

## Posición de la CES sobre la propuesta de la Comisión Europea relativa a una reserva de talentos de la UE

Adoptada en la reunión del Comité Ejecutivo de 6-7 diciembre 2023

**La CES rechaza la propuesta de la Comisión de crear una reserva de talentos de la UE en su versión actual.** Para que el Reglamento sea aceptable, habrá que introducir una serie de mejoras, sobre todo para proteger los derechos de los trabajadores migrantes y garantizar la igualdad de trato. La propuesta sigue siendo muy limitada en cuanto a la oferta real de oportunidades de migración laboral para los trabajadores migrantes en todos los niveles de cualificación y sectores, como la CES viene reclamando desde hace tiempo.

El 15 de noviembre de 2023, la Comisión presentó su [Comunicación sobre capacidades y movilidad del talento](#), que incluye una propuesta de [Reglamento por el que se crea una reserva de talentos de la UE](#), así como una [Recomendación sobre el reconocimiento de las cualificaciones de nacionales de terceros países](#).

La Comisión propone un **Reglamento para crear una plataforma a escala de la UE** destinada a "facilitar la contratación internacional y ofrecer oportunidades a los solicitantes de empleo de terceros países en [ocupaciones deficitarias a escala de la UE](#)", principalmente en los sectores de la sanidad, la construcción, el transporte y las TIC.

La reserva de talentos de la UE será una **herramienta de adecuación voluntaria** para los Estados miembros interesados, abierta a "demandantes de empleo de cualificación baja, media y alta". Sólo los empleadores establecidos en esos Estados miembros podrán publicar sus ofertas de empleo. También apoyará la puesta en marcha de las **Asociaciones de Talento**, lanzadas con **Marruecos, Túnez, Egipto, Pakistán y Bangladesh**.

La CES sigue siendo muy crítica con la creación de esta reserva de contratación, que nos retrotrae a modelos anteriores de migración laboral diseñados para los empleadores y dirigidos por ellos, y que la CES rechaza enérgicamente. En vez de eso, las políticas europeas de migración laboral deberían **promover el trabajo decente, la igualdad de trato y la inclusión social**, así como prevenir y **proteger a los trabajadores migrantes de la explotación y el abuso**. No se trata sólo de "ajustar" las competencias, sino de la posibilidad de acceder a permisos de trabajo y residencia, a empleos decentes y de calidad, basados en el principio de igualdad de trato, así como al acceso a la sanidad, la vivienda y la educación.

La CES acoge con satisfacción el hecho de que, contrariamente a los planes originales de la Comisión, la reserva de talentos se haya presentado en formato de propuesta formal de Reglamento. Su puesta en marcha es una empresa compleja y, antes de su implementación, deben aclararse todas las cuestiones jurídicas, técnicas y prácticas pertinentes en el marco del proceso legislativo ordinario, a fin de **evitar que a los migrantes sean colocados en relaciones de empleo precarias y explotadoras**.

Hay que tener en cuenta el impacto de la fuga de cerebros y de personal de cuidado en los países de origen de los migrantes, muchos de los cuales se enfrentan a una escasez de personal sanitario aún más dramática que en la UE. Es poco probable que el aumento de las remesas compense totalmente la consiguiente fuga de cerebros.

A la luz de las revisiones en curso del **permiso único y de la directiva sobre residentes de larga duración**, los avances sobre la reserva de talentos de la UE deben basarse en este

trabajo, para mejorar el acceso de los trabajadores migrantes a los permisos de trabajo y residencia, así como la aplicación de las normas laborales en la UE. Debe prestarse especial atención a los sectores sensibles al fraude, donde los trabajadores migrantes son especialmente vulnerables y corren un alto riesgo de explotación y abuso laboral.

La CES se opone al enfoque reducido sobre las causas y soluciones a **la escasez de mano de obra y/o de competencias** que no están necesariamente relacionadas con la falta de "trabajadores cualificados". La escasez de mano de obra se debe a las **malas condiciones de trabajo**, las relaciones laborales flexibles y a corto plazo, los bajos salarios, la falta de convergencia económica y social en la UE, la falta de políticas activas del mercado de trabajo (PAMT) y su calidad, las políticas industriales, la escasa inversión de las autoridades públicas y de los empleadores en educación y formación. Corresponde a los empleadores mejorar las condiciones de trabajo y los salarios, negociando con los sindicatos, así como garantizar el "derecho a la formación en el puesto de trabajo", y a los gobiernos garantizar políticas eficaces de PAMT y de educación y formación, y no a los trabajadores migrantes asumir el coste de su inacción. En los sectores de la sanidad y los cuidados de larga duración, la falta de inversión pública suficiente hace que bajen los salarios y las condiciones de trabajo y conduce a la privatización de estos servicios esenciales. La CES aboga por un enfoque transformador desde el punto de vista del género que incluya la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor.

La CES reitera el papel clave de los **interlocutores sociales de la UE, tanto a nivel interprofesional como sectorial**, que deberían formar parte de la gobernanza de la reserva de talentos de la UE. Los sindicatos, tanto en los países de origen como en los de la UE, deberían estar implicados a todos los niveles pertinentes en la gobernanza, la implementación y el seguimiento de la reserva de talentos, incluyendo los puntos de contacto nacionales.

Los elementos de **protección de datos** sobre cómo se recogerán y tratarán los datos deben formar parte de la plataforma en línea. Debe haber garantías estrictas para los trabajadores migrantes afectados y una comunicación significativa de cómo se utilizan sus datos en este marco.

La CES sigue siendo crítica con la implementación de las **asociaciones de talento** y le preocupa la tendencia a utilizar acuerdos bilaterales de migración laboral y asociaciones con terceros países como medio de gobernanza de la migración laboral. Estas asociaciones deben reforzar **las garantías, la protección y los derechos para los trabajadores migrantes**. No pueden nunca constituir una vía alternativa para eludir las garantías previstas por las directivas de migración laboral de la UE. Debe establecerse un sistema periódico de seguimiento e información.

Tanto la reserva de talentos como las asociaciones deberían abordar la necesidad de **transparencia, información y participación de los sindicatos** tanto en los países de origen como de destino en todos los niveles y sectores pertinentes, la cobertura por parte de los empleadores de las tasas de contratación y los gastos de viaje (incluido el alojamiento de calidad), así como el **acceso a la información** para los trabajadores en su propio idioma, incluidos **los derechos laborales y sindicales, los mecanismos de quejas y de reparación**. La reserva de talentos debe proporcionar información fiable a los trabajadores migrantes en todas las etapas, incluido el apoyo disponible de los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil.

Deben respetarse las **normas de contratación justas**, incluidas las prohibiciones de prácticas abusivas, honorarios de contratación y deducciones. En los sectores sensibles al fraude, deben prohibirse los intermediarios y las agencias, así como limitar estrictamente la subcontratación. Estas medidas deberían basarse en las políticas y principios de contratación

justa de la [OIT](#) y el [Código de prácticas mundiales de la OMS sobre contratación internacional de personal de salud](#), incluidas las iniciativas de los interlocutores sociales como el [Código de Conducta FSESP-HOSPEEM](#). Deberían considerarse herramientas como el [Asesor de Contratación de Migrantes de la CSI](#).

La CES acoge con satisfacción que la Recomendación proponga soluciones que apoyen el acceso al empleo de los migrantes abordando **la validación y el reconocimiento de sus competencias y cualificaciones**. Estas últimas deben evaluarse y reconocerse de manera fluida, rápida y transparente, independientemente de que se disponga o no de documentación. El **trato justo** es clave para lograrlo, y el papel y la responsabilidad de los empleadores es esencial para que haya igualdad de trato a la hora de analizar el aprendizaje y la experiencia laboral de los migrantes en caso de profesiones no reguladas.

En el caso de las profesiones reguladas, también es clave garantizar que no se rebajan las condiciones de trabajo de los migrantes. En lugar de reducir los requisitos para acceder a una profesión regulada y ofrecer a los migrantes contratos temporales y salarios más bajos, los Estados miembros deberían apoyarles mediante oportunidades de formación que les ayuden a salvar la distancia entre sus capacidades y las cualificaciones exigidas, garantizando en última instancia que se beneficien de **oportunidades de empleo justas e iguales**.

La Recomendación debería ser operativa antes de que se ponga en marcha la reserva de talentos de la UE.

La CES rechaza la propuesta en su versión actual. La CES se comprometerá a lo largo de todo el proceso legislativo para garantizar que se tengan en cuenta las reivindicaciones sindicales mencionadas, **de lo contrario no se apoyará la reserva de talentos**. Se espera que la reserva de talentos de la UE esté operativa a principios de 2028, lo que deja tiempo suficiente para subsanar sus deficiencias.

Traducido por Internacional CEC UGT