



UNIÓN EUROPEA

EL PARLAMENTO EUROPEO

EL CONSEJO

**Bruselas, 18 de marzo de 2026
(OR. en)**

2023/0404(COD)

PE-CONS 62/25

**MIGR 456
JAI 1831
ASIM 89
SOC 825
EMPL 542
EDUC 485
CODEC 1998**

ACTOS LEGISLATIVOS Y OTROS INSTRUMENTOS

Asunto: **REGLAMENTO DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO por el que se establece una Reserva de Talentos de la UE**

REGLAMENTO (UE) 2026/...
DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO

de ...

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,

De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario²,

¹ DO C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj>.

² Posición del Parlamento Europeo de 10 de marzo de 2026 (pendiente de publicación en el Diario Oficial) y Decisión del Consejo de

Considerando lo siguiente:

- (1) La Unión y los Estados miembros afrontan una escasez de mano de obra y de capacidades en una amplia variedad de sectores y ocupaciones, también en aquellos fundamentales para las transiciones ecológica y digital. Para responder a esta escasez, pueden necesitarse trabajadores cualificados a todos los niveles. Desde hace tiempo se constata importante escasez 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. Esa escasez se ha visto agudizada por la pandemia de COVID-19 y la aceleración de las transiciones ecológica y digital. Se prevé que, habida cuenta de los retos demográficos, persistirá la escasez de mano de obra y de capacidades y podría agravarse.

(2) Hacer frente a la escasez de mano de obra y de capacidades requiere un enfoque global y ambicioso a escala nacional y de la Unión que contemple, con carácter prioritario, permitir a quienes estén infrarrepresentados en el mercado laboral desarrollar plenamente su potencial. Este enfoque podría incluir el reciclaje y el perfeccionamiento profesionales de la mano de obra existente en consonancia con los objetivos del Año Europeo de las Competencias, establecido por la Decisión (UE) 2023/936 del Parlamento Europeo y del Consejo³, la facilitación de la movilidad laboral dentro de la UE, entre otras cosas haciendo un mejor uso de la Directiva 2003/109/CE del Consejo⁴ y la Directiva (UE) 2021/1883 del Parlamento Europeo y del Consejo⁵ y promoviendo la Red Europea de Servicios de Empleo (EURES), así como la mejora de las condiciones de trabajo y del atractivo de determinadas ocupaciones. Sin embargo, debido a la magnitud de la actual escasez en el mercado laboral y a 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 de capacidades. Según estimaciones de la Comisión, se prevé que la población de la Unión se reducirá de forma considerable. También se prevé que el número de personas en edad laboral se reducirá aún más. Por lo tanto, la migración legal y ordenada es fundamental para complementar estas medidas y debe formar parte de la solución para garantizar la calidad de los sistemas de bienestar, la competitividad y el crecimiento económico sostenido en la Unión y para apoyar plenamente las transiciones ecológica y digital.

³ Decisión (UE) 2023/936 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, relativa al Año Europeo de las Competencias (DO L 125 de 11.5.2023, p. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2023/936/oj>).

⁴ Directiva 2003/109/CE del Consejo, de 25 de noviembre de 2003, relativa al estatuto de los nacionales de terceros países residentes de larga duración (DO L 16 de 23.1.2004, p. 44, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2003/109/oj>).

⁵ 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/dir/2021/1883/oj>).

- (3) A fin de aumentar el atractivo de la Unión para el talento procedente de terceros países, facilitar una contratación internacional equitativa, superar la escasez de mano de obra y de capacidades y brindar a los nacionales de terceros países oportunidades para trabajar en ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la Unión, debe establecerse una Reserva de Talentos de la UE. La Reserva de Talentos de la UE debe adoptar la forma de una plataforma única para toda la Unión que reúna perfiles de demandantes de empleo registrados de terceros países que residan fuera de la Unión y apoye su puesta en correspondencia con las vacantes de empleo de los empleadores participantes y de otras entidades participantes establecidos en los Estados miembros participantes. El Parlamento Europeo pidió que se creara una Reserva de Talentos de la UE en su Resolución de 25 de noviembre de 2021, en la que incluyó recomendaciones destinadas a la Comisión sobre política y legislación en materia de migración legal⁶.
- (4) La Recomendación (UE) 2020/1364 de la Comisión⁷ anima a los Estados miembros a establecer y apoyar vías laborales complementarias para las personas necesitadas de protección internacional. La Reserva de Talentos de la UE podría ayudar también a poner en marcha esas vías complementarias.

⁶ DO C 224 de 8.6.2022, p. 69.

⁷ 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 (DO L 317 de 1.10.2020, p. 13, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reco/2020/1364/oj>).

- (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 ese objetivo. Como 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 de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE (en lo sucesivo, «plataforma informática») 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 y competencias que podrían necesitar los mercados laborales de los distintos Estados miembros.
- (6) Dada la naturaleza voluntaria de la Reserva de Talentos de la UE, los Estados miembros participantes deben también poder retirarse de la Reserva de Talentos de la UE. A tal fin, los Estados miembros deben notificar a la Secretaría de la Reserva de Talentos de la UE (en lo sucesivo, «Secretaría») su intención de retirarse de la Reserva de Talentos de la UE. A fin de permitir a la Secretaría y a los Estados miembros realizar todos los arreglos técnicos y prácticos necesarios para esa retirada y a fin de garantizar una estabilidad y previsibilidad suficientes para los demandantes de empleo de terceros países, los empleadores participantes y otras entidades participantes, la retirada debe surtir efecto nueve meses después de que se notifique la intención de retirarse de la Reserva. A partir de la fecha de dicha notificación no debe ponerse a disposición en la plataforma informática ninguna vacante de empleo nueva de empleadores participantes ni de otras entidades participantes del Estado miembro en cuestión.

- (7) La Reserva de Talentos de la UE tiene por objeto proporcionar información a los demandantes de empleo de terceros países, los empleadores participantes y otras entidades participantes que estén establecidos legalmente en los Estados miembros participantes. A los efectos del presente Reglamento, un empleador u otra entidad está establecido legalmente en un Estado miembro cuando ejerce una actividad económica sustantiva real de conformidad con el Derecho y los requisitos administrativos nacionales de dicho Estado miembro. El concepto de «otra entidad participante» debe referirse a una empresa de trabajo temporal, una agencia de empleo privada o un intermediario del mercado laboral. Por «empresa de trabajo temporal» debe entenderse el término definido en el artículo 3, apartado 1, letra b), de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo⁸. Por «agencia de empleo privada» debe entenderse el término definido en el Convenio sobre las Agencias de Empleo Privadas, 1997 (núm. 181) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- (8) Se considera que los demandantes de empleo registrados de terceros países en la plataforma informática han sido seleccionados para una vacante de empleo en la Reserva de Talentos de la UE cuando se les haya ofrecido un empleo que les permita iniciar una relación laboral en el Estado miembro participante en el que esté establecido legalmente el empleador participante o la otra entidad participante y en el que los demandantes de empleo trabajarán habitualmente.

⁸ Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal (DO L 327 de 5.12.2008, p. 9, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2008/104/oj>).

- (9) Unas asociaciones sólidas y la cooperación bilateral con terceros países contribuyen a una gestión eficaz de la migración. La cooperación puede orientarse a maximizar los efectos positivos de la migración y a reducir las consecuencias negativas para los países de origen de los nacionales de terceros países, como el riesgo de «fuga de cerebros», por ejemplo, facilitando la migración circular. La Reserva de Talentos de la UE debe apoyar la implantación de asociaciones en materia de talentos, de acuerdos bilaterales y de marcos nacionales para el desarrollo y la validación de capacidades en un tercer país. Las asociaciones en materia de talentos constituyen uno de los aspectos clave de la dimensión exterior de la Comunicación de la Comisión de 23 de septiembre de 2020 relativa al Nuevo Pacto sobre Migración y Asilo y su puesta en funcionamiento se lleva a cabo en consonancia con la Comunicación de la Comisión de 27 de abril de 2022 titulada «Atraer capacidades y talento a la UE». La participación de un Estado miembro en una asociación en materia de talentos, un acuerdo bilateral o un marco nacional para el desarrollo y la validación de capacidades en un tercer país se entiende sin perjuicio de su decisión sobre la participación en la Reserva de Talentos de la UE.

- (10) 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 (en lo sucesivo, «Grupo Director»), cada uno de los Estados miembros participantes debe designar a dos representantes: uno experto en el ámbito del empleo y otro en el ámbito de la inmigración. Se anima a los Estados miembros a que se aseguren de que estos representantes cuenten con el apoyo de dos suplentes que puedan representarlos en su ausencia. El Grupo Director debe incluir también a dos representantes de la Comisión y a seis representantes de las organizaciones intersectoriales de interlocutores sociales a escala de la Unión, con una representación paritaria de las organizaciones sindicales y patronales; también debe ser posible invitar a un experto del Parlamento Europeo. Asimismo, debe ser posible que representantes adicionales de la Comisión participen en las reuniones del Grupo Director en caso necesario. Debe ser posible igualmente invitar a asistir a reuniones del Grupo Director, para que presenten sus puntos de vista, a representantes de los órganos y organismos de la Unión, de organizaciones internacionales y de terceros países que participen en asociaciones en materia de talentos, acuerdos bilaterales o marcos nacionales para el desarrollo y la validación de capacidades en un tercer país, así como a otras partes interesadas pertinentes. Entre estas organizaciones y partes interesadas podrían figurar, por ejemplo, la Autoridad Laboral Europea, el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, la Fundación Europea de Formación, la OIT, la Organización Internacional para las Migraciones, las autoridades locales y regionales y las organizaciones de la sociedad civil.

- (11) Debe desarrollarse la plataforma informática utilizando, en la medida de lo posible, la infraestructura informática de la que dispone actualmente la Comisión. Para la plataforma informática podría reutilizarse parcialmente la infraestructura informática desarrollada en el marco de EURES, incluidos el canal único coordinado y la herramienta de puesta en correspondencia automatizada, con las adaptaciones pertinentes. Es importante que la plataforma informática garantice una navegación intuitiva y sea fácil de usar y accesible para las personas con discapacidad, de conformidad con las Directivas (UE) 2016/2102⁹ y (UE) 2019/882¹⁰ del Parlamento Europeo y del Consejo.

⁹ Directiva (UE) 2016/2102 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de octubre de 2016, sobre la accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles de los organismos del sector público (DO L 327 de 2.12.2016, p. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2016/2102/oj>).

¹⁰ Directiva (UE) 2019/882 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de abril de 2019, sobre los requisitos de accesibilidad de los productos y servicios (DO L 151 de 7.6.2019, p. 70, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/882/oj>).

- (12) Deben garantizarse, cuando proceda, las sinergias entre la plataforma informática y otros instrumentos y servicios pertinentes a escala de la Unión, también 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 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. A tales fines, la Comisión debe llevar a cabo un estudio de viabilidad en el que evalúe la posibilidad de integrar múltiples algoritmos de puesta en correspondencia en la plataforma informática. En ese estudio de viabilidad, la Comisión debe explorar debidamente las implicaciones presupuestarias, los riesgos para la protección de datos y los riesgos relacionados con el cumplimiento del Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo¹¹. Deben presentarse al Grupo Director los resultados del estudio de viabilidad, que deben orientar los debates sobre la evolución futura de la Reserva de Talentos de la UE.

¹¹ Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) n.º 300/2008, (UE) n.º 167/2013, (UE) n.º 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828 (Reglamento de Inteligencia Artificial) (DO L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj>).

- (13) Debe establecerse el formato de los perfiles de los demandantes de empleo y de las vacantes de empleo utilizando la Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO) elaborada por la Comisión de conformidad con el Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo¹², que proporciona una terminología normalizada para las capacidades, las competencias, las cualificaciones y las ocupaciones y facilita su transparencia. La clasificación ESCO debe servir de ayuda a los demandantes de empleo de terceros países, a los empleadores participantes y a las otras entidades participantes y a los puntos de contacto nacionales de la Reserva de Talentos de la UE (en lo sucesivo, «puntos de contacto nacionales»), 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 de terceros países y requeridas por los empleadores participantes y las otras entidades participantes, lo que permite un proceso de puesta en correspondencia de alta calidad. En la Recomendación (UE) 2023/2611 de la Comisión¹³ se señala que los procedimientos nacionales para el reconocimiento de las capacidades y cualificaciones deben hacer hincapié en todo el talento y el potencial de una persona. Podrían tenerse en cuenta todos los tipos de cualificaciones y capacidades, como la educación y la formación profesionales, las titulaciones, los certificados específicos («microcredenciales») y las capacidades y las competencias adquiridas en contextos no formales e informales. Los puntos de contacto nacionales deben utilizar la clasificación ESCO, cuando corresponda, para transmitir las vacantes de empleo a la plataforma informática. Los Estados miembros que no adopten la clasificación ESCO para las vacantes de empleo nacionales deben elaborar cuadros de correspondencia que establezcan la interoperabilidad entre la clasificación utilizada en los sistemas nacionales y la clasificación ESCO. Dichos cuadros 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 registrados de terceros países a efectos de la puesta en correspondencia automatizada a través de la plataforma informática.

¹² Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, relativo a una red europea de servicios de empleo (EURES), al acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad y a la mayor integración de los mercados de trabajo y por el que se modifican los Reglamentos (UE) n.º 492/2011 y (UE) n.º 1296/2013 (DO L 107 de 22.4.2016, p. 1, ELI: <http://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/589/oj>).

¹³ Recomendación (UE) 2023/2611 de la Comisión, de 15 de noviembre de 2023, relativa al reconocimiento de las cualificaciones de los nacionales de terceros países (DO L, 2023/2611, 24.11.2023, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reco/2023/2611/oj>).

- (14) Deben encomendarse a la Secretaría y a los puntos de contacto nacionales las tareas pertinentes para garantizar las funcionalidades de búsqueda y puesta en correspondencia de la plataforma informática. Debe considerarse que esas tareas se realizan en interés público y requieren el tratamiento de datos personales, a que se refieren el artículo 6, apartado 1, letra e), del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo¹⁴, y el artículo 5, apartado 1, letra a), del Reglamento (UE) 2018/1725 del Parlamento Europeo y del Consejo¹⁵, 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 (en lo sucesivo, «Carta») y con los Reglamentos (UE) 2016/679 y (UE) 2018/1725.
- (15) El tratamiento de datos personales a efectos de las funcionalidades de búsqueda y puesta en correspondencia de la plataforma informática debe limitarse a los datos personales necesarios para identificar a los demandantes de empleo registrados de terceros países, 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 y la recopilación de datos para mejorar el funcionamiento de la Reserva de Talentos de la UE, lo cual no debe requerir el tratamiento de ninguna de las categorías especiales de datos personales a que se refiere en el artículo 9 del Reglamento (UE) 2016/679 y en el artículo 10 del Reglamento (UE) 2018/1725.

¹⁴ Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos) (DO L 119 de 4.5.2016, p. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>).

¹⁵ Reglamento (UE) 2018/1725 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2018, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales por las instituciones, órganos y organismos de la Unión, y a la libre circulación de esos datos, y por el que se derogan el Reglamento (CE) n.º 45/2001 y la Decisión n.º 1247/2002/CE (DO L 295 de 21.11.2018, p. 39, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2018/1725/oj>).

- (16) Los demandantes de empleo registrados de terceros países deben tener derecho a modificar, suprimir o 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 registrados de terceros países en la plataforma informática a los que los demandantes de empleo no hayan accedido durante un período de un año deben ser eliminados. Se debe enviar una notificación un mes antes de la eliminación de los perfiles, lo que da a los demandantes de empleo un plazo razonable para reaccionar. Una vez eliminados dichos perfiles, debe seguir pudiéndose almacenar en la plataforma informática un conjunto limitado de datos anonimizados con fines estadísticos y de investigación, así como de elaboración y garantía de la calidad de las estadísticas europeas.
- (17) 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 y los puntos de contacto nacionales también deben informar a los demandantes de empleo registrados de terceros países, 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 sus datos personales.

- (18) La Reserva de Talentos de la UE debe contribuir al objetivo de desincentivar la migración irregular, entre otras cosas 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 resolución judicial o administrativa o que sean objeto de una prohibición de entrada a se refiere en la Directiva 2008/115/CE del Parlamento Europeo y del Consejo¹⁶ no deben poder registrarse en la plataforma informática, dado que no estarían autorizados a entrar o permanecer en la Unión. A tal efecto, debe obligarse a los demandantes de empleo de terceros países a declarar, antes de registrarse en la plataforma informática, que actualmente no recae sobre ellos ninguna decisión por la que se deniegue la entrada o estancia en un Estado miembro en virtud de una resolución judicial o administrativa ni ninguna prohibición de entrada a que se refiere en la Directiva 2008/115/CE. En la plataforma informática debe informarse a los demandantes de empleo de terceros países de que si recae sobre ellos una tal decisión o prohibición de entrada, se les prohíbe la entrada en el territorio de los Estados miembros y, por lo tanto, no deben crear un perfil en la plataforma informática. También debe informarse sobre las consecuencias que tiene realizar una declaración falsa al respecto, en particular que se eliminarían sus perfiles de la plataforma informática. Al realizar los controles de seguridad necesarios en las bases de datos nacionales y de la Unión pertinentes —como el Sistema de Información de Schengen—, como parte de los procedimientos de inmigración de los Estados miembros, puede descubrirse que determinados nacionales de terceros países no tienen derecho a entrar o permanecer en el espacio Schengen. En los casos en los que la autoridad nacional de inmigración dicte una decisión por la que rechace una solicitud de entrada de un demandante de empleo de un tercer país sobre la base de una decisión administrativa por la que se deniegue la entrada o la estancia en un Estado miembro o dicte una prohibición de entrada a que se refiere la Directiva 2008/115/CE y la autoridad nacional de inmigración tenga conocimiento de que el demandante de empleo en cuestión ha sido seleccionado para una vacante de empleo a través de la Reserva de Talentos de la UE, la autoridad nacional de inmigración debe transmitir esa información a los puntos de contacto nacionales al efecto de eliminar el perfil del demandante de la plataforma informática. En la plataforma informática debe informarse a los demandantes de empleo de terceros países de que el registro en la Reserva de Talentos de la UE no garantiza que se hayan realizado los controles de seguridad exigidos en el marco de los procedimientos nacionales de inmigración.

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

- (19) Para garantizar que todos los empleadores participantes y las otras entidades participantes cumplan el Derecho y las prácticas nacionales y de la Unión pertinentes en materia de protección frente a la contratación no equitativa, las condiciones laborales inadecuadas, la discriminación, el trato desfavorable y la trata de seres humanos, los Estados miembros pueden basarse en la información existente sobre los empleadores y las otras entidades que incumplan las normas. Además, los puntos de contacto nacionales deben mantener un registro de los empleadores y las otras entidades que hayan sido excluidos permanentemente de la Reserva de Talentos de la UE o cuyo acceso a la Reserva de Talentos de la UE haya sido denegado o suspendido. Los Estados miembros participantes deben poder introducir también, en consonancia con el Derecho de la Unión, condiciones adicionales para la participación de los empleadores y las otras entidades en la Reserva de Talentos de la UE, de conformidad con las prácticas nacionales pertinentes, los convenios colectivos y los principios y las directrices establecidos por la OIT. Los puntos de contacto nacionales deben poder denegar el acceso a la Reserva de Talentos de la UE. En aras de la transparencia, los puntos de contacto nacionales deben compartir con el Grupo Director el registro de empleadores participantes y otras entidades participantes. También es importante que las autoridades nacionales competentes sean capaces de identificar a los empleadores participantes y a las otras entidades participantes en cada Estado miembro. Para facilitar esa identificación y garantizar que sea transparente, debe ser posible compartir el registro de empleadores participantes y otras entidades participantes con las autoridades nacionales pertinentes. A fin de reforzar más la transparencia, también debe ser posible poner a disposición del público, especialmente de otras partes interesadas ajenas al Grupo Director, el registro de empleadores participantes y otras entidades participantes. Los sindicatos, las organizaciones no gubernamentales y otras partes interesadas pueden beneficiarse también de esa transparencia.

- (20) Cuando las autoridades nacionales competentes notifiquen al punto de contacto nacional un incumplimiento del Derecho o la práctica pertinentes por parte de un empleador participante o de otra entidad participante, debe suspenderse el acceso del empleador participante o de la otra entidad participante a la Reserva de Talentos de la UE y deben eliminarse sus vacantes de empleo de la plataforma informática. Debe levantarse la suspensión una vez que las autoridades nacionales competentes notifiquen al punto de contacto nacional que se ha subsanado el incumplimiento del Derecho o la práctica en cuestión.
- (21) Los demandantes de empleo de terceros países que deseen registrarse en la plataforma informática deben poder crear un perfil utilizando la herramienta de creación de perfiles de Europass, establecida por la Decisión (UE) 2018/646 del Parlamento Europeo y del Consejo¹⁷, que permite a los usuarios crear un perfil gratuito y consignar sus capacidades, cualificaciones y otras experiencias pertinentes en un lugar en línea seguro. Las demás herramientas pertinentes existentes a escala nacional y de la Unión podrían incluir un enlace directo al módulo de currículos de la plataforma informática.

¹⁷ 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 (Europass) y por la que se deroga la Decisión n.º 2241/2004/CE (DO L 112 de 2.5.2018, p. 42, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2018/646/oj>).

- (22) En caso necesario y a petición del demandante de empleo registrado de un tercer país, del empleador participante o de la otra entidad participante, se llevan a cabo en los Estados miembros participantes el reconocimiento de las cualificaciones y la validación de las capacidades procedentes del aprendizaje formal, no formal o informal o de la experiencia laboral de los demandantes de empleo registrados de terceros países, de conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales y con los acuerdos internacionales pertinentes, incluidos los acuerdos de reconocimiento mutuo de las cualificaciones profesionales. En la plataforma informática debe proporcionarse información en línea sobre los procedimientos nacionales de reconocimiento y validación existentes y debe proporcionarse información específica a los demandantes de empleo registrados de terceros países que hayan sido seleccionados para una vacante de empleo en la Reserva de Talentos de la UE y a los empleadores participantes y a las otras entidades participantes.
- (23) En el contexto de las asociaciones en materia de talentos, los nacionales de terceros países seleccionados podrían recibir apoyo para el desarrollo y la validación de capacidades. Las capacidades desarrolladas o validadas en el marco de una asociación en materia de talentos podrían 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.
- (24) Los demandantes de empleo de terceros países pueden recibir también apoyo a través de acuerdos bilaterales y marcos nacionales para el desarrollo y la validación de capacidades en un tercer país. Por lo que respecta al reconocimiento de las cualificaciones y la validación de las capacidades adquiridas en un tercer país en el contexto de un acuerdo o un marco de ese tipo, se aplica la normativa nacional del Estado miembro correspondiente.

- (25) Los Estados miembros participantes que formen parte en una asociación en materia de talentos o que hayan establecido acuerdos bilaterales o marcos nacionales para el desarrollo y la validación de capacidades en un tercer país deben poder recurrir a la Reserva de Talentos de la UE para facilitar la contratación de demandantes de empleo de terceros países cuyas capacidades y competencias se hayan desarrollado en el marco de esa asociación en materia de talentos, ese acuerdo o ese marco. A tal fin, las capacidades y las competencias deben ser visibles en la plataforma informática: para ello, los demandantes de empleo de terceros países que se hayan beneficiado de apoyo específico en el marco de tal asociación en materia de talentos, acuerdo o marco en un tercer país deben tener la posibilidad de señalar en sus perfiles las capacidades y las competencias desarrolladas en esas iniciativas con una alerta de formación (en lo sucesivo, «alerta de formación»). La alerta de formación debe ser un indicativo visual para el empleador que le informe de que el demandante de empleo ha participado en una asociación en materia de talentos, acuerdo o marco. La inclusión de alertas de formación en el perfil de los demandantes de empleo registrados de terceros países se entiende sin perjuicio de las normas de la Unión y nacionales sobre el reconocimiento de títulos y cualificaciones profesionales o sobre el acceso a las profesiones reguladas. La alerta de formación se entiende también sin perjuicio de los derechos de entrada y residencia.
- (26) La Secretaría debe publicar en la plataforma informática la lista de terceros países y Estados miembros que participan en asociaciones en materia de talentos. La Secretaría debe publicar también, sobre la base de la información proporcionada por los Estados miembros, una lista de acuerdos bilaterales y marcos nacionales para el desarrollo y la validación de capacidades en terceros países, que incluya los terceros países que participan en dichos acuerdos y marcos e información sobre el apoyo específico prestado en ese contexto.

- (27) Los empleadores participantes y las otras entidades participantes deben poder filtrar los perfiles de los demandantes de empleo registrados de terceros países que hayan informado en la alerta de formación de que se han beneficiado de un apoyo específico en el marco de una asociación en materia de talentos, un acuerdo bilateral o 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.
- (28) Todas las actividades realizadas en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE deben respetar el derecho a un trato justo y equitativo con respecto a las condiciones laborales, los salarios mínimos, el acceso a la protección social, la formación y la protección de los jóvenes en el trabajo. Asimismo, en consonancia 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. Además, es importante garantizar que los demandantes de empleo de terceros países tengan acceso a los organismos de igualdad de conformidad con la Directiva (UE) 2024/1500 del Parlamento Europeo y del Consejo¹⁸ y la Directiva (UE) 2024/1499 del Consejo¹⁹, en su caso.

¹⁸ Directiva (UE) 2024/1500 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de empleo y ocupación, y por la que se modifican las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE (DO L, 2024/1500, 29.5.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1500/oj>).

¹⁹ Directiva (UE) 2024/1499 del Consejo, de 7 de mayo de 2024, sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato entre las personas con independencia de su origen racial o étnico, la igualdad de trato entre las personas en materia de empleo y ocupación con independencia de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y la igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de seguridad social y en el acceso a bienes y servicios y su suministro, y por la que se modifican las Directivas 2000/43/CE y 2004/113/CE (DO L, 2024/1499, 29.5.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1499/oj>).

- (29) La OIT, en sus *Principios generales y directrices para la contratación equitativa*, establece un conjunto de normas relativas a la adecuada protección de los demandantes de empleo de terceros países frente a 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 deben garantizar también la igualdad de trato entre los demandantes de empleo de terceros países y los nacionales de los Estados miembros participantes, de conformidad con las Directivas 2011/98/UE²⁰, 2014/36/UE²¹, (UE) 2016/801²², (UE) 2021/1883²³ y (UE) 2024/1233²⁴ del Parlamento Europeo y del Consejo. Con arreglo a la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo²⁵, los empleadores deben informar a los trabajadores, al inicio de su empleo y por escrito, de los derechos y obligaciones derivados de su relación laboral.

²⁰ 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/dir/2011/98/oj>).

²¹ 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/dir/2014/36/oj>).

²² 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* (DO L 132 de 21.5.2016, p. 21, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2016/801/oj>).

²³ 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/dir/2021/1883/oj>).

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

²⁵ 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/dir/2019/1152/oj>).

Esa información ha de incluir los elementos esenciales de la relación laboral, como el lugar y el tipo de trabajo, la duración del empleo, la remuneración, el horario de trabajo, la cantidad de vacaciones retribuidas y, cuando corresponda, otras condiciones laborales pertinentes. Además, de conformidad con la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo²⁶, los empleadores deben facilitar a los demandantes de empleo la información necesaria para garantizar unas negociaciones informadas y transparentes en materia de remuneración. Ningún empleador participante ni ninguna otra entidad participante deben cobrar tasas de contratación o costes no divulgados, ni deben prohibir a un demandante de empleo de un tercer país aceptar trabajo de otros empleadores fuera del calendario de trabajo establecido con dicho empleador ni someter a dicho demandante a un trato desfavorable por ese motivo. Los empleadores participantes y otras entidades participantes deben cumplir en toda circunstancia las Directivas 96/71/CE²⁷ y (UE) 2020/1057²⁸ del Parlamento Europeo y del Consejo 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 los requisitos derivados de la jurisprudencia pertinente del Tribunal de Justicia, en particular su sentencia en el asunto C-43/93²⁹, como el requisito de que solo se pueda desplazar a los nacionales de terceros países a un Estado miembro si trabajan legal y habitualmente en el Estado miembro de establecimiento de la empresa que los desplaza. Los empleadores participantes y otras entidades participantes deben cumplir también con el Derecho pertinente del Estado miembro de acogida.

²⁶ Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento (DO L 132 de 17.5.2023, p. 21, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj>).

²⁷ 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/dir/1996/71/oj>).

²⁸ Directiva (UE) 2020/1057 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de julio de 2020, por la que se fijan normas específicas con respecto a la Directiva 96/71/CE y la Directiva 2014/67/UE para el desplazamiento de los conductores en el sector del transporte por carretera, y por la que se modifican la Directiva 2006/22/CE en lo que respecta a los requisitos de control del cumplimiento y el Reglamento (UE) n.º 1024/2012 (DO L 249 de 31.7.2020, p. 49, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2020/1057/oj>).

²⁹ Sentencia del Tribunal de Justicia de 9 de agosto de 1994, Raymond Vander Elst/Office des migrations internationales, C-43/93, ECLI:EU:C:1994:310.

- (30) Los empleadores u otras entidades que hayan sido excluidos permanentemente de la plataforma informática, o a los que se haya denegado o suspendido el acceso a esta, no deben poder hacer uso de ella, ni siquiera a través de otras entidades participantes. Los puntos de contacto nacionales deben garantizar que las vacantes de empleo de esos empleadores u otras entidades no se pongan a disposición en la plataforma informática. Antes de poner a disposición una vacante de empleo, los puntos de contacto nacionales deben comprobar que el empleador u otra entidad interesados en participar en la Reserva de Talentos de la UE no estén inscritos en el registro de empleadores u otras entidades excluidos de forma permanente de la plataforma informática, o cuyo acceso a la plataforma informática haya sido denegado o suspendido, con miras a garantizar que dichos empleadores u otras entidades no usen la plataforma informática. Al llevar a cabo esos controles, los puntos de contacto nacionales deben basarse también en información existente sobre empleadores y otras entidades que incumplan la normativa, de conformidad con la práctica nacional. Esa información puede incluir también listas establecidas en consonancia con las Directivas 2009/52/CE³⁰ y 2011/36/UE³¹ del Parlamento Europeo y del Consejo. Esos controles, realizados sobre la base de la información existente relativa a los empleadores y otras entidades que incumplen la normativa en los Estados miembros, pueden contribuir a la efectividad de los medios que permiten, desde el primer día de participación de un Estado miembro, denegar el acceso a la Reserva de Talentos de la UE a empleadores y otras entidades que hayan incumplido el Derecho o las prácticas nacionales o de la Unión. Los Estados miembros deben garantizar que las otras entidades participantes que hayan cumplido sus obligaciones de diligencia debida, según lo dispuesto en el Derecho nacional, relativas al cumplimiento por parte de los empleadores participantes del Derecho y las prácticas nacionales y de la Unión en materia de protección frente a la contratación no equitativa, las condiciones laborales inadecuadas, la discriminación, el trato desfavorable y la trata de seres humanos, no deban ser excluidas de la plataforma informática o por que no se les deniegue o suspenda el acceso a la plataforma informática en caso de que un empleador participante incumpla el Derecho o las prácticas nacionales o de la Unión pertinentes.

³⁰ Directiva 2009/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2009, por la que se establecen normas mínimas sobre las sanciones y medidas aplicables a los empleadores de nacionales de terceros países en situación irregular (DO L 168 de 30.6.2009, p. 24, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2009/52/oj>).

³¹ Directiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas y por la que se sustituye la Decisión marco 2002/629/JAI del Consejo (DO L 101 de 15.4.2011, p. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2011/36/oj>).

- (31) La Secretaría debe convocar periódicamente a la red de puntos de contacto nacionales integrada por los puntos de contacto nacionales de cada Estado miembro participante. La red de puntos de contacto nacionales debe servir de foro en el que estos puedan intercambiar información y mejores prácticas sobre la aplicación del presente Reglamento, como sus prácticas para hacer frente al incumplimiento, por parte de los empleadores participantes y otras entidades participantes, de las obligaciones o de las condiciones establecidas en el presente Reglamento.
- (32) Con el fin de garantizar una puesta en correspondencia de alta calidad, los empleadores participantes y las otras entidades participantes deben poder acceder a una lista con sugerencias de perfiles de demandantes de empleo registrados de terceros países y los demandantes de empleo registrados de terceros países deben poder acceder a una lista con sugerencias de vacantes de empleo. Dichas listas, generadas por la herramienta de puesta en correspondencia automatizada de la plataforma informática, deben basarse en la pertinencia, para la vacante de empleo, de las capacidades, las cualificaciones y la experiencia laboral de los demandantes de empleo de terceros países. Los demandantes de empleo de terceros países también deben poder indicar en qué Estados miembros preferirían trabajar y su disponibilidad para empezar a trabajar. A efectos de la puesta en correspondencia no debe utilizarse la información sobre qué Estados miembros prefiere un demandante de empleo.
- (33) Es importante que los empleadores participantes y las otras entidades participantes procuren garantizar una selección exhaustiva de los candidatos, una evaluación inicial de sus perfiles incluidas sus cualificaciones y una evaluación de su idoneidad, respetando los principios de contratación equitativa.

- (34) La 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 y de capacidades y aumentar la competitividad, la Reserva de Talentos de la UE debe centrarse específicamente en determinadas ocupaciones, teniendo en cuenta los niveles de capacidades relevantes, en particular aquellas que más habitualmente sufren escasez de mano de obra en la Unión y que contribuyen directamente a las transiciones ecológica y digital, que figuran en la lista del 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 nacionales en materia de migración, y tomando como punto de partida la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la Unión, los Estados miembros participantes deben poder notificar a la Secretaría las ocupaciones con escasez de mano de obra específicas que deban añadirse en la lista o eliminarse de esta. Los Estados miembros deben poder decidir sobre los ajustes necesarios de la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la Unión para que la lista se corresponda con las necesidades específicas del mercado laboral a escala nacional o regional. En el caso de necesidades específicas del mercado laboral a escala regional, los Estados miembros deben poder decidir que corresponde al punto de contacto nacional la tarea de filtrar las vacantes de empleo a fin de que correspondan a la dimensión territorial pertinente cuando se pongan a disposición en la plataforma informática. Las notificaciones solo deben afectar a la puesta en correspondencia de las vacantes de empleo presentadas por el Estado miembro correspondiente. Es importante que ni la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la Unión ni las notificaciones de los Estados miembros afecten 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.

- (35) Con el fin de promover una contratación equitativa y reforzar la transparencia para los demandantes de empleo de terceros países y los empleadores que deseen contratar a partir de terceros países, la Secretaría, con el apoyo de los puntos de contacto nacionales y del Grupo Director, debe poner a disposición de los demandantes de empleo de terceros países y de los empleadores y otras entidades interesados en participar en la Reserva de Talentos de la UE, incluidas las pequeñas y medianas empresas, información sobre la Reserva de Talentos de la UE y su funcionamiento, en particular la información relativa a las autoridades competentes de los Estados miembros participantes. Esa información debe incluir las condiciones, las obligaciones y los procedimientos relativos al registro y a la participación en la Reserva de Talentos de la UE y recalcar que su uso es gratuito. Los Estados miembros participantes deben proporcionar a la Secretaría información sobre los tipos de entidades autorizadas a poner a disposición vacantes de empleo en la plataforma informática en el Estado miembro en cuestión. La Secretaría debe publicar dicha información en la plataforma informática.

- (36) Con el fin de promover una contratación equitativa y reforzar la transparencia con respecto a los demandantes de empleo de terceros países, la Secretaría, con el apoyo de los puntos de contacto nacionales, debe garantizar que la plataforma informática permita acceder fácilmente a la información. Dicha información debe abarcar los procedimientos de empleo e 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 denuncia y reparación existentes en casos de explotación laboral y de prácticas de contratación no equitativa 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. Los puntos de contacto nacionales deben proporcionar la información pertinente a la Secretaría para su publicación en la plataforma informática. Los puntos de contacto nacionales también deben poder remitir a fuentes de información existentes a escala nacional o de la Unión. Es importante que la Secretaría, en cooperación con las Delegaciones de la Unión, sensibilice a la opinión pública sobre la existencia, los objetivos y el funcionamiento de la Reserva de Talentos de la UE mediante actividades de comunicación y campañas de información, cuando resulte posible y a reserva de los recursos disponibles. Para garantizar el éxito de estas campañas de comunicación, también es importante que los puntos de contacto nacionales presten apoyo a la Secretaría para la difusión de la información pertinente en los Estados miembros participantes.
- (37) Es importante que la información proporcionada que se ponga a disposición en la plataforma informática se ofrezca, al menos, en las lenguas oficiales de los Estados miembros participantes. La Secretaría puede estudiar la posibilidad de integrar en la plataforma informática mecanismos para traducir automáticamente los contenidos a otras lenguas.

- (38) Es importante que las delegaciones de la Unión apoyen 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.
- (39) Los Estados miembros deben poder decidir que sus servicios públicos de empleo formen parte de sus puntos de contacto nacionales y que se responsabilicen de la puesta a disposición de vacantes de empleo en la plataforma informática a través del canal único coordinado. Cuando una vacante de empleo se publique en el portal EURES, los puntos de contacto nacionales, de conformidad con el Derecho nacional, deben poder poner a disposición dichas vacantes a los demandantes de empleo de terceros países en la plataforma informática previa solicitud de un empleador u otra entidad interesados en participar en la Reserva de Talentos de la UE.
- (40) La Reserva de Talentos de la UE no se debe usar para contratar a trabajadores en prácticas o aprendices. Por consiguiente, al poner a disposición vacantes en la plataforma informática, los puntos de contacto nacionales no deben transmitir vacantes de empleo relacionadas con períodos de aprendizaje profesional o de prácticas.

- (41) Los puntos de contacto nacionales deben proporcionar información específica a los demandantes de empleo registrados de terceros países que hayan sido seleccionados para cubrir una vacante de empleo, a los empleadores participantes y a las otras entidades participantes. Dicha información específica debe incluir información sobre los visados y permisos de residencia con fines de trabajo pertinentes en el Estado miembro participante, incluidos 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. Además, debe proporcionarse información específica sobre los procedimientos de reagrupación familiar, 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 específica debe incluir asimismo los mecanismos de denuncia y reparación existentes en casos de explotación laboral o de prácticas de contratación no equitativa en los Estados miembros participantes. Esta información debe ponerse a disposición en un lenguaje claro y sencillo y debe incluir, en particular, la información de contacto de las autoridades competentes de conformidad con las prácticas nacionales y, en su caso, de las organizaciones que ofrecen apoyo y asistencia posterior a la contratación para los nacionales de terceros países. Los demandantes de empleo registrados de terceros países que hayan sido seleccionados a través de la Reserva de Talentos de la UE para cubrir una vacante de empleo y puedan optar a participar en una vía laboral complementaria para personas que necesitan protección internacional en un Estado miembro deben recibir información específica del punto de contacto nacional pertinente, también sobre la obtención de un documento de viaje y el apoyo a la integración tras la llegada. Los puntos de contacto nacionales deben proporcionar 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.

- (42) Las denuncias relacionadas con los empleadores participantes y otras entidades participantes que incumplan el Derecho y las prácticas nacionales y de la Unión pertinentes deben ser gestionadas por las autoridades nacionales competentes a través de mecanismos de denuncia existentes de conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales. Los demandantes de empleo de terceros países también deben poder denunciar incumplimientos a los puntos de contacto nacionales. Los puntos de contacto nacionales deben remitir las denuncias a las autoridades competentes pertinentes.
- (43) La Secretaría, con el apoyo de los puntos de contacto nacionales, debe poner a disposición en la plataforma informática la información relativa a los Estados miembros que hayan notificado su intención de retirarse de la Reserva de Talentos de la UE, con el fin de garantizar la transparencia y la previsibilidad de dicha Reserva. Dicha información debe ponerse a disposición del público en la plataforma informática sin demora tras la notificación de retirada y con una antelación razonable antes de que se eliminen las vacantes de empleo en cuestión de la plataforma informática. De conformidad con las prácticas nacionales, los puntos de contacto nacionales también deben informar a los empleadores participantes y a otras entidades participantes establecidas en su Estado miembro de que sus vacantes de empleo serán eliminadas de la plataforma informática.

- (44) Los puntos de contacto nacionales deben proporcionar información específica a los demandantes de empleo de terceros países 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 de información existentes. Asimismo, los puntos de contacto nacionales deben poder proporcionar información en un formato automatizado y normalizado, también mediante referencias a las fuentes de información adecuadas o a las autoridades competentes. Cuando proceda, los puntos de contacto nacionales podrían delegar en otras autoridades nacionales competentes el cumplimiento de las tareas establecidas en el presente Reglamento.
- (45) La información específica proporcionada a los demandantes de empleo de terceros países que hayan sido seleccionados para una vacante de empleo y a los empleadores participantes y a las otras entidades participantes debe incluir información clara, detallada y exhaustiva sobre las etapas pertinentes de los procedimientos que se deben seguir para obtener los permisos de residencia y trabajo en el Estado miembro correspondiente. Para ello, esta información también debe incluir detalles sobre los requisitos oportunos y la documentación pertinente que se debe presentar a las autoridades nacionales competentes, incluidos los datos de contacto de las autoridades competentes pertinentes, de conformidad con las prácticas nacionales y por medio de métodos existentes de contacto con las autoridades competentes pertinentes. Los puntos de contacto nacionales deben actualizar la información proporcionada de forma periódica, teniendo en cuenta las observaciones de los usuarios de la plataforma informática. Las distintas opciones para proporcionar información concreta normalizada y automatizada se podrían debatir en la red de puntos de contacto nacionales.

- (46) El principal objetivo de la Reserva de Talentos de la UE es respaldar a los empleadores participantes y a otras entidades participantes con el fin de promover y cubrir sus vacantes de empleo. Por lo tanto, en la plataforma informática la Secretaría debe informar claramente 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 no garantizan que 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.
- (47) El presente Reglamento no afecta 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).

- (48) 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 deben poder establecer procedimientos de inmigración y reconocimiento simplificados o acelerados. Esos procedimientos nacionales deben poder abarcar, en particular, la expedición de visados y permisos de residencia con fines de trabajo, la exención del principio de preferencia por los ciudadanos de la Unión, los requisitos para examinar la situación del mercado laboral y el reconocimiento de las cualificaciones y la validación de las capacidades, así como el procedimiento establecido en el artículo 13, apartado 2, de la Directiva (UE) 2021/1883 y la posibilidad de no prorrogar el período de evaluación de la solicitud para un único permiso, tal como se contempla en el artículo 8, apartado 3, de la Directiva (UE) 2024/1233. Las prácticas relativas a la aplicación de esos procedimientos de inmigración acelerados entre los Estados miembros podrían ponerse en común en el contexto del Grupo Director.
- (49) Además, a fin de garantizar unas normas de movilidad justas, teniendo en cuenta cualesquiera cuestiones específicas vinculadas 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 trabajadores de terceros países presentes en sus territorios.

- (50) A fin de cumplir el objetivo del presente Reglamento de facilitar una contratación internacional equitativa, deben delegarse en la Comisión los poderes para adoptar actos que modifiquen el presente Reglamento, con arreglo al artículo 290 del TFUE, por lo que respecta al anexo que contiene la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la Unión. Reviste especial importancia que la Comisión lleve a cabo las consultas oportunas durante la fase preparatoria, en particular con expertos, y que esas consultas se realicen de conformidad con los principios establecidos en el Acuerdo interinstitucional de 13 de abril de 2016 sobre la mejora de la legislación³². 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.
- (51) 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 Consejo³³.

³² DO L 123 de 12.5.2016, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinstit/2016/512/oj.

³³ 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>).

- (52) Dado que el objetivo del presente Reglamento, esto es, 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 Unión mediante la facilitación de la contratación de nacionales de terceros países para ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la Unión no puede ser alcanzado 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, puede 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 (TUE). De conformidad con el principio de proporcionalidad establecido en el mismo artículo, el presente Reglamento no excede de lo necesario para alcanzar dicho objetivo.
- (53) El presente Reglamento respeta los derechos fundamentales y observa los principios reconocidos en la Carta, incluidos el derecho de negociación y de acción colectiva; el principio de no discriminación 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; el derecho a unas condiciones de trabajo justas y equitativas; la protección de los jóvenes en el trabajo y el principio de igualdad entre mujeres y hombres, de conformidad con el artículo 6 del TUE.
- (54) 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.

- (55) 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 TUE y al TFUE, Irlanda ha notificado, mediante carta de 5 de marzo de 2024, su deseo de participar en la adopción y aplicación del presente Reglamento.
- (56) El Supervisor Europeo de Protección de Datos, al que se consultó de conformidad con el artículo 42, apartado 1, del Reglamento (UE) 2018/1725, emitió su dictamen el 9 de enero de 2024.

HAN ADOPTADO EL PRESENTE REGLAMENTO:

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1

Objeto

1. El presente Reglamento crea una Reserva de Talentos de la UE a disposición de todos los Estados miembros con el fin de:
 - a) facilitar la contratación de demandantes de empleo de terceros países que residan fuera de la Unión y dispongan de las capacidades y el nivel de cualificaciones pertinentes para cubrir ocupaciones con escasez de mano de obra en la Unión;
 - b) fomentar normas de contratación equitativa;
 - c) mejorar la capacidad de la Unión para atraer talento de 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 dichas autoridades;

- b) el funcionamiento de la plataforma informática y el suministro de información;
- 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, de un acuerdo bilateral o de un marco nacional para el desarrollo y la validación de capacidades en un tercer país;
- e) la protección de los derechos de los demandantes de empleo y de los empleadores y las otras entidades participantes a los efectos del presente Reglamento.

Artículo 2

Ámbito de aplicación

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 las otras entidades participantes establecidos en los Estados miembros participantes.

Artículo 3

Participación y retirada de los Estados miembros

1. Cualquier Estado miembro podrá, en todo momento, decidir participar en la Reserva de Talentos de la UE. Notificará su decisión a la Secretaría 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 poner a disposición vacantes de empleo en la plataforma informática.

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 ponerse a disposición en la plataforma informática.

La Secretaría pondrá a disposición la información sobre los Estados miembros participantes en la plataforma informática.

2. Los Estados miembros participantes podrán retirarse de la Reserva de Talentos de la UE. Los Estados miembros participantes que tengan intención de retirarse de la Reserva de Talentos de la UE lo notificarán a la Secretaría. Las notificaciones de las retiradas se presentarán en junio o en diciembre.

La retirada surtirá efecto nueve meses después de la notificación.

A partir de la fecha de notificación, dejarán de ponerse a disposición en la plataforma informática las vacantes de empleo de los empleadores participantes o las otras entidades participantes establecidos en el Estado miembro que haya notificado su intención de retirarse de la Reserva de Talentos de la UE. Las vacantes de empleo ya disponibles en la plataforma informática se eliminarán a partir de la fecha en que surta efecto la retirada.

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 o la recuperación netas de toda la financiación pertinente de la Unión proporcionada al Estado miembro hasta la fecha en que surta efecto la retirada. La retirada de un Estado miembro tras el segundo año de participación dará lugar a la cancelación o la recuperación netas de toda financiación de la Unión proporcionada al Estado miembro correspondiente al período después de que surta efecto la fecha de la retirada.

La Secretaría, con el apoyo de los puntos de contacto nacionales, pondrá a disposición sin demora en la plataforma informática la información relativa a los Estados miembros que hayan notificado su intención de retirarse de la Reserva de Talentos de la UE.

Artículo 4

Definiciones

A los efectos del presente Reglamento, se entenderá por:

- 1) «Estado miembro participante»: todo Estados miembro que participa en la Reserva de Talentos de la UE;
- 2) «demandante de empleo de un tercer país»: toda persona física que resida fuera de la Unión que haya alcanzado la mayoría de edad conforme al Derecho o las prácticas nacionales de los Estados miembros participantes de que se trate y que no sea ciudadana de la Unión en el sentido del artículo 20, apartado 1, del TFUE y busque empleo en la Unión;
- 3) «demandante de empleo registrado de un tercer país»: todo demandante de empleo de un tercer país que se haya registrado en la plataforma informática de conformidad con el artículo 11;

- 4) «empleador participante»: todo empleador establecido legalmente en un Estado miembro participante y cuyas vacantes de empleo disponibles en la plataforma informática sean transmitidas por el punto de contacto nacional del Estado miembro en el que está establecido el empleador;
- 5) «otra entidad participante»: toda empresa de trabajo temporal, agencia de empleo privada o intermediario del mercado laboral cuyas vacantes de empleo disponibles en la plataforma informática sean transmitidas por el punto de contacto nacional del Estado miembro en el que está legalmente establecida la otra entidad participante;
- 6) «perfil»: toda información proporcionada por un demandante de empleo de un tercer país, en un formato de datos normalizado, con el fin de buscar empleo a través de la plataforma informática;
- 7) «canal único coordinado»: todo servicio informático destinado a la transmisión de vacantes de empleo de los Estados miembros participantes a la plataforma informática de conformidad con un sistema uniforme, utilizando la infraestructura técnica necesaria;
- 8) «vacante de empleo»: todo puesto remunerado que permitiría al demandante de empleo de un tercer país que ha sido 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 habitualmente trabajará el demandante de empleo de un tercer país.

Capítulo II

Arquitectura del sistema informático

Artículo 5

Plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE

1. Se crea la plataforma informática con el objetivo de facilitar la contratación de demandantes de empleo de terceros países.
2. La plataforma informática estará compuesta por:
 - a) el canal único coordinado que permita a los Estados miembros participantes transmitir vacantes de empleo a la plataforma informática;
 - b) la infraestructura técnica que permita a la plataforma informática recibir las vacantes de empleo de los Estados miembros participantes;
 - c) la infraestructura técnica para recopilar y almacenar perfiles de los demandantes de empleo registrados de terceros países;
 - d) la infraestructura técnica que permita a los puntos de contacto nacionales, a los empleadores participantes y a las otras entidades participantes buscar demandantes de empleo registrados de terceros países, y a tales demandantes les permita 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 de terceros países, a los empleadores participantes y a las otras entidades participantes comunicarse dentro de la plataforma informática y cargar documentos en ella.
3. El funcionamiento de la herramienta de puesta en correspondencia automatizada se regirá por los principios de no discriminación, legalidad y equidad, y no dará lugar a sesgos injustos o prácticas prohibidas al amparo del Derecho nacional o de la Unión.
 4. La Secretaría llevará a cabo un estudio de viabilidad en un plazo de dos años a partir de la puesta en marcha de la plataforma informática y evaluará la posibilidad de integrar múltiples algoritmos de puesta en correspondencia en la plataforma informática.
 5. La Comisión adoptará, mediante actos de ejecución, las normas técnicas necesarias para el intercambio de datos, los formatos de los datos que incluyan la Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO), los formatos para las vacantes de empleo teniendo en cuenta el artículo 13, apartados 4, 5 y 6, y los formatos para los perfiles de los demandantes de empleo registrados de terceros países teniendo en cuenta los artículos 6, 11 y 12. Dichos actos de ejecución se adoptarán de conformidad con el procedimiento de examen a que se refiere el artículo 22, apartado 2.
 6. Los Estados miembros participantes y la Secretaría garantizarán la interoperabilidad técnica entre los sistemas nacionales y la plataforma informática. La Secretaría 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 podrá tratar los datos personales de los demandantes de empleo registrados de terceros países, de los empleadores participantes y de las otras entidades participantes únicamente en la medida necesaria para el desempeño de sus tareas con arreglo al artículo 8, apartado 2. Al tratar datos personales con este fin, la Secretaría actuará como responsable del tratamiento tal como se define en el artículo 3, punto 8, del Reglamento (UE) 2018/1725.
2. Los puntos de contacto nacionales podrán tratar los datos personales de los demandantes de empleo registrados de terceros países, de los empleadores participantes y de las otras entidades participantes únicamente en la medida necesaria para el desempeño de sus tareas en virtud del artículo 10, apartado 2. Al tratar datos personales con este fin, los puntos de contacto nacionales actuarán como responsables del tratamiento tal como se define en el artículo 4, punto 7, del Reglamento (UE) 2016/679.
3. Los perfiles de los demandantes de empleo registrados de terceros países incluirán nombre, apellidos, datos de contacto, fecha de nacimiento y nacionalidad o nacionalidades, así como información sobre cualificaciones académicas y profesionales, voluntariado o experiencia laboral, otras competencias y conocimientos lingüísticos.

Los perfiles de los de los demandantes de empleo registrados de terceros países también podrán incluir información sobre la disponibilidad del demandante de empleo de un tercer país para comenzar a trabajar y los Estados miembros de preferencia.

4. La Secretaría y los puntos de contacto nacionales informarán a los demandantes de empleo registrados de terceros países, 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 5 y 6.
5. Los datos personales registrados en la plataforma informática o transmitidos a esta de conformidad con el presente Reglamento se indexarán, almacenarán y pondrán a disposición únicamente con fines de búsqueda y puesta en correspondencia. Los demandantes de empleo registrados de terceros países tendrán derecho a modificar o suprimir sus datos personales o restringir el acceso a los mismos.
6. Los perfiles de los demandantes de empleo registrados de terceros países a los que los demandantes de empleo responsables no hayan accedido durante un período de un año se eliminarán y los datos personales no se almacenarán. En estos casos, un mes antes se notificará automáticamente a los demandantes de empleo afectados que sus perfiles se eliminarán si no se accede a ellos en dicho plazo. Una vez eliminados dichos 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 permitirá que los datos incluidos en los perfiles de los demandantes de empleo registrados de terceros países y las vacantes de empleo de los empleadores participantes y de las otras entidades participantes se muestren en las búsquedas y la puesta en correspondencia en la plataforma informática.

8. Únicamente los empleadores participantes, las otras entidades participantes y los puntos de contacto nacionales tendrán acceso a los datos incluidos en los perfiles de los demandantes de empleo registrados de terceros países. Los demandantes de empleo registrados de terceros países y los puntos de contacto nacionales tendrán acceso a los datos incluidos en las vacantes de empleo.
9. Se prohibirá el procesamiento de datos sobre los Estados miembros de preferencia de los demandantes de empleo, a los que se refiere el apartado 4, a los efectos de puesta en correspondencia de conformidad con el artículo 16.
10. La Comisión adoptará, mediante actos de ejecución, disposiciones adicionales en relación con los datos personales que deban tratarse e incluirse en las vacantes de empleo y los perfiles de los demandantes de empleo registrados de terceros países, en relación con las obligaciones de los responsables del tratamiento —incluidas 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 de terceros países para restringir el acceso a sus datos personales en la plataforma informática. Dichos actos de ejecución se adoptarán de conformidad con el procedimiento de examen a que se refiere el artículo 22, apartado 2.

Capítulo III

Gobernanza

Artículo 7

Estructura

La Reserva de Talentos de la UE estará integrada por:

- a) la Secretaría;
- b) el Grupo Director;
- c) los puntos de contacto nacionales.

Artículo 8

Secretaría

1. La Comisión se hará cargo de la Secretaría.
2. La Secretaría se encargará de:
 - a) garantizar la gestión general de la Reserva de Talentos de la UE, incluidas la planificación y coordinación de las actividades de la Reserva de Talentos de la UE, así como de sensibilizar a la opinión pública al respecto mediante actividades de comunicación y campañas de información;

- b) crear y gestionar la plataforma informática y los servicios informáticos conexos necesarios para su funcionamiento, utilizando, en particular, la infraestructura técnica disponible a escala de la Unión;
- c) publicar la información pertinente sobre la plataforma informática a que se refiere el artículo 3, apartado 1, el artículo 3, apartado 2, párrafo quinto, el artículo 9, apartado 5, el artículo 10, apartado 2, inciso i), el artículo 12, apartado 4, el artículo 14, apartado 2, el artículo 15, apartado 2, y el artículo 17, apartado 1, párrafo segundo;
- d) convocar y preparar las reuniones del Grupo Director;
- e) recopilar los datos pertinentes para efectuar un seguimiento de los resultados de la Reserva de Talentos de la UE en virtud del artículo 20;
- f) convocar periódicamente reuniones de la red de puntos de contacto nacionales a que se refiere el artículo 10, apartado 3.

La Secretaría proporcionará anualmente al Grupo Director los datos a que se refieren el artículo 20, apartados 1 y 4. Cuando dichos datos contengan datos personales, estos se anonimizarán.

Artículo 9

Grupo Director

1. El Grupo Director estará compuesto por los miembros siguientes:
 - a) dos representantes de cada Estado miembro participante, de los cuales uno será experto en el ámbito del empleo y el otro, en el ámbito de la inmigración;

- b) dos representantes de la Comisión;
- c) seis representantes de organizaciones intersectoriales de interlocutores sociales a escala de la Unión, con una representación paritaria de organizaciones sindicales y patronales.

Solo los miembros a que se refieren las letras a) y b) del párrafo primero tendrán derecho de voto.

2. Se podrá invitar a un experto del Parlamento Europeo a las reuniones del Grupo Director. Asimismo, en caso necesario, representantes adicionales de la Comisión podrán participar en las reuniones del Grupo Director.
3. Será posible igualmente invitar a asistir a reuniones del Grupo Director, para que presenten sus puntos de vista, a representantes de los órganos y organismos de la Unión, de organizaciones internacionales y de terceros países que participen en asociaciones en materia de talentos, acuerdos bilaterales o marcos nacionales sobre el desarrollo y la validación de capacidades en un tercer país, así como a otras partes interesadas pertinentes.
4. Los miembros del Grupo Director serán solamente representantes de los Estados miembros participantes. Los representantes de los Estados miembros que no participen en la Reserva de Talentos de la UE podrán participar en las reuniones del Grupo Director en calidad de observadores.
5. Los representantes mencionados en el apartado 1, letra c), firmarán una declaración escrita que acredite que no se encuentran en una situación de conflicto de intereses. La Secretaría publicará dichas declaraciones y sus actualizaciones en la plataforma informática.

6. El Grupo Director se encargará de:
- a) prestar apoyo a la Secretaría en la preparación de la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la Unión a que se refiere el artículo 14;
 - b) facilitar los intercambios de mejores prácticas entre los Estados miembros participantes acerca de los ajustes nacionales o regionales que hayan introducido en la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la Unión en virtud del artículo 15, apartado 1;
 - c) prestar apoyo a la Secretaría en la planificación y coordinación de las actividades de la Reserva de Talentos de la UE;
 - d) 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;
 - e) compartir mejores prácticas acerca de la aplicación de procedimientos de inmigración acelerados para facilitar la contratación de demandantes de empleo registrados de terceros países en virtud del artículo 19;
 - f) prestar apoyo a la Secretaría en lo que respecta a la sensibilización sobre la Reserva de Talentos de la UE a que se refiere el artículo 8, apartado 2, letra a).
7. El Grupo Director se reunirá dos veces al año y de forma puntual cuando sea necesario. Las reuniones serán convocadas y presididas por la Secretaría.

Artículo 10

Puntos de contacto nacionales

1. Cada Estado miembro participante designará a una entidad para que actúe como su punto de contacto nacional. Los Estados miembros participantes garantizarán que sus puntos de contacto nacionales estén compuestos por expertos en materia de empleo e inmigración procedentes de las autoridades nacionales pertinentes. Cuando proceda, los puntos de contacto nacionales podrán delegar en otras autoridades nacionales competentes el cumplimiento de las tareas establecidas en el apartado 2.
2. El punto de contacto nacional se encargará de:
 - a) facilitar el funcionamiento de la plataforma informática a escala nacional;
 - b) poner a disposición vacantes de empleo en la plataforma informática a través del canal único coordinado, de conformidad con el artículo 13, apartado 2;
 - c) eliminar vacantes de empleo de la plataforma informática en virtud del artículo 13, apartado 12, y eliminar perfiles de los demandantes de empleo registrados de terceros países de conformidad con el artículo 11, apartado 2, párrafo segundo, tras la transmisión de información pertinente por parte de las autoridades nacionales competentes;
 - d) cuando proceda, notificar a la Secretaría cualquier ajuste específico por país de la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la Unión en virtud del artículo 15, apartado 1, párrafos segundo, tercero y cuarto;

- e) mantener registros de:
 - i) empleadores participantes y otras entidades participantes;
 - ii) empleadores y otras entidades que hayan sido excluidos permanentemente de la Reserva de Talentos de la UE o cuyo acceso a dicha Reserva haya sido rechazado o suspendido;
- f) comprobar el registro a que se refiere la letra e), inciso ii), antes de poner a disposición una vacante de empleo en la plataforma informática y denegar el acceso a la plataforma informática a los empleadores u otras entidades interesadas en participar en la Reserva de Talentos de la UE si están inscritos en dicho registro o sobre la base de otra información sobre incumplimientos del Derecho o las prácticas nacionales o de la Unión pertinentes que hayan sido establecidas;
- g) compartir el registro a que se refiere la letra e), inciso i), con el Grupo Director y, en caso de que el Estado miembro participante así lo decida, compartir ese registro con las autoridades nacionales pertinentes;
- h) cuando el Estado miembro participante así lo decida, poner el registro a que se refiere la letra e), inciso i), a disposición del público;
- i) excluir a empleadores participantes u otras entidades participantes de la Reserva de Talentos de la UE, o suspender su acceso a dicha Reserva, y eliminar las vacantes de empleo conexas de la plataforma informática de conformidad con el artículo 13, apartados 8 y 9;

- j) proporcionar a la Secretaría información a la que se refiere el artículo 17, apartado 1, párrafo segundo, así como datos pertinentes para el seguimiento de la Reserva de Talentos de la UE, a que se refiere el artículo 20;
 - k) proporcionar información específica a los demandantes de empleo registrados de terceros países 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. Cuando la Secretaría convoque una reunión de los puntos de contacto nacionales de cada Estado miembro participante en virtud del artículo 8, apartado 2, letra f), los representantes de los puntos de contacto nacionales se reunirán 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 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 podrán crear sus perfiles a través de la herramienta de creación de perfiles de Europass para registrarse en la plataforma informática. Los enlaces directos a la plataforma informática se podrán publicar en los sitios web de otras herramientas pertinentes.
2. Para poder registrarse en la plataforma informática, se exigirá a los demandantes de empleo de terceros países que declaren 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 su Derecho nacional o de una prohibición de entrada en el territorio de la Unión a que se refiere la Directiva 2008/115/CE.

Los perfiles de demandantes de empleo registrados de terceros países que hayan realizado una declaración falsa con arreglo al párrafo primero serán eliminados de la plataforma informática tras la transmisión de la información pertinente por parte de las autoridades nacionales competentes. Los demandantes de empleo de terceros países podrán crear un perfil nuevo una vez que la resolución judicial o administrativa o la prohibición de entrada no sean de aplicación.

3. Los perfiles de demandantes de empleo registrados de terceros países serán visibles para los empleadores participantes y las otras entidades participantes.

Artículo 12

Indicación de participación en asociaciones en materia de talentos, acuerdos bilaterales o marcos nacionales para el desarrollo y la validación de capacidades en un tercer país

1. Los demandantes de empleo de terceros países que hayan recibido apoyo específico en el marco de una asociación en materia de talentos, un acuerdo bilateral o un marco nacional para el desarrollo y la validación de capacidades en un tercer país podrán indicarlo en sus perfiles.
2. A los efectos del apartado 1, se desarrollará una «alerta de formación» dentro de la plataforma informática, que se integrará en los perfiles de los demandantes de empleo de terceros países de conformidad con el artículo 5, apartado 5 (en lo sucesivo, «alerta de formación»).

Los demandantes de empleo de terceros países que indiquen su participación en una de las asociaciones en materia de talentos, acuerdos o marcos a que se refiere el apartado 1 proporcionarán la siguiente información en la alerta de formación:

- a) el nombre de la asociación en materia de talentos, el acuerdo bilateral o el marco nacional para el desarrollo y la validación de capacidades en un tercer país, así como
- b) información detallada sobre cualquier formación seguida en el contexto de la letra a), incluida su temática, duración y los tipos de capacidades desarrollados, como las capacidades lingüísticas.

Los perfiles de los demandantes de empleo registrados de terceros países podrán incluir toda documentación justificativa de la información proporcionada, si se dispone de ella. Los demandantes de empleo de terceros países también podrán indicar cualquier otra información que consideren pertinente a efectos de contratación.

3. La alerta de formación estará visible en los perfiles de los demandantes de empleo registrados de terceros países en la plataforma informática, especificará que tiene fines informativos solamente en el contexto de la Reserva de Talentos de la UE y que no supone el reconocimiento formal o la validación de las capacidades y cualificaciones que el demandante de empleo de un tercer país pueda haber adquirido mediante la participación en las asociaciones en materia de talentos, los acuerdos o los marcos a que se refiere el apartado 1. La alerta de formación se entiende sin perjuicio de los derechos de entrada y residencia.
4. La Secretaría publicará en la plataforma informática una lista de terceros países y Estados miembros participantes que formen parte de una asociación en materia de talentos. También publicará en la plataforma informática una lista de los acuerdos bilaterales y marcos nacionales para el desarrollo y la validación de capacidades en terceros países — incluidos los terceros países que participen en dichos acuerdos y marcos e información sobre el apoyo específico prestado en el contexto de dichos acuerdos y 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 en el Estado miembro en el que estén establecidos que pongan a disposición sus vacantes de empleo en la plataforma informática.
2. Los puntos de contacto nacionales pondrán a disposición en la plataforma informática las vacantes de empleo que:
 - a) correspondan a la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la Unión establecida en el artículo 14 y a los ajustes específicos por país de dicha lista en virtud del artículo 15, apartado 1, o sean pertinentes para una asociación en materia de talentos, un acuerdo bilateral o un marco nacional para el desarrollo y la validación de capacidades en un tercer país incluidos en la lista que figura en la plataforma informática;
 - b) estén abiertas a la contratación de demandantes de empleo de terceros países sin perjuicio del principio de preferencia por los ciudadanos de la Unión, cuando así lo establezca el Derecho nacional.
3. Al poner a disposición las vacantes en la plataforma informática, los puntos de contacto nacionales no transmitirán vacantes de empleo:
 - a) relacionadas con períodos de aprendizaje profesional o de prácticas;
 - b) de empleadores y otras entidades que figuren en el registro a que se refiere el artículo 10, apartado 2, letra e), inciso ii).

4. Las vacantes de empleo puestas a disposición en la plataforma informática incluirán al menos la siguiente información:
 - a) el nombre y los datos de contacto del empleador con el que el demandante de empleo de un tercer país entablaría una relación laboral directa y de cualquier otra entidad participante;
 - b) la descripción del puesto de trabajo;
 - c) la duración del contrato de trabajo, y
 - d) el lugar habitual de trabajo.
5. Las vacantes de empleo puestas a disposición en la plataforma informática podrán incluir información adicional, como la remuneración inicial o la horquilla salarial ofrecida.
6. Además de la información a que se refiere el apartado 4, los empleadores participantes y las otras entidades participantes podrán proporcionar información adicional con el fin de presentar la empresa a los demandantes de empleo de terceros países, como el sector en el que opera, una breve descripción de sus operaciones y, en su caso, el número de registro de empresa.

7. Los empleadores participantes y las otras entidades participantes deberán cumplir el Derecho y las prácticas nacionales y de la Unión pertinentes en lo referente a la protección de los nacionales de terceros países contra la contratación no equitativa, las condiciones laborales inadecuadas, la discriminación, el trato desfavorable y la trata de seres humanos, en su caso. Los empleadores participantes y las otras entidades participantes deberán cumplir los convenios colectivos aplicables que protejan el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva de los nacionales de terceros países. Los Estados miembros participantes podrán introducir condiciones adicionales para la participación de empleadores y de 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 (OIT), como sus principios generales y directrices para la contratación equitativa, de conformidad con el Derecho de la Unión.
8. Cuando una autoridad nacional competente determine que un empleador participante u otra entidad participante no cumple las obligaciones y condiciones a que se refiere el apartado 7, la autoridad nacional competente notificará de ello al punto de contacto nacional pertinente.

Una vez recibida la notificación a que se refiere el párrafo primero, el punto de contacto nacional suspenderá el acceso a la plataforma informática del empleador participante o la otra entidad participante correspondiente y eliminará sus vacantes de empleo de la plataforma informática. En tales casos, el empleador participante o la otra entidad participante no estarán autorizados a hacer uso de la plataforma informática, ni siquiera a través de otras entidades participantes.

Cuando una autoridad nacional competente notifique al punto de contacto nacional que se ha solventado el incumplimiento del empleador o de la otra entidad relativo a las obligaciones y condiciones a que se refiere el párrafo primero, el punto de contacto nacional correspondiente eliminará la suspensión de acceso a la plataforma informática.

9. Como excepción a lo dispuesto en el apartado 8 del presente artículo, los Estados miembros podrán decidir excluir permanentemente a los empleadores participantes y a las otras entidades participantes de la Reserva de Talentos de la UE, así como a empleadores y a las otras entidades interesados en participar en la Reserva de Talentos de la UE, en caso de que se produzcan infracciones como a que se refieren los artículos 2, 3 y 18 *bis* de la Directiva 2011/36/UE y en el caso de infracciones penales relacionadas con la contratación de nacionales de terceros países en situación irregular, tal como figura en el artículo 9 leído en relación con el artículo 3 de la Directiva 2009/52/CE.

Cuando un Estado miembro participante no aplique lo dispuesto en el apartado 8, lo notificará al punto de contacto nacional pertinente.

Una vez recibida la notificación a que se refiere el párrafo segundo del presente apartado, el punto de contacto nacional excluirá permanentemente al empleador u otra entidad de que se trate de la Reserva de Talentos de la UE y, en su caso, eliminará sus vacantes de empleo de la plataforma informática.

Cuando un empleador u otra entidad haya sido excluido permanentemente de la participación en la Reserva de Talentos de la UE, no se le permitirá utilizar la plataforma informática, ni siquiera a través de otras entidades participantes.

10. El uso de la Reserva de Talentos de la UE será gratuito para los demandantes de empleo de terceros países. Los empleadores participantes y otras entidades participantes no cobrarán tasas ni costes no divulgados a los demandantes de empleo registrados de terceros países a efectos de contratación, ni antes ni después de finalizar el proceso de contratación.
11. Las vacantes de empleo de los empleadores participantes y las otras entidades participantes serán visibles para los demandantes de empleo registrados de terceros países en la plataforma informática.
12. Las vacantes de empleo se eliminarán inmediatamente de la plataforma informática en caso de que:
 - a) el empleador participante o la otra entidad participante soliciten al punto de contacto nacional que elimine alguna o todas sus vacantes de empleo;
 - b) el empleador participante o la otra entidad participante remitan al punto de contacto nacional una notificación, de conformidad con el apartado 13;
 - c) no se haya producido ninguna correspondencia con un demandante de empleo registrado de un tercer país durante un período de un año;
 - d) se suspenda el acceso del empleador participante o de la otra entidad participante o se les excluya permanentemente;
 - e) se eliminen las ocupaciones pertinentes a raíz de los ajustes de la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la Unión de conformidad con el artículo 15.

13. Cuando un empleador participante u otra entidad participante haya contratado a un demandante de empleo registrado de un tercer país para una vacante de empleo determinada, lo indicará sin demora indebida en la plataforma informática. Los perfiles de dichos demandantes de empleo registrados de terceros países se eliminarán de la plataforma informática.

Artículo 14

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

1. A los efectos del presente Reglamento, en el anexo se incluye una lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la Unión, identificadas mediante los códigos de cuatro dígitos de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones 2008 de la Oficina Internacional del Trabajo (CIUO-08).

La Comisión estará facultada para adoptar actos delegados que modifiquen el anexo con arreglo al procedimiento a que se refiere el artículo 21, en lo referente a:

- a) ocupaciones con escasez de mano de obra notificadas a la Secretaría por los puntos de contacto nacionales en virtud del artículo 15, apartado 1, párrafos tercero y cuarto, que sean comunes a un número significativo de Estados miembros participantes;
 - b) ocupaciones que contribuyan directamente a la competitividad de la Unión y a las transiciones ecológica y digital y cuya importancia tenga probabilidad de aumentar.
2. La Secretaría publicará la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la Unión en la plataforma informática.

Artículo 15

Ajustes de la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la Unión

1. Los Estados miembros participantes podrán optar por incluir en la lista ocupaciones con escasez de mano de obra, identificadas mediante los códigos de cuatro dígitos de la clasificación CIUO-08, a fin de atender las necesidades específicas de su mercado laboral y los objetivos de sus políticas. También podrán decidir eliminar de la lista ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la Unión cuando estas no correspondan a las necesidades específicas de su mercado laboral a escala nacional o regional o a los objetivos de sus políticas. Tales ajustes específicos por país solo afectarán a la puesta en correspondencia de las vacantes de empleo en el Estado miembro de que se trate.

El punto de contacto nacional notificará todo ajuste específico por país realizado en la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la Unión a más tardar tres meses antes de la fecha en que el Estado miembro correspondiente tenga intención de participar en la Reserva de Talentos de la UE, a que se refiere el artículo 3, apartado 1.

Cada seis meses los puntos de contacto nacionales podrán notificar a la Secretaría cualquier ajuste específico por país realizado en la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la Unión.

Cuando el anexo se modifique de conformidad con el artículo 14, apartado 1, párrafo segundo, los puntos de contacto nacionales notificarán en un plazo de tres meses a la Secretaría cualquier ajuste específico por país realizado en la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la Unión.

2. La Secretaría publicará en la plataforma informática los ajustes específicos por país realizados en la lista de ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la Unión notificadas por los puntos de contacto nacionales.

Artículo 16

Búsqueda y puesta en correspondencia

1. Los empleadores participantes y las otras entidades participantes podrán buscar perfiles de demandantes de empleo registrados de terceros países y poner en correspondencia estos con las vacantes de empleo disponibles en la plataforma informática.
2. Los empleadores participantes y las otras entidades participantes podrán usar filtros específicos, disponibles en la plataforma informática, para buscar perfiles de demandantes de empleo registrados de terceros países que hayan informado en la alerta de formación a que se refiere el artículo 12, apartado 2, de que se han beneficiado de un apoyo específico en el marco de una asociación en materia de talentos, un acuerdo bilateral o 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 con sugerencias de perfiles de demandantes de empleo registrados de terceros países, generada por la herramienta de puesta en correspondencia automatizada y basada en la pertinencia de las capacidades, competencias, cualificaciones, experiencia laboral y disponibilidad para la vacante de empleo de demandantes de empleo registrados de terceros países.
4. Los demandantes de empleo registrados de terceros países podrán buscar vacantes de empleo en la plataforma informática y acceder a una lista con sugerencias de vacantes de empleo pertinentes, generada por la herramienta de puesta en correspondencia automatizada.

Capítulo V

Suministro de información, facilitación de denuncias y procedimientos de inmigración acelerados

Artículo 17

Suministro de información

1. Los Estados miembros participantes pondrán a disposición el acceso a la información sobre la Reserva de Talentos de la UE y su funcionamiento de forma fácil, también a las personas con discapacidad.

La Secretaría pondrá a disposición, con el apoyo de los puntos de contacto nacionales, la siguiente información en la plataforma informática:

- a) información sobre procedimientos de contratación y empleo justos, también sobre el reconocimiento de las cualificaciones y la validación de las capacidades y sobre las condiciones de vida y de trabajo en los Estados miembros participantes;
- b) información sobre los procedimientos de inmigración, incluidos los procedimientos para obtener visados y permisos de residencia con fines laborales;
- c) información sobre los derechos y las obligaciones de los nacionales de terceros países, también en lo que respecta al acceso a los mecanismos de denuncia y reparación existentes con el fin de garantizar un acceso efectivo a la justicia;

- d) 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 en virtud de una prohibición de entrada a que se refiere la Directiva 2008/115/CE, se les denegarán la entrada y la estancia en el territorio de los Estados miembros;
- e) una explicación clara de que el registro de un demandante de empleo de un tercer país en la Reserva de Talentos de la UE, la inclusión en el perfil de la alerta de formación mencionada en el artículo 12, apartado 2, o el ser seleccionado para una vacante de empleo a través de la plataforma informática no garantizan que se conceda la entrada en el territorio de los Estados miembros, que se expida un permiso de trabajo, un visado o un permiso de residencia o que se hayan realizado controles de seguridad;
- f) una explicación clara de que el uso de la Reserva de Talentos de la UE será gratuito y de que los empleadores no cobrarán tasas o costes no divulgados a los demandantes de empleo registrados de terceros países a efectos de contratación.

2. Los puntos de contacto nacionales proporcionarán información específica a los demandantes de empleo registrados de terceros países que hayan sido seleccionados 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, incluida la realización de controles de seguridad;
- b) los procedimientos de reagrupación familiar y los derechos y obligaciones de los miembros de la familia;

- c) los derechos y obligaciones de los nacionales de terceros países, también en lo que se refiere a las condiciones laborales, a la fiscalidad, al acceso a las prestaciones sociales, la asistencia sanitaria, la educación, la vivienda, el reconocimiento de capacidades y cualificaciones y los mecanismos de denuncia y de reparación existentes;
 - d) actividades para facilitar la integración de los nacionales de terceros países en el Estado miembro de acogida, como cursos de idiomas, formación profesional y educación, así como otras medidas de integración;
 - e) los datos de contacto, de conformidad con la práctica nacional, de las autoridades nacionales competentes en materia de empleo e inmigración y, cuando se disponga de ellos, los datos de contacto de organizaciones nacionales competentes que ofrezcan asistencia posterior a la contratación a nacionales de terceros países, como sindicatos, asociaciones patronales y cámaras de comercio;
 - f) cuando proceda, los servicios de apoyo relacionados con la discapacidad y la aplicación de ajustes razonables de conformidad con la Directiva 2000/78/CE del Consejo³⁴;
 - g) si procede, los datos de contacto de otros organismos pertinentes a nivel nacional que apoyen la integración de los nacionales de terceros países en el mercado laboral.
3. Los puntos de contacto nacionales serán responsables de actualizar la información a la que se refieren los apartados 1 y 2, cuando sea necesario.

³⁴ Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO L 303 de 2.12.2000, p. 16, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj>).

4. Los puntos de contacto nacionales podrán decidir proporcionar la información mencionada en el apartado 2 en un formato automatizado y normalizado, también haciendo referencia a las fuentes de información existentes empleando herramientas digitales.

Artículo 18

Facilitación de las denuncias

1. Los demandantes de empleo registrados de terceros países tendrán acceso efectivo a los mecanismos de denuncia existentes de conformidad con el Derecho nacional. En caso de incumplimiento de cualquier tipo, por parte de los empleadores participantes o de las otras entidades participantes, de cualquiera de las obligaciones establecidas en el artículo 13, apartado 7, los demandantes de empleo registrados de terceros países o sus representantes tendrán derecho a denunciar el incumplimiento al punto de contacto nacional o a presentar una denuncia ante las autoridades nacionales competentes de conformidad con el Derecho nacional.
2. Si se denuncia un incumplimiento ante el punto de contacto nacional según lo dispuesto en el apartado 1, el punto de contacto nacional remitirá la denuncia a las autoridades nacionales competentes.

Artículo 19

Procedimientos de inmigración acelerados

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 registrados de terceros países 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 y observaciones

1. La Secretaría hará un seguimiento periódico de los resultados y la eficiencia en términos de costes de la Reserva de Talentos de la UE. Se recopilarán, en particular, los datos siguientes:
 - a) el número y el tipo de perfiles de demandantes de empleo registrados de terceros países;
 - b) el número y el tipo de empleadores participantes y de otras entidades participantes;
 - c) el número y el tipo de vacantes de empleo puestas a disposición en la plataforma informática;
 - d) el número de visitas a la plataforma informática;
 - e) el número y el tipo de colocaciones facilitadas a través de la Reserva de Talentos de la UE;
 - f) el número de perfiles de los demandantes de empleo registrados de terceros países que incluyan una alerta de formación, a que se refiere el artículo 12, apartado 2;

- g) el número de colocaciones facilitadas a través de la plataforma informática en el contexto de asociaciones en materia de talentos, de acuerdos bilaterales o de marcos nacionales para el desarrollo y la validación de capacidades en un tercer país;
 - h) los niveles de capacidades y cualificaciones de los demandantes de empleo de terceros países que hayan sido contratados a través de la Reserva de Talentos de la UE.
2. La Secretaría llevará a cabo la recopilación de datos de conformidad con los conceptos y definiciones estadísticos establecidos e intercambiará información y datos con la Comisión a fin de garantizar la calidad de los datos recopilados en virtud del presente Reglamento y producir estadísticas europeas y garantizar su calidad.
 3. La Secretaría recopilará los datos a los que se refiere el apartado 1 con el apoyo de los puntos de contacto nacionales y del Grupo Director.
 4. La Secretaría hará un seguimiento periódico de los resultados de la Reserva de Talentos de la UE, teniendo en cuenta las experiencias y las observaciones recibidas de los demandantes de empleo registrados de terceros países, los empleadores participantes y las otras entidades participantes, así como de las organizaciones de la sociedad civil, en particular aquellas que trabajen con nacionales de terceros países, incluidas las personas con discapacidad.

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, apartado 1, 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, apartado 1, 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, apartado 1, 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. Dicho comité será un comité en el sentido del Reglamento (UE) n.º 182/2011.
2. En los casos en que se haga referencia al presente apartado, se aplicará el artículo 5 del Reglamento (UE) n.º 182/2011.

Artículo 23

Informes

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 capacidades en los Estados miembros participantes y la eficacia del proceso de contratación, también en lo que respecta a la garantía de unas prácticas de contratación equitativa y el respeto de unas condiciones laborales justas y equitativas.

Artículo 24
Entrada en vigor

El presente Reglamento entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

El presente Reglamento será obligatorio en todos sus elementos y directamente aplicable en los Estados miembros de conformidad con los Tratados.

Hecho en ..., el ...

Por el Parlamento Europeo
La Presidenta

Por el Consejo
La Presidenta / El Presidente

ANEXO

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

Código CIUO-08	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 <i>software</i>
2513	Desarrolladores web y multimedia
2514	Programadores de aplicaciones
2519	Desarrolladores y analistas de <i>software</i> 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

Código CIUO-08	Ocupación
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