



Romper la cadena de dependencia y promover la igualdad de trato de los trabajadores y trabajadoras migrantes

Declaración conjunta sobre la revisión de la Directiva sobre el permiso único

18 redes y organizaciones europeas, en representación de sindicatos y ONG, piden a los/as legisladores/as de la UE que no hagan a los trabajadores y trabajadoras migrantes caer en la trampa de la explotación. Para ello, deben garantizar el derecho a cambiar de empleador/a y la plena igualdad de trato, en particular en lo referente al alquiler de viviendas privadas.

La Presidencia española del Consejo de la Unión Europea y el Parlamento Europeo están trabajando para alcanzar un compromiso sobre [la revisión](#) de la Directiva sobre el permiso único de la UE que crea un procedimiento de solicitud simplificado tanto para el permiso de trabajo como el de residencia, y pretende promover un trato igualitario y justo para los trabajadores y trabajadoras migrantes. Entre los puntos de desacuerdo pendientes se encuentran los cambios más importantes que realmente supondrían una diferencia significativa en la vida de millones de personas trabajadoras migrantes y sus familias: el derecho a cambiar de empleador/a y la igualdad de trato.

Los/as legisladores/as de la UE tienen una oportunidad única para introducir mejoras reales en la vida y las condiciones laborales de millones de trabajadores y trabajadoras. Sin lo anterior, la revisión corre el riesgo de ser en realidad una regresión y empeorar las condiciones de estas personas.

Instamos a los/as negociadores/as de la UE a que revisen la Directiva sobre el permiso único para establecer:

- **Un procedimiento sencillo y rápido** con el fin de que los trabajadores y trabajadoras puedan cambiar de empleador/a, de trabajo y de sector de forma realista, dentro del país y con el mismo permiso.
 - Los Estados miembros deben poder decidir si exigen o no un procedimiento de notificación. El procedimiento debe ser gratuito, sustancialmente más sencillo — con menos trámites y requisitos administrativos— y rápido que una nueva solicitud.

- Si se opta por un procedimiento de notificación, las autoridades deben comunicar cualquier oposición al cambio de empleador/a en un plazo de 30 días, y se debería conceder un nuevo plazo para cambiar de empleador/a.
 - Los Estados miembros deben poder realizar un control del mercado laboral solo cuando se produzca un cambio de sector, cuando el puesto de trabajo no figure en el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura y cuando los Estados miembros ya realicen controles del mercado laboral para acceder al permiso único para el puesto de trabajo en cuestión.
- **La eliminación de cualquier requisito de permanencia mínima** con el primer empleador o empleadora: el Consejo de la UE ha propuesto dar a los Gobiernos la posibilidad de vincular a las personas trabajadoras a su primer/a empleador/a durante 12 meses. Esto es lo opuesto al derecho a cambiar de empleador/a y serviría para reforzar la dependencia de los trabajadores y trabajadoras migrantes, sirviendo únicamente a los intereses de empleadores y empleadoras explotadores.
 - **Un periodo razonable de desempleo:** las personas titulares de un permiso único deben disponer de un periodo mínimo de nueve meses para buscar un empleo alternativo (en línea con las normas vigentes en la UE para estudiantes e investigadores/as).¹
 - **Un permiso ampliado cuando se violen los derechos laborales:** en situaciones en las que las personas trabajadoras migrantes sufran dichas violaciones, el periodo de posible desempleo debe ampliarse a un año.
 - **Igualdad de trato:** los trabajadores y trabajadoras migrantes deben gozar de la igualdad de trato en todos los ámbitos del empleo y la seguridad social, así como en el acceso a bienes y servicios. Concretamente:
 - Debe protegerse el derecho de huelga, y el derecho a recibir pagos atrasados — incluso en caso de insolvencia del empleador/a— debe incluirse en la lista de ámbitos en los que debe existir la igualdad de trato.
 - Asimismo, deben garantizarse unas normas de vivienda dignas. La propuesta del Consejo de la UE de permitir a los Gobiernos restringir el acceso tanto a la vivienda pública como al mercado de alquiler privado representa un aumento significativo de la discriminación en materia de vivienda y corre el riesgo de hacer que el acceso de los trabajadores y trabajadoras a la vivienda sea aún más precario e inadecuado, además de aumentar el riesgo de sinhogarismo. Se necesitan medidas específicas para abordar la explotación relacionada con la vivienda por parte de empleadores/as y propietarios/as.
 - Las personas que no tengan empleo, hayan trabajado menos de seis meses y trabajen con un visado no deben ser excluidas de la protección social y de las prestaciones familiares.

Información de contexto

Una medida clave para prevenir y remediar la dependencia y la explotación

La Directiva sobre el permiso único combina los permisos de residencia y trabajo en un «permiso único» para simplificar los trámites y la documentación necesaria. Una

¹ Directiva 2016/801.

consecuencia no deseada de ello es que, en muchos Estados miembros de la UE, el permiso de residencia de las personas ha pasado a depender totalmente de un único/a empleador/a y de un trabajo concreto.

En muchos países de la UE, los permisos de trabajo atan a los trabajadores y trabajadoras migrantes a un empleo concreto con un/a empleador/a determinado/a y solo son válidos durante un corto periodo de tiempo. Si la persona contratada desea o necesita cambiar de empleador/a, debe solicitar un nuevo permiso, lo cual supone un proceso largo y complicado con consecuencias inciertas tanto para la posible parte contratante como para la trabajadora.² Si la persona pierde su empleo, su permiso único dejará de ser válido, en algunos casos de forma inmediata.

Los datos procedentes del mundo académico,³ ONG y sindicatos,⁴ e incluso de la Comisión Europea⁵ muestran que los permisos vinculados a una única relación laboral conducen a la dependencia y la explotación y empujan a las personas a la irregularidad y el trabajo no declarado.

La relación desigual de poder que se gesta a través de estas restricciones a los permisos de residencia y trabajo permite situaciones de explotación. Crea una situación de dependencia en la que todo depende de mantener un determinado empleo. Si hay que iniciar un nuevo procedimiento de solicitud, los trabajadores y trabajadoras corren el riesgo de perderlo todo, su permiso de residencia y su derecho al trabajo, sus ingresos, su vivienda, sus inversiones en su proyecto migratorio y la vida que han construido en su país de empleo.

Las personas deben poder dejar su trabajo y encontrar un empleo alternativo, con el fin de tener cierto poder de negociación para hacer frente a los malos tratos, negociar mejores condiciones laborales y escapar de los abusos en caso necesario.

Los permisos que dependen del empleador/a también dificultan el tipo de movilidad en el mercado laboral que facilitaría el desarrollo profesional y el crecimiento laboral, la competencia leal, la adecuación efectiva entre empleo y cualificaciones y la adaptación de necesidades de trabajadores/as y empleadores/as.

Las medidas que atan a la persona trabajadora a un único empleador/a solo benefician a quienes utilizan la situación de dependencia para rebajar los costes laborales,

² PICUM, '[Diseño de políticas de migración laboral para promover el trabajo decente](#)', 2021.

³ Véanse, por ejemplo, A. Weatherburn, "[The lived experiences of migrants in the EU with a single permit](#)" (Vivencias de personas migrantes titulares de un permiso único en la UE, en inglés) agosto de 2023; C. Robinson, "[An immigration for Scotland? Safeguarding workers on temporary migration programmes](#)" (¿Una migración para Escocia? Salvaguardar a las personas trabajadoras en programas de migración temporal, en inglés); A. Weatherburn et al., «[Labour migration in Flanders and the use of the single permit to address labour market shortages: The lived experiences of single permit holders working in medium skilled bottleneck professions](#)» (La migración laboral en Flandes y el uso del permiso único para abordar la escasez de mano de obra del mercado laboral: vivencias de las personas titulares del permiso único que trabajan en profesiones de cualificación media con escasez de mano de obra, en inglés), 2022; V. Mantouvalou, "[The UK Seasonal Worker visa](#)" (Visado de trabajador/a temporal del Reino Unido, en inglés) 2022; Migration Observatory, "[Exploiting the opportunity? Low-skilled work migration after Brexit](#)" (¿Explotando la oportunidad? Migración de personas trabajadoras poco cualificadas tras el Brexit, en inglés), 2018.

⁴ Véase, por ejemplo, Kalayaan, [Briefing on Overseas Domestic Workers for the Modern Slavery Strategy and Implementation Group \(MSSIG\) Prevent meeting](#) (Información relativa a los empleados y empleadas del hogar extranjeros para el grupo sobre aplicación de la estrategia contra la esclavitud moderna. Reunión de Prevent, en inglés), 11 de septiembre de 2019; Kalayaan y Anti-Slavery International, presentación al Relator Especial sobre la esclavitud, mayo de 2018.

⁵ Comisión europea, [Inception impact assessment](#) (Evaluación de impacto inicial, en inglés) – Ares(2020)7238503.

obligando a las personas migrantes a trabajar más horas en condiciones más peligrosas y por menos salario. En ese sentido, no protegen los intereses de los/as empleadores/as que ofrecen un empleo digno. No solo no protegen a las personas trabajadoras migrantes de la explotación, sino que la facilitan.

El camino a seguir: el derecho a cambiar de empleador/a

La Comisión Europea y el Parlamento Europeo han introducido en la Directiva revisada sobre el permiso único nuevas disposiciones para facilitar el cambio de empleo de los trabajadores y trabajadoras migrantes. La posición del Consejo de la Unión Europea es mantener el statu quo. Esto no es una opción, ya que el cambio debería haberse producido hace tiempo. Además, supondría un retroceso en los derechos de estas personas ya que codificaría en la legislación de la UE como normas mínimas políticas que han demostrado ser perjudiciales.

La revisión de dicha Directiva de la UE debe incluir el derecho clave a cambiar de empleador/a. Dicho derecho solo tiene sentido si la persona puede trabajar para diferentes empleadores/as y cambiar de empleo con su permiso actual con un mínimo de trámites administrativos. El procedimiento —en caso de que requiera algo específico— debe ser gratuito, rápido e incluir únicamente los controles necesarios para comprobar que se cumplen las condiciones de empleo.

Es necesario que las personas trabajadoras puedan estar desempleadas el tiempo suficiente para familiarizarse con todas las normas y procedimientos aplicables y cumplir con ellos, buscar un empleo alternativo, pasar por los procedimientos de contratación y conseguir una oferta de trabajo. El tiempo necesario es aún mayor cuando la persona haya sufrido violaciones de los derechos laborales, ya que necesita tiempo para recuperarse mental y físicamente de las duras condiciones de trabajo y para estabilizar su situación.

Varios países, entre ellos España, Portugal, Grecia y Finlandia, solo exigen que se cumplan los trámites y registros habituales relacionados con el empleo y la seguridad social cuando un trabajador o trabajadora migrante cambia de empresa. No existe un límite específico para estar en situación de desempleo y el permiso sigue siendo válido hasta que expire. Alemania concede 6 meses de desempleo, más allá de la validez del permiso.

Las políticas que permiten a las personas trabajadoras cambiar de empleador/a si lo necesitan mediante procedimientos sencillos y con tiempo suficiente para buscar trabajo, hacen que:

- **los/as empleadores/as traten a su personal de forma más justa,**
- **haya una mejor adecuación de las competencias,**
- **se reduzca la carga administrativa para los Gobiernos, y**
- **se reduzca el trabajo no declarado e irregular, así como las condiciones laborales de explotación**

Igualdad de trato

Es esencial garantizar a las personas trabajadoras migrantes la plena igualdad de trato con las nacionales.

La lista de ámbitos en los que los/as titulares de permisos deben disfrutar de una igualdad de trato debe actualizarse y adaptarse a otras normas y jurisprudencia de la UE, como la Directiva sobre condiciones laborales transparentes y previsibles.

El derecho a la huelga y a emprender acciones sindicales, incluido el derecho a negociar y celebrar convenios colectivos, así como el derecho al pago de sueldos atrasados, incluso en caso de insolvencia del empresario, son otras adiciones fundamentales.

Si bien el artículo 12 de la Directiva sobre el permiso único establece el principio de igualdad de trato, la lista de posibles excepciones y exclusiones es larga. La legislación actual permite a los Estados miembros discriminar a algunos trabajadores y trabajadoras, limitando su acceso a la seguridad social, por ejemplo, si llevan trabajando menos de seis meses o trabajan con un visado. Esto no parece justificable ni justo si se tiene en cuenta que la ley ya hace referencia a la igualdad de trato, es decir, los/as titulares de un permiso estarían sujetos/as a las mismas condiciones que los demás trabajadores y trabajadoras y, por ejemplo, solo pueden acceder a las prestaciones basadas en las contribuciones después de un cierto tiempo —y habiendo cotizado al sistema.

Asimismo, la Directiva actual también permite prácticas discriminatorias en el acceso a bienes y servicios, y a la vivienda. La Comisión intentó aclarar que esto solo era aplicable a la vivienda pública, pero la posición del Consejo de la UE es permitir a los Gobiernos restringir el acceso al mercado privado de alquiler. Esto supondría un aumento significativo de la discriminación en materia de vivienda, y corre el riesgo de hacer aún más precario e inadecuado el acceso de las personas trabajadoras a la vivienda, aumentando también el riesgo de sinhogarismo.

Para reducir la explotación por parte de empleadores/as y propietarios/as, es esencial adoptar medidas que aborden los problemas específicos que dificultan el acceso de las personas trabajadoras migrantes a una vivienda digna. Por ejemplo, los gastos de vivienda no deberían deducirse directamente de la remuneración y los contratos de alquiler deberían desvincularse de los de trabajo para reducir la dependencia de los empleadores y empleadoras.⁶

⁶ Véase, por ejemplo, CES, [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 de 2022; Relator Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias, Tomoya Obokata, La falta de hogar como causa y consecuencia de las [formas contemporáneas](#) de la esclavitud, 12 de julio de 2023.