas.

Con el fin de agilizar la transmisión de los documentos en relación con este procedimiento de control del principio de subsidiariedad, le informamos de que se ha habilitado el siguiente correo electrónico de la Comisión Mixta para la Unión Europea: cmue@congreso.es

SECRETARÍA DE LA COMISIÓN MIXTA PARA LA UNIÓN EUROPEA

Les recordamos que los ficheros compartidos mediante FileSender se eliminan automáticamente al cabo de 30 días.

Saludos,
RedIRIS





COMISIÓN
EUROPEA

Bruselas, 15.11.2023
COM(2023) 716 final

2023/0404 (COD)

Propuesta de

REGLAMENTO DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO
POR EL QUE SE ESTABLECE UNA RESERVA DE TALENTOS DE LA UE

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



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1.1 Razones y objetivos de la propuesta

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

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

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

¹ [COM\(2020\) 609 final](#).

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

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

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

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



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

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

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

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

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

⁶ [COM\(2022\) 657 final](#).



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

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

1.2 Coherencia con las disposiciones existentes en la misma política sectorial

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

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

⁷ Resolución del Parlamento Europeo, de 20 de mayo de 2021, sobre nuevas vías para la migración laboral legal [2020/2010(INI)]; Resolución del Parlamento Europeo, de 25 de noviembre de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre política y legislación en materia de migración legal [2020/2255(INL)].

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



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

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

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

1.3 Coherencia con otras políticas de la Unión

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

¹³ [COM\(2023\) 62 final.](#)

¹⁴ [COM\(2023\) 168 final.](#)



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

2. BASE JURÍDICA, SUBSIDIARIEDAD Y PROPORCIONALIDAD

2.1 Base jurídica

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

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

2.2 Subsidiariedad (en el caso de competencia no exclusiva)

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

2.3 Proporcionalidad

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



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

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

2.4 Elección del instrumento

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

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

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

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

3.1 Consultas con las partes interesadas

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

3.2 Obtención y uso de asesoramiento especializado

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

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

3.3 Evaluación de impacto

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

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

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

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



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

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

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



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

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

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

3.4 Adecuación regulatoria y simplificación

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

3.5 Derechos fundamentales

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

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



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

4. REPERCUSIONES PRESUPUESTARIAS²²

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

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

La opción preferida acarreará los costes siguientes:

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

²⁴

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

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

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

5. OTROS ELEMENTOS

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

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

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

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

5.2 Explicación detallada de las disposiciones específicas de la propuesta

CAPÍTULO I — DISPOSICIONES GENERALES

Artículos 1 a 4

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

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



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

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

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

CAPÍTULO II — ARQUITECTURA DEL SISTEMA INFORMÁTICO

Artículos 5 y 6

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

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

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

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

CAPÍTULO III — GOBERNANZA



Artículos 7 a 10

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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



Artículo 16: búsqueda y puesta en correspondencia

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

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

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

Artículo 17: suministro de información y servicios de apoyo

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

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

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

Artículo 18: facilitación de las denuncias

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

Artículo 19: procedimientos de inmigración acelerados



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

CAPÍTULO VI — DISPOSICIONES FINALES

Artículos 20 a 24

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



Propuesta de

REGLAMENTO DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO**POR EL QUE SE ESTABLECE UNA RESERVA DE TALENTOS DE LA UE**

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

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

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

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

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo²⁵,Visto el dictamen del Comité de las Regiones²⁶,Visto el dictamen del Supervisor Europeo de Protección de Datos²⁷,

De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario,

Considerando lo siguiente:

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

²⁵ DO C , , p. .

²⁶ DO C , , p. .

²⁷ DO C , , p. .



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

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

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

³⁰ [COM\(2020\) 609 final](#).

³¹ [COM\(2022\) 657 final](#).



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

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

³²

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



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

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

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

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



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

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

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

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



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

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

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



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

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

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

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

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

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



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

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



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

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

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



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

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

44

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



HAN ADOPTADO EL PRESENTE REGLAMENTO:

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1

Objeto

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

Artículo 2

Ámbito de aplicación

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

Artículo 3

Participación

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

Artículo 4

Definiciones

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



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

CAPÍTULO II

ARQUITECTURA DEL SISTEMA INFORMÁTICO

Artículo 5

Plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE

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



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

Artículo 6

Tratamiento de datos personales

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



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

CAPÍTULO III GOBERNANZA

Artículo 7 **Estructura**

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

Artículo 8 **Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE**

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



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

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

Artículo 9

Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE

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

Artículo 10

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

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



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

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

CAPÍTULO IV

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

Artículo 11

Registro y acceso de los demandantes de empleo de terceros países



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

Artículo 12

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

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



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

Artículo 13

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

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

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



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

Artículo 14

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

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

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

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

Artículo 15

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

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

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

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



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

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

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

Artículo 16

Búsqueda y puesta en correspondencia

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

CAPÍTULO V

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

Artículo 17

Suministro de información y servicios de apoyo

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

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

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



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

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

Artículo 18

Facilitación de las denuncias

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

Artículo 19

Procedimientos de inmigración acelerados



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

CAPÍTULO VI

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 20

Actividades de seguimiento

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

Artículo 21

Ejercicio de la delegación

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



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

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

Artículo 22

Procedimiento de comité

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

Artículo 23

Elaboración de informes

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

Artículo 24

Entrada en vigor

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

Hecho en Bruselas, el

Por el Parlamento Europeo
La Presidenta

Por el Consejo
El Presidente



FICHA DE FINANCIACIÓN LEGISLATIVA

1. MARCO DE LA PROPUESTA/INICIATIVA

1.1. Denominación de la propuesta/iniciativa

1.2. Política(s) afectada(s)

1.3. La propuesta/iniciativa se refiere a:

1.4. Objetivo(s)

1.4.1. Objetivo(s) general(es)

1.4.2. Objetivo(s) específico(s)

1.4.3. Resultado(s) e incidencia esperados

1.4.4. Indicadores de rendimiento

1.5. Justificación de la propuesta/iniciativa

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

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

1.5.3. Principales conclusiones extraídas de experiencias similares anteriores

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

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

1.6. Duración e incidencia financiera de la propuesta/iniciativa

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

2. MEDIDAS DE GESTIÓN

2.1. Normas en materia de seguimiento e informes

2.2. Sistema(s) de gestión y de control

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

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

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

2.3. Medidas de prevención del fraude y de las irregularidades



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



1. MARCO DE LA PROPUESTA/INICIATIVA

1.1. Denominación de la propuesta/iniciativa

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

1.2. Política(s) afectada(s)

Migración y empleo

1.3. La propuesta/iniciativa se refiere a:

☒ una acción nueva

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

☐ la prolongación de una acción existente

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

1.4. Objetivo(s)

1.4.1. Objetivo(s) general(es)

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

1.4.2. Objetivo(s) específico(s)

Los objetivos estratégicos específicos son:

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

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

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

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

1.4.3. Resultado(s) e incidencia esperados

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

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

⁴⁵

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

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

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

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

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

1.4.4. Indicadores de rendimiento

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

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

Los indicadores incluirán:

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

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

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

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

1.5. Justificación de la propuesta/iniciativa

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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



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

1.5.3. *Principales conclusiones extraídas de experiencias similares anteriores*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.6. Duración e incidencia financiera de la propuesta/iniciativa

☐ duración limitada

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

☒ duración ilimitada

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

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

☒ Gestión directa por la Comisión:

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

☒ Gestión compartida con los Estados miembros.

☒ Gestión indirecta mediante delegación de tareas de ejecución presupuestaria en:

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

Observaciones

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

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

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

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



2. MEDIDAS DE GESTIÓN

2.1. Normas en materia de seguimiento e informes

Especificar la frecuencia y las condiciones de dichas medidas.

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

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

2.2. Sistema(s) de gestión y de control

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

2.3. **Medidas de prevención del fraude y de las irregularidades**

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

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



3. INCIDENCIA FINANCIERA ESTIMADA DE LA PROPUESTA/INICIATIVA

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

- Líneas presupuestarias existentes

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

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

- Nuevas líneas presupuestarias solicitadas

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

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

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

⁴⁸ AELC: Asociación Europea de Libre Comercio.

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



3.2. Incidencia financiera estimada de la propuesta en los créditos

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

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

En millones EUR (al tercer decimal)

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

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

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

⁵² Véase la nota 51.

⁵³ Véase la nota 51.

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

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

En millones EUR (al tercer decimal)

DG: HOME		2024	2025	2026	2027	Total 24-27	2028 ⁵⁴	2029 ⁵⁵	2030 ⁵⁶	Total 24-30
Recursos humanos	CC = CP	0,086	0,433	1,037	1,470	3,026	1,903	1,903	1,903	8,735
Otros gastos administrativos	CC = CP	0,000	0,000	0,078	0,078	0,155	0,061	0,102	0,061	0,379
TOTAL de la DG HOME	CC = CP	0,086	0,433	1,115	1,548	3,181	1,964	2,005	1,964	9,113
TOTAL de los créditos correspondientes a la RÚBRICA 7 del MFP	(Total de los créditos de compromiso = total de los créditos de pago)	0,086	0,433	1,115	1,548	3,181	1,964	2,005	1,964	9,113
TOTAL de los créditos correspondientes a las RÚBRICAS 1 a 7 del MFP	Créditos de compromiso	0,086	0,433	13,423	13,856	27,798	25,477	25,517	24,226	103,019
	Créditos de pago	0,086	0,433	2,475	7,623	10,617	8,848	9,963	12,787	42,214

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

⁵⁴ Véase la nota 51.

⁵⁵ Véase la nota 51.

⁵⁶ Véase la nota 51.



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



3.2.2. Resultados estimados financiados con créditos de operaciones

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

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

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

⁵⁸ Véase la nota 57.

⁵⁹ Véase la nota 57.

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



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



3.2.3. Resumen de la incidencia estimada en los créditos administrativos⁶⁰

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

En millones EUR (al tercer decimal)

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

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

3.2.3.1. Necesidades estimadas de recursos humanos

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

Estimación que debe expresarse en equivalencia a tiempo completo

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

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

⁶¹ Véase la nota 60.

⁶² Véase la nota 60.

⁶³ Véase la nota 60.

⁶⁴ Véase la nota 60.

⁶⁵ Véase la nota 60.

⁶⁶ Véase la nota 60.

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

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

Descripción de las tareas que deben llevarse a cabo:

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

3.2.4. Compatibilidad con el marco financiero plurianual vigente

La propuesta/iniciativa:

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

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

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

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

- ☐ requiere una revisión del MFP.

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

3.2.5. Contribución de terceros

La propuesta/iniciativa:

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

Créditos en millones EUR (al tercer decimal)

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

3.3. Incidencia estimada en los ingresos

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

En millones EUR (al tercer decimal)

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

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

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



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

--

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

--





COMISIÓN
EUROPEA

Bruselas, 15.11.2023
COM(2023) 716 final

ANNEX

ANEXO

de la

Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo

por el que se establece una Reserva de Talentos de la UE

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



ANEXO

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

Código CIUO	Ocupación
2142	Ingenieros civiles
2151	Ingenieros electricistas
2211	Médicos generales
2212	Médicos especialistas
2221	Profesionales de enfermería
2411	Contables
2511	Analistas de sistemas
2512	Desarrolladores de software
2513	Desarrolladores web y multimedia
2514	Programadores de aplicaciones
2519	Desarrolladores y analistas de software y multimedia y analistas no clasificados bajo otros epígrafes
3113	Electrotécnicos
3221	Profesionales de nivel medio de enfermería
5120	Cocineros
5131	Camareros de mesas
5321	Trabajadores de los cuidados personales en instituciones
7112	Albañiles
7114	Operarios en cemento armado, enfoscadores y afines
7115	Carpinteros de armar y de obra blanca
7121	Techadores
7123	Revocadores



7126	Fontaneros e instaladores de tuberías
7127	Mecánicos-montadores de instalaciones de refrigeración y climatización
7212	Soldadores y oxicortadores
7213	Chapistas y caldereros
7214	Montadores de estructuras metálicas
7223	Reguladores y operadores de máquinas herramientas
7231	Mecánicos y reparadores de vehículos de motor
7233	Mecánicos y reparadores de máquinas agrícolas e industriales
7411	Electricistas de obras y afines
7412	Mecánicos y ajustadores electricistas
7511	Carniceros, pescaderos y afines
8331	Conductores de autobuses y tranvías
8332	Conductores de camiones pesados
9112	Limpiadores y asistentes de oficinas, hoteles y otros establecimientos
3119	Técnicos en ciencias físicas y en ingeniería no clasificados bajo otros epígrafes
2143	Ingenieros medioambientales
2133	Profesionales de la protección medioambiental
2145	Ingenieros químicos
2144	Ingenieros mecánicos
3115	Técnicos en ingeniería mecánica
2141	Ingenieros industriales y de producción



Bruselas, 15.11.2023
SWD(2023) 718 final

DOCUMENTO DE TRABAJO DE LOS SERVICIOS DE LA COMISIÓN
RESUMEN DEL INFORME DE LA EVALUACIÓN DE IMPACTO

[...]

que acompaña al documento

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

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

Ficha resumen

Evaluación de impacto de la creación de una Reserva de Talentos de la UE

A. Necesidad de actuar

¿Por qué? ¿Cuál es el problema que se afronta?

El reto general para la UE es la **importante y creciente escasez de mano de obra y capacidades**, habida cuenta de los factores estructurales de la transformación de la mano de obra de la UE, como las malas condiciones de trabajo en determinadas ocupaciones o las prácticas de gestión de los recursos humanos, agravados además por los retos demográficos que afronta la Unión, en particular la disminución de la población en edad de trabajar.

Por lo tanto, además de aprovechar el potencial sin explotar de la mano de obra interna de la UE, **atraer talento y capacidades de terceros países** es esencial para **hacer frente a la penuria actual y futura de mano de obra y capacidades**, en particular la que afecta a la **transición ecológica y digital**, que otras iniciativas podrían no abordar suficientemente. La iniciativa también incentiva que los posibles migrantes económicos vengan a la UE mediante vías legales, lo que contribuye a **reducir la presión migratoria irregular**.

Pese a todo, el **nivel actual de contratación internacional de demandantes de empleo de fuera de la UE sigue siendo insuficiente**, ya que:

- la **puesta en correspondencia** de los empleadores de la UE que buscan trabajadores y los demandantes de empleo de terceros países interesados es **engorrosa e ineficaz** (debido, entre otras cosas, a la falta de información o de vías transparentes para la contratación internacional, así como a los elevados costes que acarrea);
- los empleadores y los solicitantes de empleo de terceros países interesados en trabajar en la UE encuentran **dificultades para comprender cómo establecer la correspondencia entre las capacidades y cualificaciones obtenidas en terceros países** y las exigidas en los Estados miembros;
- **los procedimientos de migración son engorrosos y opacos**;
- se aplica a la migración legal y a la gestión de la migración en general un **enfoque incoherente y fragmentado de la cooperación con terceros países**, lo que impide a la UE atraer las capacidades que necesita y aprovechar al máximo las posibilidades que brinda una cooperación en materia de gestión global de la migración beneficiosa para todas las partes.

¿Cuál es el objetivo que se espera alcanzar con esta iniciativa?

La Reserva de Talentos de la UE pretende apoyar la contratación internacional de demandantes de empleo de terceros países a través de vías legales para hacer frente a la escasez de mano de obra y capacidades en la UE.

Para alcanzar este objetivo general, la iniciativa establece cuatro objetivos específicos, a saber:

- garantizar una puesta en correspondencia más eficaz entre los empleadores y los demandantes de empleo a nivel internacional;
- mejorar la comparabilidad de las capacidades y cualificaciones obtenidas en terceros países con las exigidas a nivel nacional;
- mejorar la comprensión de los procedimientos de migración y el acceso a ellos;
- incentivar la cooperación en materia de migración con terceros países, en particular en el contexto de las asociaciones en materia de talentos.



¿Cuál es el valor añadido de la actuación a nivel de la UE?

La UE en su conjunto resulta más atractiva para los demandantes de empleo de terceros países interesados en migrar que la suma de sus Estados miembros por separado. Una plataforma única para la puesta en correspondencia de las ofertas y las demandas de empleo a escala de la UE, que ofrezca asimismo información sobre los procesos de inmigración y contratación, así como servicios de apoyo, podrá **mejorar la eficiencia general de la gestión de la migración laboral** a escala de la UE y **promover la UE como un único destino migratorio**. Gracias a las **economías de escala**, la UE mejorará su competitividad en la escena mundial a la hora de atraer talentos extranjeros. Esto garantizará que se llegue a **un mayor número de posibles candidatos con las capacidades necesarias** y se satisfagan en mayor medida las necesidades laborales de los empleadores en cada Estado miembro. Todo ello ayudará a **hacer frente a la escasez de mano de obra y capacidades en toda la UE**.

B. Soluciones

¿Qué opciones legislativas y no legislativas se han estudiado? ¿Existe o no una opción preferida? ¿Por qué?

La evaluación de impacto estudia tres opciones, todas ellas **voluntarias para los Estados miembros**:

- La **opción 1** consiste en un conjunto de **medidas no legislativas destinadas a mejorar el suministro de información y facilitar la determinación y puesta en correspondencia de las ofertas de empleo** (mejora del Portal de Inmigración de la UE, eventos de puesta en correspondencia, un catálogo en línea de perfiles seudonimizados de demandantes de empleo de terceros países, junto con una red de coordinadores nacionales que facilitaría la conexión entre los empleadores y candidatos interesados).
- La **opción 2** prevé una medida legislativa para **crear una Reserva de Talentos de la UE abierta a todos los niveles de capacidades y, al mismo tiempo, orientada a las ocupaciones con escasez de mano de obra pertinentes a nivel nacional y de la UE**. Implica la creación de una plataforma para la puesta en correspondencia de las ofertas y las demandas de empleo a escala de la UE que ofrezca asimismo servicios de apoyo conexos. Una Reserva de Talentos de la UE de este tipo permite **reutilizar determinados componentes de la solución informática EURES**. Otra alternativa considerada es una Reserva de Talentos de la UE dirigida únicamente a trabajadores altamente cualificados. Dada su naturaleza específica, esta opción prevé además que la herramienta proporcione una plataforma para facilitar a los solicitantes de empleo de terceros países que hayan participado en una **asociación en materia de talentos** una colocación en un Estado miembro participante en dicha asociación (ya que dichas asociaciones tienen como objetivo, entre otras cosas, satisfacer las necesidades de mano de obra y capacidades en los Estados miembros participantes).
- La **opción 3** prevé una **Reserva de Talentos de la UE que no esté dirigida a ocupaciones con escasez de mano de obra específicas**. Se trata de una **herramienta abierta y totalmente orientada al mercado**. Su objetivo es satisfacer las necesidades de los empleadores, más que integrarlas en un enfoque estratégico más amplio del mercado laboral y de otras políticas nacionales y de la UE. Como herramienta abierta, permitiría a los solicitantes de empleo de terceros países que hayan participado en asociaciones en materia de talentos registrarse en la Reserva de Talentos de la UE.



Implica la **creación de una plataforma para la puesta en correspondencia de las ofertas y las demandas de empleo a escala de la UE** que ofrezca asimismo servicios de apoyo conexos (tanto a los empleadores como a los demandantes de empleo de terceros países). La Reserva de Talentos de la UE que se debe desarrollar es una solución informática completamente nueva que, sin reutilizar ningún componente informático de EURES, reúna perfiles registrados por demandantes de empleo de terceros países que residan fuera de la Unión y ofertas de empleo de empleadores establecidos en la Unión. En este caso, el sistema de puesta en correspondencia depende totalmente de algoritmos basados en IA inspirados en las plataformas existentes del sector privado.

La opción preferida es la opción 2, ya que, en general, es la que mejor apoya la contratación internacional de demandantes de empleo de terceros países a través de vías legales para hacer frente a la escasez de mano de obra y capacidades en la UE. Desde el punto de vista económico, esta opción es la más apropiada para alcanzar los objetivos de la iniciativa (véanse a continuación explicaciones adicionales acerca de los efectos positivos de la opción preferida).

¿Quién apoya cada opción?

La mayoría de las partes interesadas consultadas apoyaron las diferentes medidas propuestas como parte de la opción que se seleccionó como la preferida. En cuanto a las dos opciones legislativas, las partes interesadas mostraron puntos de vista divergentes con respecto al carácter específico o abierto de la Reserva de Talentos de la UE. Los Estados miembros mostraron en general su apoyo por una Reserva de Talentos de la UE centrada en aquellos sectores y ocupaciones que afrontan una escasez de mano de obra tanto a nivel nacional como a escala de la UE y suficientemente flexible para adaptarse a la evolución del mercado laboral. La mayoría de los interlocutores económicos y sociales y otras partes interesadas también se decantaron por este enfoque específico, al menos en una primera fase. Por el contrario, el Parlamento Europeo, en su Resolución 2020/2010(INI), recomendó abarcar todos los sectores de empleo desde un principio. La mayoría de las partes interesadas se mostraron a favor de aprovechar la experiencia que acumulan los servicios públicos de empleo nacionales y partir de los instrumentos existentes (por ejemplo, reutilizar determinados elementos informáticos y de gobernanza de EURES).

C. Repercusiones de la opción preferida

¿Cuáles son las ventajas de la opción preferida (o, en su defecto, de las opciones principales)?

La opción preferida permitirá satisfacer las necesidades de los empleadores, al tiempo que las integra en una **enfoque estratégico más amplio del mercado laboral y de otros objetivos de otras políticas nacionales y de la UE**. Esta opción estará **abierta a todos los niveles de capacidades** y, al mismo tiempo, proporcionará un mecanismo flexible para detectar y combatir la escasez de mano de obra y capacidades de forma más estratégica y estructural. La oferta de una plataforma para la puesta en correspondencia de las ofertas y las demandas de empleo, y de un amplio abanico de servicios personalizados de orientación y de otro tipo, beneficiará a las empresas, en especial a las pymes, ya que facilitará la contratación internacional y garantizará el acceso a un mayor número de demandantes de empleo de fuera



de la UE con un perfil pertinente.

La iniciativa contribuirá al Año Europeo de las Competencias y será un componente esencial de la iniciativa incluida en el paquete de movilidad del talento elaborado por la Comisión, tal como se establece en el programa de trabajo de la Comisión para 2023.

¿Cuáles son los costes de la opción preferida (o, en su defecto, de las opciones principales)?

La opción preferida acarreará los costes siguientes¹:

- costes puntuales correspondientes al desarrollo informático de la plataforma de Reserva de Talentos de la UE (2026-2027) de entre 6 722 056 y 6 804 539 EUR (con la participación de entre once y veinte Estados miembros), y de entre 2 672 400 y 4 175 625 EUR destinados a garantizar la interoperabilidad entre la Reserva de Talentos de la UE y los sistemas nacionales pertinentes de los Estados miembros (costes para la Comisión);
- costes anuales recurrentes posteriores a 2027 de entre 1 906 255 y 1 947 497 EUR correspondientes al mantenimiento de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE y al desarrollo de sus características e infraestructura adicionales durante los dos primeros años de funcionamiento, con una reducción gradual de los costes en los años siguientes (costes para la Comisión);
- costes anuales entre 5 426 500 y 6 000 000 EUR correspondientes a gastos de personal², comunicación, formación de los puntos de contacto nacionales en los Estados miembros y suministro de información en línea (costes para la Comisión);
- costes anuales recurrentes relacionados con la gobernanza de entre 9 440 000 y 16 040 000 EUR para todos los Estados miembros participantes, suponiendo que, al menos, entre once y veinte Estados miembros se incorporen a la Reserva de Talentos de la UE de aquí a 2030, de los cuales entre 8 000 000 y 14 600 000 EUR correspondientes a los puntos de contacto nacionales designados (a partir de 2026) y 1 440 000 EUR (después de 2027) al apoyo administrativo para la expedición de los «pases de asociación en materia de talentos de la UE» y la facilitación de las colocaciones en el contexto de las asociaciones en materia de talentos (ambas categorías de costes con cargo al FAMI);
- entre 348 075 y 543 867 EUR de costes anuales posteriores a 2027 correspondientes al mantenimiento de la interoperabilidad entre los sistemas nacionales de los Estados miembros y la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE para el conjunto de los Estados miembros participantes durante los dos primeros años de funcionamiento del sistema (con una reducción gradual de los costes en los años siguientes), suponiendo que entre once y veinte Estados miembros se adherirán a la Reserva de Talentos de la UE de aquí a 2030 (costes para los Estados miembros).

¿Cómo se verán afectadas las empresas, las pymes y las microempresas?

La opción preferida beneficiará a las empresas, especialmente a las pymes. Al ofrecerse una plataforma para la puesta en correspondencia de las ofertas y las demandas de empleo, así como servicios adicionales, la contratación internacional será más rápida, fácil y eficaz, y se ayudará a los empleadores a cubrir las vacantes. Los beneficios están principalmente

¹ Los costes posteriores a 2027 son indicativos y no predeterminan el presupuesto disponible para la iniciativa en el marco del futuro MFP 2028-2034.

² Se calcula que se necesitarán trece trabajadores en la Comisión para hacerse cargo de todas las tareas relacionadas con la Reserva de Talentos de la UE. Este personal se incorporará gradualmente, en función de la fase en que se encuentre la iniciativa. Hasta 2027, se necesitarán diez trabajadores. Los costes posteriores a 2027 son indicativos y no predeterminan el presupuesto disponible para la iniciativa en el marco del MFP 2028-2034.



relacionados con el **ahorro de tiempo** en las distintas fases del proceso de contratación y el **ahorro de costes**, así como con el acceso a una reserva más amplia de candidatos con perfiles pertinentes.

¿Habrá repercusiones significativas en los presupuestos y las administraciones nacionales?

Los Estados miembros tendrán que establecer sus puntos de contacto nacionales a partir de 2026 y podrán precisar de apoyo administrativo para la expedición de los «pases de asociación en materia de talentos de la UE», con lo que se pretende facilitar las colocaciones en el contexto de las asociaciones en materia de talentos (después de 2027)³.

Estos costes anuales recurrentes (con cargo al FAMI) suponen entre 9 440 000 y 16 040 000 EUR para todos los Estados miembros participantes, suponiendo que, al menos, entre once y veinte Estados miembros se incorporen a la Reserva de Talentos de la UE de aquí a 2030, de los cuales entre 8 000 000 y 14 600 000 EUR corresponden a los puntos de contacto nacionales designados y 1 440 000 EUR al apoyo administrativo para la expedición de los «pases de asociación en materia de talentos de la UE».

Además, por lo que respecta a los sistemas informáticos, será necesario realizar un mantenimiento de la interoperabilidad entre los sistemas nacionales y la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE después de 2027 (véanse los costes anteriores). Los costes correspondientes serán de entre 348 075 y 543 867 EUR para el conjunto de los Estados miembros participantes durante los dos primeros años de funcionamiento del sistema (con una reducción gradual de los costes en los años siguientes), suponiendo que entre once y veinte Estados miembros se adhieran a la Reserva de Talentos de la UE de aquí a 2030 (costes para los Estados miembros).

Se estima que estos costes se verán compensados por los beneficios para las economías de los Estados miembros y el aumento del PIB generado por los salarios adicionales. En general, la iniciativa tendrá un efecto positivo para las finanzas públicas.

¿Habrá otras repercusiones significativas?

Al proporcionarse una plataforma para la colocación de solicitantes de empleo de los países socios en el contexto de las asociaciones en materia de talentos, la Reserva de Talentos de la UE aumentará la eficacia de estas asociaciones. A su vez, se espera que esto fomente la implicación de los países socios clave en todos los aspectos de la cooperación en materia de migración.

D. Seguimiento

¿Cuándo se revisará la política?

A más tardar en 2031 (tras un período estimado de funcionamiento de la Reserva de Talentos de la UE de tres años), y posteriormente cada cinco años, la Comisión presentará al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones un informe sobre la aplicación del Reglamento.

³ Véase la nota anterior.



Mensaje personal de cmue@congreso.es:

Asunto: Propuesta de REGLAMENTO DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO POR EL QUE SE ESTABLECE UNA RESERVA DE TALENTOS DE LA UE [COM (2023) 716 final] [COM (2023) 716 final anexo] [2023/0404 (COD)] {SEC (2023) 716 final} {SWD (2023) 716 final} {SWD (2023) 717 final} {SWD (2023) 718 final}

En aplicación del artículo 6.1 de la Ley 8/1994, de 19 de mayo, la Secretaría de la Comisión Mixta para la Unión Europea remite a su Parlamento, por medio del presente correo electrónico, la iniciativa legislativa de la Unión Europea que se acompaña, a efectos de su conocimiento y para que, en su caso, remita a las Cortes Generales un dictamen motivado que exponga las razones por las que considera que la referida iniciativa de la Unión Europea no se ajusta al principio de subsidiariedad.

La Secretaría de la Comisión Mixta para la Unión Europea recuerda que, de conformidad con el Real Decreto 400/2023, de 29 de mayo, el Congreso de los Diputados y el Senado se han constituido el día 17 de agosto de 2023. Por tanto, los documentos que su Parlamento remita a esta Secretaría serán trasladados a la Comisión Mixta que se constituirá en las próximas semanas.

Con el fin de agilizar la transmisión de los documentos en relación con este procedimiento de control del principio de subsidiariedad, le informamos de que se ha habilitado el siguiente correo electrónico de la Comisión Mixta para la Unión Europea: cmue@congreso.es

SECRETARÍA DE LA COMISIÓN MIXTA PARA LA UNIÓN EUROPEA

Les recordamos que los ficheros compartidos mediante FileSender se eliminan automáticamente al cabo de 30 días.

Saludos,
RedIRIS





COMISIÓN
EUROPEA

Bruselas, 15.11.2023
COM(2023) 716 final

2023/0404 (COD)

Propuesta de

REGLAMENTO DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO

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

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



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1.1 Razones y objetivos de la propuesta

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

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

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

¹ [COM\(2020\) 609 final](#).

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

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

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

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



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

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

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

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

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

⁶ [COM\(2022\) 657 final](#).



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

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

1.2 Coherencia con las disposiciones existentes en la misma política sectorial

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

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

⁷ Resolución del Parlamento Europeo, de 20 de mayo de 2021, sobre nuevas vías para la migración laboral legal [2020/2010(INI)]; Resolución del Parlamento Europeo, de 25 de noviembre de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre política y legislación en materia de migración legal [2020/2255(INL)].

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



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

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

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

1.3 Coherencia con otras políticas de la Unión

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

¹³ [COM\(2023\) 62 final.](#)

¹⁴ [COM\(2023\) 168 final.](#)



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

2. BASE JURÍDICA, SUBSIDIARIEDAD Y PROPORCIONALIDAD

2.1 Base jurídica

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

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

2.2 Subsidiariedad (en el caso de competencia no exclusiva)

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

2.3 Proporcionalidad

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



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

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

2.4 Elección del instrumento

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

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

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

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

3.1 Consultas con las partes interesadas

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

3.2 Obtención y uso de asesoramiento especializado

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

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

3.3 Evaluación de impacto

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

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

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

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



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

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

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



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

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

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

3.4 Adecuación regulatoria y simplificación

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

3.5 Derechos fundamentales

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

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

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

4. REPERCUSIONES PRESUPUESTARIAS²²

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

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

La opción preferida acarreará los costes siguientes:

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. OTROS ELEMENTOS

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

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

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

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

5.2 Explicación detallada de las disposiciones específicas de la propuesta

CAPÍTULO I — DISPOSICIONES GENERALES

Artículos 1 a 4

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

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



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

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

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

CAPÍTULO II — ARQUITECTURA DEL SISTEMA INFORMÁTICO

Artículos 5 y 6

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

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

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

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

CAPÍTULO III — GOBERNANZA



Artículos 7 a 10

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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



Artículo 16: búsqueda y puesta en correspondencia

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

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

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

Artículo 17: suministro de información y servicios de apoyo

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

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

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

Artículo 18: facilitación de las denuncias

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

Artículo 19: procedimientos de inmigración acelerados



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

CAPÍTULO VI — DISPOSICIONES FINALES

Artículos 20 a 24

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



Propuesta de

REGLAMENTO DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO**POR EL QUE SE ESTABLECE UNA RESERVA DE TALENTOS DE LA UE**

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

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

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

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

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo²⁵,Visto el dictamen del Comité de las Regiones²⁶,Visto el dictamen del Supervisor Europeo de Protección de Datos²⁷,

De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario,

Considerando lo siguiente:

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

²⁵ DO C , , p. .

²⁶ DO C , , p. .

²⁷ DO C , , p. .



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

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

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

³⁰ [COM\(2020\) 609 final](#).

³¹ [COM\(2022\) 657 final](#).



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

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

³²

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



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

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

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

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



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

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

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

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



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

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

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



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

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

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

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

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

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



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

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



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

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

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



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

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

44

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



HAN ADOPTADO EL PRESENTE REGLAMENTO:

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1

Objeto

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

Artículo 2

Ámbito de aplicación

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

Artículo 3

Participación

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

Artículo 4

Definiciones

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



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

CAPÍTULO II

ARQUITECTURA DEL SISTEMA INFORMÁTICO

Artículo 5

Plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE

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



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

Artículo 6

Tratamiento de datos personales

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



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

CAPÍTULO III GOBERNANZA

Artículo 7

Estructura

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

Artículo 8

Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE

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



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

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

Artículo 9

Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE

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

Artículo 10

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

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



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

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

CAPÍTULO IV

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

Artículo 11

Registro y acceso de los demandantes de empleo de terceros países



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

Artículo 12

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

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



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

Artículo 13

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

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

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



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

Artículo 14

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

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

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

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

Artículo 15

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

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

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

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



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

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

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

Artículo 16

Búsqueda y puesta en correspondencia

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

CAPÍTULO V

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

Artículo 17

Suministro de información y servicios de apoyo

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

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

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



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

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

Artículo 18

Facilitación de las denuncias

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

Artículo 19

Procedimientos de inmigración acelerados



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

CAPÍTULO VI

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 20

Actividades de seguimiento

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

Artículo 21

Ejercicio de la delegación

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



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

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

Artículo 22

Procedimiento de comité

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

Artículo 23

Elaboración de informes

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

Artículo 24

Entrada en vigor

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



Hecho en Bruselas, el

Por el Parlamento Europeo
La Presidenta

Por el Consejo
El Presidente



FICHA DE FINANCIACIÓN LEGISLATIVA

1. MARCO DE LA PROPUESTA/INICIATIVA

1.1. Denominación de la propuesta/iniciativa

1.2. Política(s) afectada(s)

1.3. La propuesta/iniciativa se refiere a:

1.4. Objetivo(s)

1.4.1. Objetivo(s) general(es)

1.4.2. Objetivo(s) específico(s)

1.4.3. Resultado(s) e incidencia esperados

1.4.4. Indicadores de rendimiento

1.5. Justificación de la propuesta/iniciativa

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

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

1.5.3. Principales conclusiones extraídas de experiencias similares anteriores

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

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

1.6. Duración e incidencia financiera de la propuesta/iniciativa

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

2. MEDIDAS DE GESTIÓN

2.1. Normas en materia de seguimiento e informes

2.2. Sistema(s) de gestión y de control

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

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

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

2.3. Medidas de prevención del fraude y de las irregularidades



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



1. MARCO DE LA PROPUESTA/INICIATIVA

1.1. Denominación de la propuesta/iniciativa

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

1.2. Política(s) afectada(s)

Migración y empleo

1.3. La propuesta/iniciativa se refiere a:

☒ una acción nueva

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

☐ la prolongación de una acción existente

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

1.4. Objetivo(s)

1.4.1. Objetivo(s) general(es)

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

1.4.2. Objetivo(s) específico(s)

Los objetivos estratégicos específicos son:

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

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

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

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

1.4.3. Resultado(s) e incidencia esperados

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

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

⁴⁵

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

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

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

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

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

1.4.4. Indicadores de rendimiento

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

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

Los indicadores incluirán:

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

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

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

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

1.5. Justificación de la propuesta/iniciativa

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

1.5.3. *Principales conclusiones extraídas de experiencias similares anteriores*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.6. Duración e incidencia financiera de la propuesta/iniciativa

☐ duración limitada

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

☒ duración ilimitada

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

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

☒ Gestión directa por la Comisión:

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

☒ Gestión compartida con los Estados miembros.

☒ Gestión indirecta mediante delegación de tareas de ejecución presupuestaria en:

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

Observaciones

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

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

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

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



2. MEDIDAS DE GESTIÓN

2.1. Normas en materia de seguimiento e informes

Especificar la frecuencia y las condiciones de dichas medidas.

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

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

2.2. Sistema(s) de gestión y de control

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

2.3. **Medidas de prevención del fraude y de las irregularidades**

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

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



3. INCIDENCIA FINANCIERA ESTIMADA DE LA PROPUESTA/INICIATIVA

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

- Líneas presupuestarias existentes

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

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

- Nuevas líneas presupuestarias solicitadas

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

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

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

⁴⁸ AELC: Asociación Europea de Libre Comercio.

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



3.2. Incidencia financiera estimada de la propuesta en los créditos

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

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

En millones EUR (al tercer decimal)

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

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

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

⁵² Véase la nota 51.

⁵³ Véase la nota 51.

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

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

En millones EUR (al tercer decimal)

DG: HOME		2024	2025	2026	2027	Total 24-27	2028 ⁵⁴	2029 ⁵⁵	2030 ⁵⁶	Total 24-30
Recursos humanos	CC = CP	0,086	0,433	1,037	1,470	3,026	1,903	1,903	1,903	8,735
Otros gastos administrativos	CC = CP	0,000	0,000	0,078	0,078	0,155	0,061	0,102	0,061	0,379
TOTAL de la DG HOME	CC = CP	0,086	0,433	1,115	1,548	3,181	1,964	2,005	1,964	9,113
TOTAL de los créditos correspondientes a la RÚBRICA 7 del MFP	(Total de los créditos de compromiso = total de los créditos de pago)	0,086	0,433	1,115	1,548	3,181	1,964	2,005	1,964	9,113
TOTAL de los créditos correspondientes a las RÚBRICAS 1 a 7 del MFP	Créditos de compromiso	0,086	0,433	13,423	13,856	27,798	25,477	25,517	24,226	103,019
	Créditos de pago	0,086	0,433	2,475	7,623	10,617	8,848	9,963	12,787	42,214

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

⁵⁴ Véase la nota 51.

⁵⁵ Véase la nota 51.

⁵⁶ Véase la nota 51.



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



3.2.2. Resultados estimados financiados con créditos de operaciones

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

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

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

⁵⁸ Véase la nota 57.

⁵⁹ Véase la nota 57.

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



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



3.2.3. Resumen de la incidencia estimada en los créditos administrativos⁶⁰

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

En millones EUR (al tercer decimal)

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

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

3.2.3.1. Necesidades estimadas de recursos humanos

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

Estimación que debe expresarse en equivalencia a tiempo completo

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

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

⁶¹ Véase la nota 60.

⁶² Véase la nota 60.

⁶³ Véase la nota 60.

⁶⁴ Véase la nota 60.

⁶⁵ Véase la nota 60.

⁶⁶ Véase la nota 60.

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

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

Descripción de las tareas que deben llevarse a cabo:

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

3.2.4. Compatibilidad con el marco financiero plurianual vigente

La propuesta/iniciativa:

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

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

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

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

- ☐ requiere una revisión del MFP.

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

3.2.5. Contribución de terceros

La propuesta/iniciativa:

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

Créditos en millones EUR (al tercer decimal)

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

3.3. Incidencia estimada en los ingresos

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

En millones EUR (al tercer decimal)

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

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

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



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

--

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

--





COMISIÓN
EUROPEA

Bruselas, 15.11.2023
COM(2023) 716 final

ANNEX

ANEXO

de la

Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo

por el que se establece una Reserva de Talentos de la UE

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



ANEXO

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

Código CIUO	Ocupación
2142	Ingenieros civiles
2151	Ingenieros electricistas
2211	Médicos generales
2212	Médicos especialistas
2221	Profesionales de enfermería
2411	Contables
2511	Analistas de sistemas
2512	Desarrolladores de software
2513	Desarrolladores web y multimedia
2514	Programadores de aplicaciones
2519	Desarrolladores y analistas de software y multimedia y analistas no clasificados bajo otros epígrafes
3113	Electrotécnicos
3221	Profesionales de nivel medio de enfermería
5120	Cocineros
5131	Camareros de mesas
5321	Trabajadores de los cuidados personales en instituciones
7112	Albañiles
7114	Operarios en cemento armado, enfoscadores y afines
7115	Carpinteros de armar y de obra blanca
7121	Techadores
7123	Revocadores



7126	Fontaneros e instaladores de tuberías
7127	Mecánicos-montadores de instalaciones de refrigeración y climatización
7212	Soldadores y oxicortadores
7213	Chapistas y caldereros
7214	Montadores de estructuras metálicas
7223	Reguladores y operadores de máquinas herramientas
7231	Mecánicos y reparadores de vehículos de motor
7233	Mecánicos y reparadores de máquinas agrícolas e industriales
7411	Electricistas de obras y afines
7412	Mecánicos y ajustadores electricistas
7511	Carniceros, pescaderos y afines
8331	Conductores de autobuses y tranvías
8332	Conductores de camiones pesados
9112	Limpiadores y asistentes de oficinas, hoteles y otros establecimientos
3119	Técnicos en ciencias físicas y en ingeniería no clasificados bajo otros epígrafes
2143	Ingenieros medioambientales
2133	Profesionales de la protección medioambiental
2145	Ingenieros químicos
2144	Ingenieros mecánicos
3115	Técnicos en ingeniería mecánica
2141	Ingenieros industriales y de producción



Bruselas, 15.11.2023
SWD(2023) 718 final

DOCUMENTO DE TRABAJO DE LOS SERVICIOS DE LA COMISIÓN
RESUMEN DEL INFORME DE LA EVALUACIÓN DE IMPACTO

[...]

que acompaña al documento

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

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



Ficha resumen

Evaluación de impacto de la creación de una Reserva de Talentos de la UE

A. Necesidad de actuar

¿Por qué? ¿Cuál es el problema que se afronta?

El reto general para la UE es la **importante y creciente escasez de mano de obra y capacidades**, habida cuenta de los factores estructurales de la transformación de la mano de obra de la UE, como las malas condiciones de trabajo en determinadas ocupaciones o las prácticas de gestión de los recursos humanos, agravados además por los retos demográficos que afronta la Unión, en particular la disminución de la población en edad de trabajar.

Por lo tanto, además de aprovechar el potencial sin explotar de la mano de obra interna de la UE, **atraer talento y capacidades de terceros países** es esencial para **hacer frente a la penuria actual y futura de mano de obra y capacidades**, en particular la que afecta a la **transición ecológica y digital**, que otras iniciativas podrían no abordar suficientemente. La iniciativa también incentiva que los posibles migrantes económicos vengan a la UE mediante vías legales, lo que contribuye a **reducir la presión migratoria irregular**.

Pese a todo, el **nivel actual de contratación internacional de demandantes de empleo de fuera de la UE sigue siendo insuficiente**, ya que:

- la **puesta en correspondencia** de los empleadores de la UE que buscan trabajadores y los demandantes de empleo de terceros países interesados es **engorrosa e ineficaz** (debido, entre otras cosas, a la falta de información o de vías transparentes para la contratación internacional, así como a los elevados costes que acarrea);
- los empleadores y los solicitantes de empleo de terceros países interesados en trabajar en la UE encuentran **dificultades para comprender cómo establecer la correspondencia entre las capacidades y cualificaciones obtenidas en terceros países** y las exigidas en los Estados miembros;
- **los procedimientos de migración son engorrosos y opacos**;
- se aplica a la migración legal y a la gestión de la migración en general un **enfoque incoherente y fragmentado de la cooperación con terceros países**, lo que impide a la UE atraer las capacidades que necesita y aprovechar al máximo las posibilidades que brinda una cooperación en materia de gestión global de la migración beneficiosa para todas las partes.

¿Cuál es el objetivo que se espera alcanzar con esta iniciativa?

La Reserva de Talentos de la UE pretende apoyar la contratación internacional de demandantes de empleo de terceros países a través de vías legales para hacer frente a la escasez de mano de obra y capacidades en la UE.

Para alcanzar este objetivo general, la iniciativa establece cuatro objetivos específicos, a saber:

- garantizar una puesta en correspondencia más eficaz entre los empleadores y los demandantes de empleo a nivel internacional;
- mejorar la comparabilidad de las capacidades y cualificaciones obtenidas en terceros países con las exigidas a nivel nacional;
- mejorar la comprensión de los procedimientos de migración y el acceso a ellos;
- incentivar la cooperación en materia de migración con terceros países, en particular en el contexto de las asociaciones en materia de talentos.



¿Cuál es el valor añadido de la actuación a nivel de la UE?

La UE en su conjunto resulta más atractiva para los demandantes de empleo de terceros países interesados en migrar que la suma de sus Estados miembros por separado. Una plataforma única para la puesta en correspondencia de las ofertas y las demandas de empleo a escala de la UE, que ofrezca asimismo información sobre los procesos de inmigración y contratación, así como servicios de apoyo, podrá **mejorar la eficiencia general de la gestión de la migración laboral** a escala de la UE y **promover la UE como un único destino migratorio**. Gracias a las **economías de escala**, la UE mejorará su competitividad en la escena mundial a la hora de atraer talentos extranjeros. Esto garantizará que se llegue a **un mayor número de posibles candidatos con las capacidades necesarias** y se satisfagan en mayor medida las necesidades laborales de los empleadores en cada Estado miembro. Todo ello ayudará a **hacer frente a la escasez de mano de obra y capacidades en toda la UE**.

B. Soluciones

¿Qué opciones legislativas y no legislativas se han estudiado? ¿Existe o no una opción preferida? ¿Por qué?

La evaluación de impacto estudia tres opciones, todas ellas **voluntarias para los Estados miembros**:

- La **opción 1** consiste en un conjunto de **medidas no legislativas destinadas a mejorar el suministro de información y facilitar la determinación y puesta en correspondencia de las ofertas de empleo** (mejora del Portal de Inmigración de la UE, eventos de puesta en correspondencia, un catálogo en línea de perfiles seudonimizados de demandantes de empleo de terceros países, junto con una red de coordinadores nacionales que facilitaría la conexión entre los empleadores y candidatos interesados).
- La **opción 2** prevé una medida legislativa para **crear una Reserva de Talentos de la UE abierta a todos los niveles de capacidades y, al mismo tiempo, orientada a las ocupaciones con escasez de mano de obra pertinentes a nivel nacional y de la UE**. Implica la creación de una plataforma para la puesta en correspondencia de las ofertas y las demandas de empleo a escala de la UE que ofrezca asimismo servicios de apoyo conexos. Una Reserva de Talentos de la UE de este tipo permite **reutilizar determinados componentes de la solución informática EURES**. Otra alternativa considerada es una Reserva de Talentos de la UE dirigida únicamente a trabajadores altamente cualificados. Dada su naturaleza específica, esta opción prevé además que la herramienta proporcione una plataforma para facilitar a los solicitantes de empleo de terceros países que hayan participado en una **asociación en materia de talentos** una colocación en un Estado miembro participante en dicha asociación (ya que dichas asociaciones tienen como objetivo, entre otras cosas, satisfacer las necesidades de mano de obra y capacidades en los Estados miembros participantes).
- La **opción 3** prevé una **Reserva de Talentos de la UE que no esté dirigida a ocupaciones con escasez de mano de obra específicas**. Se trata de una **herramienta abierta y totalmente orientada al mercado**. Su objetivo es satisfacer las necesidades de los empleadores, más que integrarlas en un enfoque estratégico más amplio del mercado laboral y de otras políticas nacionales y de la UE. Como herramienta abierta, permitiría a los solicitantes de empleo de terceros países que hayan participado en asociaciones en materia de talentos registrarse en la Reserva de Talentos de la UE.



Implica la **creación de una plataforma para la puesta en correspondencia de las ofertas y las demandas de empleo a escala de la UE** que ofrezca asimismo servicios de apoyo conexos (tanto a los empleadores como a los demandantes de empleo de terceros países). La Reserva de Talentos de la UE que se debe desarrollar es una solución informática completamente nueva que, sin reutilizar ningún componente informático de EURES, reúna perfiles registrados por demandantes de empleo de terceros países que residan fuera de la Unión y ofertas de empleo de empleadores establecidos en la Unión. En este caso, el sistema de puesta en correspondencia depende totalmente de algoritmos basados en IA inspirados en las plataformas existentes del sector privado.

La opción preferida es la opción 2, ya que, en general, es la que mejor apoya la contratación internacional de demandantes de empleo de terceros países a través de vías legales para hacer frente a la escasez de mano de obra y capacidades en la UE. Desde el punto de vista económico, esta opción es la más apropiada para alcanzar los objetivos de la iniciativa (véanse a continuación explicaciones adicionales acerca de los efectos positivos de la opción preferida).

¿Quién apoya cada opción?

La mayoría de las partes interesadas consultadas apoyaron las diferentes medidas propuestas como parte de la opción que se seleccionó como la preferida. En cuanto a las dos opciones legislativas, las partes interesadas mostraron puntos de vista divergentes con respecto al carácter específico o abierto de la Reserva de Talentos de la UE. Los Estados miembros mostraron en general su apoyo por una Reserva de Talentos de la UE centrada en aquellos sectores y ocupaciones que afrontan una escasez de mano de obra tanto a nivel nacional como a escala de la UE y suficientemente flexible para adaptarse a la evolución del mercado laboral. La mayoría de los interlocutores económicos y sociales y otras partes interesadas también se decantaron por este enfoque específico, al menos en una primera fase. Por el contrario, el Parlamento Europeo, en su Resolución 2020/2010(INI), recomendó abarcar todos los sectores de empleo desde un principio. La mayoría de las partes interesadas se mostraron a favor de aprovechar la experiencia que acumulan los servicios públicos de empleo nacionales y partir de los instrumentos existentes (por ejemplo, reutilizar determinados elementos informáticos y de gobernanza de EURES).

C. Repercusiones de la opción preferida

¿Cuáles son las ventajas de la opción preferida (o, en su defecto, de las opciones principales)?

La opción preferida permitirá satisfacer las necesidades de los empleadores, al tiempo que las integra en una **enfoque estratégico más amplio del mercado laboral y de otros objetivos de otras políticas nacionales y de la UE**. Esta opción estará **abierta a todos los niveles de capacidades** y, al mismo tiempo, proporcionará un mecanismo flexible para detectar y combatir la escasez de mano de obra y capacidades de forma más estratégica y estructural. La oferta de una plataforma para la puesta en correspondencia de las ofertas y las demandas de empleo, y de un amplio abanico de servicios personalizados de orientación y de otro tipo, beneficiará a las empresas, en especial a las pymes, ya que facilitará la contratación internacional y garantizará el acceso a un mayor número de demandantes de empleo de fuera

de la UE con un perfil pertinente.

La iniciativa contribuirá al Año Europeo de las Competencias y será un componente esencial de la iniciativa incluida en el paquete de movilidad del talento elaborado por la Comisión, tal como se establece en el programa de trabajo de la Comisión para 2023.

¿Cuáles son los costes de la opción preferida (o, en su defecto, de las opciones principales)?

La opción preferida acarreará los costes siguientes¹:

- costes puntuales correspondientes al desarrollo informático de la plataforma de Reserva de Talentos de la UE (2026-2027) de entre 6 722 056 y 6 804 539 EUR (con la participación de entre once y veinte Estados miembros), y de entre 2 672 400 y 4 175 625 EUR destinados a garantizar la interoperabilidad entre la Reserva de Talentos de la UE y los sistemas nacionales pertinentes de los Estados miembros (costes para la Comisión);
- costes anuales recurrentes posteriores a 2027 de entre 1 906 255 y 1 947 497 EUR correspondientes al mantenimiento de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE y al desarrollo de sus características e infraestructura adicionales durante los dos primeros años de funcionamiento, con una reducción gradual de los costes en los años siguientes (costes para la Comisión);
- costes anuales entre 5 426 500 y 6 000 000 EUR correspondientes a gastos de personal², comunicación, formación de los puntos de contacto nacionales en los Estados miembros y suministro de información en línea (costes para la Comisión);
- costes anuales recurrentes relacionados con la gobernanza de entre 9 440 000 y 16 040 000 EUR para todos los Estados miembros participantes, suponiendo que, al menos, entre once y veinte Estados miembros se incorporen a la Reserva de Talentos de la UE de aquí a 2030, de los cuales entre 8 000 000 y 14 600 000 EUR correspondientes a los puntos de contacto nacionales designados (a partir de 2026) y 1 440 000 EUR (después de 2027) al apoyo administrativo para la expedición de los «pases de asociación en materia de talentos de la UE» y la facilitación de las colocaciones en el contexto de las asociaciones en materia de talentos (ambas categorías de costes con cargo al FAMI);
- entre 348 075 y 543 867 EUR de costes anuales posteriores a 2027 correspondientes al mantenimiento de la interoperabilidad entre los sistemas nacionales de los Estados miembros y la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE para el conjunto de los Estados miembros participantes durante los dos primeros años de funcionamiento del sistema (con una reducción gradual de los costes en los años siguientes), suponiendo que entre once y veinte Estados miembros se adherirán a la Reserva de Talentos de la UE de aquí a 2030 (costes para los Estados miembros).

¿Cómo se verán afectadas las empresas, las pymes y las microempresas?

La opción preferida beneficiará a las empresas, especialmente a las pymes. Al ofrecerse una plataforma para la puesta en correspondencia de las ofertas y las demandas de empleo, así como servicios adicionales, la contratación internacional será más rápida, fácil y eficaz, y se ayudará a los empleadores a cubrir las vacantes. Los beneficios están principalmente

¹ Los costes posteriores a 2027 son indicativos y no predeterminan el presupuesto disponible para la iniciativa en el marco del futuro MFP 2028-2034.

² Se calcula que se necesitarán trece trabajadores en la Comisión para hacerse cargo de todas las tareas relacionadas con la Reserva de Talentos de la UE. Este personal se incorporará gradualmente, en función de la fase en que se encuentre la iniciativa. Hasta 2027, se necesitarán diez trabajadores. Los costes posteriores a 2027 son indicativos y no predeterminan el presupuesto disponible para la iniciativa en el marco del MFP 2028-2034.



relacionados con el **ahorro de tiempo** en las distintas fases del proceso de contratación y el **ahorro de costes**, así como con el acceso a una reserva más amplia de candidatos con perfiles pertinentes.

¿Habrá repercusiones significativas en los presupuestos y las administraciones nacionales?

Los Estados miembros tendrán que establecer sus puntos de contacto nacionales a partir de 2026 y podrán precisar de apoyo administrativo para la expedición de los «pases de asociación en materia de talentos de la UE», con lo que se pretende facilitar las colocaciones en el contexto de las asociaciones en materia de talentos (después de 2027)³.

Estos costes anuales recurrentes (con cargo al FAMI) suponen entre 9 440 000 y 16 040 000 EUR para todos los Estados miembros participantes, suponiendo que, al menos, entre once y veinte Estados miembros se incorporen a la Reserva de Talentos de la UE de aquí a 2030, de los cuales entre 8 000 000 y 14 600 000 EUR corresponden a los puntos de contacto nacionales designados y 1 440 000 EUR al apoyo administrativo para la expedición de los «pases de asociación en materia de talentos de la UE».

Además, por lo que respecta a los sistemas informáticos, será necesario realizar un mantenimiento de la interoperabilidad entre los sistemas nacionales y la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE después de 2027 (véanse los costes anteriores). Los costes correspondientes serán de entre 348 075 y 543 867 EUR para el conjunto de los Estados miembros participantes durante los dos primeros años de funcionamiento del sistema (con una reducción gradual de los costes en los años siguientes), suponiendo que entre once y veinte Estados miembros se adhieran a la Reserva de Talentos de la UE de aquí a 2030 (costes para los Estados miembros).

Se estima que estos costes se verán compensados por los beneficios para las economías de los Estados miembros y el aumento del PIB generado por los salarios adicionales. En general, la iniciativa tendrá un efecto positivo para las finanzas públicas.

¿Habrá otras repercusiones significativas?

Al proporcionarse una plataforma para la colocación de solicitantes de empleo de los países socios en el contexto de las asociaciones en materia de talentos, la Reserva de Talentos de la UE aumentará la eficacia de estas asociaciones. A su vez, se espera que esto fomente la implicación de los países socios clave en todos los aspectos de la cooperación en materia de migración.

D. Seguimiento

¿Cuándo se revisará la política?

A más tardar en 2031 (tras un período estimado de funcionamiento de la Reserva de Talentos de la UE de tres años), y posteriormente cada cinco años, la Comisión presentará al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones un informe sobre la aplicación del Reglamento.



ESTRUTURA DO BOLETÍN OFICIAL DO PARLAMENTO DE GALICIA

1. PROCEDEMENTOS PARLAMENTARIOS

1.1. PROCEDEMENTOS DE NATUREZA NORMATIVA

1.1.1. NORMAS APROBADAS

1.1.2. PROPOSTAS DE NORMAS

1.2. PROCEDEMENTOS ESPECIAIS DE CARÁCTER INSTITUCIONAL

1.2.1. INVESTIDURA

1.2.2. MOCIÓN DE CENSURA

1.2.3. CUESTIÓN DE CONFIANZA

1.3. PROCEDEMENTOS DE CONTROL E IMPULSO

1.3.1. CONTROL SOBRE AS DISPOSICIÓNS DA XUNTA CON FORZA DE LEI

1.3.2. COMUNICACIÓNS DA XUNTA DE GALICIA

1.3.3. EXAME DE PROGRAMAS E PLANS

1.3.4. ACORDOS, RESOLUCIÓNS OU PROPOSTAS DE COMISIÓNS ESPECIAIS OU DE INVESTIGACIÓN

1.3.5. MOCIÓNS

1.3.6. PROPOSICIÓNS NON DE LEI

1.3.7. OUTRAS PROPOSTAS DE RESOLUCIÓN E ACORDOS

1.3.8. PROCEDEMENTOS DE CONTROL ECONÓMICO E ORZAMENTARIO

1.4. PROCEDEMENTOS DE INFORMACIÓN

1.4.1. INFORMACIÓNS REMITIDAS POLA XUNTA DE GALICIA

1.4.2. SOLICITUDES DE COMPARECENCIA

1.4.3. INTERPELACIÓNS

1.4.4. PREGUNTAS

1.4.5. RESPOSTAS A PREGUNTAS

1.4.6. SOLICITUDES DE DATOS, INFORMES E DOCUMENTOS DE DEPUTADOS E DE COMISIÓNS

1.4.7. RECONVERSIÓNS POR FINALIZACIÓN DO PERÍODO DE SESIÓNS

1.5. PROCEDEMENTOS RELATIVOS A OUTRAS INSTITUCIÓNS E ÓRGANOS

1.6. PROCEDEMENTOS DE ELECCIÓN, DESIGNACIÓN E PROPOSTA DE NOMEAMENTO

1.7. PROCEDEMENTOS RELATIVOS AO DEREITO DE PETICIÓN

2. ELECCIÓN E COMPOSICIÓN DO PARLAMENTO, RÉXIME E GOBERNO INTERIOR, ORGANIZACIÓN E FUNCIONAMENTO

2.1. ELECCIÓN DO PARLAMENTO

2.2. COMPOSICIÓN DO PARLAMENTO E DOS SEUS ÓRGANOS

2.3. RÉXIME E GOBERNO INTERIOR

2.4. ORGANIZACIÓN E FUNCIONAMENTO DO PARLAMENTO

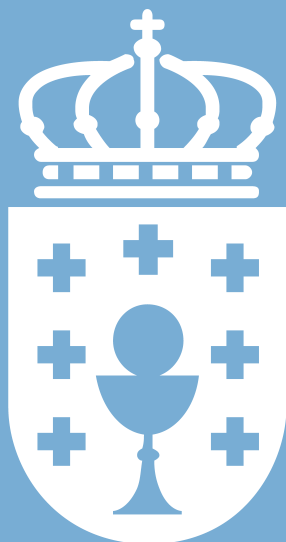
3. ADMINISTRACIÓN DO PARLAMENTO DE GALICIA

4. INFORMACIÓNS E CORRECCIÓNS DE ERROS

4.1. INFORMACIÓNS

4.2. CORRECCIÓNS DE ERROS





PARLAMENTO
DE GALICIA

BOLETÍN OFICIAL DO **PARLAMENTO DE GALICIA**

Edición e subscricións:

Servizo de Publicacións do Parlamento de Galicia. Hórreo, 63. 15702. Santiago de Compostela.

Telf. 981 55 13 00. Fax. 981 55 14 25

Dep. Leg. C-155-1982. ISSN 1133-2727

