

Claves de la nueva directiva europea de permiso único y sobre igualdad de trato al personal trabajador inmigrante

Ferran Camas Roda

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y director de la Cátedra de Inmigración, Derechos y Ciudadanía de la Universidad de Girona

ORCID PRC: 0000-0002-6450-7869

fernando.camas@udg.edu

Resumen: En el Diario Oficial de la Unión Europea de 30 de abril se publicó la Directiva (UE) 2024/1233, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de abril de 2024, por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro (refundición). El objeto de este trabajo es abordar las principales características de esta Directiva, la cual va a implicar la modificación de la legislación española en materia de extranjería antes del 21 de mayo de 2026.

Palabras clave: Extranjeros, terceros países, permiso único, UE.

Abstract: Directive (EU) 2024/1233, of the European Parliament and of the Council, of April 24, 2024, establishing a single permit application procedure, was published in the Official Journal of the European Union on April 30 which authorizes third-country nationals to reside and work in the territory of a Member State and establishes a common set of rights for third-country workers legally residing in a Member State (recast). The purpose of this work is to address the main characteristics of this Directive, which will imply the modification of Spanish legislation on immigration matters before May 21, 2026.

Keywords: Foreigners, third countries, single permit, EU.

Summary: Introduction; 1. Background of the directive: preparing the reasons for its adoption; 2. News and continuity elements in directive 2024/1233 on single permit. 2.1 Aspects of interest in the procedural regime of the Directive; 2.2 About the Right to equal treatment; 2.3 Sanctions for situations of labor abuse or exploitation of migrant workers in a regular situation. Conclusions; bibliography.

Introducción

Se ha de tener presente que la Directiva 2024/1233 *por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro (refundición)*¹. supone la derogación de aquella de la que hasta ahora ha bebido nuestra legislación interna en materia de permiso único y sobre derechos de los trabajadores inmigrantes residentes legalmente en España, que es la *Directiva 2011/98/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro*² (más conocida como la Directiva de permiso único). Conforme a la nueva Directiva 2024/1233, la Directiva 2011/98 quedará derogada a partir del 22 de mayo de 2026 (art. 19 de la primera), mientras que según el art. 18, se establece un plazo de dos años para su transposición, que finaliza el 21 de mayo de 2026, un día antes por tanto de que la Directiva 2011/98 inicie su pérdida de efectos.

Se ha de recordar que la transposición de esta Directiva se refleja principalmente en los artículos 36, 38 y 40 de la Ley Orgánica 4/2000, así como en los arts. 62 a 70 del Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009. En estos preceptos se establece de forma general el régimen de las autorizaciones de trabajo por cuenta ajena y los requisitos para obtenerla; como dice en este sentido el art. 68 del Real Decreto 557/2011, todo procedimiento relativo a una autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena supondrá la presentación de una única solicitud y finalizará con una única resolución administrativa. También se regulan en dichos preceptos el procedimiento de otorgamiento de las autorizaciones iniciales de trabajo cuándo esta competencia sea asumida por las Comunidades autónomas, lo cual ha sido hasta la fecha ejecutado únicamente hasta la fecha por la Comunidad Autónoma de Cataluña (véase el *Real Decreto 1463/2009, de 18 de septiembre, sobre traspaso de funciones y servicios a la Generalitat de Cataluña en materia de inmigración: autorizaciones iniciales de trabajo por cuenta propia o ajena de los extranjeros cuya relación laboral se desarrolle en Cataluña*).

En todo caso, el objeto de este trabajo no es hacer un estudio de la aplicación de la normativa española derivada de la Directiva 2011/98, ni tampoco un hacer una comparativa entre dicha legislación y la Directiva 2024/1233 llamada a sustituir a aquella y ver estrictamente los puntos que deben ser transpuestos a adaptados a nuestra legislación, sino que sin perjuicio de que sobre ello se hagan algunas referencias durante el desarrollo de este artículo, su motivación principal es dar a conocer los puntos clave de la nueva directiva aprobada. Para empezar, se pretenden visualizar los cambios que la Directiva 2024/1233 introduce en los

1 Véase en el Diario Oficial de la Unión Europea, Serie L, 30.04.2024: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=OJ:L_202401233

2 Diario Oficial de la Unión Europea, Serie L 343/1, 23.12.2011: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:32011L0098>

ejes sobre los que ha venido pivotando la norma a la que deroga, básicamente la dotación de un régimen procedimental que lleve a la obtención de un permiso único de residencia y trabajo y el reconocimiento de igualdad de trato a los trabajadores nacionales de terceros países, lo que en el preámbulo de la Directiva se expresa como una derivación de la garantía de un trato justo a los nacionales de terceros países que residan legalmente en el territorio de los Estados miembros y una política de integración más enérgica. No obstante, también se va a intentar ir más allá y ver cuáles son las motivaciones que están detrás de la norma aprobada, y en particular en que puede haberse quedado corta respecto de los motores que empujaban a su aprobación.

En todo caso, la primera valoración de la Directiva 2024/1233 ha de ser necesariamente positiva, sobre todo por una cuestión colateral a la norma: tras la adopción por el Consejo Europeo en mayo de 2024 del Pacto sobre Migración y Asilo³ que principalmente ha implicado la aprobación de numerosas directivas y actos jurídicos en materia principalmente de asilo, protección internacional y situaciones de crisis y fuerza mayor derivadas de movimientos migratorios, era necesario que para que ese pacto no se quedase cojo, fuese acompañado por la adopción de otras normas que tuviesen por objeto la dotación de derechos y deberes de los migrantes con residencia legal teniendo en cuenta su impacto en el mercado de trabajo, o la canalización de la inmigración hacia la Unión Europea por motivos laborales. Ahí se encuadra la Directiva 2024/1233, como también debe suceder como la Directiva sobre la tarjeta azul de la UE revisada o la Directiva sobre autorizaciones de larga duración.

I. Antecedentes de la directiva: preparando los motivos para su adopción

En la Comunicación de la Comisión Europea relativa al *Nuevo Pacto sobre Migración y Asilo* publicada el mes de septiembre de 2020⁴ se previó revisar la Directiva 2011/98/UE ya que esta norma no estaba logrando plenamente su objetivo de simplificar los procedimientos de admisión para todos los trabajadores de terceros países. Para la Comisión Europea, el objetivo era estudiar formas de simplificar y aclarar el ámbito de aplicación de la legislación, incluidas las condiciones de admisión y residencia para los trabajadores «con cualificaciones bajas y medias».

Debe contextualizarse esta mención de la Comunicación. De entrada, hay que recordar la normativa de la Unión Europea contempla a las migraciones legales de carácter laboral de un modo sectorial y disperso, es decir, la UE no ha optado por un modelo de legislación horizontal aplicable de forma general a todos los trabajadores migrantes, sino por la adopción de directivas sectoriales aplicables a unas categorías determinadas de inmigrantes amparados en motivaciones laborales⁵: principalmente, sobre trabajadores extranjeros para empleos

3 Véase la web del Consejo de la Unión Europea: <https://www.consilium.europa.eu/es/policies/eu-migration-policy/eu-migration-asylum-reform-pact/timeline-migration-and-asylum-pact/>

4 Documento COM(2020) 609 final, 23.09.2020: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0609>

5 Véase un estudio de este Plan en AAVV: *Inmigración y mercado de trabajo en la era de la globalización* (Coordinador: E. ROJO TORRECILLA), Editorial Lex Nova, 2006, o también M.L. RODRÍGUEZ

altamente cualificados (Directiva 2009/50/CE o también conocida como Directiva sobre la Tarjeta Azul); trabajadores de carácter estacional (Directiva 2014/36/UE); o trabajadores desplazados a territorio de la Unión en el marco de un traslado intraempresarial (Directiva 2014/66/UE). O más allá de estos migrantes por motivos de trabajo, aunque con incidencia en esta cuestión, la Directiva 2016/801 sobre acceso por motivos de estudio, formación, voluntariado o de trabajo *au-pair*.

La excepción histórica a esta estrategia ha sido justamente la Directiva 2011/98/CE o de «permiso único», ya que esta norma no se aplica a un colectivo específico de migrantes, sino que tiene un carácter de transversal al resto de directivas específicas sobre trabajadores migrantes y homogeniza, en determinados aspectos los derechos que corresponden a todos ellos. De hecho, una de las claves de esta normativa europea es que ha establecido un «procedimiento común simplificado» para los ciudadanos que solicitan residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro, así como también porque ha garantizado un Derecho a la igualdad de trato a los nacionales de terceros países que trabajan en un Estado miembro de la UE en relación con determinadas materias de carácter social (por ejemplo, sobre condiciones de trabajo o de Seguridad Social, entre otros). Por lo tanto, la Directiva 2011/98, en especial su bloque de regulación relativa al principio de igualdad de trato, se ha aplicado de forma general a trabajadores migrantes, nacionales de terceros países de la UE y en situación regular, ya sea por haber accedido a las autorizaciones correspondientes siguiendo la vía procedimental de la Directiva 2011/98/CE, ya sea en general (no entro ahora en excepciones), por haberlas obtenido por otras vías normativas pero que la persona migrante en cuestión estuviese trabajando⁶.

No obstante, la *Directiva 2011/98/UE* no regula específicamente las condiciones de admisión y residencia de los nacionales de terceros países con «cualificación media o baja cualificación». Naturalmente, los trabajadores extranjeros con medias o bajas cualificaciones pueden gozar, como el resto de trabajadores migrantes, del bloque de derechos sobre igualdad de trato y de garantías procesales al amparo de aquella Directiva, ahora bien, sus derechos no se establecen bajo un esquema específico de admisión en la UE. Dicho de otra manera, no existe ningún instrumento armonizado específico de la UE para la admisión de trabajadores con calificación media o baja⁷, como si sucede, por ejemplo, con el régimen de migrantes altamente cualificados.

Ante esta constatación, las primeras voces de instancias de la UE como la Comisión Europea concluyeron que las consecuencias de la falta de normas armonizadas de admisión y residencia en la UE para atraer a nacionales de terceros países con baja y media calificación eran difíciles de evaluar a la luz de las diferentes necesidades que enfrentan los Estados

COPÉ: “La política comunitaria de inmigración. Los extranjeros en el marco de la legislación laboral europea”, en AAVV. (Coordinado por F. NAVARRO, M.C. RODRÍGUEZ-PIÑERO y J.M. GÓMEZ): *Manual de Derecho Social de la Unión europea*, Tecnos 2011.

6 Véase el desarrollo de estos argumentos en mi estudio: «El tratamiento por la Unión Europea de la inmigración económica por motivos laborales (con las aportaciones de Naciones Unidas adoptadas desde 2016)», en AA.VV. (Directora Ana María Delgado García): *Medidas legales y fiscales para la creación de empresas*. Thomson Reuters Aranzadi, Madrid, 2019 (pp. 431-446).

7 **EUROPEAN COMMISSION**: *Legal Migration Fitness Check Final Evaluation Report*. Supporting study. Written by ICF Consulting Services Limited. June 2018 (p. 84).

miembros con respecto a estos grupos de nacionales de terceros países⁸. Ahora bien, diversos factores que están emergiendo deben llevar a ver desde una óptica más aperturista la facilitación de extranjeros con bajas o medidas cualificaciones, lo que es lo mismo que decir, a favorecer la recepción de trabajadores migrantes de forma regular.

Esta tendencia fue seguida por el Parlamento Europeo, el cual en su Resolución *Nuevas vías para la migración laboral legal*, de 20 de mayo de 2021⁹, aboga por abrir nuevos canales de migración regular para trabajadores migrantes hacia Europa. Para establecerlos, la Resolución considera que la UE debe fijar objetivos de calado que tengan aplicabilidad en un futuro y, de forma paralela, «hacer un uso eficaz del marco jurídico y político vigente y mejorarlo». Para ello, el Parlamento Europeo habla de la necesidad de abordar el marco legislativo actual de la UE ya que en relación a la migración legal se halla fragmentado. Como expresa la Resolución, «está centrado en determinadas categorías de trabajadores, principalmente los empleados en sectores de alta remuneración, no trata estas categorías de la misma manera, en particular al conceder distintos niveles de derechos, y permite la existencia de marcos legislativos nacionales paralelos»; se debe tener en cuenta esa afirmación, constatada también por estudios realizados al efecto, en el sentido de que la existencia de un marco legal fragmentado hace que los derechos otorgados por las distintas directivas europeas sean heterogéneos y, además, excluyen de su ámbito de aplicación a un número importante de nacionales de terceros países¹⁰. Se ha afirmado en este sentido que las principales consecuencias de ello es el riesgo de trato desigual entre las categorías de inmigrantes y los Estados miembros; la existencia de canales muy limitados para migrantes de mediana y baja calificación; o incluso la falta de atractivo de la UE, sobre todo para los migrantes altamente cualificados¹¹.

Siguiendo con la Resolución de 20 de mayo, este mosaico asimétrico de normativas nacionales y de la Unión, si bien no deja de ser un reflejo de las diferencias existentes entre los distintos mercados de trabajo nacionales, «hace que estos marcos legislativos nacionales compitan entre sí y con el marco de la Unión, acarreado consiguientemente procedimientos burocráticos tanto para los posibles trabajadores como para los empleadores», lo cual, no está en consonancia con el objetivo de la Unión de aplicar un enfoque integrado en materia de política migratoria.

La evolución de estas consideraciones por parte del Parlamento europeo acabó cristalizando en el lanzamiento de varias iniciativas y recomendaciones relativas a la normativa de migraciones. Por ejemplo, la Resolución de 25 de noviembre de 2021 incorporó a una solicitud específica a la Comisión Europea para que presentase, a más tardar el 31 de enero de 2022, sobre la base del artículo 79, apartado 2, del TFUE, en particular las letras a) y b), una propuesta de acto que sirva de paquete de propuestas «para facilitar y fomentar la entrada y la movilidad en la Unión de migrantes legales nacionales de terceros países que soliciten trabajo o ya posean un permiso de trabajo, y que, adaptando las disposiciones de todas las directivas sobre migración legal existentes, sirva para reducir la burocracia, mejorar la armo-

8 **EUROPEAN COMMISSION:** Legal Migration Fitness Check Final Evaluation Report. Supporting study. Written by ICF Consulting Services Limited, op. cit., p. 84.

9 Estrasburgo, 20 de mayo de 2021, Referencia 2020/2010(INI)

10 **EUROPEAN PARLIAMENT:** Legal migration policy and law. European added value assessment, EPRS | European Parliamentary Research Service, 2021: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/694211/EPRS_STU\(2021\)694211_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/694211/EPRS_STU(2021)694211_EN.pdf)

11 Idem.

nización, promover derechos fundamentales como la igualdad de trato y evitar la explotación laboral».

En dicha Resolución de 2021, el Parlamento Europeo también pedía revisar la Directiva 2011/98/UE para garantizar que los Estados miembros apliquen adecuadamente la Directiva; también que se posibilite la presentación de solicitudes de permiso único tanto en un Estado miembro como en un tercer país; así como que, a fin de seguir simplificando y armonizando las normas, que el procedimiento de obtención de un visado de entrada esté claramente regulado, al objeto de evitar las situaciones en que los solicitantes tienen que presentar dos veces los documentos necesarios para obtener un permiso único, y reducir la dependencia de los trabajadores y el riesgo de explotación; señalaba el Parlamento Europeo en concreto que la presentación de una solicitud desde un Estado miembro solo debía ser posible si el nacional de un tercer país es titular de un permiso de residencia en el momento de la presentación de la solicitud.

También debe destacarse que el Parlamento Europeo valoraba positivamente la adopción de la Directiva (UE) 2021/1883 relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países con fines de empleo de alta cualificación, pero la consideraba insuficiente «debido a que los mercados laborales de la Unión también necesitan trabajadores con cualificaciones bajas y medias, aun cuando esas necesidades sean diferentes; señala que la Unión ya depende en gran medida de esos trabajadores en sectores esenciales como la agricultura y la asistencia sanitaria». En consecuencia, pedía a la Comisión Europea que priorizase la inclusión en su propuesta de un régimen de admisión ambicioso para los trabajadores de baja y media cualificación de terceros países, en consulta con los interlocutores sociales y la sociedad civil, que reflejase al mismo tiempo las necesidades de los Estados miembros.

En conclusión, el Parlamento Europeo y la Comisión Europea parecían ir de la mano en la necesidad de abordar la recepción de trabajadores con cualificaciones bajas y medias, ahora bien, con un matiz significativo: por parte de la Comisión, solo se hace referencia a los trabajadores con cualificaciones bajas y medias bajo la cobertura de la simplificación de los procedimientos de admisión previstos por la Directiva 2011/98¹², es decir, no se plantea una directiva específica de acceso y derechos para dichos específicos trabajadores migrantes. En consecuencia, esa solución tampoco resuelve la dispersión de normativas europeas respecto de otras tipologías de migrantes. Como he mantenido en otros estudios, he considerado siempre una necesidad la adopción de una normativa única y homogénea que aportase racionalidad y concesión de derechos uniformes, salvaguardando los períodos de estancia o residencia para los que hubieran sido autorizados los trabajadores beneficiarios, que mantuviese en todo caso un equilibrio en la admisión de los inmigrantes cualquiera que fuese su categoría laboral¹³.

12 TESSELTJE DE LANGE; KEES GROENENDIJK: «The EU's legal migration acquis: Patching up the patchwork», European Policy Center: <https://epc.eu/en/Publications/The-EUs-legal-migration-acquis-Patching-up-the-patchwork~3cad34> (pp. 6-8)

13 Esta es una de las conclusiones que realizo en CAMAS RODA, F.: «El tratamiento por la Unión Europea de la inmigración económica por motivos laborales (con las aportaciones de Naciones Unidas adoptadas desde 2016)», en AA.VV. (Directora Ana María Delgado García): *Medidas legales y fiscales para la creación de empresas*. Thomson Reuters Aranzadi, Madrid, 2019 pp. 431-446.

Así se llega al segundo semestre de 2023, que es cuando la España asume la Presidencia del Consejo europeo. Conforme al documento emitido por el Gobierno español respecto de los objetivos a conseguir en ese período, se expresa que la Presidencia española «aspira a lograr resultados en las dos propuestas de Directiva sobre migración legal actualmente en negociación con el objetivo de simplificar los procedimientos, proteger a los trabajadores migrantes, reforzar el estatus migratorio y facilitar la movilidad de los residentes de larga duración en la Unión, contribuyendo, de ese modo, a atraer y retener talento, a satisfacer las necesidades laborales nacionales y a mejorar la eficacia del mercado laboral en el conjunto de la Unión Europea». En el documento referenciado no se señalan dichas propuestas, aunque se deduce que se tratan de las relativas a un nuevo estatuto para los nacionales de terceros países que sean residentes de larga duración, así como de la *Propuesta por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro (refundición)*¹⁴.

En este periodo en el que España asume la Presidencia del Consejo europeo, debe reseñarse a su vez que la Comisión Europea presenta el 15 de noviembre de 2023 una batería de «nuevas medidas sobre capacidades y talento para contribuir a hacer frente a la escasez de mano de obra». Como reza la nota de prensa de la Comisión Europea, las medidas abarcan la adopción de una nueva «Reserva de talentos» para poner en contacto a los empleadores de la UE con demandantes de empleo de terceros países, y medidas para promover el reconocimiento de las cualificaciones y la movilidad de los alumnos¹⁵.

En relación a la Reserva de Talentos de la UE que se quiere impulsar, la nota de prensa es clara en el motivo que la impulsa: la escasez de mano de obra persistente en toda la UE, en varios sectores y en diversos niveles de cualificación. De hecho, la nota de prensa señala expresamente que «la UE se enfrenta a una escasez persistente de mano de obra en diversos sectores en todos los niveles de cualificación. La tasa de desempleo sigue siendo baja (el 6,0 % en septiembre de 2023) y la tasa de vacantes de empleo aumentó hasta el 2,9 % el año pasado, es decir, más del doble del nivel de 2012. El cambio demográfico agravará las dificultades del mercado laboral. La población en edad de trabajar disminuirá de 265 millones en 2022 a 258 millones en 2030 en la UE. Sin una actuación concertada, las tendencias actuales podrían perjudicar las transiciones ecológica y digital, mermar la competitividad de la UE y menoscabar los servicios públicos en ámbitos que ya sufren escasez de trabajadores, por ejemplo, la asistencia sanitaria y los cuidados de larga duración». En ese sentido, la Comisión Europea publica una propuesta de «reserva de talentos» de la UE que se deberá negociar con el Parlamento Europeo y el Consejo, a la que denomina como *Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council establishing an EU Talent Pool*¹⁶.

14 Véase la página web del CONSEJO EUROPEO: <https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2023/06/08/legal-migration-council-settles-on-negotiating-position-for-review-of-single-permit-directive/>

15 COMISIÓN EUROPEA. Comunicado de prensa: La Comisión propone nuevas medidas sobre capacidades y talento para contribuir a hacer frente a la escasez de mano de obra (15.11.2023) https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/IP_23_5740

16 COMISIÓN EUROPEA. COM(2023) 716 final - 2023/0404(COD). Brussels, 15.11.2023: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52023PC0716>

Según la Comisión, debe adoptarse una Reserva de Talentos de la UE que tenga entre otras finalidades la de facilitar la contratación de nacionales de terceros países que residan en el extranjero y deseen trabajar en la UE, la cual se canalizaría a través de una plataforma a escala de la Unión que reúna y apoye la correspondencia entre los perfiles de los solicitantes de empleo registrados de terceros países que residen fuera de la Unión y las vacantes de empleo de los empleadores establecidos en los Estados miembros participantes. Prosigue la Comisión en su propuesta manifestando que esta plataforma estaría abierta a los demandantes de empleo de cualificación baja, media y alta, y en todo caso se trataría de una herramienta voluntaria para los Estados miembros interesados.

De esta forma, emerge de forma visible la opción política por no adoptar normativa específica sobre trabajadores con cualificaciones bajas y medias (o no pasar a una legislación común relación a trabajadores migrantes al margen de cualquier tipología sobre su cualificación u otras características de su empleo en los países miembros), sino por el contrario, la adopción de medidas instrumentales para abrir canales legales de acceso a la UE para trabajar (según la propuesta, a todo tipo de demandantes de empleo extranjeros al margen de su tipo de cualificación). Así se plasmaría también, aunque de forma más ambigua respecto a la posibilidad de que se abra el acceso a la UE de migrantes con cualificaciones bajas o medias, en la *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo y al Consejo: Un planteamiento equilibrado de la migración que combina equidad y firmeza*, de 12 de marzo de 2024¹⁷.

En esta Comunicación de la Comisión Europea se aborda la promoción de «vías legales como alternativa a la migración irregular», a través de dos vías, las denominadas como Asociaciones en materia de talentos por un lado, y las relativas a la atracción de talento a la UE por otro. Con la primera se busca primera la cooperación con países que se asocien con la UE para favorecer la circulación hacia sus Estados miembros de personal para que se forme o trabaje en el marco de compromisos que aborden al conjunto de cuestiones migratorias.

Por lo que hace a la cuestión de atraer talento preconizada por la Comisión, la Comunicación señala que el crecimiento económico de la UE se ve obstaculizado por una grave escasez de mano de obra que afecta a numerosos sectores, en todos los Estados miembros. Añade que «si bien tienen la prioridad las medidas para maximizar el potencial de la mano de obra interna de la UE, la migración laboral es parte necesaria de la solución». La apuesta por favorecer la inmigración por motivos de empleo es manifiesta en esta Comunicación, aunque las vías para llevarla a cabo se establecen de tapadillo (básicamente, la reserva de talentos que se propuso ya en noviembre de 2023) o, al menos, se muestran de corto alcance respecto al tamaño que puede asumir las migraciones, sin perjuicio de como resulte la aplicación práctica de dichas medidas. Así, la Comisión apuesta por sacar el «mayor provecho de medidas ya adoptadas, como la Directiva sobre la tarjeta azul de la UE revisada y la Directiva sobre el permiso único» (se referiría, a mi parecer, a al acuerdo alcanzado para modificar la Directiva de 2011), así como también potenciar la Reserva de Talentos de la UE, la primera plataforma a nivel de la UE para facilitar la contratación internacional en sectores afectados por la escasez de mano de obra. Añade la Comunicación a estos efectos que «su desarrollo será en los próximos años un ámbito de trabajo clave, que se complementará con medidas de integración para asegurar que los migrantes puedan aportar todo su potencial al mercado

17 COMISIÓN EUROPEA: Documento COM(2024) 126 final. Bruselas, 12.3.2024. Véase en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52024DC0126>

laboral». En todo caso, como se ve, la Comisión Europea no habla de que tipo de trabajadores migrantes entrarían dentro de esta plataforma, aunque si nos vamos a la propuesta de noviembre de 2023, lo harían no solo los altamente cualificados, sino también los inmigrantes con cualificaciones bajas o medias.

La Comunicación reseñada, de marzo de 2024, habla de sacar el máximo provecho a la Directiva sobre permiso único para atraer talento, y en este sentido, se quiere pensar que se referiría a la modificación que sobre dicha Directiva de 2011 que obtuvo el respaldo de los Estados Miembros en el Comité de Representantes Permanentes de los Gobiernos de los Estados miembros de la UE, sobre la base de un acuerdo alcanzado con el Parlamento Europeo en el trólogo celebrado el 18 de diciembre de 2023¹⁸. En la página web del Consejo Europeo en esa fecha, entonces presidido por España, mostraría los pilares sobre los que se va a asentar la nueva normativa al decir que «las normas actualizadas simplifican el procedimiento para solicitar un permiso de residencia con fines de empleo en el territorio de un Estado miembro, e impulsarán así la contratación internacional de talento. Asimismo, la mejora de los derechos de los trabajadores de terceros países y su igualdad de trato frente a los trabajadores de la UE reducirán la explotación laboral». Vale la pena considerar la afirmación relativa a impulsar «la contratación internacional de talento», a los efectos de saber cómo se concreta en la nueva Directiva, lo cual es una de las cuestiones que la Comisión Europea pretende promover, y en concreto, si en ese impulso a la contratación de incluye a todo tipo de trabajadores (incluyendo los de baja y media cualificación). Lo que si debe avanzarse ya es que la nueva Directiva no hace referencia específica a este tipo de trabajadores.

II. Novedades y elementos de continuidad en la Directiva 2024/1233 sobre permiso único

Conforme al art. 1 de esta Directiva 2024/1233 su objeto es doble: por un lado «establecer un procedimiento único de solicitud para la expedición de un permiso único que autorice a los nacionales de terceros países a residir con el fin de trabajar en el territorio de un Estado miembro, a fin de simplificar los procedimientos de admisión de estas personas y de facilitar el control de su estatuto»; como se ve, en un mismo objeto de la Directiva se establecen tres subobjetivos, que son el de expedir un permiso único que permita a un nacional de un tercer Estado miembro residir con el fin de trabajar; simplificar su procedimiento de admisión; facilitar el control de su estatuto.

Por otro lado, el art. 1 prevé el establecimiento por la Directiva de un «conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro, con independencia de los fines de su admisión inicial en el territorio de dicho Estado miembro, basado en la igualdad de trato con los nacionales de dicho Estado miembro».

Este precepto se ha de poner en relación con el art. 2.2. que define lo que se entiende por «trabajador de un tercer país»; conforme a dicho precepto, lo es «todo nacional de un tercer

18 CONSEJO EUROPEO: Migración legal: el Consejo y el Parlamento alcanzan un acuerdo sobre una Directiva sobre el Permiso Único. 20.12.2023 <https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2023/12/20/legal-migration-council-and-parliament-reach-deal-on-a-single-permit-directive/>

país que ha sido admitido en el territorio de un Estado miembro, que reside legalmente en él y que está autorizado, en el contexto de una relación laboral, a trabajar en ese Estado miembro de acuerdo con el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas nacionales». Respecto a la definición vigente en la Directiva 98/2011, se ha sustituido «relación remunerada», por relación laboral, y se ha añadido que la relación laboral sea admitida, tanto por el Derecho, como por los convenios colectivos. Eso supone la inclusión de todo tipo de relación laboral, sea cual sea el empleador, dentro de la óptica de la Directiva 2024/1233. De hecho, en su preámbulo, en concreto en el considerando 8 ya se recoge que aquella debe abarcar los contratos de trabajo y las relaciones laborales entre nacionales de terceros países y empleadores. Añade también que cuando el Derecho nacional de un Estado miembro permita la admisión de nacionales de terceros países por medio de agencias de trabajo temporal establecidas en su territorio que tengan una relación laboral con el trabajador, dichos nacionales de terceros países no deben quedar excluidos del ámbito de aplicación de la presente Directiva.

En todo caso, pese a que esta definición de lo que es un «trabajador de un tercer país» se ciñe a los efectos de dicha Directiva, lo cierto es que tiene también mucha relevancia, dicho de forma general, para el resto de trabajadores cubiertos por las otras Directivas sectoriales sobre trabajadores extranjeros (por ejemplo, trabajadores extranjeros para empleos altamente cualificados), ya que desde el momento en que su solicitud sigue la vía procedimental de la Directiva 2024/1233, pasan a gozar del Derecho de igualdad de trato regulado por esta, así como también aquellos extranjeros que no hayan seguido ese procedimiento único pero una vez en el Estado decidan trabajar, como a continuación pasa a constatarse.

En este sentido, se ha de confirmar que la Directiva tiene un carácter doble o bifronte, ya que como al efecto establece el art. 3, se aplica (en lo relativo a la obtención de un permiso único para residir y trabajar) tanto a aquellos extranjeros que lo soliciten a través del procedimiento que regula, como también a aquellos que hayan sido admitidos en un Estado miembro para fines distintos de trabajo, pero estén autorizados para trabajar y sean titulares de un permiso de residencia conforme al *Reglamento (CE) n.º 1030/2002 del Consejo, de 13 de junio de 2002, por el que se establece un modelo uniforme de permiso de residencia para nacionales de terceros países*. Por esa razón, como al efecto explicaba la noticia de prensa de La Moncloa¹⁹ sobre la nueva Directiva 2024/1233, se trata de «una norma que tiene carácter horizontal, y que se aplica a la práctica totalidad de los permisos de residencia y trabajo que se expiden en la Unión Europea para nacionales de terceros países».

En todo caso, el art. 3.2 establece los supuestos de solicitudes de estancia o de residencia a los que no se aplica la Directiva 2024/1233, exclusiones que han de ser leídas en varias claves, en primer lugar, se les excluye del procedimiento único de solicitud y permiso único subsiguiente previsto en el capítulo II de la Directiva, por cuanto aquellos supuestos excluidos siguen otros procedimientos conducentes a la obtención de las correspondientes autorizaciones, y en segundo lugar, por cuanto los derechos de igualdad de trato (capítulo III de la Directiva 2023/1233), se aplica a «los trabajadores de terceros países», debiendo tenerse presente que en la mayor parte de las situaciones excluidas no se está hablando de trabajadores o de personas migrantes con una relación laboral.

19 LA MONCLOA : «La nueva Directiva de Permiso Único simplifica la emisión de permisos de residencia y trabajo y amplía los derechos de igualdad de trato» . 14.05.2024: <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/derechos-sociales-consumo-agenda-2030/Paginas/2024/140524-directiva-permiso-unico-residencia-trabajo.aspx>

De hecho, entre las exclusiones de la Directiva 2024/1233 previstas en su art. 3.2 cabe señalar entre otras a los extranjeros que sean residentes de larga duración de conformidad con la Directiva 2003/109/CE; aquellos que hayan solicitado la admisión en el territorio de un Estado miembro como trabajadores por cuenta propia o hayan sido admitidos como tales (por tanto, que no tienen la calificación de «trabajador de un tercer país» a los efectos de la Directiva 2024/1233); cuestión que podría decirse también de la exclusión de la Directiva respecto de quienes hayan solicitado la admisión o que hayan sido admitidos en el territorio de un Estado miembro «como *au pairs*».

Más discutible, aunque explicables, son otros supuestos de exclusión, empezando por aquellos trabajadores migrantes que «estén desplazados, mientras estén desplazados». En este sentido, puede interpretarse que se está haciendo referencia al personal trabajador nacional de un tercer país que ha sido desplazado por su empresa en el marco de una prestación de servicios transnacional (véase la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicio). En este punto, la exposición de motivos de la Directiva 2024/1233 delimita esta exclusión al decir que pese a que los «nacionales de terceros países desplazados» no deben estar cubiertos por la presente Directiva, ello no debe ser óbice para que aquellos que residan y trabajen legalmente en el territorio de un Estado miembro y que sean destinados a otro Estado miembro se beneficien del mismo trato que «los nacionales del Estado miembro de origen» durante su desplazamiento «por lo que se refiere a las condiciones de empleo que no se ven afectadas por la aplicación de la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo). Es decir, el preámbulo de la norma viene a decir que los migrantes gozan de los mismos derechos que los trabajadores del país en el que aquellos residen y trabajan, también cuando son desplazados a otro país, excepto en aquellas condiciones de empleo que regula la Directiva 96/71.

En la misma onda de exclusión se encuentra la de aquellos trabajadores migrantes que hayan solicitado la admisión como gente de mar a efectos de empleo o trabajo en cualquier cometido a bordo de buques matriculados en un Estado miembro o que naveguen bajo bandera de este, o hayan sido admitidos como tales (exclusión mantenida respecto de la Directiva 98/2011 basada en las especiales características de este colectivo por el ámbito sectorial en el que prestan sus servicios y con especiales características de localización). O también crea confusión la decisión relativa a la exclusión de que la Directiva no se aplique a aquellos que hayan solicitado la admisión o que hayan sido admitidos en el territorio de un Estado miembro como temporeros con arreglo a la Directiva 2014/36/UE, debido, según el preámbulo de la nueva Directiva que se está reseñando, a que dicha Directiva 2014/36 establece un «régimen específico» (lo cual también podría ser predicable de otras que también contienen una normativa especial en atención al colectivo migrante al que van dirigidas); de iure, la exclusión expresada deja fuera tanto el régimen de procedimiento conducente a la obtención de un permiso único, pero también el régimen de igualdad de trato de la Directiva 2024/1233.

También merecen traerse a colación otras exclusiones como el hecho de que el capítulo II de la Directiva 2024/1233 no se aplique a los nacionales de terceros países habilitados para trabajar en virtud de un visado (a los que en todo caso se aplicará el capítulo III sobre igualdad de trato) así como también la oferta abierta por el art. 3.3 de que los Estados miembros puedan decidir que queden excluidos de la aplicación del capítulo II (sobre procedimiento único de solicitud y permiso único) los nacionales de terceros países que hayan sido autorizados a trabajar en el territorio de un Estado miembro por un período no superior a seis meses o que hayan sido admitidos en un Estado miembro para cursar estudios.

También quedan excluidos de la Directiva 2024/1233 los nacionales de terceros países que se acojan a un régimen de protección internacional; por ejemplo, aquellos que hayan sido autorizados a residir en un Estado miembro en virtud de la protección temporal de conformidad con la Directiva 2001/55/CE del Consejo o hayan solicitado la autorización de residencia por el mismo motivo y estén a la espera de una decisión sobre su situación; o a aquellos que gocen de protección internacional de conformidad con la Directiva 2011/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo o que hayan solicitado protección internacional en virtud de dicha Directiva, sin que se haya adoptado aún una decisión definitiva sobre su solicitud. De forma general, la Directiva 2024/1233 se autoexcluye respecto de quienes «gocen de protección de conformidad con el Derecho nacional, las obligaciones internacionales o las prácticas de un Estado miembro, o que la hayan solicitado de conformidad con el Derecho nacional, las obligaciones internacionales o las prácticas de un Estado miembro, sin que se haya adoptado aún una decisión definitiva sobre su solicitud» (art. 3.2h), si bien la propia Directiva abre la puerta a que en todos estos supuestos si se aplique una parte de su contenido: en particular, se encarga de establecer en su art. 3.5 que el capítulo III (Igualdad de trato) se aplicará a los beneficiarios de protección de conformidad con el Derecho nacional, las obligaciones internacionales o las prácticas de un Estado miembro, «si, de conformidad con el Derecho nacional, están autorizados a trabajar».

2.1. Aspectos de interés del régimen procedimental de la Directiva

En el art. 4 se prevé la regulación de un «procedimiento único de solicitud», conforme al cual la solicitud de expedición, modificación o renovación del permiso único se presentará mediante un procedimiento único de solicitud. Añade el apartado 1.º del precepto que los Estados miembros determinarán si deberá presentar la solicitud de permiso único el nacional del tercer país o su empleador, si bien la Directiva admite que los Estados miembros puedan permitir que cualquiera de los dos presente la solicitud.

En todo caso, la Directiva establece que la solicitud de un permiso único se considerará y examinará o bien cuando el nacional de un tercer país esté residiendo fuera del territorio del Estado miembro en el que desea ser admitido, o bien cuando ya esté residiendo en el territorio de dicho Estado miembro como titular de un permiso de residencia válido. En consecuencia, la Directiva delimita que el examen de las solicitudes se realice evitando que quién la haga esté en situación de irregularidad. Según la noticia de prensa de la Moncloa que se ha citado anteriormente, esta Directiva introduce una modificación de importancia respecto a lo sucedido hasta ahora por «la implantación de la exigencia de examinar las solicitudes desde dentro del territorio de un Estado miembro, impidiendo que se pida abandonar el territorio antes de solicitar un nuevo permiso y reduciendo incentivos a la irregularidad sobrevenida»²⁰. Con esta referencia, la nota de prensa mencionada estaría haciendo referencia con ello a que con el nuevo procedimiento, si el permiso único caducase durante la tramitación de su renovación, los Estados miembros deben permitir a la persona migrante permanecer en su

20 LA MONCLOA : «La nueva Directiva de Permiso Único simplifica la emisión de permisos de residencia y trabajo y amplía los derechos de igualdad de trato» . 14.05.2024: <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/derechos-sociales-consumo-agenda-2030/Paginas/2024/140524-directiva-permiso-unico-residencia-trabajo.aspx>

territorio como si fuese titular de un permiso único hasta que las autoridades competentes hayan adoptado una decisión sobre la solicitud de renovación (art. 11.5).

Otra de las claves de este precepto es que según el art. 4.3. «los Estados miembros examinarán la solicitud presentada según lo dispuesto en el apartado 1 y adoptarán la decisión de expedir, modificar o renovar el permiso único, siempre que el solicitante reúna las condiciones establecidas por el Derecho de la Unión o nacional. La decisión de expedición, modificación o renovación del permiso único constituirá un único acto administrativo que combine permiso de residencia y permiso de trabajo».

Posteriormente, en el art. 5 se establece el establecimiento de una Autoridad competente encargada de recibir las solicitudes y expedir el permiso único. Dice el precepto que la autoridad competente «adoptará una decisión sobre la solicitud de un permiso único lo antes posible y en todo caso en los noventa días siguientes a la fecha de presentación de una solicitud completa». Dos cuestiones de importancia emergen de este precepto: en primer lugar, que para que el plazo de 90 días empiece a computar, la solicitud debe ser calificada de «completa», cuestión a lo que posteriormente haré referencia; en segundo lugar, pero preferencial, es que la resolución por la autoridad competente debe emitirse en un plazo de 90 días.

Que el plazo de resolución se establezca de forma general en noventa días supone que se haya pasado de una regulación ex Directiva 2011/98 que establece en su art. 5 que se deba adoptar una decisión sobre la solicitud completa «lo antes posible y en todo caso en los cuatro meses siguientes a la fecha de presentación de la solicitud», a otra en la que se fija la necesidad de reducirla a los 90 días siguientes a la presentación de la solicitud completa. De hecho, la propia Directiva 2024/1233 ve entre sus avances la aceleración de la tramitación de las solicitudes de permisos únicos. En este sentido, el considerando 20 de su preámbulo señala que ello «también podría contribuir a la implantación efectiva de las «asociaciones de talentos» con países socios clave». La nueva norma sería así, según la Directiva, una palanca para potenciar la efectividad de las iniciativas que políticamente se desean potenciar como instrumentos de atracción de personal trabajador migrante hacia la UE, en particular las asociaciones de talentos y la reserva de talentos o plataforma internacional de contratación. Deberá ser en estas acciones donde se deberá concretar la aceptación de los trabajadores de baja o mediana cualificación, a lo que la Directiva 2011/98 parece no oponerse en todo caso.

La Directiva 2024/1233 quiere dejar claro los trámites que si computan dentro del plazo de 90 días y los que no; de interés es señalar que en el preámbulo de la norma se expresa, respecto de las cuestiones que no se valoran dentro del plazo de 90 días, está lo que dice el considerando 17: conforme a esta fundamentación de la Directiva (no vinculante), el plazo para adoptar la decisión sobre la solicitud no debe incluir el tiempo necesario «para reconocer las cualificaciones profesionales», añadiendo que la Directiva debe entenderse sin perjuicio de los trámites nacionales de reconocimiento de títulos. Con esa mención, que no aparece expresa en parte dispositiva de la norma, en los 90 días en los que como máximo debe emitirse la resolución, no se incluye el reconocimiento de títulos, cuestión por tanto que va al margen de la obtención del procedimiento único. En consecuencia, pueden otorgarse permisos cuando aún está por resolver el reconocimiento de las cualificaciones.

Lo que sí se incluye como trámite a realizar dentro de los 90 días es la comprobación de la situación del mercado laboral «cuando dicha comprobación se efectúe en relación con

una solicitud individual de permiso único». La noción de «solicitud individual» no aparece definida en la Directiva, aunque debe entenderse como la realizada, bien por el trabajador de un tercer país, bien por el empleador; en todo caso, una comprensión del precepto al hablar de solicitud individual deben llevarnos a entender que la Autoridad decisora debe hacer una comprobación, dentro de plazo, sobre la situación del mercado de trabajo pero en relación a la solicitud individual, es decir, sin tener en cuenta el número de solicitudes de permiso único que se hayan hecho a nivel general o ante esa Autoridad. De hecho, considero que la focalización del precepto en la solicitud individual también debe tener como consecuencia que solo se deba examinar la afectación del perfil laboral y personal de la persona en relación la porción del mercado de trabajo que resulta afectado por aquel perfil, pero no se debe realizar una comprobación general del mercado laboral sin conexión con la solicitud realizada. Así es como cabría entender que en la exposición de motivos de la norma se diga que «el plazo previsto para adoptar la decisión no incluye una comprobación general de la situación del mercado laboral que no esté vinculada a una solicitud individual de permiso único», lo que a sensu contrario nos lleva a entender, de conformidad con el art. 5.2, que la comprobación debe centrarse en el específico ámbito, sector o colectivo del mercado de trabajo que queda afectado por la solicitud, estrictamente individual del trabajador de un tercer país o de su empleador.

Como se ha avanzado anteriormente, para activarse el término máximo de 90 días esa solicitud ha de ser completa. No se dice por la Directiva lo que debe entenderse por completa, lo que podríamos entender como la solicitud en la que se acrediten los requisitos para activar el procedimiento único de solicitud, sino que solo se prevé las consecuencias que se derivan de que la solicitud no sea completa: en este sentido, presentada una solicitud que no lo fuese se suspendería tanto aquel plazo como otro adicional que se encuentra en el art. 8.3, conforme al cual, aquellos 90 días podrán prorrogarse «por un período adicional de treinta días, en circunstancias excepcionales y debidamente justificadas relacionadas con la complejidad de la solicitud, mediante una notificación o una comunicación al solicitante de conformidad con los procedimientos establecidos por el Derecho nacional».

En este precepto puede detectarse en el establecimiento de un plazo de 90 días desde la presentación de una solicitud completa la adopción de una regulación que busca reducir los plazos de emisión del permiso único y la simplificación de los procedimientos de expedición de permisos, que según la noticia de prensa de La Moncloa a la que ya se ha hecho referencia²¹, ha de servir como incentivo para trabajadores y empresas en la iniciativa de solicitar el permiso único regulado por la Directiva. En todo caso, también se observa una cierta puerta abierta a alargar ese procedimiento trimestral en caso de que no se constate la existencia de esa solicitud completa.

De interés es también la confirmación de que cuando sea el empleador del nacional de un tercer país quien presente la solicitud, los Estados miembros deberán asegurarse de que dicho empleador informe al nacional del tercer país sobre la situación de la solicitud y del resultado de esta en un plazo oportuno.

21 LA MONCLOA : «La nueva Directiva de Permiso Único simplifica la emisión de permisos de residencia y trabajo y amplía los derechos de igualdad de trato» . 14.05.2024: <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/derechos-sociales-consumo-agenda-2030/Paginas/2024/140524-directiva-permiso-unico-residencia-trabajo.aspx>

También es de sumo interés lo previsto en el art. 6 sobre la información sobre el permiso de trabajo que ha de expedirse. Dice este precepto que se incluirán informaciones previstas en el *Reglamento (CE) n.º 1030/2002*, pero añade que los Estados miembros podrán incluir en formato papel datos adicionales relacionados con:

1. La relación laboral del nacional de un tercer país, como, por ejemplo, el nombre y la dirección del empleador, el lugar de trabajo, el tipo de trabajo, las horas de trabajo y la remuneración;
2. O bien almacenar tales datos en el formato electrónico al que se refieren el artículo 4 del Reglamento (CE) n.º 1030/2002 y su anexo, letra a), punto 20.

Además, según el art. 9 (sobre acceso a la información por parte de los extranjeros nacionales de terceros países o sus empleadores), prevé que los Estados miembros faciliten el acceso o, cuando se les solicite, proporcionen a aquellos la siguiente información:

1. Información adecuada sobre todos los documentos justificativos necesarios para una solicitud y, en su caso, sobre las tasas aplicables.
2. Información sobre las condiciones de entrada y residencia, incluidos los derechos, las obligaciones y las garantías procesales, incluidas las vías de reparación jurídica, de los nacionales de terceros países y de los miembros de sus familias, así como información sobre las organizaciones de trabajadores de conformidad con el Derecho.

Finalmente, debe reseñarse que en el art. 11 se establecen los derechos conferidos por el permiso único, de los cuales quisiera reseñar varios: por un lado, que el trabajador extranjero esté informado de sus propios derechos asociados al permiso conferidos en virtud de la presente Directiva u otras disposiciones del Derecho de la Unión o nacional; por otro, que el trabajador de un tercer país ejerza la actividad laboral específica autorizada en virtud del permiso único de conformidad con el Derecho nacional; y finalmente, que el titular del permiso cambie de empleador.

Por su parte, cabe destacar que la Directiva 2024/1233 regula el deber de los Estados miembros de admitir que el trabajador migrante con un permiso único cambie de empleador. En todo caso, como dice el considerando 29 del preámbulo de la norma europea, un cambio en las condiciones de empleo, como la dirección del empleador, el lugar habitual de trabajo, el horario de trabajo y la remuneración, no constituye en sí mismo un cambio de empleador.

Con esa base, el art. 11.2 prevé que los Estados miembros puedan supeditar ese derecho a cualquiera de las condiciones establecidas en el apartado 3 del art. 11, que a mi modo de ver son de carácter alternativo. Entre dichas condiciones se encuentran las siguientes: o bien exigir que los cambios de empleador sean notificados a las autoridades competentes del Estado miembro de que se trate (en cuyo caso el derecho del titular del permiso único a cambiar de empleador podrá suspenderse durante un período máximo de cuarenta y cinco días a partir de la fecha de la notificación realizada a las autoridades competentes); o bien exigir que los cambios de empleador estén sujetos a una comprobación de la situación del mercado laboral si el Estado miembro de que se trate realiza comprobaciones de la situación del mercado laboral para las solicitudes de permiso único; o finalmente, exigir un período mínimo durante el cual el titular del permiso único esté obligado a trabajar para el primer empleador.

Respecto de la condición consistente en exigir que los cambios de empleador estén sujetos a una comprobación de la situación del mercado laboral si el Estado miembro de que se trate, considero que se debería aplicar el régimen previsto en la Directiva anteriormente mencionado sobre la comprobación en función de la solicitud individual, y no una comprobación general sobre el mercado de trabajo del país en cuestión.

Por lo que hace a la condición consistente en exigir un período mínimo durante el cual el titular del permiso único esté obligado a trabajar para el primer empleador, durante el periodo de validez del permiso único, el art. 11.3 de la Directiva prevé que dicho período no exceda de la duración del contrato de trabajo o del período de validez del permiso y, en todo caso, de un plazo de seis meses. En este ámbito, añade el precepto que los Estados miembros permitirán al titular de un permiso único cambiar de empleador antes de que expire dicho período mínimo, en casos debidamente justificados de incumplimiento grave por parte del empleador de las condiciones contractuales de la relación laboral.

Finalmente resulta de especial interés la regulación del art. 11.4 de la Directiva en relación a que el desempleo del titular del permiso único no constituya «en sí mismo» un motivo para retirarle dicho permiso, siempre que se cumplan dos condiciones: por una parte, que el período total de desempleo no exceda de tres meses durante el período de validez de un permiso único, o de seis meses si el nacional de un tercer país ha sido titular del permiso único durante más de dos años; y por otra, que el inicio y, en su caso, el final de cualquier período de desempleo se notifiquen a las autoridades competentes del Estado miembro de que se trate, de conformidad con los procedimientos nacionales pertinentes (la Directiva deja en manos del Estado si esa notificación ha de ser hecha por el trabajador extranjero o por el empleador).

En relación al tiempo admisible de desempleo del titular del permiso único sin que eso afecte a la vigencia de dicho permiso, que como regular general es de tres meses o de seis en determinadas circunstancias, la Directiva admite que el Estado miembro permita que el titular de un permiso único permanezca desempleado durante un período más largo. Véase en este sentido que conforme al art. 11.6 de la Directiva que se está estudiando, se establece que cuando, de conformidad con los procedimientos establecidos en el Derecho nacional, las autoridades competentes del Estado miembro determinen que «existen motivos razonables para creer que el titular del permiso único ha estado sometido a unas condiciones de trabajo especialmente abusivas» conforme a como están definidas en la Directiva 2009/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, dicho Estado miembro ampliará tres meses el período de desempleo autorizado.

En todo caso, el precepto que se está reseñando regula que durante períodos de desempleo superiores a tres meses, los Estados miembros podrán exigir a los titulares del permiso único que aporten pruebas de que disponen de recursos suficientes para mantenerse sin recurrir al sistema de asistencia social del Estado miembro de que se trate, pero no se habla de las consecuencias que ello puede conllevar respecto del titular del permiso, sobre todo cuando el propio Estado admita el alargamiento de los periodos de desempleo más allá de dichos tres meses.

2.2. Sobre el Derecho a la igualdad de trato

Esta cuestión de la Directiva está regulada en su Capítulo III: en concreto, el art. 12.1 contiene los ámbitos en los que los trabajadores de terceros países gozarán de igualdad de trato con los trabajadores nacionales en el Estado miembro en el que residan. En este ámbito

puede avanzarse que se amplían los ámbitos expresos de igualdad de trato respecto de lo que viene establecido hasta la fecha por la Directiva 98/2011.

Así, respecto a la Directiva 98/2011 a la cual la nueva 2024/1233 deroga, debe recalcar que se han conceptualizado como ámbitos ampliados para la igualdad los siguientes (están regulados por el art. 12. 1 como las materias en las que «al menos» los trabajadores migrantes deben disfrutar en igualdad de trato con los trabajadores nacionales): para empezar, las «condiciones de empleo y laborales, también en lo que se refiere a la remuneración, el despido, el horario de trabajo, los permisos y las vacaciones, y la igualdad de trato de hombres y mujeres, así como en materia de salud y seguridad en el trabajo». Se ha de recordar que en la Directiva 2011/98 se en la primera se hablaba de «condiciones laborales, incluso en materia de salario y despido, así como en materia de salud y seguridad en el trabajo», con lo que a raíz de la nueva revisión normativa, la referencia explícita a las temáticas en las que se aplica la igualdad de trato se extiende a lo concerniente a las condiciones de empleo, el horario de trabajo, permisos y vacaciones, igualdad de trabajo por razón de sexo. En todo caso, téngase presente que el precepto regula el régimen de igualdad de trato de forma amplia ya que se aplica a las «condiciones de empleo y laborales» previstas en el Derecho de la UE, nacional y los convenios colectivos que resulten aplicables, por lo que el resto de materias incluidas deberían entenderse de forma más bien ejemplificativa.

También se ha pasado de admitir la igualdad de trato en relación a la «libertad de asociación y de afiliación y participación en una organización de trabajadores o empresarios o en cualquier organización profesional, incluidas las ventajas conferidas por dichas organizaciones, sin perjuicio de las disposiciones nacionales en materia de orden público y seguridad pública», con la Directiva 2024/1233 se pasa a incluir «derecho a la huelga y a la acción sindical, de conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales del Estado miembro, y a la libertad de asociación, afiliación y la participación en organizaciones de trabajadores o empresarios o en cualquier organización profesional, incluidos los derechos y los beneficios que tal tipo de organización pueda procurar, como el derecho a negociar y a concertar convenios colectivos, sin perjuicio de las disposiciones nacionales en materia de orden público y seguridad pública».

Cabe también señalar que la igualdad de trato se extiende al «reconocimiento de los títulos, certificados y otras cualificaciones profesionales, de conformidad con los procedimientos nacionales aplicables». En la Directiva 98/2011 se recogía el «reconocimiento de diplomas, certificados y otros títulos profesionales, de conformidad con los procedimientos nacionales aplicables». Se ha cambiado, por tanto, «diplomas» por «títulos» como objeto de reconocimiento en plano de igualdad; así como que también, antes se habla del reconocimiento de otros títulos profesionales, y ahora se habla de otras cualificaciones profesionales, de conformidad con los procedimientos nacionales aplicables.

Esta apertura al reconocimiento en plano de igualdad de trato con los trabajadores nacionales de «otras cualificaciones profesionales, de conformidad con los procedimientos nacionales aplicables» debe ser objeto especial de atención. Esta apertura de la igualdad de trato supondría un reconocimiento de cualquier tipo de cualificación de la persona trabajadora migrante, y no solo cuando se disponga de altas cualificaciones. De hecho, la igualdad de trato también se debe producir respecto de títulos, certificados y otras «cualificaciones profesionales» conforme a procedimientos nacionales aplicables, donde también cabría valorar, incluso, la experiencia de la persona migrante.

En este punto, se ha de tener presente que la Organización Internacional de Migraciones (OIM) ha recomendado a España una serie de acciones para abordar la cuestión de la movilidad migratoria de carácter laboral. En su documento sobre Recomendaciones a la Presidencia Española de la Unión Europea²², contiene un apartado titulado «Movilidad laboral basada en las cualificaciones e inclusión social», en el que recuerda varias realidades: en primer lugar, la creciente demanda de trabajadores inmigrantes de todos los niveles de cualificación en la UE debido a que los mercados laborales están sometidos a tensiones en sectores clave y en medio de una competencia mundial por el talento. Por la OIM, la gestión óptima de esta situación depende de la necesidad de reforzar la cooperación para la movilidad laboral basada en las cualificaciones, de forma que se proteja y capacite a todos los trabajadores migrantes y se facilite el reconocimiento de las cualificaciones y la retención de los trabajadores a través de la inclusión social. Añade en este sentido que también los programas de movilidad laboral y de competencias debe estar abiertos a todos los niveles de cualificación, independientemente de su origen y estatus, facilitarse mediante procedimientos optimizados de migración y reconocimiento de cualificaciones, responder a las necesidades identificadas del mercado (incluyendo la participación del sector privado) y vincularse a medidas de integración.

Por lo que hace a la vivienda, también debe reseñarse que mientras la Directiva 98/2011 se refería a la igualdad de trato en el «acceso a los bienes y servicios y la obtención de bienes y servicios ofrecidos al público, incluidos los procedimientos de acceso a la vivienda contemplados en el Derecho nacional, sin perjuicio de la libertad de contratación de conformidad con el Derecho de la Unión y nacional», ahora se pasa a decir que la igualdad se garantizará respecto al «acceso a los bienes y servicios y la obtención de bienes y servicios ofrecidos al público, incluidos los procedimientos de acceso a la vivienda pública y privada contemplados en el Derecho nacional, sin perjuicio de la libertad de contratación de conformidad con el Derecho de la Unión y nacional», con lo cual la faceta de la vivienda privada queda incluida en el precepto.

Por lo que hace al art. 12.1e) de la Directiva 2011/98, que regula la igualdad de trato en relación a las «ramas de la seguridad social, según lo definido en el Reglamento (CE) n.º 883/2004», se ha de decir que se mantiene esta regulación por la Directiva 2024/1233.

Este ámbito de igualdad ha tenido un alto grado de conflictividad ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE); por un lado, desde una mirada positiva sobre el alcance del precepto, cabe traer a colación que la Sentencia del TJUE de 2 de septiembre de 2021, en el asunto C350/20 (O. D. et al... v. Istituto Nazionale della Previdenza Sociale et al.), resolvió que el art. 12.1 de la Directiva 2011/98/UE confirmó que dicho precepto prohíbe excluir a los nacionales de terceros países a los que se refiere el artículo 3, apartado 1, letras b) y c), de esa Directiva de la percepción del subsidio de natalidad y de la prestación de maternidad previstos en la normativa del Estado demandante²³. También cabe traer a colación la Sentencia del TJUE de 21 de junio de 2017, en el asunto C449/16 (Kerly Del Rosario Martínez Silva et al. v. Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), Comune di Genova), conforme a la cual,

22 INTERNATIONAL ORGANISATION FOR MIGRATION: IOM RECOMMENDATIONS TO THE SPANISH PRESIDENCY OF THE COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION July-December 2023: <https://eea.iom.int/sites/g/files/tmzbdl666/files/documents/2023-07/iom-recommendations-to-the-spanish-presidency-of-the-council-of-the-european-union.pdf>

23 Véase en : <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=245541&pageIn-dex=0&doclang=ES&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=3155453>

el precepto que estamos comentando se opone a una normativa nacional en virtud de la cual el nacional de un tercer país que sea titular de un permiso único no puede percibir una prestación como el subsidio para familias nucleares con al menos tres hijos menores, reconocido legalmente en el Estado miembro demandado²⁴.

En este marco, también debe reseñarse la Sentencia del TJUE de 25 de noviembre de 2020, en el asunto C302/19 (Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) et al.), conforme a la cual el artículo 12.1e) de la Directiva 2011/98/UE se opone a una normativa de un Estado miembro en virtud de la cual, a efectos de la determinación del derecho a una prestación de seguridad social, no se tiene en cuenta a los miembros de la familia del titular de un permiso único, en el sentido del artículo 2, letra c), de dicha Directiva, que no residen en el territorio de ese Estado miembro, sino en un tercer país, mientras que sí son tenidos en cuenta los miembros de la familia del nacional del referido Estado miembro que residen en un tercer país²⁵.

En cambio, otras resoluciones dejan fuera del alcance del precepto otras materias, así por ejemplo la sentencia del TJUE de 28 de octubre de 2021, en el asunto C462/20 (Associazione per gli Studi Giuridici sull'immigrazione (ASGI) et al... v. Presidenza del Consiglio dei Ministri et al.)²⁶, en la que se resolvió que el art. 12.1e) de la Directiva 2011/98 no se opone a una normativa de un Estado miembro que excluye a los nacionales de terceros países a los que se refieren dicha norma europea del disfrute de una tarjeta que se concede a las familias y que da la posibilidad de obtener descuentos o reducciones de precios en la adquisición de bienes y de servicios ofrecidos por entidades públicas o privadas que han celebrado un acuerdo con el Gobierno del citado Estado miembro²⁷. Esta sentencia fue objeto de crítica por parte de doctrina laboralista²⁸ en España por cuanto este fallo suponía estar en oposición al considerando 24 de la Directiva 2011/98/UE, según el cual: «la presente Directiva no debe conceder derechos en aquellas situaciones excluidas del ámbito de aplicación del Derecho de la Unión, como en el caso de que los miembros de la familia residan en un tercer país. La presente Directiva solo debe conceder derechos en relación con los familiares que se reúnan con un trabajador de un tercer país para residir en un Estado miembro por motivos de reunificación familiar, o con los familiares que ya residan legalmente en ese Estado miembro». En este sentido, el TJUE, después de recordar que el preámbulo de un acto de la Unión no tiene valor jurídico vinculante, señala que la Directiva no obliga de por sí a abonar prestaciones de Seguridad Social a miembros de la familia residentes en países terceros, y se limita al derecho a la igualdad de trato, resultando que además ninguna disposición de dicha Directiva reproduce el contenido del considerando en cuestión.

24 Véase en: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=192044&pageIndex=0&doclang=es&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=3155453>

25 Véase en : <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=234325&pageIndex=0&doclang=es&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=3155453>

26 Véase en : <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=248292&pageIndex=0&doclang=ES&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=3155453>

27 Véase en: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=248292&pageIndex=0&doclang=ES&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=3155453>

28 Véase: CONSUELO CHACARTEGUI JÁVEGA; EUSEBI COLÀS NEILA; ALEXANDRE DE LE COURT ; JOSEP FARGAS FERNÁNDEZ; SIXTE GARGANTE PETIT ; NURIA PUMAR BELTRÁN; MONTSERRAT SOLÉ TRUYOLS. En Crónicas: *Revista Española de Derecho del Trabajo num. 245/2021*, Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2021: BIB 2021\4795

La situación creada habría sido resuelta por la nueva Directiva 2024/1233 quien en su preámbulo, tras reconocer que los trabajadores de terceros países deben gozar de igualdad de trato en lo que respecta a la seguridad social, hace referencia a que el TJUE sostuvo, en su sentencia de 25 de noviembre de 2020, correspondiente al asunto C-302/19, que no es lícito que un Estado miembro deniegue al titular de un permiso único el disfrute de una prestación de seguridad social, o cercene ese disfrute, por el hecho de que todos los miembros de la familia de dicho titular, o algunos de ellos, no residan en su territorio sino en un tercer país, cuando el mismo Estado miembro concede tal prestación a sus nacionales con independencia del lugar de residencia de los miembros de su familia (fundamento 35).

En todo caso, la Directiva 2024/1233 mantiene la posibilidad de que los Estados miembros restrinjan la igualdad de trato en determinados supuestos relativos a Seguridad Social, manteniendo lo que viene establecido en la Directiva 2011/98, en concreto, admitiendo la posibilidad de limitar los derechos de igualdad de trato a los trabajadores de terceros países, pero sin restringir dichos derechos para los trabajadores de terceros países que tienen un empleo o que lo hayan tenido durante un período mínimo de seis meses y que estén registrados como desempleados; o también, dejando a los Estados miembros la decisión de que lo relativo a las prestaciones familiares no se apliquen a los nacionales de terceros países que hayan sido autorizados a trabajar en el territorio de un Estado miembro por un período no superior a seis meses, ni a los nacionales de terceros países que hayan sido admitidos para cursar estudios, ni a los nacionales de terceros países que hayan sido autorizados a trabajar en virtud de un visado.

Finalmente, se debe hacer notar que la igualdad de trato alcanza también a los servicios de asesoría y de información proporcionados por las oficinas de empleo; a los beneficios fiscales, siempre que se considere que el trabajador tiene su residencia fiscal en el Estado miembro de que se trate; y a la educación y formaciones profesionales, si bien en los dos últimos supuestos sometido el derecho a la igualdad a algunas limitaciones (art. 12.2a) y f. Por ejemplo, en materia de educación y formación, se permite que el Estado miembro limite el régimen de igualdad de trato a los trabajadores de terceros países que tienen un empleo o que lo hayan tenido y estén inscritos como desempleado; o también que se restrinja de este régimen de igualdad los créditos y becas de estudio y de manutención; o también que se establezcan por el Estado requisitos previos específicos para el reconocimiento de la igualdad, incluidos un conocimiento adecuado de la lengua y el pago de las tasas de matrícula de conformidad con el Derecho nacional, con respecto al acceso a la universidad y a la enseñanza y la formación postsecundaria, así como a la enseñanza y la formación profesional que no está directamente relacionada con la actividad laboral específica. Eso sin contar que en el considerando 38 (que no es vinculante en todo caso), se prevea que la igualdad de trato a los trabajadores de terceros países no deba aplicarse a las medidas del ámbito de la formación profesional «financiadas por los regímenes de asistencia social». La óptica del preámbulo de la Directiva para excluir esta cuestión del principio de igualdad de trato es la asistencia social, más que la formación, ya que en aquel ámbito son conocidas las restricciones que se pueden imponer incluso a ciudadanos de la UE que residen en otro país. Considero, en todo caso, que la educación y formación, cualquiera que fuera el núcleo del que se nutre, debería ser reconocido como un espacio de igualdad.

III. Sanciones por situaciones de abuso laboral o explotación de trabajadores migrantes en situación regular

Por otra parte, es de sumo interés señalar que conforme al art. 13 (sobre Seguimiento, evaluación, inspecciones y sanciones) se prevé que los Estados miembros establezcan medidas para prevenir posibles abusos y sancionar infracciones por parte de los empleadores de las disposiciones nacionales sobre la igualdad de trato adoptadas en virtud del artículo 12.

Añade el precepto que las medidas incluirán el seguimiento, las evaluaciones y, cuando proceda, las inspecciones, especialmente en los sectores donde existe un mayor riesgo de violaciones de los derechos laborales, de conformidad con el Derecho o las prácticas administrativas.

Además, en el segundo apartado del art. 13 se prevé que los Estados miembros establezcan sanciones a los empleadores que no hayan cumplido sus obligaciones en el marco de la Directiva, debiendo ser dichas sanciones, efectivas, proporcionadas y disuasorias.

El precepto finaliza estableciendo que los Estados miembros garanticen que los servicios encargados de la inspección de trabajo u otras autoridades competentes y, cuando el Derecho nacional así lo establezca para los nacionales del Estado miembro, las organizaciones que representan los intereses de los trabajadores tengan acceso al lugar de trabajo. La previsión de que la inspección de trabajo u otras autoridades deban tener acceso al lugar de trabajo es de carácter obligatorio pero general, sujetándose en todo caso a que proceda en función de que el Derecho nacional lo establezca para los nacionales del Estado miembro. Por lo demás, cuando el empleador proporcione el alojamiento y cuando así esté previsto por el Derecho nacional para los nacionales del Estado miembro, el acceso al lugar de trabajo incluirá el acceso a dicho alojamiento, siempre que el trabajador del tercer país dé su consentimiento a dicho acceso.

Por otra parte, el art. 14 se regula la «Facilitación de las denuncias y vías de reparación jurídica» de forma que los Estados miembros garanticen que existan mecanismos eficaces a través de los cuales los trabajadores de terceros países puedan presentar denuncias contra sus empleadores, ya sea de forma directa; ya sea a través de terceros que tengan un interés legítimo en garantizar el cumplimiento de la Directiva y las disposiciones nacionales adoptadas de conformidad con la presente Directiva; ya sea finalmente a través de una autoridad competente del Estado miembro cuando así lo disponga el Derecho nacional.

Respecto de los terceros que tengan un interés legítimo en garantizar el cumplimiento de la Directiva a través de los cuales los trabajadores extranjeros puedan presentar denuncias, se señala por el art 14 que los Estados miembros garantizarán que dichos terceros puedan intervenir, en nombre de un trabajador de un tercer país o en apoyo de este, con el consentimiento de dicho trabajador de un tercer país, en cualquier procedimiento de orden administrativo o civil destinado a hacer cumplir la Directiva y las disposiciones nacionales adoptadas con arreglo a la presente Directiva.

Finalmente, señalar que los Estados miembros deben garantizar que los trabajadores de terceros países tengan el mismo acceso que los nacionales del Estado miembro en el que residan a medidas de protección contra el despido u otro trato desfavorable por parte del empleador como reacción a una denuncia dentro de la empresa, o a cualquier procedimiento jurídico destinado a hacer cumplir esta Directiva y las disposiciones nacionales adoptadas de conformidad con la presente Directiva.

Para acabar, el art. 15 prevé que la Directiva se aplique sin perjuicio de disposiciones más favorables del Derecho de la Unión; los acuerdos bilaterales o multilaterales celebrados entre uno o más Estados miembros y uno o más terceros Estados; o sin perjuicio del derecho de los Estados miembros a adoptar o mantener disposiciones más favorables para las personas a las que se aplica.

A modo de coda final

Se ha partido en este trabajo de hacer una valoración positiva de la adopción de la Directiva 2024/1233 desde el mismo momento en que se aprueba una normativa sobre inmigración directamente vinculado con el acceso a la UE por motivos de trabajo que complementa, a mi modo de ver de forma necesario, la batería de normas que se están publicando ya en relación a la gestión del asilo o de situaciones de crisis migratorias.

De hecho, esta Directiva ha hecho suyas algunas de las fuerzas motrices que empujaban a la modificación de la norma a la que sustituye, en concreto la Directiva 2011/98, por ejemplo, por lo que hace a dinamizar el procedimiento de concesión de un permiso único, o la ampliación de materias en las que es necesario respetar el principio de igualdad de trato entre personal inmigrante y personal trabajador del Estado miembro en el que aquél presta sus servicios. Lo que no ha supuesto es solventar la fragmentación de la normativa sobre trabajo de migrantes que caracteriza el bloque legislativo de la UE. Eso supone mantener una heterogeneidad de derechos a los inmigrantes conforme a la vía por la que hayan accedido a la UE, aunque al menos a todos ellos se les reconocerá el suelo de derechos mínimos (la igualdad de trato en particular), que está regulada en la Directiva 2024/1233.

La evolución de las propuestas tendentes a la adopción de esta directiva promovían la disposición de un canal legal para migrantes de mediana y baja cualificación, lo que explícitamente no habría sido objeto específico de esta Directiva. Para llevarlo a cabo, el legislador europeo pretende seguir otro camino, en particular la de que el mecanismo ágil o acelerado de acceso a trabajar en la UE a través de la Directiva 2024/1233 sea un instrumento de gestión de las iniciativas políticas consistentes en la asociación de talentos por un lado, y en las reservas de talento por otro, que pretende llevar a cabo con países terceros socios de estos proyectos. En todo caso, será en estas acciones donde se deberá concretar la aceptación de estos trabajadores de baja o mediana cualificación, a lo que la Directiva 2011/98 parece no oponerse en todo caso.

Las medidas que la Directiva 2024/1233 ofrecería para esta modalidad de trabajadores de baja y mediana cualificación a través de la concesión de un permiso único se encontrarían el procedimiento de noventa días para obtenerlo; el hecho de que en ese período no se cuente el tiempo necesario «para reconocer las cualificaciones profesionales», añadiendo que la Direc-

tiva debe entenderse sin perjuicio de los trámites nacionales de reconocimiento de títulos (con lo cual, en los 90 días en los que como máximo debe emitirse la resolución, no se incluye el reconocimiento de títulos, cuestión por tanto que va al margen de la obtención del procedimiento único, y en consecuencia, pueden otorgarse permisos cuando aún está por resolver el reconocimiento de las cualificaciones); y finalmente, el reconocimiento en plano de igualdad de trato con los trabajadores nacionales de cualesquiera cualificaciones profesionales de las personas trabajadoras de conformidad con los procedimientos nacionales aplicables.

Hay que prestar una atención especial a estos asuntos, y en particular al último, por cuanto esta apertura de la igualdad de trato de cualificaciones profesionales supone un reconocimiento de cualquier tipo de cualificación de la persona trabajadora migrante, y no solo cuando se disponga de altas cualificaciones. De hecho, la igualdad de trato también se debe producir respecto de títulos, certificados y otras «cualificaciones profesionales» conforme a procedimientos nacionales aplicables, donde también cabría valorar, incluso, la experiencia de la persona migrante.

Bibliografía

AA.VV.: *Inmigración y mercado de trabajo en la era de la globalización* (Coordinador: E. ROJO TORRECILLA), Editorial Lex Nova, 2006.

CAMAS RODA: «El tratamiento por la Unión Europea de la inmigración económica por motivos laborales (con las aportaciones de Naciones Unidas adoptadas desde 2016)», en AA.VV. (Directora Ana María Delgado García): *Medidas legales y fiscales para la creación de empresas*. Thomson Reuters Aranzadi, Madrid, 2019.

COMISIÓN EUROPEA. Comunicado de prensa: La Comisión propone nuevas medidas sobre capacidades y talento para contribuir a hacer frente a la escasez de mano de obra (15.11.2023) https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/IP_23_5740

COMISIÓN EUROPEA. Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council establishing an EU Talent Pool. COM(2023) 716 final - 2023/0404(COD). Brussels, 15.11.2023: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52023PC0716>

COMISIÓN EUROPEA: Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo Europeo: *Un planteamiento equilibrado de la migración que combina equidad y firmeza*. Documento COM(2024) 126 final. Bruselas, 12.3.2024. Véase en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52024DC0126>

COMISIÓN EUROPEA: *Comunicación de la Comisión Europea relativa al Nuevo Pacto sobre Migración y Asilo*. Documento COM(2020) 609 final, 23.09.2020: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0609>

CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA: Pacto sobre Migración y Asilo- Mayo de 2024: <https://www.consilium.europa.eu/es/policies/eu-migration-policy/eu-migration-asylum-reform-pact/timeline-migration-and-asylum-pact/>

CONSEJO EUROPEO: Migración legal: el Consejo determina la posición de negociación en la revisión de la Directiva sobre el Permiso Único: <https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2023/06/08/legal-migration-council-settles-on-negotiating-position-for-review-of-single-permit-directive/>

CONSEJO EUROPEO: Migración legal: el Consejo y el Parlamento alcanzan un acuerdo sobre una Directiva sobre el Permiso Único. 20.12.2023 <https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2023/12/20/legal-migration-council-and-parliament-reach-deal-on-a-single-permit-directive/>

CONSUELO CHACARTEGUI JÁVEGA; EUSEBI COLÀS NEILA; ALEXANDRE DE LE COURT; JOSEP FARGAS FERNÁNDEZ; SIXTE GARGANTE PETIT; NURIA PUMAR BELTRÁN; MONTSERRAT SOLÉ TRUYOLS. En Crónicas: *Revista Española de Derecho del Trabajo* num. 245/2021, Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2021: BIB 2021\4795

EUROPEAN COMMISSION: Legal Migration Fitness Check Final Evaluation Report. Supporting study. Written by ICF Consulting Services Limited. June 2018).

EUROPEAN PARLIAMENT: *Legal migration policy and law. European added value assessment*, EPRS | European Parliamentary Research Service, 2021: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/694211/EPRS_STU\(2021\)694211_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/694211/EPRS_STU(2021)694211_EN.pdf)

INTERNATIONAL ORGANISATION FOR MIGRATION: IOM RECOMMENDATIONS TO THE SPANISH PRESIDENCY OF THE COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION July-December 2023: <https://eea.iom.int/sites/g/files/tmzbdl666/files/documents/2023-07/iom-recommendations-to-the-spanish-presidency-of-the-council-of-the-european-union.pdf>

LA MONCLOA: «La nueva Directiva de Permiso Único simplifica la emisión de permisos de residencia y trabajo y amplía los derechos de igualdad de trato» . 14.05.2024: <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/derechos-sociales-consumo-agenda-2030/Paginas/2024/140524-directiva-permiso-unico-residencia-trabajo.aspx>

M.L. RODRÍGUEZ COPÉ: «La política comunitaria de inmigración. Los extranjeros en el marco de la legislación laboral europea», en AAVV. (Coordinado por F. NAVARRO, M.C. RODRÍGUEZ-PIÑERO y J.M. GÓMEZ): *Manual de Derecho Social de la Unión europea*, Tecnos 2011.

TESSELTJE DE LANGE; KEES GROENENDIJK: «The EU's legal migration acquis: Patching up the patchwork», European Policy Center: <https://epc.eu/en/Publications/The-EUs-legal-migration-acquis-Patching-up-the-patchwork~3cad34>