

## Posición de la CES sobre la refundición de la Directiva sobre el Permiso Único (DPU)

Adoptada en el Comité Ejecutivo de la CES de 6 de diciembre 2022

---

El 27 de abril de 2022, la Comisión Europea presentó su Comunicación [Atraer capacidades y talento a la UE](#), que incluía 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](#).

Esta propuesta tiene por objeto modificar la Directiva 2011/98/UE. Cubre el **procedimiento** único de solicitud de un permiso único para que los nacionales de terceros países residan y trabajen en el territorio de un Estado miembro y un conjunto común de **derechos** para los trabajadores de terceros países que residen "legalmente" en un Estado miembro.

Partiendo de la [Resolución de la CES sobre movilidad laboral y migración justas](#), para la CES, la propuesta de la Comisión de revisar la DPU es una oportunidad para aumentar la coherencia del mercado laboral y la movilidad, y para **hacer frente a la explotación laboral**. La dura realidad con la que se encuentran a diario los sindicatos es que los trabajadores migrantes en la UE no reciben un trato igualitario, se enfrentan a abusos y a la explotación laboral, lo que puede derivar en situaciones graves como el trabajo forzoso y la trata de seres humanos con fines de explotación laboral. Por esta razón, la refundición de la DPU es de máxima prioridad para la CES.

Una de las reivindicaciones de la CES era **ampliar su alcance y aplicación**, en particular: ampliando el uso de solicitudes procedentes del interior del país e incluyendo a otras categorías de trabajadores en situación precaria; y aclarando la continuidad de la validez de los permisos en caso de pérdida del empleo para buscar trabajo alternativo. Se trata de herramientas esenciales para facilitar la búsqueda de empleo y la movilidad laboral, así como para atajar los posibles abusos derivados de la dependencia de los trabajadores migrantes de un empleador concreto.

La propuesta amplía el ámbito de aplicación a los trabajadores beneficiarios de estatus nacionales de protección, aunque sigue excluyendo a los temporeros. También introduce una definición de empleador que incluye a las empresas de trabajo temporal. Las empresas de trabajo temporal deben reducirse en la medida de lo posible, sobre todo cuando se trata de trabajadores migrantes en sectores con alto riesgo de violación de los derechos laborales.

La DPU incluirá disposiciones para evitar el recurso al "forum shopping" y los acuerdos transfronterizos artificiales, los Estados miembros sólo expedirán permisos únicos a efectos del trabajo realizado habitualmente en su territorio. A tal fin, los Estados miembros preverán medidas adecuadas para proteger a los trabajadores de terceros países de abusos mediante desplazamientos fraudulentos a otros Estados miembros. En el procedimiento único de solicitud y en el control de los empleadores, deben tenerse debidamente en cuenta las disposiciones del Reglamento (CE) nº 593/2008 del PE y del Consejo ("Roma I") o del Convenio de Roma, a fin

de que la autoridad competente compruebe que el Estado miembro de que se trate es efectivamente el lugar habitual de trabajo. Por consiguiente, para garantizar la correcta aplicación de la presente Directiva, los Estados miembros establecerán medidas para prevenir posibles infracciones por parte de los empleadores en relación con el lugar de trabajo habitual de sus trabajadores de terceros países, implementando así la Directiva sobre las sanciones aplicables a los empleadores.

Se acoge con satisfacción que la propuesta exija a los Estados miembros aceptar solicitudes para el permiso único tanto en el Estado miembro de acogida como desde un Estado tercero. Sin embargo, el artículo 4 sigue haciendo referencia al estatus "legal" del trabajador migrante y, por tanto, excluye a los trabajadores migrantes indocumentados. Los solicitantes deben poder elegir siempre entre la prestación de servicios a distancia o en persona y tener la oportunidad de presentar los documentos pertinentes para el procedimiento tanto electrónicamente como físicamente.

En cuanto al **derecho de acceso a la información** (artículo 9), es positivo que los Estados miembros tengan la obligación de hacer "fácilmente" accesible la información sobre las condiciones de entrada y residencia, las obligaciones, los derechos y las garantías de procedimiento para los trabajadores y los miembros de sus familias. Para reforzar este derecho, se debe hacer llegar a los trabajadores antes de salir de su país información sobre el trabajo y los sindicatos, así como sobre los **mecanismos de reclamación**, en un idioma que entiendan. A su llegada, deben recibir una breve presentación del país e información sobre los derechos laborales.

En cuanto al artículo 10 sobre las tasas, la CES recuerda el principio de la OIT según el cual no debe haber tasas a cargo del trabajador en relación con su contratación en los servicios públicos o privados de colocación y empleo. Cuando proceda, los Estados miembros podrán exigir a los solicitantes el pago de tasas por la tramitación de las solicitudes de **expedición y renovación de permisos únicos** de conformidad con la presente Directiva. El nivel de dichas tasas será **asequible** y proporcionado, y se basará en los servicios efectivamente prestados para la tramitación de las solicitudes y la expedición de los permisos **y sus renovaciones**. **Cuando dichas tasas sean abonadas por los empleadores, no podrán ser reclamadas a los nacionales de terceros países.**

Se acoge con satisfacción la introducción de nuevas disposiciones (artículo 11), que otorgan al trabajador el **derecho a cambiar de empleador** durante el periodo de validez del permiso. Deben establecerse salvaguardias adecuadas y suficientes para proteger a los trabajadores migrantes de la explotación laboral y los abusos.

Se debe proporcionar a los titulares de permisos información sistemática y de forma accesible sobre derechos, procedimientos (sobre todo el derecho a cambiar de empleador), a quién dirigirse para obtener información, asesoramiento, en caso de conflicto laboral, en particular a los sindicatos. Sería importante aclarar si el trabajador podrá cambiar de empleador más de una vez durante su validez y si existen controles para los trabajadores que cambien a un empleador establecido en otro Estado miembro.

Sería importante introducir la obligación de que el nuevo empleador, antes del inicio del nuevo empleo, comunique a las autoridades competentes (dentro de un Estado miembro, en caso de

que se trate de otra autoridad) cualquier cambio, facilitando información al menos sobre el nombre y la dirección del empleador, el lugar habitual de trabajo, el tipo de trabajo, la jornada laboral y la remuneración.

En la propuesta de la Comisión, el Estado miembro puede suspender u oponerse al cambio de empleo (en un plazo de 30 días), mientras el EM en cuestión comprueba la situación del mercado laboral. La CES considera que no debe aplicarse ninguna prueba del mercado laboral a los trabajadores migrantes que ya son titulares de un permiso único. Podría ser pertinente introducir la obligación de que los Estados miembros comprueben que el empleo y las condiciones de trabajo se ajustan a las normas laborales aplicables. Los derechos del trabajador deberían reforzarse durante el periodo en que los EM examinan la solicitud de cambio de empleador.

Es una realidad que aunque los permisos permitan a los trabajadores cambiar de empleadores, no siempre es posible, lo que provoca que las personas pierdan su estatus debido a la explotación y a la pérdida de empleo. En este sentido, la propuesta introduce la obligación para los EM de no retirar el permiso único durante un **periodo máximo de tres meses en caso de pérdida de empleo**. La CES aboga por un periodo más largo **-nueve meses-** para dar tiempo a la búsqueda de empleo, ya que sería más realista y coherente con las normas vigentes en la UE. Las cuestiones relacionadas con el acceso a las prestaciones de desempleo, subsistencia, vivienda y acceso al mercado laboral durante este periodo siguen sin resolverse.

Es esencial ofrecer a los trabajadores migrantes **el mismo trato** que a los trabajadores nacionales (en virtud del artículo 12). La CES aboga por una mejora, considerando la armonización con la Directiva sobre trabajadores temporeros y la Directiva sobre condiciones de trabajo transparentes y previsibles en lo que respecta **a las condiciones de empleo y de trabajo transparentes y previsibles, la jornada laboral, los permisos retribuidos y las vacaciones**, así como la salud y la seguridad y la formación en el lugar de trabajo. La CES aboga por que se añada **el derecho a la huelga y a la acción sindical, incluido el derecho a negociar y a firmar convenios colectivos**. Deben eliminarse las restricciones discriminatorias en materia de seguridad social, acceso a bienes y servicios y vivienda. Sería importante aclarar que los gastos de vivienda no deben deducirse directamente de la remuneración de los trabajadores y que el contrato de alquiler debe desvincularse del contrato de trabajo para evitar la dependencia de los empleadores. Deben garantizarse unas normas decentes en materia de vivienda.

Por último, los artículos 13 y 14 responden a las demandas de la CES sobre la necesidad de reforzar las disposiciones de igualdad de trato en materia de supervisión y mecanismos eficaces de denuncia. El artículo 13 trata sobre **la supervisión, la evaluación de riesgos, las inspecciones y las sanciones**, que se aplicarán de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales. Sería importante incluir la obligación de los Estados miembros de cooperar con los interlocutores sociales en la adopción de medidas para prevenir posibles infracciones por parte de los empleadores. Las sanciones incluirán, entre otras, el registro público de las infracciones cometidas por los empleadores, sanciones administrativas y económicas, como multas o el pago de indemnizaciones, y la exención de los empleadores de los procedimientos de contratación pública. Los Estados miembros velarán por que los servicios encargados de la inspección de trabajo u otras autoridades competentes y, cuando así lo disponga la legislación nacional con respecto a los trabajadores nacionales, las organizaciones

representativas de los trabajadores, **en particular los sindicatos, tengan acceso al lugar de trabajo y, con el acuerdo del trabajador, a su vivienda.**

Se han añadido las mismas disposiciones sobre **facilitación de las denuncias** (artículo 14) que las previstas en la Directiva sobre trabajadores temporeros. Los trabajadores migrantes pueden presentar denuncias contra sus empleadores directamente o a través de terceros, con su aprobación, en cualquier procedimiento judicial y/o administrativo relacionado. Los Estados miembros deben garantizar que los trabajadores migrantes tengan el mismo acceso que los nacionales a la protección contra el despido u otros tratamientos desfavorables por parte de los empleadores. Es importante aplicar la legislación y la normativa de los distintos sistemas laborales nacionales, como los derechos de negociación colectiva y las prerrogativas sindicales. No hay ninguna disposición que especifique que los datos personales de los trabajadores recabados a través de las inspecciones de trabajo y los mecanismos de denuncia no deben utilizarse con fines de control de la inmigración. Sería conveniente introducir salvaguardias para el trabajador migrante en casos de explotación y abuso laboral, con el fin de que el trabajador no pierda su permiso de trabajo y residencia. La CES aboga por introducir un permiso transitorio válido durante doce meses en estos casos (obligación de los Estados miembros de conceder este permiso).

Traducido por Internacional CEC UGT