C/2024/4067

12.7.2024

Dictamen Comité Económico y Social Europeo

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre la movilidad de las competencias y el talento

[COM(2023) 715 final]

Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establece una Reserva de Talentos de la UE

[COM(2023) 716 final – 2023/0404 (COD)]

Propuesta de Recomendación del Consejo «Europa en movimiento»: oportunidades de movilidad para el aprendizaje para todos

[COM(2023) 719 final]

Recomendación de la Comisión relativa al reconocimiento de las cualificaciones de los nacionales de terceros países

[C(2023) 7700 final]

(C/2024/4067)

Ponente: **Tatjana BABRAUSKIENĖ**

Coponente: **Mariya MINCHEVA**

Consulta	Consejo de la Unión Europea, 24.1.2024 Comisión Europea, 21.12.2023
Base jurídica	Artículos 165, 166 y 304 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
Sección competente	Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía
Aprobado en sección	12.4.2024
Aprobado en el pleno	25.4.2024
Pleno n.º	587
Resultado de la votación (a favor/en contra/abstenciones)	187/1/3

1. Conclusiones y recomendaciones

1.1. EL CESE subraya que la escasez de mano de obra y de personal cualificado provocada por diferentes factores, entre los que se encuentran los retos demográficos y la doble transición, plantea serios desafíos para la actividad y el crecimiento de las empresas. Esto es cierto especialmente en las regiones desfavorecidas ([1]). Es muy importante que la Reserva de Talentos de la UE **sea una herramienta práctica, fiable y fácil de utilizar** que resulte **atractiva para los trabajadores y los empleadores** y apoye una **migración laboral legal** justa y ética a la UE.

([1]) El aprovechamiento del talento en las regiones de Europa: https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/harnessing-talents-eu-regions

1.2. El CESE pide a la Comisión Europea y a los Estados miembros que adopten medidas eficaces en cooperación con los interlocutores sociales para reducir la escasez de mano de obra en la UE y que velen por que las políticas activas del mercado laboral apoyen la existencia de puestos de trabajo de alta calidad y la creación de empleo en la UE y hagan que estos puestos resulten atractivos para todos los trabajadores, teniendo en cuenta al mismo tiempo el Plan de Acción de la UE sobre la escasez de mano de obra y de personal cualificado. Es preciso debatir con los interlocutores sociales sectoriales y nacionales la falta de personal en ciertos sectores y la determinación de las profesiones con escasez de mano de obra, teniendo en cuenta la adecuación de las competencias a la oferta de empleo, los salarios dignos, las condiciones laborales, el bienestar de los trabajadores y la igualdad de acceso al desarrollo profesional, todos ellos factores clave para hacer más atractiva la profesión de que se trate.

1.3. El CESE señala que los nacionales de terceros países ya presentes en el territorio de la UE y dispuestos a trabajar en la Unión (solicitantes de asilo, personas sin permiso de trabajo, personas que han entrado en la UE por razones de reagrupación familiar) constituyen una reserva infrautilizada de trabajadores potenciales que puede ayudar a satisfacer las necesidades del mercado laboral. Estas personas necesitan un apoyo para facilitar su integración en el mercado laboral.

1.4. El CESE pide a los Estados miembros que **garanticen la existencia de un entorno que acoja a los trabajadores migrantes y refugiados en todos los Estados miembros** y que colaboren con los interlocutores sociales y las organizaciones de la sociedad civil para transformar el discurso y la visión sobre la migración legal, generados en su mayoría por movimientos de extrema derecha, para frenar así las actitudes hostiles hacia la migración y reconocer el papel que la migración legal puede desempeñar a la hora de ayudar a paliar la escasez de mano de obra y las disparidades regionales.

1.5. El CESE recomienda poner en marcha la iniciativa de la Reserva de Talentos junto con la iniciativa de la UE sobre el aprovechamiento del talento ([2]) con el fin de evitar la fuga de cerebros —dentro y fuera de la UE— en profesiones en las que escasean los trabajadores. La migración circular también puede ser una herramienta útil a este respecto.

Sobre la propuesta de Reglamento por el que se establece una Reserva de Talentos de la UE

1.6. El CESE desearía ver la Reserva de Talentos como un complemento eficaz y eficiente de las actuales herramientas y prácticas de los Estados miembros y de la UE para ayudar a los nacionales de terceros países a encontrar trabajo de calidad en la Unión y apoyar a los empleadores en la contratación de estos trabajadores. La Reserva de Talentos debe garantizar que los trabajadores migrantes y los empleadores de la UE reciban información sobre la legislación que han de cumplir y sobre sus derechos y responsabilidades, por ejemplo las normas relativas a los efectos de la pérdida de empleo tras un breve período de tiempo. La Comisión Europea, en cooperación con la Autoridad Laboral Europea, debe velar por que se establezcan las disposiciones adecuadas que permitan facilitar información sobre estas cuestiones.

1.7. El CESE subraya que la Reserva de Talentos de la UE debe desembocar en un empleo de calidad que se corresponda con las competencias y capacidades de los migrantes. Los trabajadores no han de considerarse como obstáculos para las economías de la UE, sino que deben recibir el mismo trato que los nacionales de la Unión y las mismas oportunidades para desarrollar su carrera profesional y continuar su educación y formación si así lo desean, además de poder seguir viviendo en la UE.

1.8. El CESE señala la necesidad de facilitar información transparente y fiable sobre el acceso al empleo en los Estados miembros de la UE y sobre los requisitos, también los de reconocimiento de cualificaciones, en un único sitio web de la UE para trabajadores y empleadores. La nueva «herramienta web» sobre movilidad laboral que está desarrollando la Autoridad Laboral Europea será una herramienta digital destinada a consolidar las fuentes de información de los Estados miembros y de la Unión, entre ellas las de la Comisión Europea, las agencias de la UE, y otras disponibles. El algoritmo de correspondencia no debe tomar en consideración datos personales irrelevantes para un puesto de trabajo, como el nombre, la edad, el género, la nacionalidad o el país de residencia. Las empresas han de poder contar con el apoyo de la Reserva de Talentos de la UE a la hora de contratar a nacionales de terceros países.

([2]) COM(2023) 32 final.

1.9. El CESE subraya que la creación de la Reserva de Talentos de la UE debe basarse en la labor de revisión de la **Directiva sobre el permiso único** ([3]) **y la Directiva sobre residentes de larga duración** ([4]) para garantizar a los trabajadores migrantes un acceso eficiente y oportuno a los permisos de trabajo y residencia y para hacer cumplir las normas laborales de la UE. Asimismo, se anima a los Estados miembros que participen en la Reserva de Talentos a sumarse a las propuestas acordadas en el plano nacional y sectorial por los Estados miembros y los interlocutores sociales en la Recomendación de la Comisión relativa al reconocimiento de las cualificaciones de los nacionales de terceros países.

1.10. Al tiempo que acoge con satisfacción las disposiciones de la propuesta de Reglamento, el CESE destaca que es preciso prestar especial atención a los sectores susceptibles de fraude, en los que los trabajadores migrantes son particularmente vulnerables y corren un alto riesgo de explotación laboral y abusos.

1.11. El CESE considera que debe aclararse el papel de los intermediarios y las agencias, en especial en lo que se refiere a la subcontratación, ya que actualmente muchos empleadores utilizan sus servicios a escala nacional.

1.12. La iniciativa no debe aumentar las cargas administrativas de los empleadores que soliciten al punto de contacto nacional de la Reserva de Talentos de la UE en el Estado miembro en el que estén establecidos que transfiera sus ofertas de empleo a la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE. Debería existir una funcionalidad sencilla que permita la transferencia de vacantes de los servicios públicos de empleo nacionales a la Reserva de Talentos de la UE. Asimismo, cabe considerar la posibilidad de asignar un posible papel a las agencias de empleo privadas.

1.13. La suspensión del acceso de los empleadores en caso de que incumplan sus obligaciones debe definirse en términos de duración y proporcionalidad, en función de la infracción. Es preciso considerar limitaciones similares para los nacionales de terceros países que abusen del derecho de residir y trabajar legalmente en la UE.

1.13.1. La gobernanza democrática es fundamental para garantizar que las políticas y las herramientas de migración laboral se diseñen pensando en los trabajadores y los empleadores y sean, a su vez, impulsadas por ellos. El CESE acoge favorablemente que el Grupo Director sobre la aplicación incluya a representantes de los interlocutores sociales europeos de ámbito intersectorial. La iniciativa debe motivar a los Estados miembros a involucrar a los interlocutores sociales del plano intersectorial y sectorial, a las organizaciones pertinentes de la sociedad civil que trabajan con migrantes y refugiados y a las partes interesadas del ámbito de la educación y la formación en los debates y decisiones a escala nacional, en especial por lo que respecta a la determinación de las profesiones con escasez de mano de obra y a la presentación de observaciones periódicas sobre su evaluación del funcionamiento de la Reserva de Talentos.

Sobre la Recomendación de la Comisión relativa al reconocimiento de las cualificaciones de los nacionales de terceros países

1.14. El CESE subraya la necesidad de que las capacidades y competencias de los trabajadores de terceros países se evalúen y validen rápidamente para garantizar que estén certificadas y puedan obtener sus cualificaciones cuando sea necesario (por ejemplo, en el caso de las profesiones reguladas). Los procedimientos deben tener por objeto reducir la carga administrativa de la prueba para los solicitantes, especialmente cuando no hayan traído consigo la documentación o la hayan perdido durante la migración.

1.14.1. El CESE acoge con satisfacción que la Comunicación recuerde a los Estados miembros que la Directiva relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales también puede aplicarse al reconocimiento de las cualificaciones de los nacionales de terceros países y de las cualificaciones adquiridas en la UE en caso de escasez de mano de obra en determinadas profesiones («profesiones reguladas prioritarias») definidas por los Estados miembros. El CESE pide que se respalde el acceso de quienes deseen trabajar en profesiones **reguladas** en los Estados miembros de la UE mediante procesos de validación y reconocimiento rápidos y transparentes, cuando sea necesario. Al mismo tiempo, las condiciones para garantizar la calidad de los puestos de trabajo y los servicios radican en la aplicación de los requisitos de cualificación y competencias. Es importante que los aspirantes a un empleo respeten los requisitos mínimos de cualificación de los Estados miembros para acceder a determinadas profesiones reguladas que tienen escasez de mano de obra.

1.14.2. El CESE destaca la posibilidad de racionalizar el acceso a las profesiones mediante marcos comunes de formación acordados en un mínimo de nueve países, lo que puede contribuir al reconocimiento automático de las cualificaciones en determinadas profesiones reguladas a escala de la UE. Esto puede ayudar a los nacionales de terceros países a acceder al reconocimiento de manera más coherente en todos los Estados miembros de la UE.

([3]) COM(2022) 655 final.
([4]) COM(2022) 650 final.

1.15. El CESE considera que es importante proporcionar información fiable a los nacionales de terceros países sobre qué tipo de agencias, interlocutores sociales y partes interesadas pueden ayudarles a entrar en el mercado laboral y a obtener empleos de calidad.

1.16. El CESE señala que, respecto a la contratación de profesionales de terceros países cuyas cualificaciones **no están reguladas**, el papel de los empleadores y de los servicios públicos de empleo es esencial para garantizar la igualdad de trato a la hora de analizar si el aprendizaje y la experiencia laboral del nacional de un tercer país son pertinentes para el puesto de trabajo. En este caso pueden utilizarse la evaluación de las competencias y el enfoque en el que priman las capacidades.

1.17. El CESE pide a los Estados miembros que garanticen a los nacionales de terceros países un acceso equitativo a las **profesiones reguladas**, apoyándoles adecuadamente durante el período de reconocimiento y formación. Los Estados miembros deben garantizar que la formación esté a disposición de todos los nacionales de terceros países, no solo de aquellos que aspiren a profesiones reguladas prioritarias, ya que se trata de un derecho social y de la vía hacia un empleo de calidad, el desarrollo profesional y la inclusión social.

Sobre la propuesta de Recomendación del Consejo «Europa en movimiento: oportunidades de movilidad educativa para todos»

1.18. El CESE señala que la movilidad educativa en la UE debe aspirar a reforzar el sentimiento de pertenencia a la Unión. El CESE lamenta que solo el 15 % de la ciudadanía de la UE haya participado en estudios, formación o aprendizaje en otro país de la Unión y subraya que todo el alumnado y los docentes deben tener un acceso más igualitario a la movilidad, en todos los sectores de la educación, especialmente en la educación y formación profesionales.

1.19. El CESE pide a los Estados miembros que garanticen la inversión pública en escuelas y centros educativos para asegurar su capacidad de proporcionar orientación y asesoramiento fiables y de calidad sobre oportunidades de movilidad para el aprendizaje que apoyen el desarrollo profesional y la formación permanente; esto debe estar disponible de forma gratuita para motivar a los aprendientes a cursar solicitudes de movilidad a otro país de la UE. El CESE insta a los Estados miembros a que exijan a los coordinadores de movilidad para el aprendizaje de las instituciones de educación y formación que entablen un diálogo continuo con los interlocutores sociales y otras partes interesadas pertinentes.

1.19.1. El CESE pide a los Estados miembros que garanticen la movilidad para el aprendizaje de los docentes poniendo remedio a los problemas que plantea la sustitución y la escasez de profesores. Es necesario hacer atractiva la profesión, con buenas condiciones de trabajo, salarios justos, acceso a una educación inicial de calidad, desarrollo profesional continuo y formación permanente para garantizar la calidad de la educación.

1.19.2. El CESE pide a la Comisión que garantice la disponibilidad de una financiación adecuada que refleje los costes reales de la participación en la movilidad Erasmus para aprendientes, docentes y formadores, que garantice la transferibilidad de los salarios y otras prestaciones, incluidas las pensiones, para los aprendientes adultos y los docentes que participen en la movilidad internacional durante su desarrollo profesional continuo. Es fundamental que los interlocutores sociales participen en el seguimiento de esta cuestión y en las decisiones sobre la manera de resolver estos problemas.

1.20. El CESE pide a la Comisión Europea que restablezca el papel de los interlocutores sociales europeos y las partes interesadas pertinentes en el Comité Erasmus+, que define las prioridades anuales del programa Erasmus+. El CESE insta a los Estados miembros a que desarrollen sus planes de acción nacionales sobre la iniciativa en cooperación con las partes interesadas y los interlocutores sociales pertinentes.

2. **Observaciones generales**

2.1. El paquete de movilidad del talento incluye varias iniciativas políticas sobre movilidad y migración con fines de educación y empleo para nacionales de la UE y de terceros países. El paquete atañe a las políticas nacionales relativas a la migración, el empleo, las cualificaciones y la movilidad internacional en el ámbito de la educación, a fin de proponer posibles soluciones para desarrollar acciones en el contexto actual de escasez de mano de obra y de trabajadores cualificados.

2.2. En el marco de estas diferentes iniciativas, en particular las relacionadas con la migración desde terceros países, los derechos humanos deben considerarse una prioridad y fundamentarse en la igualdad de trato de los trabajadores y en objetivos claros del mercado laboral.

2.3. Muchas profesiones, incluidas las reguladas, sufren escasez de mano de obra en los países de la UE. Vincular la movilidad de los «talentos» también a la movilidad laboral suscita preocupaciones sobre la forma en que las iniciativas evitarán la fuga de cerebros —en el interior de la UE y a escala mundial— en profesiones en las que hay escasez de trabajadores. A este respecto, el paquete debe articularse con la iniciativa de la UE sobre el aprovechamiento del talento.

3. **Observaciones específicas**

3.1. *Propuesta de Reglamento por el que se crea una Reserva de Talentos de la UE*

3.1.1. La Reserva de Talentos de la UE será la primera **herramienta de puesta en correspondencia voluntaria** para los Estados miembros interesados a escala de la UE, abierta a «demandantes de empleo con cualificaciones bajas, medias y altas». Solo los empleadores establecidos en dichos Estados miembros podrán publicar sus ofertas de empleo. También apoyará el cumplimiento de lo establecido en **las asociaciones en materia de talentos** puestas en marcha con **Marruecos, Túnez, Egipto, Pakistán y Bangladés**. La funcionalidad de puesta en correspondencia debe estructurarse de manera que se propongan coincidencias entre trabajadores y empleadores que respondan tanto a las competencias y cualificaciones de los trabajadores como a las necesidades de los empleadores.

3.1.2. Si bien la Reserva de Talentos no constituye una ruta específica de entrada en la UE en términos de obtención de permisos de trabajo y residencia, los trabajadores que se incorporen a la Reserva deben contar con asesoramiento y apoyo en lo que respecta al acceso a asistencia sanitaria, vivienda, y educación y formación continuas en el Estado miembro de acogida. También es importante que la Reserva de Talentos garantice que los trabajadores migrantes y los empleadores reciban información sobre las leyes que deben cumplir y sobre sus derechos y responsabilidades. La Comisión Europea debe impulsar la adopción de normas comunes en materia de suministro de información.

3.1.3. Los avances en la Reserva de Talentos de la UE deben basarse en la labor de revisión de la **Directiva sobre el permiso único** y la **Directiva sobre residentes de larga duración** para mejorar el acceso de los trabajadores migrantes a los permisos de trabajo y residencia y para hacer cumplir las normas laborales de la UE. Los nacionales de terceros países ya presentes en el territorio de la UE y dispuestos a trabajar en la Unión (solicitantes de asilo, personas sin permiso de trabajo, personas que han entrado en la UE por razones de reagrupación familiar) constituyen una reserva infrautilizada de trabajadores potenciales que puede ayudar a satisfacer las necesidades del mercado laboral.

3.1.4. La Reserva de Talentos debe convertirse en una herramienta fiable con perfiles actualizados y accesibles al menos en inglés para empleadores y trabajadores, una herramienta que apoye la adecuación de los trabajadores migrantes a las oportunidades de empleo en la UE. Esto supone proponer correspondencias apropiadas entre las competencias y cualificaciones que posea un solicitante de empleo y la vacante anunciada. Por lo tanto, cuando esto se lleve a cabo, también es necesario seguir trabajando en el reconocimiento de las cualificaciones y competencias obtenidas en el extranjero o en entornos de aprendizaje no formal e informal.

3.1.5. Debe prestarse especial atención a los sectores susceptibles de fraude, en los que los trabajadores migrantes son especialmente vulnerables y corren un alto riesgo de explotación y abuso laboral. La Reserva de Talentos debe diseñarse de modo que garantice unas normas de contratación justas y éticas que incluyan la prohibición de prácticas abusivas, las comisiones de contratación y las deducciones. Debe aclararse el papel de los intermediarios y las agencias, también en la subcontratación, ya que actualmente muchos empleadores utilizan sus servicios a escala nacional.

3.1.6. La gobernanza democrática es fundamental para garantizar que las políticas y las herramientas de migración laboral se diseñen pensando en los trabajadores y los empleadores y sean, a su vez, impulsadas por ellos. El Grupo Director sobre la aplicación incluirá a representantes de los interlocutores sociales europeos de ámbito intersectorial. Los Estados miembros deben involucrar a los interlocutores sociales y a las partes interesadas pertinentes en los debates y decisiones a escala nacional, en especial por lo que respecta a la determinación de las profesiones con escasez de mano de obra y a la presentación de observaciones periódicas sobre su evaluación del funcionamiento de la Reserva de Talentos.

3.1.7. La puesta en marcha de la Reserva de Talentos y de las asociaciones en materia de talentos también depende de los acuerdos bilaterales de migración laboral y de las asociaciones con terceros países, como medio de gobernanza de la migración laboral. El CESE subraya que estas asociaciones deben garantizar la protección y los derechos de los trabajadores migrantes que llegan a la UE y definir el papel de los empleadores, de conformidad con las Directivas de la UE sobre migración laboral.

3.1.8. La iniciativa no debe aumentar las cargas administrativas de los empleadores que soliciten al punto de contacto nacional de la Reserva de Talentos de la UE en el Estado miembro en el que estén establecidos que transfiera sus ofertas de empleo a la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE.

3.1.9. Tanto la Reserva de Talentos como las asociaciones en materia de talentos deben abordar la necesidad de transparencia, facilitar información sobre la legislación vigente de la UE y cubrir las responsabilidades en materia de provisión de derechos sociales, de costes de viaje y alojamiento de calidad, derechos laborales y sindicales y mecanismos de reclamación y recurso. Además, si es posible, deben incorporar herramientas de traducción que permitan a los trabajadores acceder a información en su propia lengua sobre el trabajo de que se trate y sobre el apoyo que ofrecen los interlocutores sociales y las organizaciones de la sociedad civil.

3.1.10. La suspensión del acceso de un empleador a la Reserva de Talentos de la UE en caso de que incumpla sus obligaciones en virtud del Derecho laboral o social debe ser proporcional a la infracción y limitada en el tiempo. A fin de evitar prácticas ilegales, es preciso prever sanciones similares para los nacionales de terceros países cuyos permisos hayan sido cancelados debido a un incumplimiento de los requisitos de entrada.

3.1.11. Según la propuesta de la Comisión, la lista de profesiones con escasez de mano de obra del anexo 1 puede modificarse si un número significativo de Estados miembros así lo solicita. Para evitar la inseguridad jurídica sobre las profesiones con escasez de mano de obra, la Comisión podría modificar la lista, por ejemplo, si dos Estados miembros así lo solicitan.

3.2. *Recomendación de la Comisión relativa al reconocimiento de las cualificaciones de los nacionales de terceros países*

3.2.1. El CESE acoge con satisfacción que la Recomendación proponga posibles soluciones para ayudar a los nacionales de terceros países a acceder al empleo validando sus competencias y capacidades y reconociendo sus cualificaciones, unos procesos que presentan obstáculos prácticos a los que se enfrentan los trabajadores migrantes. Los procedimientos deben tener por objeto reducir la carga administrativa de la prueba para los solicitantes, especialmente en un contexto en el que los documentos puedan haberse olvidado o perdido durante la migración.

3.2.2. Es fundamental un trato equitativo durante el proceso de contratación. En cuanto a la contratación de profesionales de terceros países cuyas cualificaciones **no estén reguladas**, el papel de los empleadores y de los servicios públicos de empleo es esencial para garantizar la igualdad de trato a la hora de analizar si el aprendizaje y la experiencia laboral del nacional de un tercer país son pertinentes para el puesto de trabajo. En este caso pueden utilizarse la evaluación de las competencias y el enfoque en el que priman las capacidades. Al mismo tiempo, el CESE acoge con satisfacción el hecho de que la Recomendación inste a los Estados miembros a reflexionar sobre la manera en que llevan a cabo sus análisis del mercado de trabajo, con vistas a hacerlos con la máxima eficacia posible, también a través de mecanismos de diálogo social.

3.2.3. En el caso de las **profesiones reguladas prioritarias**, es fundamental evaluar y reconocer sus cualificaciones de modo justo y rápido para cubrir las necesidades del mercado laboral. Los Estados miembros han de garantizar que los nacionales de terceros países que deseen ocupar una profesión regulada prioritaria cuenten con el apoyo adecuado durante el período de reconocimiento y formación. Además, deben evitar que suscriban contratos temporales, con un estatuto más bajo y un salario más reducido. La formación debe estar a disposición de todos los nacionales de terceros países y no solo de aquellos que aspiran a profesiones reguladas prioritarias.

3.2.4. Resulta esencial mejorar el intercambio de información sobre las cualificaciones en las profesiones reguladas entre los países de la UE y terceros países, por ejemplo, a través de la comunicación entre ministerios e interlocutores sociales. El CESE acoge favorablemente que se aliente a los Estados miembros a establecer una cooperación con terceros países con el fin de comprender las cualificaciones y los requisitos de terceros países y desarrollar bases de datos de comparabilidad. El CESE señala la importancia de lo expuesto en particular en lo que se refiere a las profesiones reguladas, y destaca que los trabajos sobre la base de datos deberían gestionarse por cooperación entre grupos de ministerios, interlocutores sociales y partes interesadas en el Grupo de Coordinadores para el Reconocimiento de las Cualificaciones Profesionales, en consulta con el Comité de Reconocimiento de Cualificaciones Profesionales.

3.2.5. El reconocimiento de las cualificaciones requiere simplificación y transparencia y es fundamental para reducir las fricciones en el mercado laboral de la UE. El proceso de solicitud con arreglo a la Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo ([5]) no solo puede ser largo y estresante para los solicitantes, sino que también conlleva costes por la obligación de presentar solicitudes y paliar mediante formación las posibles deficiencias en materia de competencias, mientras que durante este período no se garantizan ni la compensación salarial ni las prestaciones por desempleo. El CESE acoge con satisfacción las medidas destinadas a garantizar la igualdad de trato de los trabajadores y pide a los Estados miembros que velen por que el coste para los nacionales de terceros países ([6]) de solicitar el reconocimiento de cualificaciones sea igual al de los nacionales de la UE. Al mismo tiempo, los nacionales de terceros países solicitantes deben recibir información sobre cómo solicitar apoyo financiero y administrativo en el país de acogida. Si un solicitante tiene un nivel de cualificaciones y competencias superior al requerido para acceder a la profesión regulada de su país de origen, debe prestársele apoyo para que obtenga un empleo justo, en consonancia con sus competencias y su nivel de cualificaciones.

3.3. *Propuesta de Recomendación del Consejo «Europa en movimiento»: oportunidades de movilidad para el aprendizaje para todos*

3.3.1. El CESE acoge con satisfacción la posibilidad más amplia de participar en las experiencias de movilidad para el aprendizaje financiadas por el programa Erasmus. El CESE se remite a la observación formulada en su Dictamen «Educación sobre la Unión Europea» ([7]), según la cual la vitalidad de la UE depende en gran medida de una sólida identidad europea y de que la ciudadanía se identifique con la UE; recomendó aumentar el presupuesto de Erasmus+ para fomentar un sentimiento de pertenencia a la UE garantizando la movilidad educativa para todos, especialmente para las personas provenientes de entornos socioeconómicos diversos. Pidió que todos los futuros proyectos del programa Erasmus hicieran hincapié en el aprendizaje sobre la UE, construyendo así una identidad de la Unión y apoyando el aprendizaje intergeneracional sobre la UE, el aprendizaje de idiomas y el diálogo cívico para todos los grupos de edad, incluidos los adultos.

3.3.2. El CESE acoge con satisfacción los nuevos valores de referencia sectoriales sobre la participación en la movilidad para el aprendizaje. Sin embargo, se observa una falta de financiación que permita cumplir los nuevos objetivos. Algunos de los objetivos más ambiciosos también se han rebajado en términos de cómo se han definido (por ejemplo, el objetivo para la educación superior se ha incrementado, pero la movilidad puede reconocerse incluso si solo representa tres ECTS —transferencias europeas de créditos—, en lugar de quince, como ocurría anteriormente). Al mismo tiempo, también podrían establecerse parámetros de referencia sobre la movilidad para el aprendizaje de los aprendientes adultos, de modo que puedan participar en un desarrollo profesional continuo reconocido en otro país de la UE. El CESE acoge con satisfacción las medidas adoptadas para designar promotores de la movilidad para el aprendizaje, como coordinadores, puntos de contacto, embajadores y centros de información dedicados a impulsar esa movilidad.

3.3.3. El CESE señala que la gobernanza democrática en materia de movilidad para el aprendizaje dentro de la UE es clave para alcanzar los objetivos de la iniciativa. El CESE acoge favorablemente la propuesta de «establecer una cooperación estructural con las partes interesadas en el ámbito de la movilidad para el aprendizaje, con miras a la aplicación de la presente Recomendación» y señala que, para llevar a cabo dicha movilidad, las instituciones educativas tendrían que colaborar con redes que posean conocimientos especializados y experiencia en movilidad educativa.

3.3.4. El CESE acoge con satisfacción que la iniciativa intente ampliar la movilidad para el aprendizaje de los profesores y formadores. Existen muchos obstáculos para apoyar la movilidad para el aprendizaje de los docentes, a saber, la escasez de períodos de movilidad integrados en los planes de estudios, las diferentes estructuras del curso escolar en los Estados miembros, la falta de competencias lingüísticas, las responsabilidades familiares de estos profesionales y las dificultades para organizar una sustitución adecuada de profesores y formadores. Además, los principales obstáculos a la participación en anteriores programas de intercambio Erasmus han sido la inadecuación de los medios financieros y la insuficiencia de las subvenciones Erasmus. Lo que es más importante: muchos países de la UE adolecen de una escasez de docentes; la igualdad de acceso a la movilidad para el aprendizaje se puede lograr velando por que haya suficientes profesores para reemplazar a quienes participan en los programas de movilidad, lo que resulta fundamental para garantizar una educación de calidad.

([5]) Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de septiembre de 2005, relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales (DO L 255 de 30.9.2005, p. 22).

([6]) A raíz de la Recomendación, de abril de 2022, sobre el reconocimiento de las cualificaciones de las personas que huyen de la invasión de Ucrania por parte de Rusia, los Estados miembros han implantado una serie de prácticas innovadoras que facilitan el reconocimiento de las competencias de los beneficiarios de protección temporal. La evaluación que ha hecho la Comisión sobre la aplicación de la Recomendación enumera algunas de estas prácticas. Por ejemplo, Bélgica, Portugal y Rumanía han eximido a los beneficiarios de protección temporal del pago de tasas por el proceso de reconocimiento. La mayoría de las autoridades de los Estados miembros también han aceptado medios de prueba alternativos. Tales prácticas pueden emularse y ampliarse.

([7]) Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «La educación sobre la Unión Europea» [Dictamen exploratorio solicitado por la Presidencia rumana] (DO C 228 de 5.7.2019, p. 68).

Bruselas, 25 de abril de 2024.

El Presidente
del Comité Económico y Social Europeo
Oliver RÖPKE