

## Posición de la CES sobre el "Paquete de Capacidades y Talento" de la Comisión Europea

Adoptado en el Comité Ejecutivo de 27-28 de octubre 2022

---

### Contexto

El 27 de abril de 2022, la Comisión Europea presentó su [Comunicación Atraer capacidades y talento a la UE](#), como seguimiento del [Pacto sobre Migración y Asilo](#) de la Comisión, adoptado el 23 de septiembre de 2020. La CES lamenta que el Pacto solo incluya un número muy limitado de propuestas sobre migración laboral, que han quedado eclipsadas por un importante enfoque en las deportaciones y los controles fronterizos. Es particularmente decepcionante que la migración laboral se haya enmarcado en torno a la necesidad de la UE de "atraer a los talentos".

La Comunicación incluye iniciativas jurídicas, operativas y políticas en el ámbito de la migración laboral. Como parte del marco legislativo, la Comisión propone la refundición de la [Directiva sobre el permiso único](#) y la [Directiva sobre los residentes de larga duración](#). La Comisión también propone intensificar la cooperación operativa a nivel de la UE entre los Estados miembros, así como con los países asociados, a través de las denominadas "Asociaciones de Talentos", y el desarrollo de una "Reserva de Talentos de la UE". Se ha desarrollado una acción específica para apoyar a los refugiados ucranianos en el marco de la iniciativa piloto "Reserva de Talentos de la UE".

### Evaluación de la CES sobre la refundición de la Directiva de Residentes de Larga Duración (RLD)

La refundición de la Directiva sobre RLD pretendía crear un sistema más eficaz, coherente y justo para adquirir el estatuto de RLD de la UE, en particular reforzando el derecho de los RLD a desplazarse y trabajar en otros Estados miembros. La CES acoge con satisfacción y apoya la revisión de los RLD como una oportunidad para reforzar el estatuto concedido a los residentes.

Aunque se mantiene el periodo de residencia exigido de cinco años como norma general, la propuesta introduce dos cambios que facilitarían la obtención del estatus de RLD en situaciones de movilidad entre Estados miembros. En primer lugar, la Comisión propone permitir la acumulación de periodos de residencia en diferentes Estados miembros para alcanzar el umbral de cinco años. En segundo lugar, las personas que ya hayan adquirido el estatus de RLD en un Estado miembro sólo necesitarían tres años para adquirir el estatus en un segundo Estado miembro.

- **Ámbito de aplicación y duración de la residencia (Art.3 y 4)**

Se concreta el ámbito de aplicación personal de la directiva, pero sigue siendo restringido y poco claro. Por ejemplo, los refugiados ucranianos que han obtenido protección temporal en la UE quedan fuera del estatuto de RLD.

La propuesta no ha tenido en cuenta la reivindicación de la CES de reducir el límite de cinco años a tres. Sin embargo, se valora positivamente la inclusión de cualquier periodo de residencia como titular de un visado de larga duración o de un permiso de residencia en virtud de la legislación de la Unión o nacional, incluidos los estudios, la formación, la

protección nacional o temporal, u otros estatutos temporales, en el periodo de espera de cinco años. No obstante, la residencia en virtud de visados de corta duración no cuenta -se excluyen los trabajadores estacionales y los au pairs- y el titular debe haber acumulado *dos años de residencia legal e ininterrumpida* en el Estado miembro que presenta la solicitud (se acepta la residencia en diferentes Estados miembros).

### **Derechos de movilidad intracomunitaria**

La CES opinó que la movilidad dentro de la UE debería ser más fácil y cómoda para los titulares de este permiso y garantizar una mayor armonización en el tratamiento de las personas que se desplazan de un Estado miembro a otro; así como en los servicios y derechos que se ponen a disposición de los RLD y sus familias, como: tratamiento fiscal, seguridad social, protección social.

- **Igualdad de trato (Art.12)**

La propuesta amplía la igualdad de acceso de los RLD a la protección y asistencia social, eliminando la posibilidad de que los Estados miembros limiten dicho acceso a las prestaciones básicas. Se precisa que los RLD deben tener el mismo derecho que los nacionales en cuanto a la adquisición de una vivienda privada.

Este artículo adapta la definición de seguridad social y el derecho a la exportación de pensiones y prestaciones familiares a las disposiciones de las directivas más recientes sobre migración legal. En particular, se hace referencia al Reglamento (CE) nº 883/2004 en lo que respecta a la definición de seguridad social (letra d del apartado 1); los residentes de larga duración de la UE o sus supervivientes que se desplacen a un tercer país deben recibir pensiones legales en las mismas condiciones y con los mismos porcentajes que los nacionales del Estado miembro en cuestión, cuando dichos nacionales se desplazan a un tercer país, en consonancia con otras Directivas sobre migración legal (apartado 6).

- **Derechos de la familia (Art.15)**

La CES acoge con satisfacción la nueva disposición sobre la obligación para los Estados miembros de no aplicar *condiciones relativas a la integración con fines de reagrupación familiar* y de no aplicar ningún límite de tiempo con respecto al acceso al mercado laboral para los miembros de la familia. Así como la adquisición automática del estatuto de RLD para los hijos de los residentes RLD nacidos o adoptados en el territorio del Estado Miembro que haya expedido el permiso. También acoge con satisfacción la obligación de que los RLD disfruten de igualdad de trato en lo que respecta al reconocimiento de las cualificaciones profesionales.

- **Acceso a la información (Art.27)**

Otro aspecto importante que destacó la CES fue que durante el procedimiento de solicitud del estatus de RLD es necesario informar sobre la existencia del permiso, los derechos y las salvaguardias que conlleva. Se acoge con satisfacción el nuevo artículo propuesto sobre la obligación de facilitar a los solicitantes información "fácilmente accesible" sobre los documentos para la solicitud, la adquisición del estatus y las condiciones (derechos, obligaciones, garantías procesales). Podría ampliarse para las personas que adquieren el estatuto de RDL la obligación de "proporcionar" y debe incluir información sobre las condiciones de vida y de trabajo en otros EM, incluidos los derechos laborales y sindicales en la lengua correspondiente.

En conclusión, la CES considera que ambas propuestas legislativas son un paso adelante

positivo. Se han tenido en cuenta muchas de las demandas de la CES. Hay algunos elementos que podrían reforzarse, en particular, en la refundición de la DPU para los derechos y la protección del trabajador migrante (cambio de empleador, solicitudes en el país, acceso a la información) y en la RLD sobre las medidas para mejorar el acceso al estatus de residente y evitar la irregularidad. En este último caso, que también se aclare el ámbito de aplicación y no se excluyan determinadas categorías de migrantes y refugiados. Debe mejorarse de forma que permita a los nacionales de terceros países (NTP) tener una perspectiva a largo plazo sobre su integración e inclusión social en Europa.

### **Evaluación de la CES sobre las asociaciones en materia de talentos y la reserva de talentos de la UE**

La Comisión propone una serie de medidas para hacer operativas las asociaciones en materia de talentos, con el objetivo de acordar las primeras **asociaciones en materia de talentos (Egipto, Marruecos y Túnez)** para finales de 2022. El trabajo de las asociaciones en materia de talentos se basará en los proyectos piloto desarrollados con estos socios, ampliando su alcance y nivel de ambición, y movilizándolo a todas las partes interesadas en el proceso. Según la Comisión, se dirigirán a todos los niveles de cualificación en diversos sectores económicos, como las TIC, la ciencia, la ingeniería y la atención sanitaria.

La CES sigue siendo crítica con estas asociaciones y le preocupa la tendencia a utilizar acuerdos bilaterales de migración laboral y asociaciones con terceros países como medio de control de la migración laboral. Las que están en vigor y las que se desarrollarán necesitan mayores **garantías, protección y derechos para los trabajadores migrantes**.

Estas asociaciones deberían inspirarse en las lecciones aprendidas de los proyectos piloto y contar con un marco normativo adecuado que aborde los ámbitos de posible mejora identificados por las partes interesadas, incluidos los sindicatos. Debe abordar la necesidad de **transparencia, información y participación de los sindicatos** tanto en los países de origen como de destino en los niveles pertinentes, la cobertura de los gastos de contratación y los gastos de viaje por parte de los empleadores, así como el acceso a la información para los trabajadores, incluidos los derechos laborales y sindicales, y los mecanismos de reclamación y de recurso.

En este sentido, la CES reitera su llamamiento a la Comisión y a los Estados miembros para que promuevan **normas de contratación justas**, incluida la prohibición de las prácticas y de las tarifas de contratación abusivas. Esto debería basarse en el amplio trabajo de las políticas y principios de contratación equitativa de la [OIT](#) y el Código Mundial de la [OMS](#) sobre la Contratación Internacional de Personal Sanitario, incluidas las iniciativas de los interlocutores sociales como el [Código de Conducta de la FSESP-HOSPEEM](#). Además, la herramienta [del Asesor de Contratación de Migrantes de la CSI](#) permite a los trabajadores migrantes: revisar el desempeño de los reclutadores con respecto a los principios de contratación equitativa de la OIT, abordar las reclamaciones e informar sobre la contratación justa basada en la evidencia.

En relación con la **reserva de talentos de la UE**, la Comisión propone crear la **primera plataforma y herramienta de hermanamiento a escala de la UE**, para "hacer que la UE sea más atractiva para los ciudadanos de fuera de la UE que buscan oportunidades y ayudar a los empleadores a encontrar el talento que necesitan". Para hacer frente a la urgente necesidad de facilitar el acceso al mercado laboral de los refugiados ucranianos, la Comisión propone una **iniciativa piloto**. La puesta en marcha del proyecto piloto de reserva de talentos de la UE está prevista para octubre de 2022.

La CES sigue siendo muy crítica con el desarrollo de esta herramienta de hermanamiento, que parece remitirnos a épocas en que los modelos de migración laboral eran diseñados

para y por los empleadores, lo que la CES rechaza claramente. Hay varios aspectos que la herramienta debería tener en cuenta, como el hecho de que no exista una base jurídica para la creación de dicho instrumento, su gobernanza y su responsabilidad, incluida la participación de los sindicatos tanto en los países de origen como en los de la UE a todos los niveles pertinentes.

Además, el Programa piloto de reserva de talentos de la UE se aplicará a partir de ahora utilizando la plataforma informática de EURES, a través de una página de inicio específica, que contendrá información e instrucciones sobre cómo utilizar el Programa piloto y las funcionalidades subyacentes de EURES. La participación de los Estados miembros en esta iniciativa del Programa piloto de reserva de talentos sigue siendo voluntaria.

Un aspecto clave es quién y cómo se comprobarán las condiciones de trabajo y empleo, no sólo en la plataforma de la reserva de talentos de la UE, sino también en el marco de la iniciativa Piloto. Hasta ahora esta responsabilidad recae en los puntos de contacto nacionales, por lo que habrá diferentes niveles de protección en los distintos Estados miembros. Para que los puntos de contacto nacionales conserven esta función clave, será necesaria una base jurídica formal para que los criterios sean obligatorios para los Estados miembros.

No se trata sólo de "hacer coincidir" las competencias, sino de dar a los trabajadores la posibilidad de acceder a puestos de trabajo decentes y de buena calidad sobre la base del principio de igualdad de trato. En particular, en el programa piloto de reserva de talentos, no debe haber discriminación ni trato desigual. Hay que tener en cuenta que todos los beneficiarios de la protección temporal y/o de la protección adecuada según la legislación nacional con acceso al mercado laboral podrían acceder a la herramienta piloto. En algunos países, como en España, esto incluye a los nacionales de terceros países o apátridas que residían regularmente en Ucrania antes del 24 de febrero (y a sus familiares) y a los nacionales de Ucrania que se encontraban en situación irregular en España antes del 24 de febrero y que, como consecuencia del conflicto, no pueden regresar a Ucrania<sup>1</sup>.

También hay que tener en cuenta otro aspecto relacionado con la validación y el reconocimiento de las competencias y las cualificaciones, que es una barrera concreta a la que se enfrentan los trabajadores migrantes. La llegada de refugiados ucranianos ha arrojado más luz sobre este aspecto básico y crítico. Los beneficiarios de una protección temporal tienen derecho a acceder al mercado laboral de la UE, a la educación y formación profesional y al aprendizaje de adultos. En este sentido, la Comisión sugirió acertadamente que los Estados miembros, al adoptar medidas relativas a la asignación y el reconocimiento de las capacidades y cualificaciones, garanticen que las capacidades y cualificaciones de las personas puedan ser valoradas, evaluadas y reconocidas rápidamente, según sea necesario, independientemente de que se disponga o no de documentación. Sin embargo, se echa en falta una aplicación adecuada. Hay que señalar que estas medidas deberían extenderse a otros refugiados que son víctimas de guerras, como en Yemen, Afganistán, Siria, Etiopía, Gaza y Myanmar.

Las consideraciones relativas a la protección de datos, como la forma en que se recogerán y tratarán los datos, deben formar parte del portal público. Debe haber garantías estrictas para los trabajadores migrantes afectados.

Por último, la Comisión pondrá en marcha una **nueva plataforma** que permitirá debatir

---

<sup>1</sup> Países como Alemania, España, los Países Bajos y Luxemburgo han optado por ampliar el ámbito de aplicación de la Directiva de Protección Temporal (DPT), mientras que otros países, como Hungría y Polonia, decidieron un ámbito de aplicación limitado. Véase la hoja informativa del Consejo Europeo de Refugiados y Exiliados (ECRE, por sus siglas en inglés).

sobre cuestiones prácticas de la **migración laboral**, en particular sobre la dimensión exterior de la política migratoria, la escasez de mano de obra y las cuestiones relacionadas con los procesos del mercado laboral. La puesta en marcha de las asociaciones de talentos y de la reserva de talentos de la UE se verá respaldada por el trabajo de la plataforma.

La CES pide cautela ante la escasez de mano de obra derivada de las malas condiciones de trabajo, los salarios injustos, la falta de políticas activas del mercado laboral o la escasa inversión en educación y formación. Corresponde a las empresas mejorar las condiciones de trabajo y los salarios, a los gobiernos garantizar unas políticas activas del mercado laboral y de educación y formación eficaces, y no corresponde a los trabajadores migrantes asumir el coste de su inacción. La CES recuerda un principio fundamental de la Declaración fundacional de Filadelfia de la OIT de que "el trabajo no es una mercancía".

### **Próximos pasos**

En cuanto a las iniciativas legislativas, la CES ha creado un Grupo de Trabajo para evaluar las posibles enmiendas que se pueden presentar al Parlamento Europeo. La CES se movilizará a lo largo del proceso legislativo, para que se tengan en cuenta las reivindicaciones sindicales. En cuanto a las asociaciones de talentos y la reserva de talentos, la CES se comprometerá críticamente con la Asociación Europea para la Integración y el grupo de la reserva de talentos creado por la Comisión y bajo la coordinación de la Red Europea de Migración (REM). La CES también solicitará, y se comprometerá, con la nueva plataforma sobre migración laboral una vez creada.

Traducido por Internacional CEC UGT