



CONFERENCIA ANUAL DEL PUNTO NACIONAL DE CONTACTO ESPAÑOL DE LA RED EUROPEA DE MIGRACIONES

EL ANÁLISIS DE LOS CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y COMPETENCIAS EN LOS PROCESOS MIGRATORIOS

1. **Tipo:** Conferencia híbrida (presencial y telemática) que tuvo lugar en Madrid, España, el día 30 de noviembre de 2021.
2. **Participantes:** **45 participantes en Madrid, Y casi 200 en streaming (173 en Youtube, 25 en Zoom)**
3. **Objeto de la reunión:**

La conferencia ha tenido 2 objetivos fundamentales:

1. Analizar los nuevos desafíos relacionados con el reconocimiento de las competencias de los migrantes a nivel internacional y de la UE, conocimiento las herramientas legislativas y prácticas existentes, de cara a poder abordarlos con mayor preparación durante los próximos años.
2. Explorar las experiencias en el reconocimiento de las cualificaciones en el ámbito de los procesos migratorios tanto en el sector privado como en el sector público, en el ámbito profesional y académico.

4. **Programa:**



PROGRAMA FINAL
CONFERENCIA 30 N

5. **Conferencia:**

Contexto:

Las capacidades son un factor importante en la migración y en el desarrollo socioeconómico, y un elemento clave para facilitar la movilidad laboral, generar impactos positivos en el país de origen, en el de destino y en el propio migrante, fomentar la empleabilidad, apoyar la sostenibilidad de nuestros sistemas de bienestar y favorecer la creación de sociedades inclusivas.

Estructura:

La conferencia se desarrolló en torno a dos paneles de discusión entre expertos del sector público y el sector privado. Durante el primer panel, se trataron iniciativas europeas, así como aspectos teóricos y prácticos del reconocimiento de competencias y habilidades en migrantes. En la segunda parte de la conferencia, escuchamos la experiencia práctica de países como Alemania, Francia y España, y el punto de vista del sector privado.



Mensajes principales de los ponentes:

Javier Moreno, *Miembro del Parlamento Europeo, Grupo S&D*, resaltó la importancia de cambiar el discurso y la perspectiva negativa de la migración para lanzar un mensaje positivo de la misma. Así mismo, comentó las distintas fases para el desarrollo y aprobación de la revisión de la [Directiva de la Tarjeta Azul](#) ("blue card") que sufrió un bloqueo de 3 años. Las normas revisadas de la tarjeta azul armonizarán aún más las condiciones de entrada y de residencia de los y las trabajadoras altamente cualificados, introduciendo criterios más flexibles, ampliando los derechos de los beneficiarios y simplificando la movilidad dentro de la Unión Europea, así como los procedimientos de reunificación familiar.

Géraldine Renaudiere, *Analista de Políticas Migratorias de la Dirección de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de la OCDE*, presentó el ["EU Talent Pool: Attracting talents and addressing EU Skills shortages"](#). Esta herramienta se está desarrollando en la actualidad con el objetivo de proveer de una plataforma para apoyar la adecuación entre trabajadores cualificados de terceros países y empleadores en los Estados miembros de la UE, así como para apoyar la apertura de vías legales para la migración laboral a nivel europeo y nacional.

Angeliki Petrits, *Experta en integración de la Unidad de Migración Legal e Integración de la DG HOME de la Comisión Europea*, presentó el Plan de Acción de la UE en materia de integración que se construye sobre los siguientes pilares: i) inclusión para todos; ii) transversalización de género y antidiscriminación; iii) maximizar el valor de la UE a través de colaboraciones entre múltiples agentes; iv) apoyo específico cuando sea necesario. El plan tiene 4 áreas sectoriales que se encuentran interconectadas: educación y formación; trabajo y competencias; salud; y vivienda. Así mismo, Angeliki habló sobre el ["EU Skills profile tool for TCN"](#) que es una herramienta europea para validar la enseñanza informal, mapear capacidades, experiencia profesional y cualificaciones, e identificar cualificaciones necesarias. Esta útil herramienta en un periodo de 3 años ha descargado alrededor de 33.404 perfiles. Algunos de los próximos pasos resaltados por Angeliki fueron mapear las capacidades y cualificaciones de los refugiados para poder compartirlas con los empleadores a través de una base de datos, compaginar la website de [ENIC-NARIC](#) con la de la UE de integración, y el desarrollo de un *toolkit* que explique en detalle qué oportunidades de financiación ofrece la UE.

Xavier Matheu de Cortada, *Jefe del Departamento del Centro de Conocimiento de la Fundación Europea de Formación (ETF)*, comenzó resaltando una problemática con la migración digital derivada de la COVID-19, que había abocado a algunos trabajadores empleados por empresas europeas, a trabajar desde su país de origen con las condiciones laborales del país de origen mientras están contribuyendo al país europeo para el que trabajan. Xavier explicó las distintas vías de reconocimiento de capacidades a través de la ETF: i) reconocimiento de capacidades en profesiones reguladas o a través de acuerdos de profesiones específicas que hacen el reconocimiento más automático; ii) reconocimiento con fines académicos (en situaciones de crisis en los que la persona no tiene acceso a sus documentos, se trata de hacer una reconstrucción de sus certificaciones); cuando no es posible hacer el reconocimiento de capacidades, iii) se hace una validación del aprendizaje o formación, a través de la cual no obtendrían un título oficial pero sí una certificación de que tiene un conocimiento específico.

Dr. Uwe Wusterhausen, *Consejero en la unidad responsable de la migración legal del Ministerio Federal del Interior de Alemania*, compartió la preocupación que existe en Alemania con la escasez de trabajadores cualificados. Para abordar esta problemática, el gobierno federal ha desarrollado una



estrategia que consiste en atraer trabajadores cualificados de Alemania, de países de la UE y de terceros países. Este acto entró en vigor en marzo 2020 acompañado de una serie de medidas no legislativas consistentes en campañas de publicidad en el extranjero, incremento de clases de alemán a extranjeros, libre acceso a trabajadores cualificados a todos los sectores profesionales y supresión, como regla general, de la necesidad de comprobar el Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura, (Situación Nacional de Empleo) salvo supuestos excepcionales. En la ley, se exceptúa de la obligatoriedad de titulación a los expertos altamente cualificados en el sector de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, a quienes, sin embargo, se les exige un salario mínimo.

Mathilde Mandonnet, *Responsable de Asuntos Europeos de la Dirección General de integración y nacionalidad del Ministerio del Interior de Francia*, explicó el programa de integración del sistema francés consistente en 2 fases de inmersión en la cultura e idioma franceses así como en el apoyo individualizado para la obtención de un empleo. Mathilde comentó que el 63% de los recién llegados a Francia no tienen un empleo, y el 80% de ellos quieren trabajar, por lo que el gobierno ha tomado las siguientes medidas: movilizar al servicio público de empleo; mejorar el reconocimiento de habilidades y cualificaciones profesionales; facilitar la reanudación de los estudios; promover el acceso de las mujeres al mercado laboral eliminando los principales obstáculos de empleo. Con respecto al reconocimiento de habilidades o competencias en Francia, Mathilde reconoce que el proceso estándar de orientar a los migrantes hacia la acreditación de aprendizaje experiencial previo (APEL) para obtener una certificación profesional y así luchar contra la degradación profesional de los recién llegados extranjeros y reconocer sus habilidades para promover una integración sostenible, es un proceso difícil para un extranjero ya que deben proporcionar documentos, hablar bien el idioma, etc.. Por ello, el gobierno decidió hacer un proyecto piloto con 1000 extranjeros QUE que se caracteriza por: i) obtener un certificado de aptitudes profesionales: el objetivo es observar si la obtención de parte de un diploma aceleraría la integración de los extranjeros en el empleo; ii) Creación de un tercero de confianza, para el caso de que no tengan forma de proporcionar los documentos solicitados; iii) prueba de habilidades lingüísticas y profesionales - también reciben apoyo específico y formación complementaria para obtener la certificación. Al final del proceso tienen acceso a citas laborales.

Dña. Margarita de Lezcano, *Subdirectora General de Servicios Estudiantiles y Relaciones Institucionales, Ministerio de Universidades*, ofreció el punto de vista de las universidades y homologación de títulos en España destacando que el “talento no tiene pasaporte”. En España, el acceso al primer año en la universidad es igual para todos, sean o no extranjeros, ya que tendrían que superar un examen de acceso, aunque hay algunas excepciones de acuerdos específicos. Con respecto a los títulos de máster, el acceso es fácil pues con un diploma universitario, su equivalente o un documento oficial del país de origen del interesado diciendo que puede cursar un máster, se puede acceder sin problemas. Lo mismo ocurre con los doctorados. Con respecto al reconocimiento académico y la homologación hay más complicaciones, ya que, en España, una vez obtienes tu título universitario, puedes ejercer la profesión, y en otros países no sucede así, por lo que es muy importante tener en cuenta si lo que se ha estudiado en el país de origen corresponde con lo que se estudia en España, por ese motivo sólo hay homologación de profesiones reguladas. Margarita destacó la importancia del aprendizaje y dominio del español para poder ejercer en España. Así mismo, explicó que no existe legislación específica para los refugiados en esta materia y que por tanto el enfoque es individualizado.



Dña. Ana Garicano, *Experta en permisos de alta cualificación, Sagardoy Abogados*, explicó los distintos regímenes jurídico-migratorios: Régimen Comunitario [RD 240/2007](#); Régimen de movilidad internacional [Ley 14/13](#); Régimen General [LO 4/2000](#) y [RD 557/2011](#). El Régimen Comunitario RD 240/2007 incluye trabajadores dentro de la UE; el Régimen de movilidad internacional Ley 14/13 incluye profesionales altamente cualificados, investigadores, inversores y emprendedores; y el Régimen general, LO4/2000 y RD 557/2011, incluye el resto de los extranjeros profesionales que no entrarían bajo el Régimen comunitario. La ley 13/14 es considerada muy beneficiosa ya que parte de la premisa de que un extranjero trabajando en nuestros países no es una amenaza, sino que es una atracción de talento e inversión beneficiosa para la economía del país. Ana resaltó que el principal escollo con el que se encuentran las empresas es el de certificar la experiencia de trabajadores de profesiones no reguladas, por eso en Sagardoy Abogados son más partidarios de hablar del concepto de “especialista”, pues hay ocasiones en las que el trabajador quizá no tiene un título específico, pero tiene una experiencia y especialización sólida que es la que demanda el empleador y que debería ser suficiente para poder ser contratado. Ana sugirió que se haga un reconocimiento de la experiencia y especialización y que se permita a las empresas contratar de forma más sencilla a los candidatos que consideran adecuados para el desarrollo de sus funciones demandadas y evitar así poner barreras a la incorporación de talento, pues son ellas las principales interesadas en reclutar al candidato, sin perjuicio de que existan mecanismos ex post conforme a la legislación española para controlar el mantenimiento de los requisitos de cualificación por los cuales se contrató al candidato.