

Bruselas, 18 de junio de 2024
(OR. en)

11306/24

**Expediente interinstitucional:
2023/0404(COD)**

**JAI 1062
MIGR 284
ASIM 61
SOC 487
EMPL 294
EDUC 237
CODEC 1568
IA 147**

RESULTADO DE LOS TRABAJOS

De:	Secretaría General del Consejo
A:	Delegaciones
N.º doc. prec.:	10602/24 + COR 1
N.º doc. Ción.:	15550/23 + ADD 1
Asunto:	Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establece una Reserva de Talentos de la UE - Orientación general

Adjunto se remite a las delegaciones el texto de la orientación general alcanzada por el Consejo en su sesión del 13 de junio de 2024 sobre el Reglamento de referencia.

Las modificaciones respecto de la propuesta de la Comisión se indican como sigue:

- el texto nuevo se indica en **negrita y subrayado**;
- La supresión de texto se indica mediante [...].

2023/0404 (COD)

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 Europeo¹,

Visto el dictamen del Comité de las Regiones²,

Visto el dictamen del Supervisor Europeo de Protección de Datos³,

De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario,

¹ DO C , , p. .

² DO C , , p. .

³ DO C , , p. .

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 **—por ejemplo, haciendo un mejor uso de la Directiva 2003/109/CE del Consejo, la Directiva (UE) 2021/1883 del Parlamento Europeo y del Consejo y la Red Europea de Servicios de Empleo (EURES)—** y la mejora de las condiciones laborales 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.
- (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 registrados que residan fuera de la Unión y facilite su puesta en correspondencia con las vacantes de empleo de los empleadores **participantes y las otras entidades participantes** establecidos en los Estados miembros participantes.

- (4) La Recomendación de la Comisión sobre las vías legales para obtener protección en la UE⁴ anima a los Estados miembros a establecer y apoyar vías laborales complementarias para las personas necesitadas de protección internacional⁵. La Reserva de Talentos de la UE también podría contribuir a la puesta en marcha de dichas vías complementarias.
- (5) La Reserva de Talentos de la UE debe tener por objeto ayudar a los Estados miembros participantes a hacer frente a la escasez actual y futura de mano de obra y capacidades mediante la contratación de nacionales de terceros países, en la medida en que la activación de la mano de obra nacional y la movilidad dentro de la UE no sean suficientes para alcanzar este objetivo. En cuanto que herramienta voluntaria para facilitar la contratación internacional, la Reserva de Talentos de la UE debe proporcionar apoyo adicional a escala de la Unión a los Estados miembros interesados. A tal fin, deben garantizarse la complementariedad y la interoperabilidad con las iniciativas y plataformas nacionales **y de la Unión** 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.

⁴ Recomendación (UE) 2020/1364 de la Comisión, de 23 de septiembre de 2020, sobre las vías legales para obtener protección en la UE: promoción del reasentamiento, la admisión humanitaria y otras vías complementarias.

⁵ Las «vías complementarias» constituyen canales seguros y regulados para las personas que necesitan protección internacional y complementan el reasentamiento, ya que facilitan una estancia legal en terceros países en los que pueden satisfacerse las 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/que-hacemos/construir-un-futuro-mejor/soluciones/vias-complementarias?>.

(6) La Reserva de Talentos de la UE tiene por objeto prestar servicios a los empleadores participantes y las otras entidades participantes establecidos en los Estados miembros participantes[...]. Un empleador participante es aquel cuyas vacantes de empleo introduce en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE el punto de contacto nacional del Estado miembro en el que esté establecido el empleador. Una vez eliminadas estas vacantes de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, el empleador dejará de ser considerado empleador participante. También podrán incluirse en la Reserva de Talentos de la UE otras entidades participantes. El concepto de «otra entidad participante» se refiere a una empresa de trabajo temporal, una agencia de empleo privada o un intermediario del mercado laboral cuyas vacantes de empleo haya introducido en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE el punto de contacto nacional del Estado miembro en el que esté establecida la otra entidad participante. Una vez eliminadas estas vacantes de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, la otra entidad dejará de ser considerada otra entidad participante. Por «empresa de trabajo temporal» debe entenderse el término definido en el artículo 3, punto 1, letra b), de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo. Por «agencia de empleo privada» debe entenderse el término definido en el Convenio de la OIT n.º 181, de 1997.

(6 bis) Los demandantes de empleo de terceros países registrados se considerarán seleccionados para una vacante de empleo de la Reserva de Talentos de la UE cuando se les ofrezca un empleo que les permita iniciar una relación laboral en el Estado miembro participante en el que esté establecido el empleador participante o la otra entidad participante y en el que normalmente trabajarán.

- (7) La Reserva de Talentos de la UE también debe apoyar la implantación de asociaciones en materia de talentos **y de marcos nacionales para el desarrollo y la validación de capacidades en un tercer país.** Las **asociaciones en materia de talentos** [...] son uno de los aspectos clave de la dimensión exterior del Pacto sobre Migración y Asilo⁶ y su puesta en funcionamiento se lleva a cabo en consonancia con la Comunicación de la Comisión «Atraer capacidades y talento a la UE»⁷. La participación de un Estado miembro en una asociación en materia de talentos debe entenderse sin perjuicio de su decisión sobre la participación en la Reserva de Talentos de la UE.
- (8) A fin de garantizar que las autoridades de los Estados miembros estén adecuadamente representadas en el Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE, cada uno de los Estados miembros participantes debe designar a dos representantes: uno [...] **del ámbito del empleo y otro [...] del ámbito de la** inmigración. **Se anima a los Estados miembros a que velen por que a estos representantes se sumen dos suplentes que puedan representarlos en su ausencia.**
- (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[...].
- (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.

⁶ [COM\(2020\) 609 final.](#)

⁷ [COM\(2022\) 657 final.](#)

(11) El formato de los perfiles de los demandantes de empleo y de las vacantes de empleo debe establecerse, tal como se prevé en el Reglamento (UE) 2016/589⁸, utilizando la actual Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO), que proporciona una terminología normalizada para las ocupaciones, las capacidades y las competencias y facilita la transparencia de las capacidades y cualificaciones. La clasificación ESCO debe servir de ayuda a los demandantes de empleo de terceros países, a los empleadores **participantes, a las otras entidades participantes** y a 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 vacante de empleo y las capacidades ofrecidas por los demandantes de empleo y requeridas por los empleadores **participantes y las otras entidades participantes**, lo que permite un proceso de puesta en correspondencia de alta calidad. Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE deben utilizar el formato ESCO, cuando corresponda, para [...] **transmitir** las vacantes 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 vacantes 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 vacantes de empleo o los perfiles de los demandantes de empleo, a efectos de la puesta en correspondencia automatizada a través de la plataforma informática común.

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

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

⁹ Reglamento (UE) 2018/1725 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2018, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales por las instituciones, órganos y organismos de la Unión, y a la libre circulación de esos datos, y por el que se derogan el Reglamento (CE) n.º 45/2001 y la Decisión n.º 1247/2002/CE (DO L 295 de 21.11.2018, p. 39; ELI: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2018/1725/oj>).

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

- (14) Los demandantes de empleo de terceros países registrados deben tener derecho a [...] 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, [...] de los empleadores **participantes y de las otras entidades participantes** 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, [...] a los empleadores **participantes y a las otras entidades participantes** [...] 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 Parlamento Europeo y del Consejo¹¹ no deben poder registrar sus perfiles en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, dado que no estarán autorizados a entrar y permanecer en la Unión. A tal efecto, debe obligarse a los demandantes de empleo de terceros países a declarar, antes de registrar sus perfiles en la Reserva de Talentos de la UE, que actualmente no recae sobre ellos ninguna denegación de entrada o estancia en un Estado miembro ni ninguna prohibición de entrada en el territorio de la Unión. También debe facilitarse información sobre las consecuencias de presentar una declaración falsa a este respecto, **en particular, la supresión de los perfiles de estos demandantes de empleo de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE. Además, durante los procedimientos de inmigración que lleven a cabo los Estados miembros, pueden efectuarse las comprobaciones necesarias en las bases de datos nacionales y de la UE pertinentes, por ejemplo, el Sistema de Información de Schengen, que contiene descripciones relativas a los nacionales de terceros países sin derecho de entrada o permanencia en el espacio Schengen. En la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE debe informarse de que el registro en la Reserva de Talentos de la UE por parte de un demandante de empleo de un tercer país no garantiza que se hayan efectuado los controles de seguridad.**

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

- (17) Los demandantes de empleo de terceros países que deseen registrarse en la Reserva de Talentos de la UE deben crear un perfil utilizando la herramienta de creación de perfiles de Europass¹², que permite crear un perfil gratuito que recoja sus capacidades, cualificaciones y otras experiencias pertinentes en un lugar seguro en línea.
- (18) En caso necesario y a petición del demandante de empleo [...], el empleador **participante o la otra entidad participante**, 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. En la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE debe proporcionarse [...] información en línea sobre los procedimientos nacionales de reconocimiento y validación existentes, y los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE deben proporcionar **información específica** a los **demandantes de empleo de terceros países registrados que hayan sido seleccionados a través de la Reserva de Talentos de la UE para cubrir una vacante de empleo.**

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

- (19) En el contexto de las asociaciones en materia de talentos, los nacionales de terceros países seleccionados **pueden recibir** apoyo para el desarrollo y la validación de capacidades [...]. **Este programa de desarrollo y validación de capacidades puede recibir apoyo financiero de la Unión Europea o formar parte de una iniciativa o acuerdo bilateral de un Estado miembro en el contexto de las asociaciones en materia de talentos. Las capacidades desarrolladas o validadas en el marco de una asociación en materia de talentos podrán certificarse con arreglo a las condiciones determinadas por los Estados miembros en el marco de la asociación en materia de talentos en la que participen. [...]**
- (19 bis) Los demandantes de empleo de terceros países también podrán recibir apoyo a través de marcos nacionales para el desarrollo y la validación de capacidades en un tercer país. Tales marcos cuentan con el apoyo financiero de un Estado miembro o con financiación de la Unión fuera del contexto de una asociación en materia de talentos. Por lo que respecta al reconocimiento de las capacidades adquiridas en un tercer país en el contexto de tales marcos nacionales, se aplica la legislación nacional del Estado miembro correspondiente.**

(20) [...] La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE debe publicar en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE la lista de terceros países y Estados miembros que participan en asociaciones en materia de talentos. La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE debe publicar asimismo en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE una lista de los marcos nacionales para el desarrollo y la validación de capacidades en un tercer país —incluidos los terceros países que participen en ellos e información sobre el apoyo específico prestado en el contexto de dichos marcos— que los Estados miembros participantes hayan decidido vincular a la Reserva de Talentos de la UE.

(21) [...]

(21 bis) Los demandantes de empleo de terceros países que hayan obtenido apoyo específico en el marco de una asociación en materia de talentos o de un marco nacional para el desarrollo y la validación de capacidades en un tercer país deben poder vincular su perfil de la Reserva de Talentos de la UE a la asociación en materia de talentos o al marco nacional. Sus perfiles deben señalarse en consecuencia en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE. Los empleadores participantes y las otras entidades participantes deben poder filtrar los perfiles de los demandantes de empleo registrados que hayan tomado parte en una asociación en materia de talentos o en un marco nacional para el desarrollo y la validación de capacidades en un tercer país. Esto podría animar a los empleadores participantes y a las otras entidades participantes a ofrecer colocaciones en la Unión.

(22) [...] **T**odas las actividades realizadas en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE [...] **deben respetar el** derecho a un trato justo y equitativo con respecto a las condiciones laborales, los salarios mínimos, el acceso a la protección social, la formación y la protección de los jóvenes en el trabajo. [...] **Asimismo, de conformidad** con [...] **los** principios **del pilar europeo de derechos sociales**, la Reserva de Talentos de la UE debe garantizar un empleo de calidad **y una competencia leal**.

(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 **y las otras entidades que participen o hayan participado en la Reserva de Talentos de la UE** deben cumplir el Derecho y las prácticas de la Unión pertinentes. Los empleadores **participantes y las otras entidades participantes** también deben garantizar la igualdad de trato de los demandantes de empleo de terceros países con respecto a los nacionales de los Estados miembros participantes, de conformidad con la Directiva **2024/1233** [...]¹³, la Directiva 2014/36/UE¹⁴, la Directiva (UE) 2021/1883¹⁵ y la Directiva (UE) 2016/801¹⁶. Con arreglo a la Directiva (UE) 2019/1152¹⁷, los empleadores **participantes y las otras entidades participantes** [...] deben informar a los demandantes de empleo de terceros países registrados, al inicio de su empleo, por escrito y en un lenguaje **fácilmente** 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 laborales pertinentes. Ningún empleador **participante ni ninguna otra entidad participante** debe cobrar tasa de contratación alguna, prohibir a un

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

¹⁴ Directiva 2014/36/UE del Parlamento Europeo y de Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros (DO L 94 de 28.3.2014, p. 375; ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2014/36/oj>).

¹⁵ Directiva (UE) 2021/1883 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de octubre de 2021, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países con fines de empleo de alta cualificación, y por la que se deroga la Directiva 2009/50/CE del Consejo (DO L 382 de 28.10.2021, p. 1; ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2021/1883/oj>).

¹⁶ Directiva (UE) 2016/801 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de mayo de 2016, relativa a los requisitos de entrada y residencia de los nacionales de terceros países con fines de investigación, estudios, prácticas, voluntariado, programas de intercambio de alumnos o proyectos educativos y colocación *au pair* (versión refundida) (DO L 132 de 21.5.2016, p. 21; ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/801/oj>).

¹⁷ Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (DO L 186 de 11.7.2019, p. 105; ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2019/1152/oj>).

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 **participantes y las otras entidades participantes** [...] deben cumplir **en toda circunstancia** la Directiva 96/71/CE¹⁸, en su versión modificada por la Directiva (UE) 2018/957, **y la Directiva (UE) 2020/1057** cuando desplacen trabajadores en el marco de una prestación de servicios, en particular en lo que respecta a las condiciones laborales y de empleo establecidas en dichas Directivas [...]. **Los empleadores participantes y las otras entidades participantes deben respetar asimismo la jurisprudencia pertinente, 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 el Estado miembro de entrada, y también deben tener en cuenta la legislación pertinente del Estado miembro de acogida.**

(23 bis) Los Estados miembros deben velar por que todos los empleadores y las otras entidades que participen en la Reserva de Talentos de la UE cumplan el Derecho y las prácticas nacionales y de la Unión pertinentes en lo referente a la no discriminación y a la protección de los nacionales de terceros países contra la contratación no equitativa y las condiciones laborales inadecuadas. Corresponde al punto de contacto nacional de la Reserva de Talentos de la UE denegar, suspender o retirar el acceso a la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE a aquellos empleadores y otras entidades que participen o hayan participado en ella en caso de que una infracción por su parte del Derecho y las prácticas pertinentes se notifique a los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE. Los Estados miembros deben disponer que las empresas de trabajo temporal, los intermediarios del mercado laboral y las agencias de empleo privadas que hayan cumplido sus obligaciones de diligencia debida en lo referente a esos aspectos, tal como se definan en el Derecho nacional, no sean suspendidas ni retiradas de la Reserva de Talentos de la UE como consecuencia de una infracción del Derecho y las prácticas nacionales y de la Unión pertinentes por parte de un empleador. Tales medidas deben tener en cuenta las circunstancias específicas del Estado miembro de que se trate.

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

(24) Con el fin de garantizar una puesta en correspondencia de alta calidad, los demandantes de empleo de terceros países registrados, los empleadores **participantes y las otras entidades participantes** [...] deben poder acceder a una lista de perfiles de demandantes de empleo registrados y vacantes de empleo sugeridos, basada en la pertinencia de sus capacidades, cualificaciones y experiencias laborales para la vacante 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.

(24 bis) Los empleadores participantes y las otras entidades participantes deben tratar de realizar una selección rigurosa de los candidatos y una evaluación inicial de los perfiles y cualificaciones de los demandantes de empleo, así como una evaluación de su idoneidad con respecto a la vacante de empleo, con vistas a una contratación equitativa.

(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 vacantes de empleo a las necesidades específicas de los mercados de trabajo nacionales **y a las políticas en materia de migración**, y tomando como punto de partida la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE que figura en el anexo, los Estados miembros participantes estarán autorizados a notificar a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE toda adición o supresión de ocupaciones con escasez de mano de obra específicas. **Los Estados miembros pueden decidir que las modificaciones de la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE deben corresponder a necesidades específicas del mercado laboral a escala nacional o regional. En caso de necesidades específicas del mercado laboral a escala regional, los Estados miembros pueden decidir que corresponda al punto de contacto nacional de la Reserva de Talentos de la UE la tarea de filtrar las vacantes de empleo a fin de que correspondan a la dimensión territorial pertinente cuando se introduzcan en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.** Tales notificaciones solo deben afectar a la puesta en correspondencia de las vacantes de empleo presentadas por el Estado miembro correspondiente. Ni la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE ni las notificaciones de los Estados miembros deben afectar al principio de preferencia por los ciudadanos de la Unión **ni, cuando proceda con arreglo al Derecho nacional, al examen de la situación del mercado laboral.**

- (26) Los Estados miembros participantes deben poner a disposición de los demandantes de empleo de terceros países, los empleadores **y otras entidades interesados en participar en la Reserva de Talentos** información sobre la Reserva de Talentos de la UE y su funcionamiento, en particular 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. **Los Estados miembros participantes deben facilitar información en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE sobre los tipos de entidades que están autorizadas a introducir vacantes de empleo en dicha plataforma.**
- (27) La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE debe velar por 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 capacidades, los derechos **y obligaciones** de los nacionales de terceros países, las condiciones de vida y de trabajo, [...] los mecanismos de reparación disponibles en casos de explotación laboral y de prácticas de contratación no equitativas, **y las medidas de apoyo disponibles en el contexto de las vías laborales complementarias para los demandantes de empleo necesitados de protección internacional que residan fuera de la Unión** 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. **En este contexto, los Estados miembros deben poder remitir a fuentes de información existentes a escala nacional o de la Unión.** [...]

- (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. **La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE podrá estudiar la posibilidad de integrar a la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE mecanismos para traducir automáticamente los contenidos en otras lenguas.**
- (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.
- (29 bis) Los Estados miembros podrán decidir que los servicios públicos de empleo formen parte del punto de contacto nacional de la Reserva de Talentos de la UE y que, dentro de este, sean responsables de la introducción de vacantes de empleo en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE a través del canal único coordinado. En lo referente a las vacantes de empleo publicadas por el servicio público de empleo y consecuentemente publicadas en el portal EURES, el punto de contacto nacional de la Reserva de Talentos de la UE podrá introducir las vacantes de empleo admisibles en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE a petición de un empleador u otra entidad interesados en participar en la Reserva de Talentos.**

- (30) Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE **deben** proporcionar **información específica normalizada [...] a los demandantes de empleo de terceros países registrados que hayan sido seleccionados a través de la Reserva de Talentos de la UE para cubrir una vacante de empleo, a los empleadores participantes y a las otras entidades participantes.** [...] La información **específica debe incluir información** 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. [...] **Debe** facilitarse [...] información específica sobre los procedimientos de reagrupación familiar y los derechos de los miembros de la familia, así como sobre las medidas existentes para facilitar la integración en el Estado miembro de acogida, como los cursos de idiomas y la formación profesional. Esta información debe incluir asimismo los mecanismos de reparación **y de denuncia** disponibles en casos de explotación laboral y de prácticas de contratación no equitativas en los Estados miembros participantes. **Los demandantes de empleo registrados que hayan sido seleccionados a través de la Reserva de Talentos para cubrir una vacante de empleo y puedan optar a participar en una vía laboral complementaria para personas que necesitan protección internacional en ese Estado miembro deben recibir información específica del punto de contacto nacional de la Reserva de Talentos de la UE pertinente, en particular en lo referente a la obtención de un documento de viaje y al apoyo a la integración tras la llegada.** Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE deben facilitar a los empleadores **participantes y a las otras entidades participantes** [...] 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.

(30 bis) Los Estados miembros deben facilitar información específica normalizada a los demandantes de empleo registrados que hayan sido seleccionados a través de la Reserva de Talentos de la UE para cubrir una vacante de empleo, también mediante la remisión a fuentes existentes. Además, los puntos de contacto nacionales deben poder remitir a las fuentes de información adecuadas o a las autoridades competentes.

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

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

(31 ter) Además, para que la contratación de demandantes de empleo de terceros países que residan fuera de la Unión sea más sencilla y rápida para los empleadores **participantes y las otras entidades participantes**, los Estados miembros participantes podrán establecer procedimientos de inmigración acelerados, en particular en lo que respecta a la [...] **expedición** de visados y permisos de residencia con fines de trabajo, a la exención del principio de preferencia por los ciudadanos de la Unión **o a los requisitos para examinar la situación del mercado laboral**. [...] **Las prácticas relativas a la** aplicación de **estos** procedimientos de inmigración acelerados **entre los Estados miembros** podrían [...] **ponerse en común** en el contexto del Grupo Director de la Reserva de Talentos de la UE.

(31 quater) Además, a fin de garantizar unas normas de movilidad justas, teniendo en cuenta **la cuestión específica vinculada a la actividad económica de las otras entidades participantes**, los Estados miembros deben poder organizar mecanismos específicos para **supervisar la actividad de tales entidades, a petición de uno o varios Estados miembros en caso pertinente, y servicios de inspección si fuera necesario, en relación con el seguimiento de los trabajadores móviles procedentes de países no pertenecientes a la UE presentes en sus territorios.**

(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 una contratación internacional justa, deben delegarse en la Comisión los poderes para adoptar, con arreglo al artículo 290 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, actos que modifiquen el presente Reglamento en lo que respecta al anexo que contiene la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE. Reviste especial importancia que la Comisión lleve a cabo las consultas oportunas durante la fase preparatoria, en particular con expertos, y que dichas consultas se realicen de conformidad con los principios establecidos en el Acuerdo interinstitucional sobre la mejora de la legislación, de 13 de abril de 2016¹⁹. En particular, a fin de garantizar una participación equitativa en la preparación de los actos delegados, el Parlamento Europeo y el Consejo reciben toda la documentación al mismo tiempo que los expertos de los Estados miembros, y sus expertos tienen acceso sistemáticamente a las reuniones de los grupos de expertos de la Comisión que se ocupen de la preparación de actos delegados.
- (34) A fin de garantizar condiciones uniformes de ejecución del presente Reglamento, deben conferirse a la Comisión competencias de ejecución. Dichas competencias deben ejercerse de conformidad con el Reglamento (UE) n.º 182/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo²⁰.

¹⁹ Acuerdo interinstitucional entre el Parlamento Europeo, el Consejo de la Unión Europea y la Comisión Europea sobre la mejora de la legislación (DO L 123 de 12.5.2016, p. 1; ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinstit/2016/512/oj).

²⁰ 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>).

- (35) [...] 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 vacantes 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 laborales 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 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 **5 de marzo de 2024**,] su deseo de participar en la adopción y aplicación del presente Reglamento.]

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 demandantes 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, los empleadores **y las otras entidades** en la Reserva de Talentos de la UE;
 - d) la facilitación de la contratación de demandantes de empleo de terceros países **que hayan recibido [...] apoyo específico en el marco de** una asociación en materia de talentos **o de un marco nacional para el desarrollo y la validación de capacidades en un tercer país.**

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 **participantes y otras entidades participantes** establecidos en los Estados miembros participantes.

Participación y retirada

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 **e indicará los tipos de entidades autorizadas a introducir vacantes de empleo en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.** A partir del primer día de su participación, [...] las vacantes de empleo de los empleadores **y las otras entidades** establecidos en ese Estado miembro podrán **introducirse en [...]** la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.
- 1 bis. Los Estados miembros participantes podrán dejar de participar en la Reserva de Talentos de la UE en todo momento. Notificarán su decisión a la Comisión a más tardar seis meses antes de la fecha a partir de la cual tengan intención de retirarse.**

A partir de la fecha de notificación, las vacantes de empleo de los empleadores participantes y las otras entidades participantes establecidos en el Estado miembro en cuestión dejarán de introducirse en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.

La retirada de un Estado miembro durante los dos primeros años de participación en la Reserva de Talentos de la UE dará lugar a la cancelación neta o la recuperación de toda la financiación de la Unión proporcionada hasta la fecha de la retirada. A partir del segundo año de participación, la retirada de un Estado miembro dará lugar a la cancelación o recuperación netas de toda financiación de la Unión ya abonada para cualquier período posterior a la fecha de retirada de conformidad con las normas aplicables.
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 reside fuera de la Unión, no es ciudadana de la Unión en el sentido del artículo 20, apartado 1, del TFUE y busca empleo en la Unión;
 - 3) [...]
- 3 bis) «empleador participante», empleador cuyas vacantes de empleo figuran en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE previa transmisión por parte del punto de contacto nacional del Estado miembro en el que está establecido el empleador;**
- 3 ter) «otra entidad participante», empresa de trabajo temporal, agencia de empleo privada o intermediario del mercado laboral cuyas vacantes de empleo figuran en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE previa transmisión por parte del punto de contacto nacional del Estado miembro en el que está establecida la otra entidad participante;**
- 4) «perfil», 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 vacantes 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;

5 bis) «vacante de empleo», oferta de empleo que podría permitir al demandante de empleo seleccionado iniciar una relación laboral en el Estado miembro participante en el que esté establecido el empleador participante o la otra entidad participante y en el que normalmente trabajará.

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 [...] **transmitir** vacantes 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 vacantes 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, a los empleadores **participantes y a las otras entidades participantes** [...] buscar demandantes de empleo de terceros países registrados, y a los demandantes de empleo registrados buscar vacantes de empleo;
 - e) la herramienta de puesta en correspondencia automatizada;
 - f) el canal de comunicación seguro que permita a los demandantes de empleo registrados, a los empleadores **participantes y a las otras entidades participantes** [...] 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 vacantes 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, de los empleadores **participantes y de las otras entidades participantes** [...] 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 **participantes, las otras entidades participantes** [...] y 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 vacantes de empleo de los empleadores **participantes y las otras entidades participantes** [...] 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, a los empleadores **participantes y a las otras entidades participantes** [...] 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 [...] 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 vacantes de empleo de los empleadores **participantes y las otras entidades participantes** [...] con fines de búsqueda y puesta en correspondencia en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.
8. Únicamente los empleadores **participantes, las otras entidades participantes** [...] 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 **participantes y las otras entidades participantes**[...].
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 vacantes 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 [...] 2, el artículo 10, apartado 2, letra f), el artículo 12, apartado [...] 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 escala 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;
 - a bis) facilitar los intercambios entre los Estados miembros participantes acerca de las modificaciones que hayan introducido en la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE de conformidad con el artículo 15, apartado 1;**
 - 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) **compartir prácticas acerca de [...]** 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. **Cada Estado miembro participante designará a dos representantes: un experto en el ámbito del empleo y un experto en el ámbito de la inmigración.** 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 [...] 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 **a una entidad para que actúe como su** [...] punto de contacto nacional de la Reserva de Talentos de la UE. Los Estados miembros participantes velarán por que **el punto de contacto nacional de la Reserva de Talentos de la UE esté compuesto por expertos procedentes de las autoridades nacionales pertinentes en materia de empleo e inmigración. Cuando proceda, los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE podrán delegar en otras autoridades nacionales competentes el cumplimiento de las tareas establecidas en el apartado 2.**
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 escala nacional, de conformidad con el artículo 5;

- b) **introducir** [...] vacantes de empleo [...] **en** la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE a través del canal único coordinado [...];
- c) **cuando proceda**, notificar a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE [...] cualquier modificación [...] de la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE de conformidad con el artículo 15;
- d) llevar un registro de los empleadores **participantes y las otras entidades participantes** [...];
- e) **denegar**, suspender **o retirar** el acceso **a la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE** a **aquellos** empleadores **y otras entidades que participen o hayan participado en ella**[...] en caso de que las autoridades nacionales pertinentes 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 [...] **su** parte, de conformidad con el artículo 13, apartado 3, **y eliminar de la plataforma las vacantes de empleo correspondientes**;

- f) facilitar información a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE, **de conformidad con el artículo 17, apartado 1** [...], así como 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 **específica** [...] a los demandantes de empleo de terceros países registrados **que hayan sido seleccionados a través de la Reserva de Talentos de la UE para cubrir una vacante de empleo**, a los empleadores **participantes y a las otras entidades participantes** [...], de conformidad con el artículo 17, **apartado 2**.
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 DEMANDANTES DE EMPLEO DE TERCEROS PAÍSES Y PARTICIPACIÓN DE LOS EMPLEADORES Y DE OTRAS ENTIDADES EN LA RESERVA DE TALENTOS DE LA UE

Artículo 11

Registro y acceso de los demandantes de empleo de terceros países

1. Los demandantes de empleo de terceros países [...] **crearán** 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. **Los perfiles de los demandantes de empleo que hayan realizado una declaración falsa a este respecto se suprimirán de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.**
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 **participantes y las otras entidades participantes** [...].
4. Los demandantes de empleo de terceros países registrados en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE podrán buscar vacantes 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 y de los marcos nacionales para el desarrollo y la validación de capacidades en un tercer país

1. Los Estados miembros participantes que formen parte de una asociación en materia de talentos **o ejecuten marcos nacionales para el desarrollo y la validación de capacidades en un tercer país** podrán optar por recurrir a la Reserva de Talentos de la UE para facilitar la contratación de demandantes de empleo de ese tercer país[...].
2. [...] **Los demandantes de empleo de terceros países que hayan obtenido apoyo específico en el marco de una asociación en materia de talentos podrán vincular su perfil a tal asociación e indicar las capacidades que desarrollaron y validaron en ese contexto. Estos perfiles se señalarán en consecuencia en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.**
3. **Los demandantes de empleo de terceros países que hayan participado en marcos nacionales para el desarrollo y la validación de capacidades en un tercer país podrán vincular su perfil a estos marcos e indicar las capacidades que desarrollaron y validaron en ese contexto. Estos perfiles se señalarán en consecuencia en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE. [...]**

[...]

[...]

4. [...]

5. [...]

6. [...]

7. **La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE publicará en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE** la lista de terceros países y Estados miembros participantes que formen parte de una asociación en materia de talentos [...]. **La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE publicará asimismo en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE una lista de los marcos nacionales para el desarrollo y la validación de capacidades en un tercer país —incluidos los terceros países que participen en ellos e información sobre el apoyo específico prestado en el contexto de dichos marcos— que los Estados miembros participantes hayan decidido vincular a la Reserva de Talentos de la UE.**

Artículo 13

Participación de empleadores y otras entidades en la Reserva de Talentos de la UE

1. Los empleadores y las otras entidades interesados en participar en la Reserva de Talentos de la UE [...] solicitarán al punto de contacto nacional de la Reserva de Talentos de la UE en el Estado miembro en el que estén establecidos que [...] introduzcan sus vacantes de empleo en [...]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 [...] introducirán en [...]la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE las vacantes de empleo que[...]

[...] correspondan a la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE establecida en el artículo 14 o [...] a las modificaciones de la lista con arreglo al artículo 15, apartado 1, o sean pertinentes para [...] las asociaciones en materia de talentos y los marcos nacionales para el desarrollo y la validación de capacidades en un tercer país incluidos en la lista que figura en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.

[...]

La introducción de vacantes de empleo en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE se entenderá sin perjuicio del principio de preferencia por los ciudadanos de la Unión y el examen de la situación del mercado laboral.

3. Los empleadores **y las otras entidades que participen o hayan participado** [...] deberán **cumplir** [...] el Derecho y las prácticas nacionales y de la Unión pertinentes [...] **en lo referente a la** no discriminación y a la protección de los nacionales de terceros países contra la contratación no equitativa y las condiciones laborales inadecuadas. Los Estados miembros participantes podrán introducir condiciones adicionales para la participación de empleadores **y otras entidades** 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.

Ni los empleadores **participantes ni las otras entidades participantes** [...] cobrarán tasas a los demandantes de empleo de terceros países registrados por su contratación.

4. Las vacantes de empleo de los empleadores **participantes y las otras entidades participantes** [...] serán visibles para los demandantes de empleo de terceros países registrados en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.

Las vacantes de empleo dejarán inmediatamente de ser visibles en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE en caso de que:

- a) **el empleador participante u otra entidad participante solicite al punto de contacto nacional que elimine la totalidad o parte de sus vacantes de empleo introducidas por los puntos de contacto nacionales en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE en aplicación del artículo 13, apartado 1;**
- b) **el empleador participante u otra entidad participante notifique al punto de contacto nacional, de conformidad con el artículo 13, apartado 5, que ha conseguido contratar a un demandante de empleo registrado para una vacante de empleo determinada;**

- c) no haya puesta en correspondencia alguna con un demandante de empleo registrado durante un período de un año;
 - d) el Estado miembro en el que esté establecido el empleador participante o la otra entidad participante notifique a la Comisión que desea dejar de participar en la Reserva de Talentos de la UE, de conformidad con el artículo 3, apartado 1 bis. Estas vacantes dejarán de ser visibles a más tardar a partir de la fecha de retirada de dicho Estado miembro;
 - e) el punto de contacto nacional decida suspender o retirar el acceso de un empleador participante u otra entidad participante y eliminar la totalidad o parte de sus vacantes de empleo de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, de conformidad con el artículo 10, apartado 2, letra e);
 - f) se supriman las ocupaciones pertinentes a raíz de las modificaciones de la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE de conformidad con el artículo 15.
5. Cuando un empleador participante u otra entidad participante [...] consiga contratar a un demandante de empleo de un tercer país registrado para una vacante de empleo determinada, lo indicará 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 vacantes de empleo cubiertas dejarán automáticamente de ser visibles en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE de conformidad con el apartado 4, letra b).
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.

Modificaciones[...] 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 atender las necesidades específicas de su mercado laboral **a escala nacional o regional o los objetivos de su política de migración**. 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 **a escala nacional o regional o a los objetivos de su política de migración**. Las modificaciones a escala nacional solo afectarán a la puesta en correspondencia de las vacantes 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, **cada seis meses [...]**.

2. La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE publicará en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE las modificaciones realizadas 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 **introducirán [...]** en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE aquellas vacantes de empleo que correspondan a la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la UE, teniendo en cuenta las modificaciones mencionadas en el apartado 1.

Artículo 16

Búsqueda y puesta en correspondencia

1. Los empleadores **y otras entidades** 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 **participantes y las otras entidades participantes** [...] podrán utilizar [...] filtros específicos, disponibles en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE, para buscar perfiles de demandantes de empleo registrados **que hayan recibido apoyo específico en el marco de una asociación en materia de talentos o de un marco nacional para el desarrollo y la validación de capacidades en un tercer país** [...].
3. Los empleadores **participantes y las otras entidades participantes** [...] 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 vacante de empleo.
4. Los demandantes de empleo de terceros países registrados podrán buscar vacantes de empleo en la Reserva de Talentos de la UE y acceder a una lista de vacantes de empleo pertinentes sugeridas, generada por la herramienta de puesta en correspondencia automatizada.
5. **El funcionamiento de la herramienta de puesta en correspondencia automatizada se regirá por los principios de no discriminación, legalidad y equidad.**

CAPÍTULO V

SUMINISTRO DE INFORMACIÓN, [...] FACILITACIÓN DE DENUNCIAS Y PROCEDIMIENTOS DE INMIGRACIÓN ACELERADOS

Artículo 17

Suministro de información [...]

1. Los Estados miembros participantes facilitarán el acceso a la información sobre la Reserva de Talentos de la UE y su funcionamiento. **Los Estados miembros participantes facilitarán el acceso a la información sobre las entidades autorizadas a introducir vacantes de empleo en la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE de conformidad con el artículo 3, apartado 1.**

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;

b bis) una explicación clara de que el registro en la Reserva de Talentos de la UE por parte de los demandantes de empleo de terceros países no garantiza que se hayan realizado controles de seguridad;

b ter) una explicación clara de que el registro en la Reserva de Talentos de la UE por parte de los demandantes de empleo de terceros países y la selección para cubrir una vacante de empleo a través de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE no garantizan que, una vez concluido el proceso de selección, el Estado miembro participante en el que esté establecido el empleador participante o la otra entidad participante expida un permiso de trabajo, un visado o un permiso de residencia.

b quater) una explicación clara de que ni los empleadores participantes ni las otras entidades participantes cobrarán tasas a los demandantes de empleo de terceros países registrados por su contratación.

2. [...] **Los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE proporcionarán información específica normalizada** [...] a los demandantes de empleo de terceros países registrados **que hayan sido seleccionados a través de la Reserva de Talentos de la UE para cubrir una vacante de empleo**, a los empleadores **participantes y a las otras entidades participantes** [...], en particular referente a:

- a) [...] 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) [...] los procedimientos de reagrupación familiar y los derechos de los miembros de la familia;

- c) [...] los derechos y obligaciones de los nacionales de terceros países, en particular en lo que se refiere a las **condiciones laborales**, el acceso a las prestaciones sociales, la asistencia sanitaria, la educación, la vivienda, el reconocimiento de cualificaciones y [...] los mecanismos de **reparación** disponibles [...], **así como al mecanismo de denuncia** de conformidad con el artículo 18;
- d) [...] **la facilitación de** [...] 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 se disponga de ellos, **y de conformidad con la práctica nacional**, los datos de contacto de organizaciones **nacionales competentes** que ofrezcan asistencia posterior a la contratación a nacionales de terceros países.

[...]

Artículo 18

Facilitación de las denuncias

1. [...] **Los demandantes de empleo de terceros países registrados tendrán derecho a notificar a los puntos de contacto nacionales cualquier incumplimiento de las obligaciones y condiciones establecidas en el artículo 13, apartado 3, [...] por parte de los empleadores y las otras entidades que participen o hayan participado.**

El punto de contacto nacional remitirá las denuncias a las autoridades nacionales competentes.

[...].

Artículo 19

Procedimientos de inmigración acelerados

1. Los Estados miembros participantes podrán optar, **de conformidad con el Derecho nacional,** 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.

[...]

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 vacantes de empleo [...] **introducidas en** 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) [...]
 - f) el número de **colocaciones** facilitadas a través de **la plataforma informática de** la Reserva de Talentos de la UE en el contexto de las asociaciones en materia de talentos **o de los marcos nacionales para el desarrollo y la validación de capacidades en un tercer país.**
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.
4. **La Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE supervisará periódicamente los resultados de la Reserva de Talentos de la UE, teniendo en cuenta los comentarios y experiencias recabados de los demandantes de empleo, los empleadores participantes y las otras entidades participantes.**

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 de 13 de abril de 2016 sobre la mejora de la legislación.
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

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.

En el informe se evaluará, en particular, la eficacia del presente Reglamento para solventar la escasez de mano de obra y de capacidades en los Estados miembros participantes y la eficacia del proceso de contratación, en particular por lo que respecta a garantizar unas prácticas de contratación justas, y el respeto de unas condiciones laborales justas y equitativas.

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 / El Presidente

Por el Consejo

La Presidenta / El Presidente

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
