



TENDENCIAS

MANUEL LORENZO CORRALES
 ASESOR SENIOR DE MOVILIDAD
 INTERNACIONAL EN ADLANTER.



Donde la Tarjeta Azul sí marca una diferencia real es en la dimensión europea del proyecto profesional. Ahí está su verdadera fuerza.

TARJETA AZUL-UE Y PERMISO DE PROFESIONALES ALTAMENTE CUALIFICADOS: DOS VÍAS QUE YA NO COMPITEN DE LA MISMA MANERA

Durante años, la Tarjeta Azul-UE ocupó un lugar casi testimonial frente al permiso de altamente cualificado en España.

La reforma de 2023 y los ajustes recientes han cambiado ese equilibrio de forma significativa. Hoy, ambas vías conviven dentro de un mismo sistema, con diferencias más claras y un encaje más coherente.

Manuel Lorenzo analiza en este artículo por qué ya no compiten igual y cómo elegir estratégicamente entre ellas.

Tarjeta azul - UE

Durante mucho tiempo, en la práctica de la extranjería corporativa en España, la Tarjeta Azul-UE fue una figura más teórica que real. Existía, sí, pero el permiso que de verdad utilizaban las empresas para incorporar talento extranjero era el de profesional altamente cualificado.

Ese desequilibrio no era solamente una impresión del sector, era también una realidad reconocida por el propio legislador cuando reformó el sistema en 2023: **España había desarrollado con éxito la vía nacional, mientras que la Blue Card europea había tenido una implantación muy limitada.**



Había varios motivos detrás de este “desuso”, pero quizá el principal era que **requería cumplir con la situación nacional de empleo**, esto es, certificar a través de las oficinas de empleo que no hay otra persona en España que pueda cubrir el puesto ofertado, lo que ya sabemos por otras modalidades de permisos de trabajo que se suele antojar complejo.

La reforma parte precisamente de ese diagnóstico y, por eso, su objetivo no fue solo “actualizar” la Tarjeta Azul, sino darle por fin un lugar útil dentro del mismo ecosistema en el que ya operaba el permiso nacional.

Esa es la primera idea importante. Hoy ya no tiene demasiado sentido presentar la Blue Card y el permiso de altamente cualificado como si pertenecieran a mundos distintos. Tras la reforma, ambas figuras conviven dentro del mismo marco de movilidad internacional, bajo el amparo de la ley 14/2013, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización y se tramitan en una lógica mucho más unificada.



En otras palabras, España ha dejado de tratar la vía europea como una rareza separada y la ha integrado en el sistema que ya funcionaba para la contratación internacional de perfiles estratégicos.



Ese cambio, que puede parecer exclusivamente técnico, en realidad tiene mucha importancia práctica: **para las empresas, para los despachos y también para el propio trabajador extranjero, porque ordena mejor las opciones y hace más comprensible la elección.**

Detrás de este giro está también la nueva orientación europea. La Directiva de 2021 nació con una intención muy clara: hacer la Tarjeta Azul más atractiva, más usable y competitiva dentro de la Unión Europea.



La UE entendió que el modelo anterior no estaba funcionando como debería y decidió reforzar la movilidad entre Estados miembros, simplificar condiciones de acceso y dar más valor a la Blue Card como instrumento para captar talento cualificado de terceros países.

España, en lugar de limitarse a copiar ese cambio de manera formal, ha optado por encajarlo en un sistema nacional que ya tenía recorrido. Esa decisión es, probablemente, una de las más inteligentes de la reforma, ya que para los profesionales y para los propios trabajadores resultaba incoherente tener la opción de movilidad intracomunitaria con otros permisos, como el ICT-UE, pero no una vía igualmente accesible en situaciones donde la contratación es local, lo que podía ser contradictorio.

Novedad salarial

La novedad más visible (y más reciente) de todo este proceso es la salarial. Cuando se aprobó esta modificación, surgía la duda de a qué criterios salariales acogerse para poder tramitar la Tarjeta Azul-UE. Por analogía, nos ceñíamos a las bandas salariales ya aprobadas para el permiso de trabajo como profesional altamente cualificado.

No obstante, desde enero de 2026, la Tarjeta Azul-UE cuenta en España con un umbral salarial oficial y claro. La referencia fijada es 1,4 veces la ganancia media anual bruta por trabajador publicada por el INE. Si se toma como base la cifra oficial de 2023, que fue de 28.049,94 euros, el salario de referencia para la Blue Card queda en 39.269,92 euros brutos al año.



Además, existe un umbral reducido del 20% para ciertos perfiles, como ocupaciones de especial necesidad o personas que hayan obtenido recientemente la cualificación exigida, lo que sitúa ese mínimo rebajado en 31.415,93 euros.

En términos de práctica profesional, esto tiene un efecto inmediato: la Blue Card deja de ser una figura difusa y pasa a tener una puerta de entrada mucho más objetiva.

A partir de ahí es donde empieza la comparación verdaderamente interesante con el permiso nacional de profesional altamente cualificado. Aunque ambas figuras se parecen, no están pensadas exactamente para lo mismo.

- **La Blue Card** está más pensada para una contratación laboral de alta cualificación en sentido estricto. Exige un contrato válido o una oferta firme de empleo de al menos seis meses y pide un nivel de cualificación más alto: una formación superior de al menos tres años equivalente a un nivel 2 del sistema español de cualificaciones, o bien cinco años de experiencia profesional equiparable; en perfiles TIC, tres años de experiencia reciente pueden bastar.
- **El permiso nacional**, en cambio, sigue siendo más flexible: rebaja el umbral de cualificación, ya que puede basarse en una titulación equivalente a nivel 1 o en tres años de experiencia profesional equiparable. Traducido al lenguaje cotidiano de la movilidad internacional: la Blue Card es una vía más claramente europea y más delimitada; el permiso nacional sigue siendo una herramienta más adaptable al mercado español y a estructuras empresariales diversas.





Donde la Tarjeta Azul sí marca una diferencia real es en la dimensión europea del proyecto profesional. Ahí está su verdadera fuerza. No es solo un permiso para trabajar en España, sino una pieza pensada para trayectorias internacionales dentro de la Unión.

La directiva europea refuerza precisamente esa lógica de movilidad, y la normativa española la recoge: un titular de Blue Card de otro Estado miembro puede desplazarse a España para trabajar en determinados supuestos con más facilidad, y quien ya haya residido un tiempo como titular de Blue Card en otro país de la UE tiene una entrada más natural al sistema español.

Esa portabilidad europea no la ofrece igual el permiso nacional. Por eso, cuando la empresa está contratando a un perfil que previsiblemente va a moverse por distintos países de la Unión, la Blue Card gana muchísimo atractivo.

Además, una diferencia importante también es la movilidad intraempresarial de un permiso y otro.

En el permiso de profesional altamente cualificado sabemos que, si cambiamos de empleador, hay que formular una nueva solicitud a nombre de esta nueva empresa. En cambio, con la Blue Card, si llevas más de un año con este régimen, el cambio de empresa es más sencillo: bastará con notificarlo a la Unidad de Grandes Empresas y Colectivos Estratégicos.



Dicho de una forma sencilla, hoy la pregunta ya no es cuál de los dos permisos es “mejor” en abstracto. La pregunta correcta es **para qué tipo de expediente sirve mejor cada uno.**

- Si el caso tiene una vocación claramente europea, si interesa que el profesional pueda moverse con más facilidad dentro de la UE o si se quiere construir una carrera internacional más portable, con posibilidades de cambiar de empresa de manera más sencilla, **la Tarjeta Azul ha dejado de ser una opción secundaria y merece ser valorada muy seriamente.**
- Si, por el contrario, se busca una vía muy flexible, más cómoda para ciertos esquemas de relación profesional y muy centrada en las necesidades concretas del negocio en España, el **permiso nacional de altamente cualificado sigue siendo una herramienta extraordinariamente eficaz.**

En realidad, esa es la mejor noticia que deja la reforma. España no ha sustituido un sistema por otro, ni ha dejado el permiso “nacional” como algo subsidiario. Lo que ha hecho es ordenar mejor dos instrumentos que antes parecían solaparse hasta el punto de no tener claras las diferencias reales y que ahora pueden leerse de forma complementaria.

La Blue Card ha ganado identidad propia, sobre todo gracias a su nuevo umbral salarial y a su valor europeo. El permiso nacional conserva su fortaleza histórica como vía práctica y flexible de atracción de talento. Y eso, para quienes trabajamos en extranjería corporativa, obliga a cambiar la mirada: **la Tarjeta Azul ya no puede seguir tratándose como una figura decorativa dentro del sistema, porque ha pasado a ser una opción estratégica real.**



Manuel Lorenzo Corrales
Asesor Senior de Movilidad
Internacional en Adlanter.