

REVISTA DE ESTUDIOS FRONTERIZOS DEL ESTRECHO DE GIBRALTAR

REFEG (NUEVA ÉPOCA)

ISSN: 1698-1006

GRUPO SEJ-708 PAIDI

ACCESO AL TRABAJO EN ESPAÑA PARA NACIONALES, CIUDADANOS DE LA UE Y EXTRACOMUNITARIOS

MIGUEL ÁNGEL LECHUGA VILLALOBOS

Abogado Experto en Derecho de Extranjería
y de la Cooperación al Desarrollo

Licenciado en Derecho
lvmiguelangel@gmail.com

REFEG 13/2025

ISSN: 1698-1006

MIGUEL ÁNGEL LECHUGA VILLALOBOS

Abogado
Licenciado en Derecho
Universidad de Sevilla
lvmiguelangel@gmail.com

ACCESO AL TRABAJO EN ESPAÑA PARA NACIONALES, CIUDADANOS DE LA UE Y EXTRACOMUNITARIOS

SUMARIO: I. INTRODUCCIÓN. II. MARCO JURÍDICO DEL DERECHO AL TRABAJO EN ESPAÑA. III. CIUDADANOS ESPAÑOLES Y DE LA UNIÓN EUROPEA. IV. EXTRANJEROS EXTRACOMUNITARIOS EN SITUACIÓN REGULAR. V. EXTRANJEROS EN SITUACIÓN IRREGULAR.

RESUMEN: El artículo analiza de manera comparada el acceso y ejercicio del derecho al trabajo en España por parte de tres colectivos: nacionales, ciudadanos de la Unión Europea y personas extranjeras extracomunitarias. Partiendo de la base constitucional y legal, se estudia cómo el derecho al trabajo se articula en diferentes niveles según la nacionalidad y la situación administrativa de la persona. Se presta especial atención a la normativa interna — como el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Extranjería— y a la interacción con el marco europeo e internacional. En nuestro ordenamiento, se distingue entre el pleno reconocimiento de derechos para nacionales y ciudadanos comunitarios, frente a las limitaciones y requisitos impuestos a los nacionales de terceros países en situación regular, así como las restricciones que enfrentan

VI. COMPARATIVA PRÁCTICA Y CRÍTICA. VII. PROPUESTAS DE MEJORA. VIII. DEMOGRAFÍA Y MERCADO LABORAL: ENFOQUE JURÍDICO Y VACÍOS ESTRUCTURALES. IX. EMPRENDIMIENTO MIGRANTE Y GENERACIÓN DE EMPLEO. X. CONCLUSIONES. XI. BIBLIOGRAFÍA.

quienes se encuentran en situación irregular. Se abordan los derechos mínimos reconocidos, la protección frente a la explotación y la jurisprudencia relevante, destacando los problemas de discriminación legal y estructural. Asimismo, se examina el impacto de la inmigración en el mercado laboral español, la cobertura de vacíos en sectores estratégicos como la agricultura, los cuidados a personas dependientes, la construcción y la hostelería, y el papel del emprendimiento migrante en la generación de empleo. Finalmente, se plantean propuestas de reforma encaminadas a un modelo más igualitario y garantista: la flexibilización de los permisos de trabajo, el refuerzo de la inspección laboral, la ampliación de derechos para inmigrantes en situación irregular y el impulso de políticas

inclusivas. El análisis concluye que la regulación vigente, aunque reconoce ciertos derechos, mantiene una diferenciación que dificulta la plena integración social y económica de los extranjeros, lo que hace necesaria una revisión crítica de la normativa a la luz de los principios de igualdad y cohesión social.

ABSTRACT: This article provides a comparative analysis of the access to and exercise of the right to work in Spain for three groups: national citizens, European Union citizens, and non-EU foreigners. Based on constitutional and legal foundations, it examines how the right to work is structured across different levels according to nationality and administrative status. Particular attention is paid to domestic regulations—such as the Workers' Statute and the Organic Law on Foreigners—and their interaction with the European and international frameworks.

The Spanish legal system distinguishes between the full recognition of rights for nationals and EU citizens, and the limitations and requirements imposed on legally resident third-country nationals, as well as the restrictions faced by those in an irregular situation. The study addresses minimum recognized rights, protection

I. INTRODUCCIÓN.

El derecho al trabajo constituye uno de los pilares fundamentales del ordenamiento jurídico español y un elemento esencial para la cohesión social y el desarrollo económico. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su Declaración de Filadelfia de 1944, subraya

¹Declaración relativa a los objetivos y propósitos de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada

against exploitation, and relevant case law, highlighting issues of legal and structural discrimination. Furthermore, it examines the impact of immigration on the Spanish labor market, the filling of vacancies in strategic sectors (such as agriculture, caregiving, construction, and hospitality), and the role of migrant entrepreneurship in job creation.

Finally, reform proposals are presented toward a more egalitarian and protective model: increasing the flexibility of work permits, strengthening labor inspections, expanding rights for immigrants in irregular situations, and promoting inclusive policies. The analysis concludes that current regulations, while recognizing certain rights, maintain a differentiation that hinders the full social and economic integration of foreigners, necessitating a critical review of the legal framework in light of the principles of equality and social cohesion.

PALABRAS CLAVE: derecho al trabajo; mercado laboral; regularización; inmigración; España; derechos.

KEYWORDS: Right to work; labor market; regularization; immigration; Spain; rights.

que “la paz duradera solo puede establecerse sobre la base de la justicia social”¹.

La garantía de condiciones laborales dignas está directamente relacionada con la estabilidad y el bienestar de la sociedad. Este principio resulta especialmente relevante en contextos de creciente diversidad laboral y movilidad

en la 26ª sesión de la OIT, Filadelfia, el 10 de mayo de 1944 (punto II).

internacional.

Situaciones sociales y económicas adversas (conflictos bélicos, desastres naturales, etc) han provocado el incremento de migraciones, cada vez más variadas en cuanto a países de origen se refiere².

A lo largo de este texto analizamos de manera sistemática el régimen jurídico que regula el acceso y ejercicio del derecho al trabajo en España, abordando la normativa aplicable a ciudadanos españoles, europeos y extranjeros extracomunitarios, así como los mecanismos de protección de los derechos laborales y las políticas públicas orientadas a la integración laboral. Asimismo, se pretende ofrecer un enfoque crítico que identifique vacíos normativos y posibles mejoras para promover una mayor equidad, inclusión y cumplimiento de los principios constitucionales y de los estándares internacionales en materia laboral.

II. MARCO JURÍDICO DEL DERECHO AL TRABAJO EN ESPAÑA.

1. Reconocimiento constitucional y naturaleza jurídica.

El derecho al trabajo se encuentra reconocido en el artículo 35 de la Constitución Española (CE), que proclama que *“todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia,*

sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

Este derecho, sin embargo, no se configura como fundamental, sino como principio rector de la política social y económica (Capítulo III, Título I CE). En consecuencia, conforme al artículo 53.3 CE, requiere desarrollo legislativo para su exigibilidad y no puede invocarse directamente en vía de recurso de amparo.

Con arreglo a la clasificación establecida por el Tribunal Constitucional (STC 107/1984, de 23 de noviembre), los de los extranjeros se dividen en tres grupos: 1º) los derechos que pertenecen a los extranjeros en igualdad con los nacionales (que son los imprescindibles para garantizar la dignidad humana, como el derecho a la vida, a la integridad física y moral); 2º) los que no pertenecen de ningún modo a los extranjeros (los derechos de ciudadanía, art. 23 CE); 3º) los derechos cuyo ejercicio por parte de los extranjeros podrá ser sometido a diferencias de trato con los españoles. En este último grupo se incardina el derecho al trabajo³.

En consecuencia, el derecho al trabajo (art. 35 CE) goza de una protección constitucional menos directa que los derechos fundamentales (arts. 14 a 29 CE), aunque orienta la actuación del Estado en materia laboral y social y el Tribunal Constitucional ha desarrollado cierta jurisprudencia protectora.

En este sentido, el Tribunal Constitucional ha subrayado que el derecho al trabajo debe interpretarse en

²RUIZ CASANOVA, E., *El Mercado de Trabajo de Ayuda a Domicilio: Regularización y Profesionalización del Trabajo Doméstico a través de las Trabajadoras Inmigrantes de la Ciudad de Murcia* Murcia 2014, pág. 65.

³ALCARAZ SALGADO, M.H. *De extranjeros a ciudadanos: Integración, derechos y participación política*, Ed. Colex 2025, págs. 113-114.

conexión con la dignidad de la persona (art. 10.1 CE) y con el principio de igualdad (art. 14 CE). Por su parte, la doctrina científica lo ha calificado como un derecho de prestación, que impone a los poderes públicos obligaciones de fomento y garantía, más que un derecho subjetivo de ejercicio inmediato.

Además, el derecho al trabajo posee una tipificación privilegiada en el capítulo segundo del título primero del texto constitucional, aunque no pertenezca a su hiperprivilegiada sección primera. Y obedece a la definición de derechos fundamentales que se infiere del artículo 10, es decir, se trata de un «derecho inviolable inherente a la dignidad de la persona»⁴.

En todo caso, resulta aplicable a los trabajadores extranjeros el principio de igualdad y no discriminación en el empleo, que tiene consecuencias sobre las propias condiciones laborales de los trabajadores fronterizos. Abarca tanto la igualdad en materia retributiva como el disfrute de derechos accesorios a la actividad laboral, como el uso de vehículo de empresa⁵.

2. Regulación legal: Estatuto de los Trabajadores y normativa de extranjería.

El Estatuto de los Trabajadores (ET), aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, constituye la norma básica del ordenamiento laboral español. En su

artículo 1 delimita el ámbito subjetivo de aplicación, incluyendo a los extranjeros con autorización administrativa. Su artículo 4 reconoce derechos básicos como la ocupación efectiva, la igualdad de trato y la no discriminación, así como la percepción de una remuneración puntual.

En el caso de los extranjeros, la Ley Orgánica 4/2000 (LOEX) regula en su artículo 10 el derecho a ejercer una actividad remunerada, condicionado a la obtención de autorización de trabajo. El artículo 36 desarrolla el régimen de autorizaciones iniciales de residencia y trabajo, mientras que el artículo 37 garantiza la igualdad en el acceso a la Seguridad Social.

El Reglamento de Extranjería, aprobado por el RD 1155/2024, de 19 de noviembre, desarrolla estas previsiones, regulando las autorizaciones de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena (arts. 72 y ss.) y figuras específicas como el arraigo sociolaboral (arts. 124-125), que permite la regularización de personas en situación irregular mediante la acreditación de permanencia mínima y vínculo laboral en España. En paralelo, el régimen aplicable a ciudadanos de la Unión Europea y sus familiares se fundamenta en la transposición de la Directiva 2004/38/CE⁶, garantizando la libre circulación y los derechos de residencia y trabajo de este colectivo.

⁴URIARTE TORREALDAY, R. "El derecho al trabajo y los extranjeros irregulares", *Revista de Derecho Político* N°78, mayo-diciembre 2010, pág. 267.

⁵SIXTO SAN JOSÉ, B., *A regulación laboral e de seguridade social do traballo fronteirizo*. Tesis doctoral, Universidad de Coruña. Cit. pág.

345.

⁶Directiva 2004/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, relativa al derecho de los ciudadanos de la UE y sus familiares a circular y residir libremente. DOUE L 158, de 30 de abril de 2004.

3. Dimensión internacional del derecho al trabajo.

España ha ratificado diversos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como el Convenio n° 111 sobre discriminación en el empleo, el Convenio n° 97 relativo a trabajadores migrantes y el Convenio n° 143 sobre migraciones en condiciones abusivas.

Desde la vertiente internacional, los Convenios 97 y 143 de la Organización Internacional del Trabajo han definido al trabajador extranjero como “*toda persona que emigra de un país a otro para ocupar un empleo que no habrá de ejercer por su propia cuenta*”, descartando así toda forma de autoempleo⁷.

En el marco de Naciones Unidas, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC, 1966), ratificado por España en 1977, reconoce el derecho de toda persona al trabajo (artículo 6) y condiciones equitativas de empleo (artículo 7).

Por su parte, el Comité DESC, en su Observación General n° 18 (2005)⁸, ha interpretado el derecho al trabajo como un derecho universal, aplicable a nacionales, migrantes y refugiados.

A nivel europeo, la Carta Social Europea (CSE), hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996 (Instrumento de ratificación publicado en el BOE el 11 de junio de 2021), establece en su artículo 1 el

derecho a ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido. Y la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE), proclamada en 2000 y con valor vinculante tras el Tratado de Lisboa de 2009, recoge en su artículo 15 el derecho a trabajar y ejercer una profesión libremente aceptada.

Mientras que la CSE es un instrumento internacional cuyo cumplimiento depende de la ratificación y aplicación por cada Estado miembro, la CDFUE constituye hoy un instrumento de derecho constitucional europeo. Aparte del artículo 15, los artículos 27 a 32 desarrollan un marco completo de derechos laborales: negociación colectiva, información y consulta en la empresa, protección frente al despido injustificado, condiciones de trabajo justas, salario adecuado y seguridad laboral.

Los derechos económicos y sociales, tal como se enuncian en la Carta Social Europea y en la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores en cuanto no se limitan a fundamentar los objetivos de la actuación de la Unión. El acervo político del modelo social europeo comprende derechos sociales (como el derecho al trabajo, el derecho a un salario justo y adecuado, a la libertad sindical y a la huelga, el derecho a la vivienda, a la salud, a las prestaciones de la Seguridad Social) que todos, sin duda, comparten en teoría como derechos ligados a la persona y a su dignidad, indivisibles e inseparables a los derechos civiles y políticos, de libertad e igualdad⁹.

⁷DRA. PÉREZ CAMPOS, A.I. / DRA. RE-DINHA, M.R. “El trabajador extranjero en el derecho laboral de la Península Ibérica: aspectos básicos” *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, L (2017) 77-100 / ISSN: 1133-3677, cit. Pág. 82.

⁸Comité DESC, Observación General n° 18, E/C.12/GC/18, 2005.

⁹RODRÍGUEZ BEREIJO, A. “La carta de derechos fundamentales de la Unión Europea” E.M. n° 71 Mayo-Agosto 2022, cit. Pág.

Por último, el Derecho derivado de la UE incorpora instrumentos relevantes como la Directiva 2000/78/CE¹⁰, que establece un marco contra la discriminación laboral, y la Directiva 2011/98/UE¹¹, que regula el permiso único para nacionales de terceros países, garantizando un núcleo de derechos comunes.

4. Perspectiva de cooperación internacional y desarrollo transfronterizo.

El derecho al trabajo en España se proyecta más allá del ámbito interno, constituyendo un eje de la cooperación internacional y de la cohesión territorial europea.

En el plano multilateral, España y la OIT suscribieron en 2001 un Convenio Marco de Cooperación que sitúa el trabajo decente como eje de su acción exterior¹⁸. A nivel de Naciones Unidas, la Agenda 2030 incorpora el ODS 8, que promueve el trabajo decente y el crecimiento económico sostenible.

En el ámbito europeo, el Fondo Social Europeo Plus (FSE+ 2021-2027) financia programas de inclusión laboral, mientras que los programas INTERREG NEXT y PACODE¹² fomentan la movilidad laboral

y la integración socioeconómica en zonas transfronterizas. Ejemplos relevantes son el POCTEP¹³ (España-Portugal) y la Comunidad de Trabajo de los Pirineos, que impulsan iniciativas conjuntas de empleabilidad y formación.

En el plano nacional, el V Plan Director de la Cooperación Española 2023-2026 prioriza la promoción del trabajo decente, en línea con los convenios OIT y la política europea. La AECID¹⁴ impulsa programas de empleabilidad juvenil y economía social en América Latina y el Magreb.

La dimensión transfronteriza es especialmente visible en la contratación de temporeros agrícolas en campañas como Huelva o Murcia, donde la cooperación con países de origen resulta clave para garantizar condiciones laborales dignas y prevenir abusos.

Este enfoque, coherente con el Enfoque Basado en Derechos Humanos (EBDH) aplicado a la cooperación, muestra que el derecho al trabajo no es solo un objetivo económico, sino un derecho exigible y justiciable, con implicaciones directas en la integración de migrantes, la cohesión social y el desarrollo sostenible.

La actual legislación de extranjería en

6.

¹⁰Directiva 2000/78/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, sobre igualdad de trato en el empleo y ocupación. DOUE L 303, de 2 de diciembre de 2000.

¹¹Directiva 2011/98/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, sobre permiso único para nacionales de terceros países.

¹²Comisión Europea, Programas de Cooperación Territorial Europea INTERREG NEXT y PACODE, 2021-2027. <https://interreg.eu>

¹³Programa de Cooperación Transfronteriza España-Portugal (POCTEP) y Comunidad de Trabajo de los Pirineos (CTP).

¹⁴Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), programas de empleo y desarrollo económico.

España contempla la inclusión progresiva de los extranjeros mediante una gradual extensión de derechos en función del tiempo de residencia¹⁵. De este modo, el derecho al trabajo en España presenta una configuración compleja: reconocido constitucionalmente como principio rector, desarrollado legalmente en el ET y la LOEX, proyectado internacionalmente en convenios OIT y UE, y vinculado a políticas de cooperación y cohesión. Esta doble dimensión —interna y transfronteriza— obliga a analizar su ejercicio de manera diferenciada según la nacionalidad y la situación administrativa de los trabajadores, cuestión que se abordará en los capítulos siguientes.

En efecto, atendiendo a la nacionalidad, los titulares de los derechos en nuestro ordenamiento jurídico se dividen entre: a) Españoles; b) Comunitarios, y c) Extranjeros no comunitarios. El régimen de los ciudadanos comunitarios está más cercano al de los españoles que al de los extranjeros no comunitarios¹⁶.

III. CIUDADANOS ESPAÑOLES Y DE LA UNIÓN EUROPEA.

1. Derecho pleno al trabajo.

En España, tanto los ciudadanos españoles como los de la Unión Europea (UE) disfrutan de un derecho pleno al trabajo, reconocido y protegido por la Constitución Española y el ordenamiento jurídico europeo. Para los españoles, el artículo 35 CE establece el derecho a

trabajar, a la libre elección de profesión u oficio y a disfrutar de condiciones laborales justas y dignas. Este reconocimiento se desarrolla mediante el Estatuto de los Trabajadores, que regula los derechos básicos, deberes y condiciones mínimas aplicables a toda relación laboral, garantizando igualdad de trato, remuneración y acceso a prestaciones sociales.

La Cumbre de Tampere (1999) sentó las bases de la política migratoria común con la finalidad de diferenciar entre inmigración legal e ilegal en la Unión Europea. En este sentido las legislaciones nacionales recogían diferencias otorgando a quienes tenían su documentación en regla una ciudadanía basada en el contrato laboral o la posesión de recursos propios para residir, estudiar o invertir en los países miembros; por el contrario, los irregulares se configuraban como ciudadanos no integrados¹⁷.

Los ciudadanos de la UE ejercen su derecho al trabajo en España en virtud de los principios de libre circulación y no discriminación, consagrados en el Derecho primario de la UE (artículo 45 TFUE) y en la Directiva 2004/38/CE, relativa al derecho de los ciudadanos de la UE y sus familiares a residir y trabajar en otro Estado miembro. Esta equiparación con los nacionales permite la movilidad transfronteriza y refuerza la integración económica y social entre los Estados miembros.

¹⁵ALCARAZ SALGADO, M.H. “De extranjeros a ciudadanos: Integración, derechos y participación política”, cit. pág. 57.

¹⁶RODRÍGUEZ RUBIO, P. “Derechos laborales y sociales de los extranjeros en la jurisprudencia constitucional”. *Revista de estudios*

fronterizos del estrecho de Gibraltar, pág. 8.

¹⁷RUIZ CASANOVA, E. *El Mercado de Trabajo de Ayuda a Domicilio: Regularización y Profesionalización del Trabajo Doméstico a través de las Trabajadoras Inmigrantes de la Ciudad de Murcia*. Murcia 2014, pág. 72.

2. Libre circulación y no discriminación.

El artículo 45 TFUE prohíbe cualquier discriminación por razón de nacionalidad en materia de empleo, retribución y condiciones de trabajo, garantizando que los ciudadanos comunitarios tengan los mismos derechos que los nacionales en el acceso y ejercicio del trabajo. La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha consolidado este principio, como en el caso Bosman (C-415/93), relativo a la movilidad de futbolistas profesionales, o Grzelczyk (C-184/99), que subrayó que “*la ciudadanía de la Unión está destinada a ser el estatuto fundamental de los nacionales de los Estados miembros*”. Estas sentencias refuerzan la interpretación del principio de igualdad de trato y libre circulación, aplicable también en el ámbito laboral general.

En el plano interno, la igualdad se articula mediante el Real Decreto 240/2007, que regula la entrada y residencia de los ciudadanos de la UE y del Espacio Económico Europeo (EEE) y reconoce expresamente sus derechos económicos y sociales durante su estancia en España. Complementariamente, la normativa laboral española garantiza que estos trabajadores tengan acceso a contratos, promociones, retribuciones y prestaciones sociales en condiciones equivalentes a los nacionales, consolidando un marco de movilidad laboral efectiva.

3. Reconocimiento pleno del derecho al trabajo.

El derecho al trabajo de los ciudadanos comunitarios se materializa en España sin necesidad de autorización administrativa, salvo en el sector público para puestos que implican ejercicio de autoridad, funciones

vinculadas a la soberanía, la seguridad o la confianza institucional. Entre estos puestos se incluyen las Fuerzas Armadas, los cuerpos de seguridad del Estado y determinados cuerpos superiores de la Administración.

En el ámbito privado, la igualdad de trato es completa: los ciudadanos comunitarios tienen acceso a contratos, jornada, retribución, formación, promoción profesional y prestaciones sociales en igualdad de condiciones con los nacionales. Sin embargo, la integración efectiva puede verse dificultada por barreras indirectas, como la complejidad burocrática, el reconocimiento de titulaciones extranjeras o situaciones de discriminación encubierta. Esto evidencia que la existencia de un marco normativo sólido no garantiza por sí sola la plena efectividad del derecho al trabajo, siendo necesarias políticas activas que eliminen obstáculos prácticos.

4. Acceso inmediato al empleo público y privado.

Las condiciones previstas para el establecimiento por cuenta propia no son exigibles en el mismo grado para todos los extranjeros. A diferencia de los nacionales de terceros países, que requieren autorización administrativa para residir y trabajar en España, los ciudadanos comunitarios pueden incorporarse directamente al mercado laboral, tanto público (con las limitaciones señaladas) como privado. Este acceso inmediato facilita la integración económica y contribuye a la cohesión social y al fortalecimiento de la cooperación transfronteriza.

En consecuencia, el derecho al trabajo de los ciudadanos comunitarios se fundamenta en una doble garantía jurídica:

- En el plano interno, la Constitución Española y el Estatuto de los Trabajadores reconocen derechos básicos y universales.
- En el plano europeo, los Tratados de la UE, la Directiva 2004/38/CE y la jurisprudencia del TJUE aseguran la igualdad de trato y la libre circulación.

La conjunción de ambos planos configura un derecho sólido en lo formal, aunque su eficacia práctica depende de la eliminación de barreras indirectas que todavía persisten. Solo mediante la implementación de medidas complementarias se garantizará que la movilidad laboral y la integración transfronteriza sean efectivas y sostenibles.

IV. EXTRANJEROS EXTRACOMUNITARIOS EN SITUACIÓN REGULAR.

1. Acceso al trabajo condicionado a autorización.

El acceso de los extranjeros extracomunitarios al empleo en España se encuentra condicionado a la obtención de una autorización de residencia y trabajo, conforme a la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero (LOEX) y su Reglamento de Extranjería, aprobado por el Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre.

El artículo 10 de la LOEX reconoce el derecho de los extranjeros a trabajar, pero

supedita su ejercicio a la correspondiente autorización administrativa. El artículo 36 regula las modalidades iniciales y sus prórrogas, vinculando el permiso a factores como la situación nacional de empleo, la estabilidad contractual y la cotización a la Seguridad Social.

El Reglamento de Extranjería regula las residencias temporales y las autorizaciones de trabajo por cuenta ajena o propia. Asimismo, contempla figuras especiales como el arraigo, que permiten la regularización de personas que acrediten permanencia continuada en España y vínculos laborales o familiares. Todo ello evidencia un equilibrio entre el control migratorio y la apertura regulada del mercado de trabajo a ciudadanos extracomunitarios.

Con respecto al trabajo por cuenta propia, tradicionalmente el criterio principal para admitir a nacionales de terceros países para realizar actividades por cuenta propia sea probar la existencia de un valor añadido para el empleo o el desarrollo económico o cultural del Estado miembro anfitrión¹⁸.

Por otro lado, aparte de la migración de carácter estable, hay particularidades en el procedimiento de contratación de personas trabajadoras «para un determinado sector»¹⁹. Se da la posibilidad también del acceso de extranjeros a las modalidades de trabajo fijo discontinuo, conocido tradicionalmente como de campaña, estacional o de temporada, de especial relevancia en sectores con gran

¹⁸TRINIDAD GARCÍA, M.L. “El trabajo por cuenta propia de los extranjeros en España”, *Migraciones*, cit. pág. 75.

¹⁹RAMOS POLEY, L. “El nuevo modelo de

gestión laboral de la migración a partir de la reforma operada por el Real Decreto 629/2022, de 26 de julio”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF N.º 475 Julio-Agosto 2023, pág. 130.

demanda de empleo²⁰, que se caracteriza por la alternancia causal y anual de periodos de actividad e inactividad²¹.

2. Derechos laborales de extranjeros en situación regular.

Una vez obtenida la autorización correspondiente, los extranjeros extracomunitarios disfrutan de igualdad de trato respecto a los nacionales en materia laboral. Ello incluye condiciones de contratación, jornada, salario, acceso a formación y promoción profesional, afiliación a la Seguridad Social, acceso a prestaciones contributivas y asistenciales, así como derechos colectivos tales como la negociación colectiva y la libertad sindical.

La carencia de la autorización de residencia y trabajo, sin perjuicio de las responsabilidades del empresario a que dé lugar, incluidas las de Seguridad Social, no invalidará el contrato de trabajo respecto a los derechos del trabajador extranjero, ni será obstáculo para la obtención de las prestaciones.²²

La autorización administrativa constituye un requisito de acceso al empleo, pero que una vez concedida no puede restringir los derechos laborales básicos, que son inherentes a la condición de trabajador. De este modo, el legislador español ha tratado de evitar que la situación administrativa se convierta en un factor de discriminación efectiva,

consolidando un marco de protección laboral que favorece la integración social y la cohesión en el mercado de trabajo.

3. Extranjeros en situación irregular.

En la mayor parte de los países comunitarios, entre ellos España, las oportunidades de empleo constituyen la causa principal de los flujos migratorios. A pesar de una serie amplia de medidas para su control, muchos de los inmigrantes trabajan de forma irregular.²³

La ausencia de autorización administrativa impide a los extranjeros extracomunitarios trabajar legalmente en España. Sin embargo, el artículo 36.5 de la LOEX reconoce efectos protectores a los contratos celebrados y al trabajo efectivamente prestado: el trabajador tiene derecho a percibir la remuneración correspondiente y a la cobertura en caso de accidentes laborales o cotización a la Seguridad Social si procede.

El Tribunal Supremo ha sostenido que la irregularidad administrativa limita el ejercicio del derecho al trabajo, pero no elimina la condición de trabajador, ya que el vínculo laboral genera efectos jurídicos y económicos. Por su parte, el Tribunal Constitucional ha precisado que la situación irregular impide el acceso al empleo regulado, pero no excluye la protección frente a la explotación ni el

²⁰Defensor del Pueblo, “La contratación en origen de temporeras en Huelva. Garantías y derechos”, *Informe 2020*.

²¹MARTÍNEZ MORENO, C. *El derecho del trabajo que viene: reflexiones sobre la reforma laboral que necesitamos*, Ed. Colex, 2023, pág. 46.

²²PÉREZ CAMPOS, A.I. / DRA.

REDINHA. M.R. “El trabajador extranjero en el derecho laboral de la Península Ibérica: aspectos básicos” *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, L (2017) 77-100 / ISSN: 1133-3677, cit. Pág. 89.

²³ARAGÓN BOMBÍN, R. “Inmigración y empleo. Consideraciones generales.” *Papers* 43, 1994 13-21, cit. pág. 13.

derecho a una remuneración justa. Este planteamiento revela un esfuerzo por compatibilizar el control migratorio con el respeto a los derechos humanos fundamentales.

4. Modalidades de autorización y flexibilización.

La legislación española prevé diferentes instrumentos para facilitar la integración laboral de los extranjeros extracomunitarios:

- Autorizaciones iniciales de residencia y trabajo por cuenta ajena (arts. 72-78 RD 1155/2024).
- Autorizaciones iniciales de residencia y trabajo por (arts. 82-85 RD 1155/2024).
- Autorizaciones de trabajo por cuenta ajena o propia vinculadas a estancia por estudios, formación, prácticas o voluntariado (art. 57 RD 1155/2024).
- Autorizaciones de residencia temporal por arraigo sociolaboral (arts. 124-125 RD 1155/2024), que sustituyen al antiguo arraigo laboral y permiten la regularización de personas que acrediten permanencia mínima en España y vínculo laboral.

Estas modalidades reflejan la voluntad del legislador de compatibilizar control

²⁴Convenio OIT n° 97 (1949), sobre trabajadores migrantes.

²⁵Convenio OIT n° 111 (1958), sobre discriminación en el empleo y ocupación.

²⁶Convenio OIT n° 143 (1975), sobre

migratorio con integración laboral, en línea con estándares internacionales como los Convenios de la OIT n° 97²⁴, 111²⁵ y 143²⁶, así como con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) de 1966.

Los convenios de la OIT 97, 111 y 143 protegen distintos aspectos del trabajo: el derecho a organizarse y negociar colectivamente (97), la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el empleo (111) y la protección frente al desempleo (143), estableciendo normas de protección social y laboral.

Por su parte, el PIDESC reconoce expresamente el derecho al trabajo en su artículo 6, entendido como la posibilidad de ganarse la vida mediante un empleo libremente elegido o aceptado. Este derecho se considera un derecho económico, social y cultural, de segunda generación, con exigibilidad progresiva por parte de los Estados, y se configura como un derecho humano (de carácter económico y social) reconocido internacionalmente.

Se ha de tener en cuenta que en el reconocimiento de las facultades de que el hombre puede valerse para hacer su vida en relación con los otros hombres se atiende a las estructuraciones de su dimensión social, de modo que el tiempo y el espacio dan distintas versiones de los derechos del hombre²⁷.

5. Impacto en el mercado laboral y cooperación transfronteriza.

migraciones en condiciones abusivas y promoción de igualdad de oportunidades y trato.

²⁷BORRAJO DACRUZ, E. “El trabajador extranjero en el derecho laboral de España”, *Revista de Política Social · número 38, abril/junio 1958*, cit. pág. 8.

El acceso condicionado de los extranjeros extracomunitarios al empleo tiene efectos relevantes tanto en el mercado laboral interno como en el marco de la cooperación internacional:

La regularización laboral previene la explotación, fomenta la inclusión social y protege los derechos humanos de las personas migrantes.

Los programas europeos de cooperación transfronteriza, como INTERREG NEXT, facilitan la movilidad laboral y la integración económica de trabajadores extracomunitarios en zonas fronterizas, reforzando la cohesión territorial y el desarrollo compartido.

Garantizar un trabajo decente para los extranjeros extracomunitarios contribuye al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Asamblea de las Naciones Unidas como parte de la Agenda 2030²⁸, promoviendo un crecimiento inclusivo y reduciendo desigualdades.

En definitiva, la legislación española busca mantener un equilibrio entre control migratorio, integración laboral y protección de derechos fundamentales, en coherencia con los compromisos internacionales y europeos asumidos por el Estado. Ello permite articular un modelo que vincula la movilidad laboral con la cohesión social y el desarrollo transfronterizo.

V. EXTRANJEROS EN SITUACIÓN IRREGULAR.

1. Imposibilidad legal de trabajar.

Los extranjeros que permanecen en España sin la correspondiente autorización administrativa carecen de derecho a trabajar legalmente, conforme al artículo 36.5 de la Ley Orgánica 4/2000 (LOEX), que prohíbe su acceso al mercado laboral en condiciones regulares y considera su contratación una infracción administrativa.

No obstante, en la práctica, muchos inmigrantes en situación irregular encuentran empleo en sectores con alta temporalidad y escasa regulación, como la agricultura, la construcción, el servicio doméstico o la hostelería. Este trabajo informal se sostiene en la demanda estructural de mano de obra, configurando un espacio laboral marcado por precariedad, bajos salarios y ausencia de cobertura social.

El Reglamento de Extranjería vigente (RD 1155/2024, arts. 124-125) mantiene la imposibilidad de otorgar autorizaciones de residencia y trabajo a quienes se encuentren en situación irregular, salvo en los supuestos excepcionales de arraigo sociolaboral, que permite regularizar la situación mediante la acreditación de residencia mínima y un contrato de trabajo con condiciones accesibles.

2. Derechos laborales mínimos y protección frente a explotación.

Aunque carezcan de autorización, los trabajadores irregulares conservan derechos mínimos reconocidos por la

²⁸Naciones Unidas, *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, 2015. ODS 8 (“Trabajo decente

y crecimiento económico”).

normativa y la jurisprudencia:

- Derecho a percibir la remuneración por el trabajo efectivamente prestado.
- Protección frente a riesgos laborales y accidentes de trabajo, conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa de la Seguridad Social.
- Acceso a asistencia sanitaria básica y de urgencia, según la Ley 16/2003 y su desarrollo reglamentario, que protege a todas las personas residentes en España.
- Estos derechos permiten compatibilizar el principio de soberanía estatal en materia migratoria con la obligación de garantizar un mínimo de dignidad y seguridad a los trabajadores.

3. Jurisprudencia relevante.

Como ya hemos adelantado, tanto el Tribunal Constitucional como el Tribunal Supremo han consolidado garantías de los trabajadores extranjeros. Cabe mencionar las siguientes resoluciones:

- La STC 22/1981 reconoció su carácter instrumental para el libre desarrollo de la personalidad²⁹.

²⁹STC núm. 22/1981, de 2 de julio (BOE núm. 172, de 20 de julio de 1981)

³⁰STC núm. 236/2007, de 7 de noviembre (BOE núm. 295, de 10 de diciembre de 2007)

³¹STC núm. 192/2003, de 27 de octubre (BOE núm. 283, de 26 de noviembre de 2003).

- La STC 236/2007, de 7 de noviembre, reconoce derechos fundamentales como los de reunión y sindicación a los trabajadores extranjeros en España con independencia de su situación administrativa, de modo que no pueden quedar limitados solo a quienes tengan autorización de residencia o trabajo³⁰.
- La STC 192/2003 destacó la vinculación entre acceso al empleo y cohesión social³¹.
- La STS 5439/2011, de 21 de junio³², reconoció que los trabajadores extranjeros en situación irregular tienen derecho a los salarios de tramitación en supuestos de despido improcedente, precisando que la carencia de autorización no puede reducir la tutela que ofrece el ordenamiento laboral.
- La STS 4894/2013, de 17 de septiembre³³, reiteró y matizó esta doctrina, destacando que la protección alcanza no solo a los derechos salariales básicos sino también a los efectos indemnizatorios vinculados al despido.
- La STS 5350/2016, de 16 de noviembre³⁴, abordó los efectos de

³²STS, Sala de lo Social, de 21 de junio de 2011 (STS n° 5439/2011; rec. n°: 3428/2010 – CENDOJ: ECLI:ES:TS:2011:5439).

³³STS, Sala de lo Social, 17 de septiembre de 2013 (STS n° 4894/2013 – rec. n°:2398/2012 – CENDOJ: ECLI:ES:TS:2013:4894).

³⁴STS Sala de lo Social, de 16 de noviembre

la pérdida sobrevenida de la autorización de residencia y trabajo, concluyendo que la validez del contrato laboral se mantiene en cuanto a los derechos ya generados, y que la situación administrativa del trabajador no puede utilizarse para dejarlo sin protección frente a la extinción contractual.

Estas resoluciones confirman que la condición de trabajador prevalece sobre el estatus administrativo, reforzando la protección frente a explotación. De este modo, se consolida una doctrina jurisprudencial clara: la situación administrativa irregular de un trabajador extranjero no puede ser utilizada como instrumento para privarle de los derechos inherentes a su condición de trabajador, en especial aquellos vinculados a la retribución, la indemnización y la cobertura de contingencias.

4. Implicaciones para la cooperación y desarrollo transfronterizo.

El trabajo irregular afecta la cohesión social y la integración económica. La legislación y los tratados internacionales buscan mitigar estos efectos:

Los derechos mínimos de protección reflejan obligaciones internacionales, incluyendo los Convenios OIT 97, 111 y 143, así como el PIDESC, que reconoce el derecho de toda persona al trabajo y a condiciones justas.

Programas europeos como INTERREG NEXT y PACODE fomentan la integración laboral formal y la

movilidad segura en regiones fronterizas.

La vinculación con la Agenda 2030 y el ODS 8 enfatiza la necesidad de trabajo decente e inclusivo para todos, contribuyendo a reducir desigualdades y promover crecimiento sostenible.

En síntesis, aunque los inmigrantes en situación irregular no puedan acceder al trabajo formal, la legislación española y europea reconoce mecanismos de protección mínima, buscando compatibilizar control migratorio, dignidad laboral y cohesión social.

VI. COMPARATIVA PRÁCTICA Y CRÍTICA.

1. Derechos laborales y acceso al empleo según situación jurídica.

El derecho al trabajo, reconocido en el artículo 35 de la CE, se articula de manera diferenciada según la nacionalidad y la situación administrativa del trabajador. Esta diferenciación genera un sistema escalonado de acceso al empleo y derechos laborales, que varía entre nacionales, ciudadanos de la Unión Europea, extranjeros extracomunitarios regularizados y extranjeros en situación irregular.

A) Nacionales y ciudadanos de la UE.

Los trabajadores españoles y comunitarios disfrutan de acceso pleno al mercado laboral sin necesidad de autorización administrativa, conforme al Estatuto de los Trabajadores (RDLeg. 2/2015, arts. 1 y 4) y al principio de libre circulación de trabajadores del TFUE (art. 45). Sus

de 2016 (STS nº 5350/2016; rec. nº 1341/2015 – CENDOJ);

ECLI:ES:TS:2016:5350).

derechos incluyen:

- Afiliación y acceso a la Seguridad Social, prestaciones contributivas y asistenciales.
- Participación en negociación colectiva y libertad sindical.
- Igualdad de condiciones en salarios, jornada laboral, vacaciones y promoción profesional.
- Acceso al empleo público, salvo limitaciones legales para puestos que requieren nacionalidad española, de acuerdo con el artículo 55 del Estatuto Básico del Empleado Público.

La jurisprudencia del TJUE ha reiterado que los ciudadanos comunitarios deben ser tratados en igualdad plena respecto a los nacionales, evitando cualquier discriminación por razón de nacionalidad (casos *Bosman*, C-415/93; *Grzelczyk*, C-184/99).

B) Extranjeros extracomunitarios en situación regular.

Los extranjeros extracomunitarios regularizados pueden trabajar en España, condicionado a la obtención de autorización administrativa. Estos permisos permiten trabajar por cuenta ajena o propia y, una vez concedidos, los trabajadores tienen derechos laborales equivalentes a los nacionales:

- Igualdad en salario, jornada, vacaciones y acceso a prestaciones sociales.
- Participación en negociación colectiva y afiliación a sindicatos.

- Restricciones en movilidad y acceso a ciertos sectores mientras dure la autorización temporal.
- Acceso limitado al empleo público, reservado en la práctica a nacionales, salvo disposiciones específicas.

Un ejemplo de evolución normativa reciente es la figura del arraigo sociolaboral, introducida en el RD 1155/2024, que permite regularizar a extranjeros sin autorización previa mediante un contrato de trabajo que cumpla criterios accesibles de duración y formalización, facilitando la integración efectiva de quienes hayan residido en España de manera continuada durante al menos dos años.

C) Extranjeros en situación irregular.

Los extranjeros en situación irregular se enfrentan a la prohibición legal de empleo formal según el art. 36.5 LOEX, aunque en la práctica muchos trabajan en sectores informales como agricultura, construcción, hostelería o servicios domésticos.

Esta situación implica: ausencia de contrato formal y cobertura de la Seguridad Social; condiciones precarias (salarios bajos, exceso de jornada y falta de vacaciones); vulnerabilidad frente a explotación laboral, limitada a los derechos mínimos reconocidos por la jurisprudencia (STC 236/2007).

Los derechos mínimos buscan proteger la dignidad de los trabajadores y prevenir abusos, evidenciando la tensión entre control migratorio y derechos humanos.

2. Discriminación estructural y legal.

A pesar de las garantías constitucionales y los tratados internacionales, la legislación española establece restricciones explícitas a los extranjeros extracomunitarios y a los irregulares (LOEX, arts. 10 y 36; RD 1155/2024, arts. 124-125). Esto genera discriminación legal al limitar el acceso al empleo formal y empujar a muchos al mercado laboral informal.

La discriminación también se manifiesta de manera social y estructural:

- Prejuicios raciales, étnicos o culturales que dificultan la contratación de extranjeros.
- Falta de redes de apoyo y exclusión social que limitan el acceso a empleos de calidad.
- Segmentación laboral que relega a los inmigrantes a trabajos poco cualificados y precarios, perpetuando su marginalización.

La combinación de barreras legales y sociales refuerza la discriminación estructural, especialmente hacia extranjeros extracomunitarios en situación irregular.

3. Impacto en la integración social y económica.

El acceso desigual al empleo tiene consecuencias significativas:

a) Movilidad social limitada: los trabajadores informales tienen pocas oportunidades de ascenso o mejora de condiciones.

b) Falta de protección social: ausencia de cobertura en seguridad social, atención

sanitaria, pensiones o subsidios.

c) Integración parcial: los extranjeros en empleo formal alcanzan mayor estabilidad laboral y social, mientras que los irregulares permanecen marginalizados.

d) Desde la perspectiva de cooperación y desarrollo transfronterizo, estas desigualdades dificultan la cohesión social y la inclusión económica. Por ello, son necesarias políticas de regularización, integración y acceso a trabajo decente, en línea con los Convenios de la OIT y los ODS, en particular el ODS 8.

VII. PROPUESTAS DE MEJORA.

1. Evolución hacia un modelo más igualitario y garantista.

A lo largo de este trabajo se ha evidenciado que el ejercicio efectivo del derecho al trabajo depende de la nacionalidad y situación administrativa del trabajador. Esta diferenciación genera un sistema escalonado: los ciudadanos españoles y comunitarios disfrutan de derechos plenos, mientras que los extranjeros extracomunitarios enfrentan limitaciones que afectan especialmente a quienes se encuentran en situación irregular, quienes acceden mayoritariamente al mercado informal con condiciones laborales precarias y vulnerabilidad frente a la explotación.

Desde la perspectiva de cooperación al desarrollo y transfronterizo, estas desigualdades no solo generan exclusión social, sino que también limitan el potencial económico y la cohesión social en las regiones receptoras de inmigración. La evidencia doctrinal y jurisprudencial muestra que la exclusión del empleo formal contribuye a la marginalización estructural y perpetúa discriminaciones

basadas en nacionalidad, origen o situación administrativa (STC 236/2007).

Por ello, resulta necesario avanzar hacia un modelo más igualitario y garantista, que permita a todos los trabajadores, independientemente de su origen o situación administrativa, acceder a un empleo digno y a la plena protección de sus derechos laborales, en consonancia con los principios de igualdad, no discriminación y dignidad laboral consagrados en la Constitución (arts. 14 y 35) y en los tratados internacionales de derechos humanos y laborales, como el PIDESC y los Convenios de la OIT.

2. Propuestas de reforma legal e interpretación garantista.

a) Ampliar los derechos de los inmigrantes en situación irregular.

Se propone permitir a los inmigrantes en situación irregular acceder a ciertos empleos formales, especialmente en sectores estratégicos con alta demanda de mano de obra, como agricultura, hostelería o cuidado de personas dependientes.

Esta medida permitiría favorecer su integración social y laboral, incluyendo acceso al sistema de protección social, así como reducir el empleo informal, mitigando la explotación laboral y fortaleciendo la economía formal.

Esta propuesta encuentra respaldo en la doctrina del Tribunal Constitucional (STC 236/2007).

b) Flexibilización de los requisitos para autorizaciones de trabajo.

Se recomienda revisar los criterios administrativos para permisos de residencia y trabajo, de modo que se

facilite el acceso a inmigrantes con residencia prolongada, integración social demostrable y vinculación laboral. Esto garantizaría un marco legal coherente con la igualdad de trato y proporcionalidad establecido en la LOEX, promoviendo estabilidad laboral y planificación económica en sectores con escasez de mano de obra.

c) Políticas de inclusión laboral.

Es necesario desarrollar políticas públicas orientadas a la inclusión laboral de inmigrantes, incluyendo programas de formación y orientación profesional adaptados a sus perfiles, así como el acceso a servicios sociales para quienes se encuentren en situación de vulnerabilidad y la integración en programas de cooperación transfronteriza, como INTERREG NEXT y PACODE, para facilitar movilidad laboral y desarrollo económico sostenible.

Estas medidas refuerzan la cohesión social y contribuyen al cumplimiento de los ODS 8 (trabajo decente) y 10 (reducción de desigualdades).

d) Reforzar el sistema de inspección laboral.

Se debe fortalecer la inspección del empleo informal, garantizando el respeto a los derechos laborales de los inmigrantes, supervisando salarios, jornada, seguridad laboral y afiliación a la Seguridad Social, conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y al Estatuto de los Trabajadores.

Esto permitiría reducir la explotación laboral, consolidar un mercado de trabajo más justo y mejorar la eficacia de las políticas de inclusión.

3. Valoración global.

El análisis jurídico evidencia que, aunque España reconoce el derecho al trabajo, la desigualdad en el acceso al empleo basada en nacionalidad y situación administrativa genera exclusión estructural y discriminación.

Un modelo más garantista debe combinar reformas legislativas, flexibilización de autorizaciones (como el arraigo sociolaboral), políticas de inclusión laboral y control efectivo del empleo informal, asegurando que todos los trabajadores, independientemente de su origen o estatus legal, puedan acceder a empleo digno, derechos laborales plenos y protección social.

Este enfoque fortalece la cohesión social y promueve un desarrollo económico inclusivo y sostenible, especialmente en contextos transfronterizos, contribuyendo al cumplimiento de los ODS 8 y 10.

VIII. DEMOGRAFÍA Y MERCADO LABORAL: ENFOQUE JURÍDICO Y VACÍOS ESTRUCTURALES.

1. Marco jurídico del empleo de trabajadores inmigrantes en España.

El empleo de trabajadores inmigrantes en España se encuentra regulado por un entramado normativo que combina garantías de derechos laborales con requisitos administrativos diferenciados según la nacionalidad y situación jurídica del trabajador. Entre las principales normas destacan:

- Estatuto de los Trabajadores (RDLeg. 2/2015): establece derechos laborales básicos, condiciones de trabajo dignas y el principio de no discriminación.
- Ley Orgánica 4/2000 (LOEX) y Reglamento de Extranjería (RD 557/2011, modificado por RD 1155/2024): regulan el acceso al trabajo de extranjeros extracomunitarios, las modalidades de autorización y los procedimientos de regularización, incluyendo el arraigo sociolaboral.
- Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales: asegura protección frente a accidentes laborales y riesgos derivados de la actividad profesional.
- Legislación sectorial específica, como la Ley 39/2006 sobre Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia, que impone requisitos de cualificación y condiciones laborales específicas para el personal de cuidados.

Este marco jurídico busca garantizar que la participación de inmigrantes en el mercado laboral sea formal, regulada y protegida, reforzando la cohesión social y fortaleciendo la economía formal.

2. Población activa inmigrante.

Según los últimos datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE y los informes del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, la población extranjera constituye un componente esencial del mercado laboral español.

En el primer trimestre de 2024, la población extranjera de 16 y más años en España alcanzó 5,5 millones de personas, de las cuales el 69 % eran activas (ocupadas o en búsqueda de empleo). De

los activos, un 81,4 % estaban ocupados³⁵.

En términos de afiliación a la Seguridad Social, España superó en 2025 por primera vez los 3 millones de afiliados extranjeros, lo que equivale a aproximadamente un 14 % del total de cotizantes³⁶. La participación de los trabajadores extranjeros se concentra en sectores con fuerte déficit de mano de obra nacional, como la agricultura (35 % de afiliados extranjeros) y el empleo de hogar (43 %). También tienen peso relevante en la hostelería, la construcción y los cuidados personales.

En cuanto a la estructura demográfica, los inmigrantes presentan una edad media inferior a la de la población española, lo que contribuye a mitigar el envejecimiento poblacional y a sostener el sistema de cotizaciones. Aunque el INE no ofrece una franja de edad, los informes coinciden en que la población extranjera se concentra en edades laborales jóvenes³⁷.

Diversos estudios advierten también sobre la inserción de parte de la población inmigrante en sectores informales o con

elevada precariedad, lo que incrementa el riesgo de explotación en ausencia de protección jurídica adecuada.

Las políticas migratorias españolas, a fin de reducir el número de extranjeros en situación administrativa irregular dentro del territorio español, han contemplado regularizaciones extraordinarias y de arraigo como mecanismos para la legalización de trabajadores extranjeros³⁸.

Para la concesión inicial de la autorización de residencia y trabajo, se tiene en cuenta la situación nacional de empleo, plasmada en el Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura. Sin embargo, es una herramienta casi inutilizada en la actualidad, al incluirse en el mismo una serie de ocupaciones secundarias encuadradas en el sector naviero o del deporte profesional, que poco tienen que ver con la realidad.³⁹

En este sentido, cabe hacer especial mención al procedimiento de regularización extraordinario llevado a cabo en 2004, que permitió solicitar la concesión de una autorización inicial de residencia y trabajo a los extranjeros que

³⁵Fuente: Ministerio de Trabajo – *Informe Trimestral de Extranjeros y Mercado de Trabajo (Q1 2024)*: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/poblacion-extranjera/2024/Informe-trimestral-extranjeros-1.pdf

³⁶Fuente: La Moncloa – *Nota de prensa sobre afiliados extranjeros* (febrero 2025): <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/Paginas/2025/140225-afiliados-extranjeros-seguridad-social.aspx>

³⁷SEPE – *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas Extranjeras 2024*:

https://sepe.es/SiteSepe/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/2024/Informe-del-Mercado-de-Trabajo-de-las-Personas-Extranjeras.-Estatal-2024-Datos-2023-.pdf

³⁸ALCARAZ SALGADO, M.H. *De extranjeros a ciudadanos: Integración, derechos y participación política*, Ed. Colex, pág. 162.

³⁹RAMOS POLEY, L. “El nuevo modelo de gestión laboral de la migración a partir de la reforma operada por el Real Decreto 629/2022, de 26 de julio”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, 475 (julio-agosto), pág. 117.

pretendieran desarrollar su actividad en el ámbito del servicio del hogar familiar, trabajando parcialmente y de manera simultánea para más de un titular del hogar familiar, cumpliendo ciertos requisitos. El balance resultante, publicado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, de este proceso de normalización-regularización, dio como resultado que el Régimen de la Seguridad Social que registró mayor número de afiliación fue el Régimen de Empleados de Hogar⁴⁰.

Sin embargo, puede afirmarse que no existe una estricta correlación entre las ofertas de empleo no cubiertas y los permisos de trabajo concedidos. Los extranjeros que obtienen un permiso de trabajo lo hacen porque compiten de forma ventajosa -por su especial cualificación personal o profesional- con los españoles y las ofertas no cubiertas no resultan atractiva para ninguno de ambos colectivos, por lo que previsiblemente pasan a ser desarrolladas, en buena parte, por inmigrantes extranjeros en situación irregular⁴¹.

La movilidad laboral se puede medir gracias a la explotación que hace el Observatorio Permanente de la Inmigración de las altas en la Seguridad Social comparando el régimen de alta inicial con el de alta actual⁴².

En la actualidad, los inmigrantes

⁴⁰MARTÍNEZ ASO, M. "La eficacia de la protección del derecho a la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores extranjeros". *Tesis doctoral, Univ. Girona (2013)*, op. cit. Págs. 266-267.

<http://hdl.handle.net/10803/124038>

⁴¹ARAGÓN BOMBÍN, R. "Inmigración y empleo. Consideraciones generales." *Papers* 43, 1994 13-21, pág. 19.

representan en torno al 14 % de los cotizantes a la Seguridad Social en España, con un papel decisivo en sectores con déficit de mano de obra y una contribución demográfica clave para sostener el sistema de pensiones.

Con respecto a los grupos de cotización de los trabajadores del Régimen General, aunque su peso aumenta entre los extranjeros, la influencia de éstos se va reduciendo progresivamente a medida que ascendemos: primero, por los trabajadores manuales desde los peones (donde suponen casi el 80% del aumento) y los oficiales de tercera (el 69%) a los oficiales de primera y segunda (23%) y, luego, por los trabajadores de oficina, desde los subalternos (24%) y auxiliares administrativos (11%) hasta los últimos grupos (jefes administrativo, ingenieros técnico, ingenieros y licenciados) en los que su efecto es nimio (en torno al 4%)⁴³.

3. Cobertura de vacíos estructurales y sectores estratégicos.

a) Sector agrícola.

La relevancia de la mano de obra inmigrante en la agricultura española descansa sobre la complejidad que ha ido adquiriendo su utilización como recurso. Si la inestabilidad y la precariedad laboral son características inherentes a este mercado de trabajo, en el caso de los

⁴²PUMARES FERNÁNDEZ, P. "Efectos de la inmigración regularizada sobre el cambio en la estructura por regímenes y grupos de cotización de la Seguridad Social". *Estudios Geográficos*, LXVII, 261, julio-diciembre, pág. 614.

⁴³PUMARES FERNÁNDEZ, P. "Efectos de la inmigración regularizada sobre el cambio en la estructura por regímenes y grupos de cotización de la Seguridad Social", *cit.*, pág. 619.

trabajadores inmigrantes adquiere proporciones que en no pocos casos contravienen las normas de un Estado de Derecho⁴⁴.

La agricultura española depende de la mano de obra inmigrante, especialmente en campañas estacionales de recolección y logística. Informes del MAPA (2023) indican que en provincias como Huelva y Murcia más del 70% de los trabajadores temporales son inmigrantes. Jurídicamente, estos trabajadores deben contar con contrato formal, afiliación a la Seguridad Social y cobertura de prevención de riesgos laborales, en consonancia con el Estatuto de los Trabajadores y la LOEX.

b) Servicios de atención a personas dependientes.

El envejecimiento poblacional genera una demanda creciente de personal en cuidados. La Ley 39/2006, en sus arts. 3 y 19, exige personal cualificado y condiciones laborales dignas. Los inmigrantes desempeñan un papel esencial en la sostenibilidad de estos servicios, contribuyendo a la cohesión social y garantizando continuidad en la atención de la población dependiente.

c) Servicio del hogar familiar.

En los trabajos prestados en el ámbito del hogar familiar, se plantea el problema de inexistencia de normas claras de prevención aplicables a este sector, que

garanticen la protección de la seguridad y salud laboral de las personas empleadas en el mismo, habría que sumar las dificultades para controlar el cumplimiento de las mismas, atendiendo a las limitaciones a la hora de visitar por la Inspección “el centro de trabajo” (hogar familiar)⁴⁵.

d) Otros sectores con escasez de mano de obra.

Además de agricultura y cuidados, los inmigrantes son determinantes en hostelería y turismo, caracterizados por alta rotación y estacionalidad, así como en la construcción, un sector físicamente exigente con menor disponibilidad de trabajadores autóctonos.

En todos estos sectores, el respeto a salarios justos, jornada adecuada y afiliación a la Seguridad Social es esencial para evitar explotación y precarización.

También se ha de tener en cuenta, sobre todo en sectores como la agricultura, que el beneficio recae cada vez más en las transnacionales de la alimentación y cada vez menos en los productores, quienes ven acentuados su proceso de sumisión a las grandes firmas⁴⁶.

4. Teletrabajadores extranjeros.

En los últimos años, muchos países, entre ellos España, han creado autorizaciones y permisos de residencia y trabajo para atraer a los nómadas digitales. En estos casos, el domicilio del empleador

⁴⁴MARTÍN DÍAZ, E. “La inmigración extracomunitaria en la agricultura española”, *Documento de trabajo 38/2003*, pág. 44.

⁴⁵VV. AA. “Las migraciones contemporáneas desde la perspectiva de género: retos y realidades”. *Proyecto: Equal Arena II, cofinanciado por el*

Fondo Social Europeo y la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, cit., pág. 73.

⁴⁶MARTÍN DÍAZ, E. “La inmigración extracomunitaria en la agricultura española”, *Documento de Trabajo 38/2003*, pág. 46.

para el que se prestan los servicios de teletrabajo no coincide con el lugar de residencia del teletrabajador extranjero⁴⁷.

Nuestro país es uno de los destinos turísticos más relevantes de Europa y alguna de sus comunidades como la Valenciana y la Andaluza figuran en el “top five” de las zonas más apreciadas para instalarse a trabajar en remoto por parte de los extranjeros, en concreto la ciudad de Málaga se encuentra en el primer lugar de la lista, seguida por Alicante y Valencia en este orden, según un estudio realizado por Forbes a finales de 2023⁴⁸.

5. Implicaciones jurídicas y de desarrollo transfronterizo.

La presencia de inmigrantes en sectores estratégicos tiene repercusiones jurídicas y económicas:

a) Derechos laborales y protección social: el marco normativo español garantiza trabajo digno, remuneración justa y seguridad laboral, consolidando la formalidad y legalidad de la contribución inmigrante.

b) Integración social y cohesión territorial: la participación en el empleo formal fomenta inclusión social, reduce economía sumergida y asegura la sostenibilidad de servicios esenciales, especialmente en zonas rurales y fronterizas.

c) Cooperación transfronteriza y desarrollo regional: la movilidad laboral se vincula a programas europeos como

INTERREG NEXT, facilitando cobertura de vacíos estructurales y continuidad de actividades económicas estratégicas.

En síntesis, los trabajadores inmigrantes constituyen un elemento estructural del mercado laboral español. Su adecuada protección jurídica refuerza la cohesión social y las dinámicas de cooperación transfronteriza, contribuyendo a un modelo de desarrollo inclusivo y sostenible.

Si bien se encuentran como punto de partida con numerosas dificultades, también hay aspectos entre la población migrante que favorecen su colocación. Entre las ventajas que encuentran los extranjeros a la hora de buscar empleo podemos mencionar:

- Dominio de varios idiomas.
- Adaptabilidad a los diferentes puestos de trabajo.
- Elevada motivación hacia la búsqueda de empleo (“la necesidad”).
- Facilidad de movilidad de un lugar a otro.
- La mayoría de los inmigrantes son jóvenes.
- Cada vez hay más oportunidades de formación.
- Servicios y recursos específicos⁴⁹.

IX. EMPRENDIMIENTO MIGRANTE Y GENERACIÓN DE EMPLEO.

⁴⁹VV.AA. “Las migraciones contemporáneas desde la perspectiva de género: retos y realidades”, *Proyecto Equal Arena II, cofinanciado por el Fondo Social Europeo y la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía*, cit. pág. 57.

⁴⁷HEREDIA SÁNCHEZ, L.S. “El acceso al mercado laboral español de los teletrabajadores extranjeros. algunas reflexiones tras un año de su regulación”, cit., pág. 22.

⁴⁸ Ult. loc. cit. pág. 15.

1. Marco normativo para el emprendimiento de inmigrantes.

El ordenamiento jurídico español reconoce el derecho al emprendimiento para todas las personas, independientemente de su nacionalidad, siempre que se cumplan los requisitos legales establecidos.

Sin embargo, en la legislación laboral de extranjería se marca una distancia cada vez mayor entre trabajador por cuenta ajena y trabajador por cuenta propia que no se corresponde con las tesis más avanzadas de la doctrina laboralista partidaria, justamente, de equiparar en derechos y garantías ambas categorías de trabajadores⁵⁰.

La Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización establece un marco que facilita la creación de empresas, incluyendo incentivos fiscales, medidas de apoyo a la financiación y programas de internacionallización.

Desde la reforma del anterior Reglamento de Extranjería llevada a cabo por el RD 629/2022, de 26 de julio, se ha favorecido el acceso a la autorización de trabajo por cuenta propia, flexibilizando sus requisitos.⁵¹

El trabajo por cuenta propia también está sujeto a regímenes jurídicos distintos sobre la base de los distintos compromisos

internacionales que tiene nuestro país⁵².

En el caso de extranjeros extracomunitarios, el acceso al emprendimiento requiere cumplir con los requisitos de residencia y permisos específicos, regulados mediante visado de residencia y trabajo por ². Los ciudadanos de la Unión Europea pueden ejercer la actividad económica sin visados adicionales, gracias a los principios de libre circulación y establecimiento recogidos en la normativa comunitaria.

El marco regulatorio se complementa con otras normas relevantes:

- La Ley de Sociedades de Capital (Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio), para la constitución formal de empresas.
- La LOEX (Ley Orgánica 4/2000) y su Reglamento, para la vinculación del emprendimiento con la residencia de extranjeros.
- La normativa fiscal y de Seguridad Social, asegurando contribución al sistema tributario y cotizaciones.

Este conjunto normativo busca garantizar que el emprendimiento migrante se desarrolle de forma legal y genere empleo formal.

Una vez afianzada su trayectoria migratoria en la zona, algunas personas inician su proyecto empresarial con un

⁵⁰TRINIDAD GARCÍA, M.L. “El trabajo por cuenta propia de los extranjeros en España”, *Migraciones 13* (2003), cit. págs. 61 y 62.

⁵¹MARTÍNEZ MORENO, C. *El derecho del trabajo que viene: reflexiones sobre la reforma laboral que necesitamos*, Ed. Colex 2023, cit. Págs. 194-

195.

⁵²TRINIDAD GARCÍA, M.L. “El trabajo por cuenta propia de los extranjeros en España”, *cit.*, pág. 64.

análisis del entorno y en muchas ocasiones, aplicando sus conocimientos y formación, puesto que ya han alcanzado la convalidación de sus estudios⁵³.

Cabe destacar que el análisis de los cambios de régimen de cotización de los trabajadores extranjeros indica que hay un desplazamiento, claro y generalizado en todos los grupos según origen y sexo, hacia el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) y, sobre todo, hacia el Régimen General desde los demás regímenes especiales, lo que debe interpretarse como una movilidad laboral ascendente⁵⁴.

2. Derechos y obligaciones de los emprendedores inmigrantes.

Los emprendedores extranjeros deben cumplir obligaciones legales para garantizar la formalidad de sus actividades y la protección de sus trabajadores.

De forma resumida, cabe señalar los siguientes trámites:

a) Constitución de empresa: Inscripción en el Registro Mercantil y obtención de NIF o NIE.

b) Fiscalidad y Seguridad Social: Alta en Hacienda, cotización a la Seguridad Social y cumplimiento de obligaciones tributarias (IRPF, IVA y régimen de autónomos).

c) Prevención de riesgos laborales: Cumplimiento de la Ley 31/1995 para garantizar seguridad y salud de empleados.

d) Protección frente a discriminación:

Igualdad de trato en acceso a licencias, subvenciones y contratación de personal, conforme a LOEX y la Ley 62/2003 de medidas fiscales y administrativas.

Estas obligaciones aseguran que el emprendimiento contribuya a la economía formal, con empleo regulado y condiciones laborales dignas.

3. Casos representativos de emprendimiento migrante.

El emprendimiento migrante ha generado empleo y riqueza en diversos sectores:

- Restauración y hostelería: Apertura de restaurantes y bares que enriquecen la diversidad gastronómica y cultural.
- Servicios personales y comercio: Tiendas de productos étnicos, salones de belleza o servicios de traducción, generando empleo local y atendiendo a nichos específicos.
- Tecnología e innovación: Startups tecnológicas apoyadas por programas de innovación e internacionalización regulados por la Ley 14/2013.

Estos ejemplos demuestran que los inmigrantes no solo participan en la economía española, sino que crean empleo formal, riqueza y diversidad cultural, cumpliendo la normativa vigente.

⁵³VV.AA. “Las migraciones contemporáneas desde la perspectiva de género: retos y realidades”, cit., pág. 57.

⁵⁴PUMARES FERNÁNDEZ, P. “Efectos de la inmigración regularizada sobre el cambio en la estructura por regímenes y grupos de cotización de la Seguridad Social”, cit., pág. 628.

4. Apoyo institucional y programas de fomento.

El Gobierno y otras instituciones ofrecen diversos instrumentos para apoyar el emprendimiento inmigrante:

1º) Formación y asesoramiento empresarial: Capacitación en gestión, planificación y desarrollo de habilidades empresariales.

2º) Subvenciones y ayudas económicas: Incentivos para creación de empresas, especialmente en sectores innovadores y tecnológicos.

3º) Cooperación transfronteriza: Programas como INTERREG NEXT facilitan la expansión de negocios y movilidad laboral, contribuyendo al desarrollo económico sostenible.

En conjunto, el marco jurídico y los programas de apoyo permiten que los emprendedores inmigrantes se integren económicamente, generen empleo formal y aporten a la riqueza social y cultural de España.

X. CONCLUSIONES.

El derecho al trabajo constituye un pilar fundamental del ordenamiento jurídico español y un instrumento esencial para la integración social y económica de todas las personas, nacionales y extranjeras, presentes en el país. La creciente diversidad de la población activa en España y la movilidad internacional han convertido la regulación del acceso al trabajo de los extranjeros en un desafío central para el derecho laboral y migratorio, ya que el acceso al empleo de todos los colectivos, independientemente de su nacionalidad o situación administrativa, representa un indicador clave de justicia social, integración y

cohesión en la sociedad española contemporánea.

En muchas ocasiones, la excesiva burocracia, la dificultad para conseguir cita en las oficinas de extranjería, la dilación en la resolución, o el simple desconocimiento de los requisitos y trámites previos, principalmente de aquellos colectivos que disponen de medios limitados, generan situaciones de vulnerabilidad y exclusión, especialmente en el caso de la irregularidad sobrevenida, fenómeno que afecta a quienes, habiendo entrado de manera regular o estableciendo vínculos laborales y sociales, se encuentran sin cobertura jurídica plena. Esto es especialmente grave cuando se trata de personas que realmente entran en España con intención de trabajar y se ven obligados a volver a su país y tramitar de manera correcta el visado correspondiente, algo que en la práctica resulta inviable en la mayoría de los casos.

Un caso paradigmático lo constituyen los contratos de trabajo de carácter estacional. En mi experiencia como abogado de extranjería, he constatado situaciones en las que la Administración no ha resuelto en plazo solicitudes de autorización de residencia y trabajo para actividades de temporada (que deben presentarse con la debida antelación o, de lo contrario, pierden su razón de ser), aplicándose el silencio negativo, de modo que se entienden desestimadas. Este régimen contrasta con el de otros permisos, en los que el silencio es positivo (D.A. 1ª LOEX, D.A. 8ª RD 1155/2024).

Además, los trabajadores extranjeros que acceden a España mediante contratos de carácter estacional –como los agrícolas o de recolección, o los de hostelería y servicios vinculados a actividades estacionales de verano– encuentran serias dificultades para acceder posteriormente a

modalidades de contratación más estables, que, en su caso, deberán formalizarse con el mismo empleador y cumplir una serie de requisitos adicionales.

Como consecuencia, una persona que ha trabajado de manera recurrente en España bajo un contrato fijo-discontinuo durante varios años no puede mantener una residencia regular una vez finalizado su permiso de temporada. En otras palabras, el tiempo transcurrido bajo estos contratos no computa ni para la obtención de otros permisos ni para la solicitud de arraigo en cualquiera de sus modalidades, de forma que, si el trabajador no regresa a su país de origen al vencer el plazo de su autorización, pasará a encontrarse en situación irregular.

Aunque la legislación española reconoce el derecho al trabajo y busca proteger a todos los trabajadores, la rigidez de ciertas disposiciones y las desigualdades estructurales existentes dificultan la integración plena de los colectivos más vulnerables, limitando el acceso efectivo al empleo, la seguridad jurídica y la protección frente a situaciones de explotación. En este contexto, resulta necesario analizar los avances recientes en la normativa migratoria, así como las reformas orientadas a flexibilizar los mecanismos de acceso al trabajo y a fomentar la inclusión social de los trabajadores extranjeros.

La plena efectividad del derecho al trabajo requiere el desarrollo de políticas públicas integrales que refuercen la igualdad de oportunidades y aseguren que las reformas normativas se traduzcan en una participación real de todos los colectivos en el mercado laboral. Con todo, se ha de destacar que la normativa española ha evolucionado hacia un modelo más inclusivo y flexible.

Recientemente, España ha emprendido una serie de reformas sustanciales en el ámbito de la extranjería que afectan especialmente a la regularización de extranjeros en situación irregular. En este contexto, el Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, que entró en vigor el 20 de mayo de 2025, introdujo novedades jurídicas destinadas a agilizar y flexibilizar los procedimientos de regularización, facilitando así el acceso de los trabajadores extranjeros al empleo y su integración social.

Un ejemplo destacado de esta evolución positiva es la introducción de la figura del arraigo sociolaboral en el nuevo Reglamento de Extranjería (frente al anterior arraigo laboral), que flexibiliza los requisitos de residencia, elimina la exigencia del informe de integración social y permite suscribir un contrato de trabajo cumpliendo con criterios de duración mínima y formalización accesibles. Esta medida facilita la regularización de personas que ya han establecido un vínculo laboral y social con España, representando un avance relevante hacia la inclusión efectiva de los trabajadores en situación irregular.

Con respecto a las autorizaciones de residencia y trabajo de temporada a las que he hecho alusión líneas más arriba, cabe destacar también una voluntad continuista en la nueva regulación. Aunque muchos trabajadores extranjeros que accedieron a España mediante este permiso bajo el reglamento anterior (RD 557/2011) conservaron su NIE durante varios años, la autorización anual estaba limitada a un máximo de nueve meses por año natural. Esto permitió cierta continuidad administrativa y facilitó las renovaciones

sucesivas, manteniendo derechos laborales y de seguridad social mientras el contrato estaba activo. El nuevo Reglamento de Extranjería (RD 1155/2024, arts. 100-112) permite solicitar autorizaciones plurianuales –hasta cuatro años– e introduce para esta modalidad procedimientos más ágiles y flexibles, con plazos de resolución más claros y requisitos administrativos simplificados, reforzando la seguridad jurídica y facilitando la integración laboral de los trabajadores extranjeros en sectores vinculados a actividades estacionales. Pero esto no cambia la duración máxima del contrato estacional, que sigue ligada a la temporalidad de la actividad, y tampoco es posible su conversión ni su extensión indefinida.

La nueva regulación también contempla la residencia para búsqueda de empleo o inicio de proyecto empresarial y facilita la transición de estancias por estudios o formación a permisos de residencia y trabajo, simplificando el paso de estudiante a trabajador.

Sin embargo, a pesar de estos avances, continúa existiendo un amplio margen para garantizar la integración plena, tanto en términos de acceso efectivo al empleo como de condiciones laborales dignas y protección frente a la explotación. En definitiva, la integración laboral y social sigue siendo un proceso en construcción que requiere consolidarse mediante medidas complementarias y sostenidas, de manera que el derecho al trabajo se traduzca en oportunidades reales y equitativas para todos los colectivos presentes en el mercado laboral español.

XI. BIBLIOGRAFÍA.

ALCARAZ SALGADO, M.H. (2025). *De extranjeros a ciudadanos: Integración, derechos y participación política*. Ed. Colex.

ARAGÓN BOMBÍN, R. (1994). “Inmigración y empleo. Consideraciones generales”. *Papers*, 43, 13–21.

BORRAJO DACRUZ, E. “El trabajador extranjero en el derecho laboral de España”. *Revista de Política Social · número 38, abril/junio 1958*.

HEREDIA SÁNCHEZ, L.S. (2023). “El acceso al mercado laboral español de los teletrabajadores extranjeros. Algunas reflexiones tras un año de su regulación”. *Revista Lex Mercatoria, Vol. 24, Artículo 2*. ISSN: 2445-0936. DOI:10.21134/lex.vi24.2521.

LLORENS LINARES, C.; ALGHOUCI, A.; FDEZ. OCÓN, A.; PALLARÉS VAQUERO, E. (2007). “Las migraciones contemporáneas desde la perspectiva de género: retos y realidades”. *Proyecto Equal Arena II, cofinanciado por el Fondo Social Europeo y la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía*.

MARTÍN DÍAZ, E. (2003). “La inmigración extracomunitaria en la agricultura española”. *Documento de trabajo 38/2003*.

MARTÍNEZ MORENO, C. (2023). *El derecho del trabajo que viene: reflexiones sobre la reforma laboral que necesitamos*. Ed. Colex.

PÉREZ CAMPOS, A.I.; REDINHA, M.R. (2017). “El trabajador extranjero en el derecho laboral de la Península Ibérica: aspectos básicos”. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 50, 77–100.

PUMARES FERNÁNDEZ, P. (2006). “Efectos de la inmigración regularizada sobre el cambio en la estructura por regímenes y grupos de cotización de la Seguridad Social”. *Estudios Geográficos*, LXVII(261).

RAMOS POLEY, L. (2023). “El nuevo modelo de gestión laboral de la migración a partir de la reforma operada por el Real Decreto 629/2022, de 26 de julio”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, 475 (julio–agosto).

RODRÍGUEZ BEREIJO, Á. (2022). “La carta de derechos fundamentales de la Unión Europea”. *E.M.*, nº 71 (mayo–agosto).

RODRÍGUEZ RUBIO, P. (2016). “Derechos laborales y sociales de los extranjeros en la jurisprudencia constitucional”. *Revista de Estudios Fronterizos del Estrecho de Gibraltar, REFEG* 4/2016. ISSN: 1698-1006.

RUIZ CASANOVA, E. (2014). “El mercado de trabajo de ayuda a domicilio: regularización y profesionalización del trabajo doméstico a través de las trabajadoras inmigrantes de la ciudad de Murcia”. *Tesis Doctoral, Universidad de Murcia, 2005*.

TRINIDAD GARCÍA, M.L. (2003). “El trabajo por cuenta propia de los extranjeros en España”. *Migraciones*, 13.

URIARTE TORREALDAY, R. (2010). “El derecho al trabajo y los extranjeros irregulares”. *Revista de Derecho Político (UNED)*, nº 78, mayo–diciembre.

RECIBIDO: 30 de septiembre de 2025

ACEPTADO: 29 de octubre de 2025