III

(Actos preparatorios)

COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO

573.º PLENO DEL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO, 26.10.2022 – 27.10.2022

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa al estatuto de los nacionales de terceros países residentes de larga duración»

[COM(2022) 650 — final]

sobre la «Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo 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»

[COM(2022) 655 — final]

y sobre la «Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones — Atraer capacidades y talento a la UE»

[COM(2022) 657 — final]

(2023/C 75/19)

Ponente: **José Antonio MORENO DÍAZ**

Coponente: **Milena ANGELOVA**

Consultas	Comisión Europea, 26.7.2022
Base jurídica	Artículo 304 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
Sección competente	Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía
Aprobado en sección	29.9.2022
Aprobación en el pleno	26.10.2022
Pleno n.º	573
Resultado de la votación	
(a favor/en contra/abstenciones)	179/0/6

1. **Introducción**

1.1. En abril de 2022, la Comisión Europea presentó el paquete denominado «Atraer capacidades y talento a la UE» siguiendo la agenda de trabajo del Nuevo Pacto sobre Migración y Asilo acordado en septiembre de 2020. El objetivo del nuevo paquete consiste en promover una migración ordenada hacia la Unión, fomentando la atracción de capacidades y talento de forma que beneficie tanto a los países de origen como a los de destino. Con las revisiones también se pretende promover un sistema más eficaz y coherente de derechos y oportunidades de empleo para los nacionales de terceros países que residen en la Unión, contribuyendo al mismo tiempo a mejorar el atractivo de la Unión como destino para los nacionales de terceros países cualificados.

1.2. El CESE acoge con satisfacción este paquete, que adopta un enfoque constructivo y coherente respecto a la migración y responde a la necesidad de mejorar los instrumentos de la Unión para la migración regular. Con la aceleración de las transiciones digital y ecológica, y en un momento en que la escasez de mano de obra y capacidades es evidente en todos los sectores de actividad económica, el CESE subraya el papel que puede desempeñar la migración legal para ayudar a abordar esta escasez en ámbitos en los que existe una necesidad demostrada.

1.3. El CESE ya ha expresado su preocupación por el hecho de que el Nuevo Pacto sobre Migración y Asilo se centre en la gestión de las fronteras y el control de la migración y, por tanto, considera positivos los avances realizados en la gobernanza de la inmigración organizada y regular.

1.4. El CESE valora positivamente el reconocimiento por parte de la Comisión del papel crucial que los inmigrantes ya desempeñan en la economía y la sociedad europeas, ya que contribuyen a satisfacer la evolución de las necesidades del mercado de trabajo y, cuando resulta necesario, a colmar la escasez de mano de obra y capacidades: es muy importante adoptar un cambio de perspectiva con un discurso de normalización y positivo.

1.5. Por consiguiente, el CESE acoge favorablemente que se facilite la afluencia de talento procedente de terceros países para contribuir a satisfacer estas necesidades crecientes, en particular en los sectores con carencias estructurales.

1.6. Sin restarle importancia, el CESE propone que se examine la narrativa que vincula la llegada de trabajadores de terceros países a las necesidades de los mercados de trabajo de los Estados miembros, con el fin de evitar el subempleo y las condiciones de trabajo precarias de estos trabajadores recién llegados.

1.7. El CESE considera necesario avanzar en los nuevos canales de atracción de talento a la UE, pero también señala que existen otras necesidades en los mercados laborales de los Estados miembros que requieren el diseño de medidas para satisfacerlas, junto con las previstas en el paquete propuesto. En particular, es importante redoblar los esfuerzos para apoyar la integración en el mercado laboral de los desempleados e inactivos mediante medidas de apoyo específicas.

1.8. El CESE cree que la Comisión debería ser más ambiciosa en la búsqueda de canales para la migración laboral legal y organizada, que tengan en cuenta además a las personas necesitadas de protección internacional.

1.9. El CESE acoge favorablemente la Comunicación sobre la atracción de capacidades y talento a la UE, ya que considera que se trata de un paso adelante en el ámbito de la migración laboral, que requiere instrumentos adecuados, realistas y eficaces en los nuevos contextos.

1.10. El CESE considera necesario avanzar en lo que atañe a la reserva de talentos de la UE [1], comenzando por el proyecto piloto inicial y la versión completa que se pondrá en marcha el próximo año, y señala que el éxito y el alcance de la reserva de talentos dependerá de que se desplieguen los recursos adecuados para que la herramienta resulte accesible y operativa. También acoge favorablemente las asociaciones en materia de talentos y considera que estas deben desarrollarse en cooperación con terceros países. El CESE pide que se establezcan mecanismos de evaluación apropiados, que garanticen la visibilidad y la transparencia en la implantación de las asociaciones en materia de talentos, no solo para los instrumentos en sí, sino también para determinar los países con los que cooperar: el respeto del Estado de Derecho y de los derechos humanos debe estar siempre presente en las relaciones exteriores en materia de política de inmigración y asilo de la Unión.

1.11. Si bien las mujeres constituyen una parte importante de la mano de obra en algunos sectores cruciales, las migrantes que se desplazan pueden verse abocadas a la precariedad laboral e inmersas en la economía informal, y suelen ser especialmente vulnerables a la discriminación, la exclusión social y la falta de oportunidades de empleo y formación, además de estar expuestas a abusos, violencia y acoso. El CESE cree que deben integrarse más sólidamente la protección de los derechos de las mujeres y la perspectiva de género.

1.12. El CESE acoge con satisfacción la propuesta de revisión de la Directiva sobre la residencia de larga duración en la Unión Europea. Al Comité le complace que la propuesta facilite el proceso de consecución de este estatuto mediante la acumulación de años que dan derecho a su obtención a partir de períodos de estancia en diferentes Estados miembros, promueva la movilidad en el seno de la Unión, y pretenda ampliar la igualdad de acceso a la protección social a los nacionales de la UE que sean residentes de larga duración en otro Estado miembro.

---

[1] La reserva de talentos de la UE consistirá en una reserva de ámbito europeo de candidatos procedentes de países no pertenecientes a la UE, que se seleccionarán sobre la base de niveles de capacitación, criterios y requisitos de migración específicos, tras un examen de las credenciales de los candidatos y candidatas. Será la primera plataforma y herramienta para conectar capacidades con las necesidades de los empleadores a escala de la UE en este sentido [COM(2022) 657 final].

1.13. El CESE acoge favorablemente la revisión de la Directiva sobre el permiso único, también en lo que atañe al objetivo de facilitar y simplificar el proceso de solicitud y de garantizar que el permiso único no se vincule a un empleador específico, aunque considera que podría haberse intentado ampliar el conjunto de derechos, en consonancia con el contenido de la primera propuesta de Directiva presentada en 2011.

1.14. El CESE considera esencial que la revisión haga hincapié en la necesidad de reforzar la igualdad de trato de los trabajadores nacionales de terceros países, especialmente en lo que respecta a las condiciones de trabajo, la libertad de asociación y afiliación y las prestaciones de la seguridad social.

1.15. El CESE también subraya la importancia de implicar a los interlocutores sociales y otras partes interesadas pertinentes en el debate sobre la mejora de la gobernanza de la migración laboral en el ámbito de la UE. A tal efecto, acoge favorablemente la creación de la plataforma propuesta para mantener un diálogo a escala de la Unión.

2. **Observaciones generales**

2.1. En abril de 2022, la Comisión Europea presentó el paquete de capacidades y talentos siguiendo la agenda de trabajo del Nuevo Pacto sobre Migración y Asilo acordado en septiembre de 2020. El paquete incluye la revisión de la Directiva 2003/109/CE sobre la residencia de larga duración ([2]), la revisión de la Directiva 2011/98/UE sobre el permiso único ([3]) y la Comunicación sobre la atracción de capacidades y talento a la UE ([4]).

2.2. El objetivo del nuevo paquete consiste en promover una migración ordenada hacia la Unión, fomentando la atracción de capacidades y talento de forma que beneficie tanto a los países de origen como a los de destino. Con las revisiones también se pretende promover un sistema más eficaz y coherente de derechos y oportunidades de empleo para los nacionales de terceros países que residen en la Unión, contribuyendo al mismo tiempo a mejorar el atractivo de la Unión como destino para los nacionales de terceros países cualificados.

2.3. La Comunicación sobre la atracción de capacidades y talento pretende poner orden en los principios que rigen la migración legal por motivos económicos a la Unión. Refleja la voluntad de mejorar el pilar legislativo con las dos propuestas de revisión, así como de desarrollar asociaciones en materia de talentos y una reserva de talentos a escala de la Unión, y de avanzar en la política de migración legal en los ámbitos de la asistencia, la juventud y la innovación.

2.4. El CESE señala que en la propuesta no se realiza ningún ejercicio de análisis y evaluación para determinar por qué las Directivas vigentes sobre el permiso único o sobre autorizaciones de larga duración no han funcionado correctamente. La Comisión debería analizar y compartir las causas de estas disfunciones, identificando si se trata de una falta de voluntad de cumplir la normativa por parte de los Estados miembros o de un exceso de burocracia, entre otras causas, con el fin de evitar que se repitan los mismos problemas en el futuro.

2.5. La propuesta de revisión de la Directiva sobre el permiso único ofrece una oportunidad para ampliar el acceso a este instrumento y facilitar la participación en el mercado de trabajo de los trabajadores de terceros países, al tiempo que se consolidan los derechos inherentes al mismo, avanzando en la armonización de su aplicación entre los Estados miembros.

2.6. La propuesta de revisión de la Directiva sobre la residencia de larga duración de la Unión también pretende mejorar su aplicación en los distintos Estados miembros, al tiempo que facilita la movilidad dentro de la Unión mediante la simplificación del proceso y la reducción de los requisitos de plazo para adquirir permisos de residencia de larga duración.

2.7. En términos generales, el CESE acoge con satisfacción este paquete, que adopta un enfoque constructivo y coherente respecto a la migración, responde a la necesidad de mejorar los instrumentos de la Unión para la migración regular y subraya el papel que puede desempeñar la migración legal a la hora de abordar la escasez de mano de obra (en ámbitos en los que existe una necesidad demostrada) y capacidades. El CESE ya ha expresado su preocupación por el hecho de que el Nuevo Pacto sobre Migración y Asilo se centre en la gestión de las fronteras y el control de la migración, por lo que acoge favorablemente los avances realizados en la gobernanza de la inmigración organizada y regular.

2.8. El CESE aprecia el papel crucial que ya desempeñan los migrantes en la economía y la sociedad europeas, ya que contribuyen a satisfacer las necesidades del mercado laboral y a colmar, cuando resulta necesario, la escasez de mano de obra y capacidades. Por consiguiente, el CESE acoge favorablemente que se facilite la afluencia de talento procedente de terceros países para contribuir a satisfacer estas necesidades crecientes, en particular en los sectores con carencias estructurales. El CESE también acoge favorablemente las iniciativas encaminadas a atraer empresas innovadoras y flexibles

([2]) COM(2022) 650 final.
([3]) COM(2022) 655 final.
([4]) COM(2022) 657 final.

que aporten un valor añadido significativo a la economía y la sociedad de la UE. Los proyectos de investigación internacionales siguen siendo otra forma eficaz de promover, atraer y mantener el talento de clase mundial. A tal efecto, es necesario agilizar y simplificar el acceso al mercado de trabajo de la UE para los profesionales de terceros países que se demandan, con el fin de hacer que Europa resulte más atractiva para otras regiones del mundo. El CESE también alienta y acoge con satisfacción el desarrollo y la implantación de herramientas prácticas para conectar y vincular más fácilmente el talento procedente de terceros países con los empleadores potenciales de los Estados miembros.

2.9. Es necesario reflexionar sobre la narrativa que vincula la afluencia de mano de obra extranjera a las necesidades de los mercados de trabajo de los Estados miembros. En algunos países de la Unión, existe un desempleo estructural en determinados sectores del empleo y ocupaciones que puede derivarse de los desajustes en la oferta y la demanda de capacidades, la falta de atractivo de ciertos sectores y ocupaciones, y las preocupaciones respecto a las condiciones de trabajo. En estos países, es importante tratar de mejorar el atractivo de tales sectores y ocupaciones para los trabajadores en los mercados nacionales (nacionales del país en cuestión, trabajadores de la UE y de terceros países con permiso de trabajo) con el fin de evitar el subempleo y las condiciones de trabajo precarias de los trabajadores recién llegados de terceros países. Paralelamente, la reserva de talentos de la UE puede contribuir a facilitar la adecuación buscada entre los trabajadores de terceros países y los puestos de trabajo existentes en la Unión, con el fin de evitar el subempleo de estos trabajadores.

2.10. Si bien el CESE considera necesario avanzar en los nuevos canales de atracción de talento a la Unión, también señala que existen otras necesidades en los mercados laborales de los Estados miembros que requieren el diseño de medidas para satisfacerlas, junto con las previstas en el paquete propuesto.

2.11. A este respecto, el CESE confía en que se pueda avanzar (conforme a lo previsto en los informes de seguimiento) en la mejora de la Directiva sobre trabajadores temporeros y la Directiva sobre traslados intraempresariales, prevista para 2023. A este respecto, en consonancia con sus propias resoluciones y con las del Parlamento Europeo, subraya la necesidad de trabajar para garantizar la protección de los trabajadores temporeros y, en particular, para luchar contra la explotación laboral allí donde se detecte, reforzando y aumentando las inspecciones de trabajo con este fin, en consonancia con la labor de la Autoridad Laboral Europea.

2.12. Teniendo en cuenta la adopción, el 1 de julio de 2020, de la **Agenda de Capacidades Europea** ([5]), el CESE considera que los migrantes, los refugiados y los solicitantes de protección internacional deben recibir el mismo trato, independientemente de su nivel de capacidades y cualificaciones. Por lo tanto, todos los trabajadores deberían poder validar sus capacidades y competencias y participar en programas de buena calidad y eficaces de formación, reciclaje y mejora de las capacidades profesionales, de modo que puedan integrarse en el mercado laboral sobre la base de itinerarios de aprendizaje flexibles que se ajusten a sus necesidades específicas y tengan en cuenta los distintos grupos de edad.

2.13. El CESE cree que la Comisión debería ser más ambiciosa en la búsqueda de canales para la migración laboral legal y organizada, que tengan en cuenta además a las personas necesitadas de protección internacional.

2.14. En cuanto a los estudiantes de terceros países que vienen a la UE para cursar estudios, se debe prestar la debida atención a su incorporación fluida al mercado laboral de la UE, intentando mitigarse al mismo tiempo la fuga de cerebros: sería deseable incorporar medidas preventivas —como cláusulas de contratación ética ([6]), mecanismos de retorno asistido y de reinserción en sus países de origen— o bien introducir cláusulas específicas al respecto en los acuerdos bilaterales sobre migración laboral.

3. **Acerca de la Comunicación sobre la atracción de capacidades y talento a la UE**

3.1. La Comunicación presentada en abril de 2022 recoge las recomendaciones del Pacto sobre Migración y Asilo de 2020 sobre la migración legal, con el objetivo de promover iniciativas legislativas y operativas en este ámbito.

3.2. El CESE acoge favorablemente esta Comunicación, que considera un paso adelante en el ámbito de la migración laboral que requiere instrumentos adecuados en los nuevos contextos. A este respecto, el CESE considera oportuna la inclusión de una serie de acciones específicas dirigidas a los refugiados ucranianos, y lamenta asimismo que estas acciones no se hayan ejecutado antes para las personas que necesitan protección internacional en general, especialmente durante la crisis generada por la guerra de Siria en 2015. El CESE está convencido de que la acción y la iniciativa emprendidas con las personas que huyen de Ucrania constituyen un punto de inflexión y deberían ser la norma en el futuro para la actuación de la UE en casos similares.

([5]) https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=89&furtherNews=yes&newsId=9723

([6]) Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos.

3.3. El CESE considera necesario avanzar en lo que atañe a las asociaciones en materia de talentos en colaboración con terceros países. No obstante, aboga por que se establezcan mecanismos de evaluación adecuados, no solo respecto a los instrumentos en sí, sino también para identificar los países con los que cooperar. El respeto del Estado de Derecho y de los derechos humanos debe estar siempre presente en las relaciones exteriores de la política de inmigración y asilo de la Unión. El CESE también considera necesario comprobar y evaluar los procedimientos y resultados de los proyectos piloto finalizados, para que puedan tenerse en cuenta y utilizarse cuando se pongan en marcha nuevos proyectos.

3.4. Al presentar la propuesta de la reserva de talentos de la UE, es importante que la Comisión Europea colabore con los Estados miembros y los interlocutores sociales para desarrollar la reserva de manera que se minimice la burocracia y se eviten las complejidades innecesarias, a fin de ponerla en marcha lo antes posible. El objetivo de la reserva debe ser ayudar a satisfacer las necesidades de capacidades actuales y futuras; así, esta debería aprovechar las oportunidades que ofrecen la IA y otras tecnologías avanzadas, de manera que se utilicen plenamente las capacidades y el talento de los nacionales de terceros países y se complemente el papel que desempeñan los nacionales de cada Estado miembro, además de la movilidad laboral dentro de la Unión.

3.5. Teniendo en cuenta la grave escasez de mano de obra y capacidades que sufren los empleadores —escasez que en muchos casos reviste un carácter estructural—, un punto de partida pertinente para la puesta en marcha de la versión completa de la reserva sería basar un planteamiento específico de la búsqueda de correspondencias en las listas de escasez de mano de obra. Dada la importancia de garantizar que las listas nacionales de escasez de mano de obra estén actualizadas, la Comisión debería señalar oportunidades para el aprendizaje recíproco y la revisión por pares sobre esta materia.

3.6. Paralelamente al desarrollo del concepto de reserva de talentos, es necesario seguir desarrollando, con la participación de los empleadores y sindicatos, una información en tiempo real sobre el mercado laboral y las capacidades, lo que permitirá que la reserva funcione con éxito. Al mismo tiempo, es importante mejorar la capacidad de la Unión para recopilar e interpretar datos comparables y creíbles sobre la necesidad de migración procedente de terceros países.

3.7. El CESE acoge con satisfacción la introducción de una herramienta de correspondencia para facilitar las conexiones entre la oferta y la demanda. Considera que estas medidas son necesarias para la captación de talento, pero reitera la necesidad real de abordar paralelamente otros sectores de los mercados de trabajo de los Estados miembros.

3.8. El CESE coincide con la Comisión en que el éxito de estas iniciativas requiere la cooperación y participación de los agentes sociales y económicos, y considera imprescindible avanzar en la creación de oportunidades de diálogo entre ellos a escala europea. El CESE es un foro privilegiado para debatir cuestiones operativas y prácticas relacionadas con la migración laboral. A este respecto, el CESE debe participar en la conferencia de alto nivel que la Comisión ha previsto para finales de 2022 sobre la nueva plataforma de migración laboral. El CESE también subraya la importancia de implicar a los interlocutores sociales y otras partes interesadas pertinentes en el debate sobre la mejora de la gobernanza de la migración laboral en el ámbito de la UE. A tal efecto, acoge favorablemente la creación de la plataforma propuesta para mantener un diálogo a escala de la Unión.

3.9. El CESE considera que explorar futuras vías de migración laboral en un sector como el asistencial es un paso adelante, aunque lamenta que los avances en estas cuestiones se estructuren en torno a procedimientos específicos que fragmentan la integridad de la política común europea en materia de inmigración y asilo, impidiendo con ello una visión integral. En cualquier caso, el CESE está de acuerdo en que es necesario avanzar en estos ámbitos planteando cuestiones como la contratación ética y las normas de protección de los derechos laborales.

3.10. Si bien las mujeres constituyen una parte importante de la mano de obra en la mayoría de los sectores cruciales, las migrantes que se desplazan pueden verse abocadas a la precariedad laboral e inmersas en la economía informal, y suelen ser especialmente vulnerables a la discriminación, la exclusión social y la falta de oportunidades de empleo y formación, además de estar expuestas a abusos, violencia y acoso. El CESE cree que deben integrarse más sólidamente la protección de los derechos de las mujeres y la perspectiva de género.

3.11. El CESE también acoge con satisfacción el fomento de los sistemas de movilidad para los jóvenes, aunque señala una vez más la necesidad de garantizar una movilidad y una integración en el mercado de trabajo que proteja los derechos laborales de los trabajadores más jóvenes, que en ocasiones se enfrentan a condiciones laborales más precarias (empleo temporal, salarios bajos, etc.). En la misma línea, deberían establecerse medidas específicas destinadas a los trabajadores con discapacidad para facilitar su correcta integración.

3.12. El CESE acoge con satisfacción la iniciativa de explorar los regímenes de admisión para el emprendimiento innovador procedente de terceros países. En este sentido, el CESE considera positivo que se exploren estos regímenes de admisión en el contexto de la economía digital y sostenible, pero cree que, si se estructuran debidamente, también pueden poseer un amplio alcance para facilitar la entrada de otros tipos diversos de perfiles profesionales a los países de la Unión.

4. **Acerca de la revisión de la Directiva sobre la residencia de larga duración en la Unión**

4.1. El CESE acoge con satisfacción esta propuesta de Directiva que pretende reforzar el estatus de la residencia de larga duración en la Unión al mejorar la forma de adquirir la residencia de larga duración, especialmente en el caso de la residencia en un segundo Estado miembro. También acoge con satisfacción el hecho de que la propuesta pretenda ampliar la igualdad de acceso a la protección social para los nacionales de la Unión que son residentes de larga duración en otro Estado miembro. El CESE también acoge favorablemente el intento de garantizar la igualdad de trato y de facilitar el acceso a la información sobre reagrupación familiar en relación con esta Directiva.

4.2. La residencia de larga duración en la Unión es uno de los principales instrumentos de la política europea de inmigración y asilo. Los procedimientos para adquirir la residencia de larga duración en la Unión, adoptados en 2003, se han desarrollado de forma desigual en su territorio, y la revisión propuesta por la Comisión tiene por objeto crear un sistema más coherente.

4.3. Los nacionales de un Estado miembro pueden solicitar la residencia de larga duración tras cinco años de residencia en un segundo Estado miembro, disposición que se mantiene en la Directiva revisada propuesta. La propuesta pretende facilitar la movilidad dentro de la Unión para las personas con este tipo de residencia mediante la reducción del período de residencia exigido a tres años. Además, la propuesta incluye períodos de residencia acumulativos en diferentes Estados miembros.

4.4. El CESE considera que permitir a los solicitantes acumular períodos de residencia en diferentes Estados miembros para cumplir los requisitos de residencia de larga duración en la Unión es un paso adelante, aunque cree que deben mejorarse los mecanismos de seguimiento y coordinación de esta disposición en los distintos Estados miembros.

4.5. El CESE acoge con satisfacción la inclusión de diferentes modelos de residencia, como la residencia por motivos de estudio, la protección internacional o la residencia temporal. Los visados de corta duración están exentos, aunque podrían considerarse en el marco de la disposición si el solicitante puede demostrar una relación laboral regular o un régimen similar.

4.6. El CESE también acoge con satisfacción el refuerzo de los derechos vinculados a la residencia de larga duración en la Unión y a los miembros de la familia, incluido el derecho a trabajar y trasladarse a otro Estado miembro, o a cambiar de trabajo y trasladarse a otro Estado miembro. El CESE considera especialmente interesante que, en virtud del nuevo artículo propuesto, no sea necesario tener en cuenta la situación nacional del mercado de trabajo nacional para presentar una solicitud de reconocimiento de la residencia de larga duración en un segundo Estado miembro (es decir, cuando ya se haya obtenido la residencia de larga duración en la Unión) tanto para el trabajo por cuenta ajena como por cuenta propia.

4.7. El CESE acoge con satisfacción la simplificación de la posibilidad de trabajar y estudiar en un plazo de treinta días tras la presentación de una solicitud de residencia de larga duración en un segundo Estado miembro. También acoge con satisfacción el reconocimiento del derecho a ejercer una profesión regulada (de un residente de larga duración en un segundo Estado miembro) en las mismas condiciones que los ciudadanos de la Unión.

4.8. El CESE reconoce la importancia de que los Estados miembros garanticen las mismas libertades y derechos a los residentes de larga duración en la Unión (y a sus familiares) que a los que poseen la residencia nacional permanente. Por otra parte, es positivo que los Estados miembros también garanticen que los solicitantes de un permiso de residencia de larga duración en la Unión no tengan que pagar tasas más elevadas por la tramitación de su solicitud que los solicitantes de un permiso de residencia nacional.

4.9. El CESE considera que el derecho a vivir en familia es una cuestión fundamental que facilita la integración social: por ello, acoge favorablemente la eliminación de los obstáculos administrativos y burocráticos, en particular los requisitos de integración en el caso de los residentes de larga duración. También valora positivamente la adquisición automática del estatuto de residente de larga duración por parte de los hijos de residentes de larga duración nacidos o adoptados en el territorio de un Estado miembro de la UE.

5. **Sobre la revisión de la Directiva relativa al permiso único**

5.1. El CESE acoge favorablemente la revisión de la Directiva relativa al permiso único, que aporta varias mejoras a la versión vigente:

— la reducción del plazo del procedimiento de expedición del permiso a cuatro meses;

— el hecho de que el procedimiento pueda incoarse desde el país de origen o desde un Estado miembro de destino;

— la Directiva también es aplicable a los extranjeros empleados a través de agencias de trabajo temporal;

— la posibilidad de cambiar de empleador durante el período de validez del permiso, aunque se mantiene la posibilidad de que el Gobierno lo rechace;

— el hecho de que el permiso único no puede retirarse durante al menos tres meses después de la pérdida de empleo de su titular, lo que proporciona estabilidad y mejora la calidad del empleo y las condiciones laborales de los trabajadores migrantes;

— la ampliación de la Directiva sobre el permiso único a los beneficiarios de protección temporal;

— el hecho de que se busquen vías para proporcionar información sobre los derechos asociados al permiso único.

5.2. En cualquier caso, el CESE considera una oportunidad perdida no ampliar el conjunto de derechos en consonancia con el contenido de la primera propuesta de Directiva presentada en 2011. Esto se aplica a cuestiones como el acceso a las prestaciones por desempleo, aunque el CESE sigue incidiendo en la importancia de otorgar a los Estados miembros cierta flexibilidad al respecto, como se dispone en la Directiva vigente. Por otra parte, el CESE lamenta que no se haya considerado la posibilidad de ampliar la Directiva a los migrantes que tienen un trabajo temporal.

5.3. El CESE considera fundamental que la revisión haga hincapié en la necesidad de reforzar la igualdad de trato de los trabajadores nacionales de terceros países, especialmente en lo que respecta al asesoramiento en materia de derechos sociales y condiciones laborales, la libertad de asociación y afiliación y las prestaciones de la seguridad social, a fin de facilitar la integración laboral en igualdad de condiciones.

5.4. El CESE hace suyo el llamamiento a los Estados miembros para que desarrollen mecanismos adecuados de evaluación de riesgos, inspecciones y sanciones, así como de supervisión de los empleadores. No obstante, señala que, dado que las inspecciones de trabajo son una competencia nacional, los mensajes y las herramientas de seguimiento que pueden desarrollarse a escala de la UE deben reforzarse con arreglo al mandato de la Autoridad Laboral Europea ([7]).

5.5. El CESE considera que debe avanzarse más en la protección de los trabajadores migrantes que recurren a los mecanismos de denuncia de la inspección laboral. Sin mecanismos que impidan que las denuncias laborales sean utilizadas con fines de control migratorio, se corre el riesgo de que los empleadores castiguen a quienes denuncian condiciones laborales de explotación, con repercusiones negativas para su estatus de residencia. En este sentido, es necesario desarrollar ulteriormente y aplicar mejor las medidas encaminadas a combatir la explotación laboral.

Bruselas, 26 de octubre de 2022.

La Presidenta
del Comité Económico y Social Europeo
Christa SCHWENG

([7]) https://www.ela.europa.eu/en/what-we-do