

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

TRABAJO FIN DE GRADO

**“Infracciones de los empresarios en relación a
trabajadores extranjeros en situación irregular”**

AUTOR/A

Belén de la Huerta Tazo

FACULTAD DE COMERCIO Y RELACIONES LABORALES

PALENCIA, 15 SEPTIEMBRE 2025



UNIVERSIDAD DE VALLADOLID GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

2024/2025

TRABAJO FIN DE GRADO

**“Infracciones de los empresarios en relación a
trabajadores extranjeros en situación irregular”**

Trabajo presentado por: Belén de la Huerta Tazo

Tutor/a: María Piedad López Romero

FACULTAD DE COMERCIO Y RELACIONES LABORALES

PALENCIA, 15 SEPTIEMBRE 2025

1. Introducción y justificación.....	pág. 4
2. Marco normativo de los derechos sociolaborales de los extranjeros.....	pág. 5
• CE, ONU, E.T. LEY DE EXTRANJERIA.....	pág. 5
• Convenios de la OIT, tratados internacionales.....	pág. 6
• Directiva de permiso único; directiva sobre trabajadores temporales...pág.7	
3. Situación de los trabajadores extranjeros en España.....	pág. 9
• Tipos de trabajadores extranjeros.....	pág. 9
* Trabajadores en situación irregular.....	pág. 9
* Refugiados y solicitantes de asilo.....	pág. 9
* Residentes con permiso de trabajo.....	pág. 9
• Derechos laborales, colectivos y afiliación.....	pág.12
* Contratación, jornada laboral, salario.....	pág.12
* Limitaciones en la afiliación sindical.....	pág. 12
* Participación en huelgas y negociación colectiva	pág. 12
• Protección social y seguridad laboral.....	pág.13
* Riesgos de explotación laboral.....	pág.13
* Seguridad social, prestaciones y seguro de salud.....	pág.13
* Protección frente al despido y la discriminación.....	pág.13
4. Papel de los empresarios en la contratación de extranjeros.....	pág. 14
* Empresas y responsabilidad en la contratación.....	pág.14
* Régimen de autónomos y emprendimiento de extranjeros.....	pág.16
5. Infracciones empresariales.....	pág. 18
• Derechos humanos y no discriminatorios.....	pág. 19
• Derechos de los menores.....	pág. 19
• Seguridad y salud laboral.....	pág. 20
• Condiciones Laborales y Prácticas Laborales Injustas.....	pág. 21
• Movilidad laboral.....	pág. 20
6. Consecuencias jurídicas para los empresarios.....	pág. 22
• Sanciones administrativas.....	pág. 22
• Responsabilidad penal.....	pág. 24
7. Casos relevantes y jurisprudencia.....	pág.25
8. Propuestas y medidas para la prevención	pág. 29
8.1. Mejora de los mecanismos de control e inspección laboral.....	pág.29
8.2. Reforma normativa para una mayor protección del trabajador...pág. 30	
8.3. Medidas sugeridas.....	pág.30
8.4. Responsabilidad social empresarial (libro verde)	pág. 31
9. Conclusiones.....	pág. 31
10. Bibliografía.....	pág. 33
11. Legislación.....	pág. 34

1. Introducción y justificación

El fenómeno migratorio, ha adquirido una relevancia sin precedentes, en la sociedad contemporánea. En el contexto español, la inmigración constituye una realidad social, política y económica que no solo transforma el panorama demográfico, sino que también plantea importantes retos en términos de integración, cohesión social y garantía de derechos fundamentales.

España, por su situación geográfica y su pertenencia a la Unión Europea, se ha convertido en un destino habitual para miles de personas extranjeras, que buscan mejores oportunidades de vida. En este contexto, los derechos laborales se convierten en un pilar fundamental, para garantizar dicha integración en condiciones de dignidad y equidad. Sin embargo, a pesar del marco normativo existente, tanto a nivel nacional, europeo, como internacional, las personas trabajadoras extranjeras se enfrentan con frecuencia a situaciones de vulnerabilidad, discriminación e incluso explotación. La precariedad laboral, la irregularidad administrativa, la falta de información y la insuficiente intervención de las autoridades competentes, agravan esta problemática, generando una brecha significativa entre la protección legal teórica y su aplicación real.

El presente Trabajo de Fin de Grado, nace de la necesidad de profundizar en esta problemática, desde la perspectiva de las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos. Se pretende analizar de manera rigurosa, el tratamiento jurídico que reciben las personas extranjeras en el ámbito laboral, así como los mecanismos que existen (o deberían existir), para garantizar una igualdad efectiva de derechos y condiciones laborales. La investigación, cobra especial relevancia, en un momento histórico marcado por tensiones migratorias, reformas legislativas en curso y un mercado laboral en transformación.

Desde una visión crítica y multidisciplinar, se abordará no solo el marco legal, sino también la realidad social y económica que atraviesan estos trabajadores, muchos de los cuales se ven empujados a aceptar empleos en condiciones indignas, por la ausencia de alternativas legales o el temor a ser expulsados del país. Este enfoque busca visibilizar una problemática frecuentemente silenciada y contribuir a un debate público más informado y comprometido con los derechos humanos.

Objetivos específicos:

- Estudiar el marco normativo vigente, en materia de derechos laborales de los trabajadores extranjeros, tanto a nivel nacional como europeo e internacional.
- Clasificar los distintos tipos de trabajadores extranjeros, en función de su situación administrativa y su impacto en el ejercicio de sus derechos.
- Identificar y analizar las principales vulneraciones de derechos laborales, en la práctica.
- Evaluar el papel de los empleadores en el cumplimiento de la normativa laboral, así como su responsabilidad ética y social.

- Investigar el régimen de trabajadores autónomos extranjeros y su viabilidad como vía de integración laboral.
- Determinar las consecuencias jurídicas para los empleadores que incumplen las leyes laborales, en relación con trabajadores extranjeros.

Este trabajo se basa en una metodología de investigación documental, centrada en el análisis crítico de fuentes jurídicas y doctrinales. Entre los materiales estudiados, se encuentran leyes, reglamentos, jurisprudencia (tanto nacional como europea), informes de organizaciones internacionales como la OIT, y artículos publicados en la página del ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones. El enfoque adoptado es cualitativo, con especial atención al contraste entre la teoría jurídica y la realidad social observada.

Entre las principales limitaciones, se encuentra la dificultad de acceder a datos estadísticos fiables sobre el trabajo informal, lo que limita el alcance del análisis cuantitativo, bastante explicado en las asociaciones que trabajan con ellos. Este análisis no solo se centrará en la tipificación de las conductas ilícitas, sino que también examinará las consecuencias jurídicas, económicas y sociales, que derivan del incumplimiento, incluyendo las multas, la responsabilidad civil y penal, y el papel de la Inspección de Trabajo.

La investigación concluye con una serie de reflexiones finales, que abren la puerta a futuras líneas de investigación y a la necesidad de una mayor conciencia y cumplimiento, por parte de todos los actores implicados en el mercado laboral.

En este TFG que presentamos, se desarrollan el conjunto completo de competencias, tanto genéricas como específicas propias del Título, a través de la puesta en práctica de la formación previa adquirida. Es, en definitiva, el colofón de los estudios del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y se ha realizado conforme a las directrices fijadas en el Reglamento sobre la elaboración y evaluación del Trabajo de Fin de Grado aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Valladolid celebrado el día 18 de enero de 2012, y modificado el 27 de marzo de 2013.

2. Marco normativo de los derechos sociolaborales de los extranjeros

La protección de los derechos sociolaborales de las personas extranjeras en España, se fundamenta en un amplio conjunto de normas que abarcan distintos niveles: nacional, internacional y europeo. Este marco normativo, refleja la complejidad de la regulación del trabajo migrante, así como la necesidad de garantizar una igualdad efectiva de derechos en el entorno laboral.

2.1 Normativa nacional

a) **Constitución Española (CE).** Los artículos más relevantes son:

- Art. 14 CE: Igualdad ante la ley, sin discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Aunque el artículo se refiere a los españoles, el Tribunal

Constitucional, ha interpretado que ciertos derechos son aplicables a todos los residentes, incluidos los extranjeros.

- Art. 35 CE: Derecho y deber de trabajar, elección libre de profesión u oficio, remuneración suficiente.
- Art. 37 CE: Derecho a la negociación colectiva, huelga y adopción de medidas de conflicto colectivo.

b) **Estatuto de los Trabajadores (ET)**

La Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015), se aplica a todos los trabajadores por cuenta ajena en España, sin distinción por nacionalidad. Reconoce derechos como: Contratación en condiciones legales. Salario mínimo y condiciones dignas de trabajo. Protección frente al despido improcedente. Participación en acciones sindicales.

No obstante, su aplicación efectiva puede verse limitada si el trabajador se encuentra en situación administrativa irregular.

c) **Ley Orgánica 4/2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España (LOEX)**

Esta ley regula el estatuto jurídico de los extranjeros en España. Reconoce expresamente el derecho al trabajo, con los siguientes matices:

- Art. 10: Los extranjeros tienen derecho a circular libremente, residir en España y acceder a la educación, asistencia sanitaria y servicios sociales en condiciones equivalentes a las de los nacionales.
- Art. 11: Los extranjeros con autorización de residencia y trabajo tienen derecho a acceder al empleo en igualdad de condiciones.
- Art. 36: Regula los distintos tipos de autorizaciones para trabajar (por cuenta ajena o propia).
- Art. 38: Establece la posibilidad de establecer contingentes anuales de contratación en origen.

2.2 Instrumentos internacionales

a) **Convenios de la OIT (Organización Internacional del Trabajo)** España es Estado miembro de la OIT y ha ratificado diversos convenios internacionales sobre los derechos de los trabajadores, incluyendo a los migrantes. Algunos relevantes:

- Convenio 97 (Migraciones por motivos de empleo): Promueve condiciones justas para trabajadores migrantes y su integración social y laboral.
- Convenio 143 (Trabajadores migrantes): Prohíbe las migraciones laborales clandestinas y aboga por igualdad de trato.
- Convenio 29 y 105: Sobre trabajo forzoso y su abolición.

Estos convenios exigen la adopción de medidas para proteger a los trabajadores extranjeros frente a la discriminación, el abuso y la explotación.

b) Instrumentos de Naciones Unidas

Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (1990): Aunque no ha sido ratificada por todos los países europeos, establece estándares fundamentales sobre condiciones laborales, acceso a justicia y no discriminación.

2.3 Normativa de la Unión Europea

La política migratoria y de empleo en la UE, también incide directamente en los derechos de los trabajadores extranjeros, tanto extracomunitarios como comunitarios.

a) Directiva 2011/98/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único, que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro.

- Establece el principio de igualdad de trato en condiciones laborales, afiliación a sindicatos, formación profesional, educación y acceso a la seguridad social.

b) Directiva 2008/104/CE (Trabajadores cedidos por ETT)

Aplica a trabajadores que prestan servicios a través de empresas de trabajo temporal. Garantiza igualdad de condiciones con los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria desde el primer día.

c) Otras directivas relevantes

- Directiva 2009/50/CE (Tarjeta Azul UE): Regula la entrada y residencia de trabajadores altamente cualificados.
- Directiva 2014/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros: Sobre las condiciones de entrada y residencia de trabajadores temporeros de terceros países, garantizando condiciones mínimas de alojamiento, salario y jornada.
- Directiva 2014/66/UE: Sobre desplazamiento intraempresarial de trabajadores dentro de una misma empresa multinacional.

1.4 Jurisprudencia relevante

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), ha reconocido en diversas ocasiones, el principio de igualdad de trato como base del Derecho europeo en materia laboral y de libre circulación.

- El TJUE, reconoció que los miembros de la familia de ciudadanos de la UE, aunque sean nacionales de terceros países, tienen derecho a residir con ellos sin discriminación injustificada, siempre que se hayan ejercido los derechos de libre

circulación. La igualdad de trato, se extiende a estos familiares, en cuanto al acceso al trabajo y prestaciones sociales¹

- El TJUE, consideró que la expulsión de un extranjero padre de un menor ciudadano de la UE puede vulnerar el Derecho de la Unión, si conlleva una privación efectiva del disfrute de los derechos del menor. Aquí, el principio de igualdad de trato se vincula con la protección del interés superior del menor y la unidad familiar.²
- El TJUE, afirmó que un residente de larga duración de un tercer país, debe disfrutar del mismo acceso a ayudas sociales que los ciudadanos nacionales, en virtud del principio de igualdad de trato establecido en la Directiva 2003/109/CE. Excluirlo por su nacionalidad, vulnera el Derecho de la UE.³

En el plano nacional, el Tribunal Constitucional, ha afirmado en diversas sentencias, que los derechos laborales básicos, deben protegerse, incluso en situaciones de irregularidad administrativa, especialmente cuando están en juego derechos fundamentales.

- Esta sentencia el TC rompe la doctrina anterior, que condicionaba el acceso a derechos sociales a la regularidad administrativa. En este caso, reconoció que libertades sociales fundamentales (como los derechos de sindicación y de huelga), podían ejercerse incluso por personas en situación administrativa irregular.⁴
- El TC reconoció que, si bien los derechos de los extranjeros pueden estar condicionados a su situación legal, las restricciones no pueden afectar al contenido esencial del derecho ni vulnerar la dignidad humana. Se exige que cualquier limitación sea proporcional y razonable.⁵
- El Tribunal examinó la constitucionalidad del artículo 7 del Real Decreto 240/2007, que exigía a los cónyuges extracomunitarios demostrar medios económicos propios o del cónyuge español para residir en España. En este caso, el TC consideró que dicha aplicación vulneraba diversos derechos fundamentales. 1.Una discriminación por razón de nacionalidad, ya que el requisito no se aplicaba a parejas formadas por ciudadanos comunitarios o españoles. 2.El Gobierno no valoró que el cónyuge extracomunitario tenía medios propios suficientes, aunque se presentó prueba de ello, vulnerando así el derecho a la igualdad (art. 14 CE), el derecho a la vida familiar (art. 32 CE) y la protección del derecho a formar una familia (art. 39 CE). El Tribunal destacó que la exigencia impuesta. Era desproporcionada, carecía de una justificación objetiva y razonable. Generaba una desigualdad injustificable entre parejas válidamente constituidas. Sienta una base sólida sobre la prohibición de discriminación por nacionalidad, orientada a garantizar igualdad de trato en cuestiones esenciales como la residencia, que son condición previa para ejercer el derecho al trabajo.⁶
- El TC, subrayó que las medidas restrictivas al derecho de reagrupación, deben ser proporcionales y justificadas, ya que afectan al derecho a la vida familiar y al

¹ ECLI:EU:C:2014:135

² ECLI:EU:C:2016:675

³ ECLI:EU:C:2012:233

⁴ BOE. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-T-2008-1083>

⁵ ECLI:ES:TC:2007:236

⁶ ECLI:ES:TC:2020:42

principio de igualdad de trato. Se reconoció la necesidad de armonizar el interés general, con los derechos fundamentales de las personas migrantes.⁷

3. SITUACION DE LOS EXTRANJEROS EN ESPAÑA

La situación de los trabajadores extranjeros en el mercado laboral español, es diversa y compleja, y marcada por su estatus jurídico-administrativo. La clasificación de los trabajadores extranjeros, según su situación administrativa, es crucial para entender el nivel de protección legal que poseen y los riesgos de vulneración de sus derechos laborales. En especial, los trabajadores en situación irregular, constituyen el grupo más expuesto a infracciones por parte de empleadores, dado que no tienen herramientas reales para reclamar en igualdad de condiciones. De ahí la importancia de la responsabilidad de los empleadores, no solo desde un punto de vista legal, sino también ético y social. En este apartado se analizan los principales tipos de trabajadores extranjeros

3.1Tipos de trabajadores extranjeros

- a) Trabajadores en situación irregular.** Son personas extranjeras, que no tienen autorización administrativa para residir y/o trabajar en España. A pesar de ello, muchos acceden al mercado laboral, especialmente en sectores informales como la agricultura, el empleo doméstico, la hostelería o la construcción.

- b) Refugiados y solicitantes de asilo.** Las personas solicitantes de protección internacional, están autorizadas a trabajar a partir de los 6 meses desde la presentación de la solicitud. La condición de persona solicitante de protección internacional, se acredita mediante alguno de los siguientes documentos emitidos por el Ministerio del Interior/Cuerpo Nacional de Policía, donde se especifica la autorización para trabajar y sus plazos:
 - Resguardo de presentación de solicitud de protección internacional (denominado documento blanco).

⁷ BOE. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-2167>



Nº EXPEDIENTE O.A.R.: [REDACTED]

DIRECCIÓN GENERAL
DE LA POLICIARESGUARDO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUD
DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL

(Art 18.1 a) Ley 12/2009)

NIE: [REDACTED]
Nombre: [REDACTED]
Apellidos: [REDACTED]
Hijo de:
Fecha de nacimiento: [REDACTED]
País nac.: AFGANISTAN
Nacionalidad: AFGANISTAN
Sexo: FEMENINO
Nº de pasaporte: [REDACTED]
F. Exp.: [REDACTED] F. Cad.: [REDACTED]
Dirección: [REDACTED]
Localidad: MADRID
Teléfono:
Nº EXPEDIENTE O.A.R.: [REDACTED]

Si transcurrida la fecha de 07/10/2022 no se ha notificado la resolución de no admisión a trámite, quedará en este caso prorrogada la fecha de caducidad de este documento hasta el día 07/06/2023.

Expedido en MADRID, a 07 de Septiembre de 2022



ADVERTENCIAS

- En virtud de la disposición adicional vigésimo primera del Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, el solicitante de Protección Internacional estará autorizado para trabajar en España con las condiciones descritas en la propia disposición adicional a partir del día 07/03/2023.
- A la fecha de su caducidad el titular deberá comparecer ante la dependencia que lo expidió. En caso de incomparecencia o de no atender las comunicaciones que se le efectúen en su domicilio se procederá al archivo de la solicitud. Cesará la validez de este documento si antes de finalizar su vigencia se produce la resolución de la solicitud de Protección Internacional.
- Este documento garantiza la "no devolución" de su titular.
- Este documento carece de validez para el cruce de fronteras (Reglamento CE 399/2016, Código de Fronteras Schengen y Acuerdo de adhesión de España al acervo Schengen)

Página 2



- Documento acreditativo de la condición de solicitante en tramitación de protección internacional (denominado tarjeta roja).



Las personas beneficiarias de protección internacional (estatuto de refugiado o protección subsidiaria), están autorizadas a trabajar desde el momento de la concesión. La condición de persona beneficiaria de protección internacional se acredita mediante su tarjeta de identificación de extranjero (TIE), donde se especifica la autorización para trabajar.



Las personas beneficiarias de protección temporal, en virtud de la Directiva 2001/55/CE, como son aquellas personas desplazadas por el conflicto en Ucrania, están autorizadas a trabajar mientras dure la protección temporal (un año prorrogable hasta tres años). La condición de personas beneficiaria de protección temporal, se acredita mediante el resguardo de presentación de solicitud de protección temporal para personas desplazadas, donde se especifica la autorización para trabajar.

c) Residentes con permiso de trabajo

Es una autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena, que solicita un empleador o empresario, para la contratación de una persona trabajadora extranjera mayor de 16 años, por un periodo superior a noventa días e inferior a cinco años.

La autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena, autorizará también para el ejercicio de una actividad por cuenta propia durante su vigencia, siempre que la actividad principal sea la actividad por cuenta ajena, salvo que esta se haya extinguido de forma sobrevenida, por razones ajenas a la voluntad de la persona extranjera, circunstancia que deberá comunicarse a la Oficina de Extranjería, que haya concedido la autorización en el plazo de tres días.

REQUISITOS

- No ser ciudadano de un Estado de la Unión Europea, del Espacio Económico Europeo o de Suiza, o familiar de ciudadanos de estos países a los que les sea de aplicación el régimen de ciudadano de la Unión.
- No encontrarse irregularmente en territorio español.

- Carecer de antecedentes penales en España y en los países donde haya residido los últimos cinco años, por delitos existentes en el ordenamiento español.
- No figurar como rechazable en el espacio territorial de países con los que España tenga firmado un convenio en tal sentido.
- No encontrarse, en su caso, dentro del plazo de compromiso de no retorno a España, que la persona extranjera haya asumido al retornar voluntariamente a su país de origen.
- No representar una amenaza para el orden público, la seguridad o salud pública.
- Abonar la tasa correspondiente por la tramitación del procedimiento.
- Que la situación nacional de empleo permita la contratación. Lo permite si: o La ocupación que va a desempeñar el trabajador en la empresa está incluida en el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura que el Servicio Público de Empleo Estatal publica trimestralmente. o En las ocupaciones no calificadas como de difícil cobertura cuando el empleador acredite ante la Oficina de Extranjería la dificultad de cubrir los puestos de trabajo vacantes con trabajadores ya incorporados en el mercado laboral interno. A estos efectos, la Oficina de Extranjería tendrá en consideración el informe presentado por los Servicios Públicos de Empleo, así como la urgencia de la contratación acreditada por la empresa. Para ello se deberá presentar una oferta de empleo en el portal Empléate y los Servicios Públicos de Empleo. La autorización va dirigida a nacionales de Estados con los que España haya suscrito acuerdos internacionales (Chile y Perú). o Pueden acreditar la concurrencia de un supuesto recogido en el artículo 40 de la Ley Orgánica 4/2000.
- Presentar un contrato firmado por el empleador y trabajador, que garantice al trabajador una actividad continuada durante el periodo de vigencia de la autorización para residir y trabajar. La fecha deberá estar condicionada al momento de eficacia de la autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena.
- Las condiciones fijadas en el contrato de trabajo, se deberán ajustar a las establecidas por la normativa vigente. Si el contrato fuera a tiempo parcial, la retribución deberá ser igual o superior al salario mínimo interprofesional para jornada completa y en cómputo anual.
- El empleador solicitante, deberá estar inscrito en el sistema de la Seguridad Social y encontrarse al corriente del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- El empleador, deberá contar con medios económicos, materiales o personales suficientes para su proyecto empresarial y para hacer frente a las obligaciones asumidas en el contrato frente al trabajador. Si el empleador es una persona física, deberá acreditar, una vez descontado el pago del salario convenido, el 50% del SMI si no hay familiares a su cargo.

Si la unidad familiar incluye dos miembros el 100% del SMI. Si la unidad familiar incluye más de dos personas se deberá sumar a la cantidad anterior el 25 % del SMI por cada miembro adicional.

- Poseer la capacitación y, en su caso, la cualificación profesional legalmente exigida para el ejercicio de la profesión, en su caso debidamente homologada.

3.2.Derechos laborales, colectivos y de afiliación

Contratación

La CE establece el principio de igualdad y no discriminación (art. 14) y el derecho al trabajo (art. 35). La ley española, exige un contrato por escrito y la afiliación a la Seguridad Social, desde el inicio de la relación laboral (Estatuto de los Trabajadores). Sin embargo, los

trabajadores inmigrantes, sobre todo en situación irregular, suelen trabajar sin contrato, especialmente en sectores como la agricultura o el servicio domésticas. Las prácticas de falsos autónomos, también son frecuentes: trabajadores con dependencia del empleador, pero sin cotización, lo que permite a las empresas eludir obligaciones laborales.

A. Afiliación sindical:

- Garantiza el derecho a la libertad sindical (art. 28), que incluye el derecho a afiliarse a un sindicato y a participar en su actividad.
- Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS): Desarrolla el derecho a la libertad sindical, incluyendo la protección frente a represalias por afiliación sindical.
- Estatuto de los Trabajadores (ET): Reconoce el derecho de los trabajadores a afiliarse a sindicatos y a participar en la negociación colectiva.

B. Huelga y negociación colectiva:

Reconoce el derecho a la huelga (art. 28) y el derecho a la negociación colectiva (art. 37). La sentencia 236/2007 del Tribunal Constitucional (7 de noviembre de 2007), declara inconstitucional y nula la expresión “cuando estén autorizados a trabajar” en el art. 11.2 de la Ley de Extranjería, afirmando que todos los trabajadores extranjeros (incluso sin autorización), tienen el derecho constitucional de huelga (art. 28.2 CE), porque este emana de su condición de trabajador, no de su estatus administrativo.
ECLI:ES:TC: 2007:236

3.3. Protección social y seguridad social

a. Posibles Vulneraciones:

- Discriminación en la Contratación: A pesar de la prohibición legal, los trabajadores inmigrantes pueden enfrentar barreras en el acceso al empleo debido a prejuicios, racismo, xenofobia o desconocimiento de sus cualificaciones.
- Contratación Irregular: La falta de autorización de residencia y trabajo puede llevar a la contratación "en negro" o a la explotación laboral.
- Condiciones Laborales Desfavorables: Los trabajadores inmigrantes pueden sufrir condiciones laborales peores que los trabajadores nacionales, incluyendo:

*Salarios inferiores: Aunque la ley establece el principio de "igual salario por igual trabajo", la discriminación y la falta de información pueden llevar a salarios más bajos.⁸

*Jornadas excesivas: La presión para cumplir con la producción y la falta de conocimiento de sus derechos, pueden llevar a jornadas laborales más largas y a la no aplicación de descansos.

*Falta de seguridad y salud en el trabajo: Pueden ser más vulnerables a accidentes laborales, debido a la falta de formación, desconocimiento del idioma, y condiciones de trabajo peligrosas.

⁸ Fuentes: Encuestas de salarios del Instituto Nacional de Estadística (INE), datos de la ITSS sobre salarios en diferentes sectores, informes de organizaciones sindicales.

- Precariedad laboral: Contratos temporales, a tiempo parcial, y sin protección social.
- Desconocimiento de los derechos. Falta de Información y Apoyo Sindical: Los sindicatos pueden no tener suficiente personal o recursos para atender las necesidades específicas de los trabajadores inmigrantes, como la traducción de documentos, la asesoría legal en su idioma, o la defensa de sus derechos.
- Miedo a las represalias: Los trabajadores inmigrantes, pueden temer represalias por parte de los empleadores, como el despido, la discriminación o la pérdida de oportunidades laborales.
- Dificultades en la Negociación Colectiva: La falta de representación sindical o la falta de conocimiento del idioma, pueden dificultar la participación en la negociación colectiva.
- Exclusión de los Beneficios de la Negociación Colectiva: Los trabajadores inmigrantes que trabajan en empresas sin convenio colectivo o con convenios que no protegen adecuadamente sus derechos, pueden verse excluidos de los beneficios de la negociación colectiva.

4.PAPEL DE LOS EMPRESARIOS EN LA CONTRATACION DE EXTRANJEROS

4.1. Empresas y responsabilidad en la contratación

Las empresas desempeñan un papel crucial, en la integración laboral de personas extranjeras. Su responsabilidad, va más allá de lo legal: también, tienen un impacto social y económico. La contratación de inmigrantes, no solo responde a una necesidad económica, sino también a un compromiso con los derechos humanos, la cohesión social y la sostenibilidad del mercado laboral. La normativa de 2025, refuerza este enfoque al promover una contratación ordenada, regular y segura, con especial atención a la protección de los trabajadores y la corresponsabilidad empresarial

a) Obligaciones legales de los empresarios:

- Verificación de la situación legal: Antes de contratar, deben asegurarse de que la persona extranjera tiene autorización para trabajar en el país.
- Cumplimiento de la normativa laboral: Igualdad de condiciones laborales, salariales y de seguridad social para trabajadores extranjeros y nacionales.
- Evitar la contratación irregular: Contratar a personas sin permiso de trabajo puede acarrear sanciones económicas y penales.

b) Responsabilidad social empresarial:

- Fomento de la inclusión: Las empresas pueden ser agentes de integración social, al ofrecer oportunidades laborales a personas migrantes.

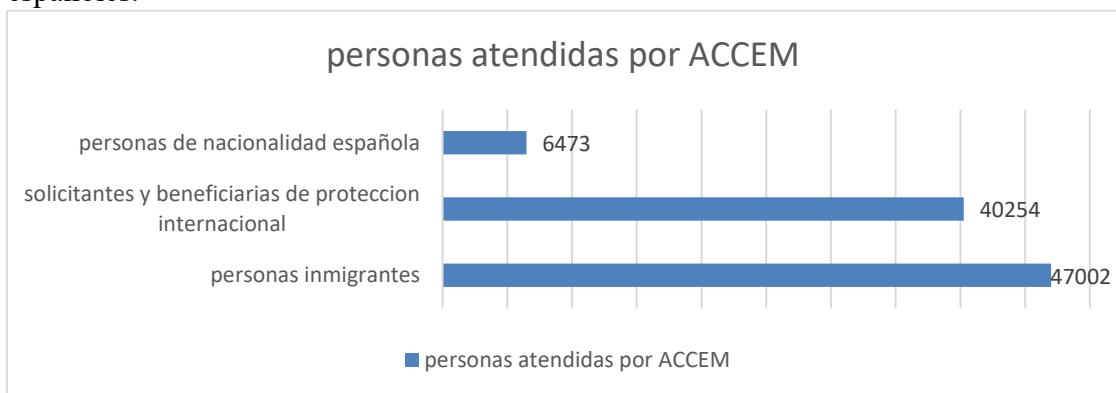
- Diversidad en el entorno laboral: La contratación de extranjeros, enriquece la cultura organizacional y aporta nuevas perspectivas, con valor estratégico en la gestión de recursos humanos.
- Programas de formación y adaptación: Algunas empresas ofrecen formación lingüística, cultural o profesional para facilitar la adaptación de los trabajadores extranjeros.
- Protocolos de igualdad y no discriminación. Colaboración con sindicatos y ONG's para garantizar derechos y acompañamiento.

Marco normativo actualizado (2025). En mayo de 2025 entró en vigor la Orden ISM/1488/2024, también conocida como Orden GECCO, que regula la contratación de personas extranjeras en origen y promueve la migración circular. Esta normativa, se enmarca dentro del Reglamento de Extranjería y responde a las necesidades del mercado laboral español, especialmente en sectores con escasez de mano de obra. Principales novedades legales:

- *Contratos temporales por fecha de inicio y fin, no por año natural.
- *Autorizaciones plurianuales de hasta 4 años, para trabajar 9 meses al año.
- *Obligación de retorno al país de origen, tras finalizar el contrato.
- *Migración circular, como modelo de contratación responsable y sostenible2.

Estas asociaciones, facilitan a los empresarios contratar a inmigrantes en su empresa y colaboran con ellos para la formación, integración...etc.

Me sorprende ver en la memoria de ACCEM, como la mitad casi del personal al que atienden son inmigrantes y la otra mitad son refugiados y un porcentaje pequeños de españoles.



Asociación / Fundación	Ubicación	Servicios principales
Red Acoge	Nacional (Madrid, Valladolid, etc.)	Acompañamiento integral a migrantes y refugiados, asesoría legal, empleo, vivienda, formación
CEAR (Comisión Española de Ayuda al Refugiado)	Nacional	Asilo, refugio, derechos humanos, integración social y laboral

ACCEM	Nacional	Atención a personas migrantes, refugiadas y en riesgo de exclusión
Fundación Cepaim	Nacional (Almería, Sevilla, Zaragoza, etc.)	Inserción laboral, vivienda, igualdad de trato, emprendimiento
Fundación Adsis	Salamanca, Canarias y otras	Apoyo educativo, orientación laboral, clases de español, asesoría jurídica,
Asociación procomar, Valladolid acoge	Valladolid	Acogida, asesoramiento legal, formación, sensibilización intercultural.

PROCOMAR VALLADOLID ACOGE, es una entidad privada, sin ánimo de lucro, que trabaja en la acogida, asistencia y promoción social de las personas inmigrantes para lograr su plena integración en la sociedad.

El compromiso de la Asociación, está encauzado a atender, apoyar y ser solidarios con este colectivo en la provincia de Valladolid. Es por ello que, además de ver al inmigrante como miembro activo de la sociedad y persona sujeto de derechos, promueve la sensibilización social, el estudio y la investigación de sus problemáticas. Está financiado por: Ministerio de Inclusión Seguridad Social y Migraciones: Dirección General de Gestión del Sistema de Acogida de Protección Internacional y Temporal

Fondo Social Europeo.(FSE).

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones:Dirección General de Atención Humanitaria e Inclusión Social de la Inmigración.

Junta de Castilla y León: Gerencia de Servicios Sociales.

Junta de Castilla y León: Consejería de Igualdad de Oportunidades.

Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia financiado por la UNIÓN EUROPEA – NEXTGENERATIONEU.

Ayuntamiento de Valladolid: Iniciativas Sociales.

Fundación La Caixa.Obra Social la Caixa.

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.⁹

4.2.Régimen de autónomos y emprendimiento de extranjeros

El trabajo autónomo, representa una vía clave de inserción laboral, para personas extranjeras en España. En los últimos años, el marco normativo, ha evolucionado para facilitar el acceso al autoempleo, como herramienta de integración, desarrollo económico y regularización administrativa. Las reformas introducidas en el Reglamento de Extranjería y las políticas de apoyo al emprendimiento, han consolidado esta figura como una opción viable para miles de personas migrantes.

a. Requisitos legales para el trabajo por cuenta propia

Según el Portal de Inmigración del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2025), los extranjeros no comunitarios, que deseen emprender en España, deben solicitar

⁹ VALLADOLID ACOGE. <https://valladolidakocoge.org/>

una autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta propia. Esta autorización puede tramitarse desde el país de origen o, en algunos casos, desde España si ya se reside legalmente. Los requisitos principales incluyen:

- Presentación de un plan de negocio viable, que demuestre la rentabilidad del proyecto.
- Acreditación de medios económicos suficientes para la inversión inicial y el sustento personal.
- Justificación de la cualificación profesional o experiencia en el sector de actividad.
- Cumplimiento de la normativa vigente en materia de licencias, permisos y fiscalidad (Ministerio de Inclusión, 2025).

b. Alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA)

Una vez obtenida la autorización, el trabajador debe darse de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) de la Seguridad Social.¹⁰

. Este paso implica:

- Alta en la Agencia Tributaria (modelo 036 o 037).
- Alta en la Seguridad Social como autónomo.
- Cotización mensual, con posibilidad de acogerse a la tarifa plana de 80 €/mes durante el primer año de actividad (Seguridad Social, 2025).
- Declaración de impuestos (IVA, IRPF) y cumplimiento de las obligaciones fiscales correspondientes.

c. Modalidades específicas y vías de acceso

El marco legal contempla varias vías para que los extranjeros accedan al autoempleo:

- Arraigo por cuenta propia: permite regularizar la situación de personas extranjeras que hayan residido en España al menos dos años de forma continuada, mediante la presentación de un proyecto de autoempleo.
- Modificación de estancia por estudios a residencia de trabajo: estudiantes extranjeros pueden emprender tras finalizar estudios superiores.
- Visado para nómadas digitales: permite a profesionales extranjeros trabajar desde España para empresas extranjeras, bajo el marco de la Ley de Startups (Ley 28/2022).

d. Apoyo institucional y retos

El Gobierno de España, a través de entidades como ENISA, Cámaras de Comercio y programas autonómicos, ofrece apoyo financiero y formativo a emprendedores extranjeros¹¹.

Sin embargo, persisten desafíos como: Dificultades de acceso a financiación bancaria, barreras administrativas y burocráticas, necesidad de acompañamiento técnico en la fase inicial del negocio. El régimen de autónomos para extranjeros, en España, ha avanzado hacia

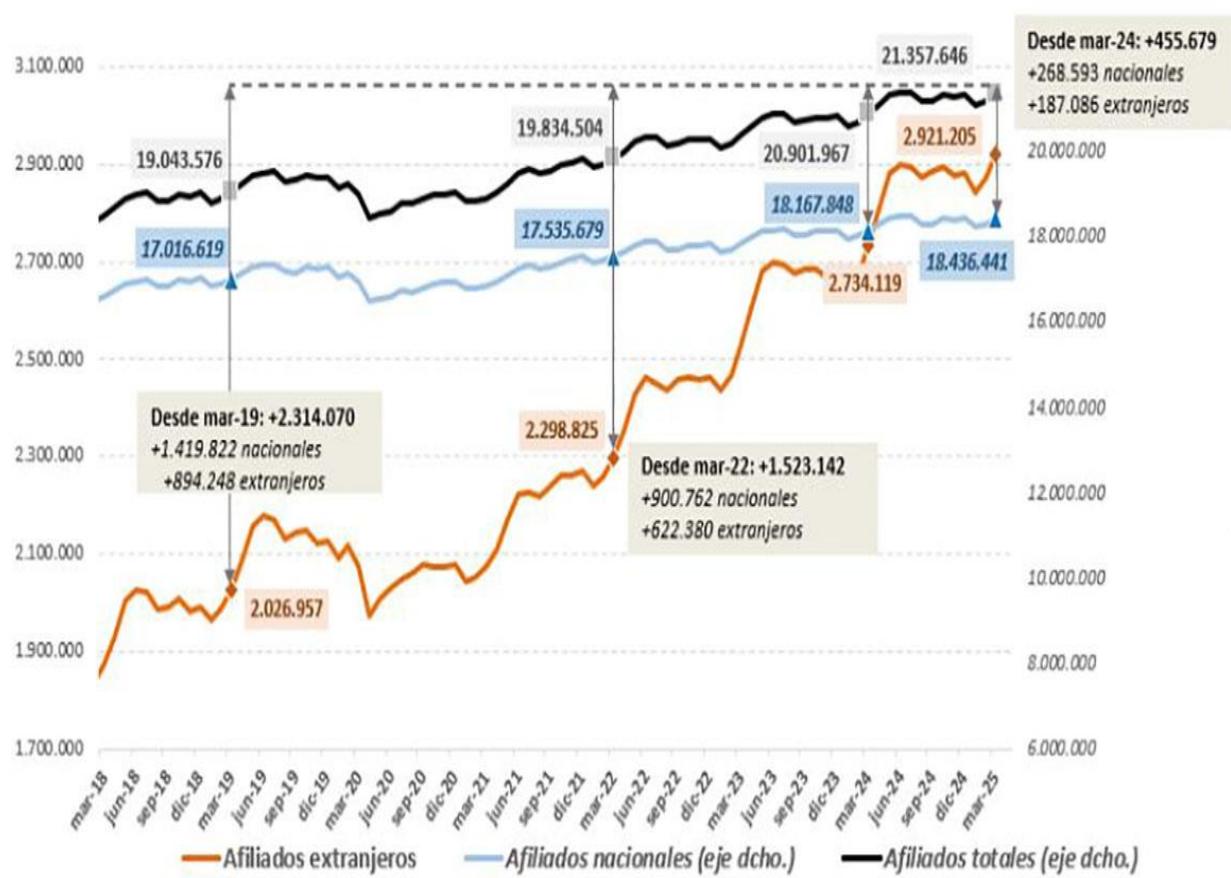
¹⁰SEGURIDAD SOCIAL. <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Inicio> .

¹¹ MINTUR. <https://www.mintur.gob.es/es-es/Paginas/index.aspx> .

un modelo más inclusivo y flexible. Las reformas recientes, han eliminado trabas y promovido el emprendimiento como herramienta de integración. Es esencial seguir fomentando políticas que garanticen la igualdad de oportunidades, el acceso a recursos y la sostenibilidad de los proyectos migrantes.

La tasa de emprendimiento de los extranjeros, duplica a la de la población española, el 13.1% de los autónomos, son extranjeros, frente al 6% autóctonos. El catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Jesús Cruz, justifica en un trámite burocrático: "Es más sencillo conseguir un permiso de trabajo para autónomos, que, para ser asalariado, porque en este caso se necesita una oferta de empleo en firme". Sin embargo, en el caso de los trabajadores por cuenta propia basta con indicar la actividad a la que se va a dedicar.

La supervivencia de sus negocios es inferior, pero la facilidad para conseguir un permiso de trabajo como autónomos y su encaje laboral una vez mejora su situación, están detrás de esta realidad.¹²



¹² CADENA SER. <https://cadenaser.com/nacional/2025/04/16/la-tasa-de-emprendimiento-de-los-extranjeros-duplica-a-la-de-la-poblacion-espanola-cadena-ser/?utm>

5. INFRACCIONES EMPRESARIALES

La contratación de trabajadores extranjeros en España, está regulada por un marco legal que busca garantizar la igualdad de derechos y prevenir abusos. No obstante, algunas empresas incurren en prácticas ilegales, que vulneran tanto la normativa laboral como la de extranjería. Estas infracciones pueden tener consecuencias administrativas, económicas y penales.

Las infracciones empresariales, en la contratación de personas extranjeras, no solo vulneran derechos fundamentales, sino que también deterioran el mercado laboral y fomentan la competencia desleal. Es imprescindible promover una cultura de cumplimiento normativo, ética empresarial y responsabilidad social.

5.1. Infracciones en Materia de Igualdad de Trato y No Discriminación

Según el artículo 8.12 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), se consideran infracciones muy graves las decisiones unilaterales de la empresa, que impliquen discriminaciones directas o indirectas, ya sean desfavorables o favorables, basadas en:

- Edad o discapacidad, sexo, origen (incluido el racial o étnico), estado civil o condición social, religión, convicciones, ideología o ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores, lengua dentro del Estado español.
- También se incluye en esta infracción, cualquier trato desfavorable, como represalia, ante una reclamación interna o una acción judicial o administrativa, para exigir el cumplimiento del principio de igualdad.
- En caso de que la conducta no pueda calificarse como muy grave, podría tratarse de una infracción grave conforme al artículo 7.10 de la LISOS.

5.2. Infracciones en Materia de Trabajo de Menores

El artículo 8.4 de la LISOS, califica como infracción muy grave, el incumplimiento de la normativa laboral relativa al trabajo de menores.

5.3. Infracciones en Materia de Respeto a la Intimidad y Dignidad

El artículo 8.11 de la LISOS establece como infracción muy grave, cualquier acto del empresario que atente contra la intimidad y la dignidad de los trabajadores.

Si la conducta no alcanzara dicha gravedad, podría encuadrarse como infracción grave en virtud del artículo 7.10 de la LISOS.

5.4. Infracciones en Materia de Libertad Sindical, Derecho de Huelga y Reunión

Estas infracciones están reguladas en los artículos 7 y 8 de la LISOS. Las sanciones, como en los casos anteriores, se encuentran en el apartado 3.1.

a) Derechos de delegados Sindicales. Se consideran infracciones graves:

- Art. 7.7: Vulneración de derechos de información, audiencia y consulta de los delegados sindicales.
- Art. 7.8: Incumplimiento del derecho a horas sindicales retribuidas, uso de locales y tablones de anuncios.

- Art. 7.9: Impedimento en la recaudación de cuotas sindicales o distribución de información sindical.
-

b) Derecho de Reunión

Según el artículo 8.5, constituye infracción muy grave, impedir el ejercicio del derecho de reunión por parte de los trabajadores, sus representantes o las secciones sindicales.

c) Derecho de Huelga

El artículo 8.10 considera infracción muy grave la sustitución de trabajadores en huelga por personas externas no vinculadas al centro de trabajo.

5.5. Incumplimiento de la Obligación de Comunicación del Desplazamiento

Conforme al artículo 5.2 de la Ley 45/1999, las empresas que realicen desplazamientos transnacionales, deben comunicarlo previamente a la autoridad laboral competente. No será obligatoria la comunicación si el desplazamiento no excede los 8 días, salvo en el caso de empresas de trabajo temporal (art. 5.3).

- Las infracciones asociadas a esta obligación, según los artículos 10.1, 10.2 y 10.3 de la LISOS, son:
- Infracción leve (Art. 10.1): Defectos formales en la comunicación.
- Infracción grave (Art. 10.2):
- Comunicación posterior al inicio. Falta de designación de representante en España.
- Alegaciones falsas sobre la ampliación del desplazamiento.
- Infracción muy grave (Art. 10.3):
- Falta absoluta de comunicación. Ocultación o falsedad de datos en la misma.

5.6. Incumplimiento en la Comunicación de Accidentes de Trabajo

Según la Orden de 16 de diciembre de 1987, las empresas que desplacen trabajadores a España deben comunicar en un máximo de 24 horas cualquier accidente laboral que implique:

- Fallecimiento. Gravedad considerable. Afectación de más de cuatro trabajadores.
- Dicha comunicación debe incluir datos de la empresa, del accidentado, del lugar del accidente y una descripción del hecho.
- Las infracciones tipificadas son:
- Infracción grave (Art. 10.2 LISOS): Ausencia de comunicación en accidentes graves, muy graves o mortales.
- Infracción leve (Art. 11.1.b LISOS): Retrasos o defectos formales en la comunicación de accidentes leves.

5.7. Incumplimiento del Deber de Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Las empresas deben mantener la documentación relativa a los desplazamientos, disponible para su consulta inmediata en el centro de trabajo o en formato digital.

El artículo 10.2 de la LISOS considera como infracción grave:

*No presentar la documentación requerida. Presentar documentos sin traducir al castellano.

5.8. Infracciones por Obstrucción a la Labor Inspectoría

Según el artículo 50 de la LISOS, se clasifican en tres niveles:

a) Infracciones Leves

Retrasos injustificados en la entrega de información o comparecencia (salvo en visitas de inspección). Ausencia del Libro de Visitas en el centro de trabajo.

b) Infracciones Graves

Cualquier acción u omisión que entorpezca o retrase el trabajo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) Infracciones Muy Graves

- Impedir el acceso de inspectores o subinspectores al centro de trabajo.
- No identificar a las personas presentes en el centro.
- Coacciones, amenazas o violencia contra inspectores o subinspectores.
- Reiteración de conductas de obstrucción.
- Incumplimiento del deber de colaboración con la Inspección, incluyendo la no entrega de documentación informática obligatoria para el control de obligaciones económicas con la Seguridad Social.

5.9. Contratación ilegal. Falta de permiso de trabajo y residencia

- Leves: encontrarse trabajando en una ocupación, sector de actividad, o ámbito geográfico no contemplado por la autorización de residencia y trabajo de la que es titular. Art 52.e Ley Orgánica 4/2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España incurriendo en una infracción por cada uno de los trabajadores que estén ocupados.

- Graves: Contratar a una persona extranjera que no dispone de autorización de residencia y trabajo constituye una infracción muy grave según el artículo 54 de la Ley Orgánica 4/2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España.

- Consecuencias para el empresario:

*Multas de hasta 100.000 euros por trabajador.

*Posible inhabilitación para contratar con la administración pública.

*En casos graves, responsabilidad penal por delitos contra los derechos de los trabajadores (art. 311 y siguientes del Código Penal).

5.10. Condiciones laborales abusivas

- Pagar por debajo del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) o no respetar los convenios colectivos, constituye una infracción grave. LISOS
- Imponer jornadas superiores a las legales sin compensación.

- No respetar descansos, vacaciones o permisos.
- Negar el acceso a la Seguridad Social o a la prevención de riesgos laborales.

Infracción grave es según el art 53.2.a Ley Orgánica 4/2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España no dar de alta en el régimen de la seguridad social que corresponda, al trabajador extranjero o no registrar el contrato de trabajo en las condiciones que sirvieron de base a la solicitud, cuando el empresario tenga constancia de que el trabajador se halla legalmente en España, habilitado para el comienzo de la relación laboral.

5.11. Uso de documentos falsos o contratos simulados

Presentar contratos ficticios, para obtener autorizaciones de residencia o justificar contrataciones. INFRACCION MUY GRAVE: Simular relación laboral con un extranjero, cuya dicha conducta se realice con ánimo de lucro, o con el propósito de obtener indebidamente derechos reconocidos en esta ley, siempre que tales hechos no constituyan delito. Art 54. F Ley Orgánica 4/2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España. Estas conductas pueden constituir delito de falsedad documental (art. 392 del Código Penal) y fraude a la Seguridad Social, con penas de prisión y sanciones económicas.

5.12. Cesión ilegal de trabajadores

Se produce cuando una empresa cede trabajadores a otra sin ser una empresa de trabajo temporal (ETT) autorizada. Esta práctica, vulnera el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores y puede acarrear: Multas de hasta 187.515 euros.

Responsabilidad solidaria de ambas empresas en materia salarial y de Seguridad Social.

5.13. Explotación laboral

Cuando las condiciones laborales son degradantes, con abuso de necesidad o coacción, puede constituir un delito de trata de seres humanos con fines de explotación laboral (art. 177 bis del Código Penal). Discriminación: muy grave art 54.C Ley Orgánica 4/2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España. Siempre que el hecho no constituya delito que ya tenemos a la constitución y la ONU que protege la discriminación.

6.CONSECUENCIAS JURIDICAS PARA LOS EMPRESARIOS

6.1. Sanciones administrativas

6.1.1 Sanciones por infracciones en materias de relaciones laborales.

Las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo, en materia de Seguridad Social, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado siguiente.

Estas sanciones aparecen reguladas en el Art. 40.1 LISOS del siguiente modo:

	Grado mínimo	Grado medio	Grado máximo
Infracción leve	De 70 a 150 €	De 151 a 370 €	De 371 a 750€
Infracción Grave	De 751 a 1500 €	De 1501 a 3750 €	De 3751 a 7500 €
Infracción Muy grave	De 7501 a 30.000 €	De 30001 a 120005€	De 120.006 a 225018 €

6.1.2. Infracciones por no afiliación o no dar de alta en la seguridad social o no ingresar las cuotas de los trabajadores a la seguridad social, descubierto por la comisión inspectora implica:

- Las calificadas como graves: en su grado mínimo, con multa de 3.750 a 7.500 euros; en su grado medio, de 7.501 a 9.600 euros y, en su grado máximo, de 9.601 a 12.000 euros.
- Las calificadas como muy graves: en su grado mínimo, con una multa de 12.001 a 30.000 euros; en su grado medio, de 30.001 a 120.005 euros y, en su grado máximo, de 120.006 a 225.018 euros.

Aparte si son estas las infracciones:

La infracción grave del artículo 22.3, se sancionará con la multa siguiente: en su grado mínimo, con multa del 50 al 65 por ciento del importe de las cuotas de Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta no ingresados, incluyendo recargos, intereses y costas; en su grado medio, con multa del 65,01 al 80 por ciento; y en su grado máximo, con multa del 80,01 al 100 por ciento

No obstante, cuando con ocasión de una misma actuación de inspección se detecten varias infracciones de las contempladas en este apartado, la sanción que en su caso se proponga para cada una de ellas, se incrementará en:

Un 20 por ciento en cada infracción cuando se trate de dos trabajadores, beneficiarios o solicitantes.

Un 30 por ciento en cada infracción cuando se trate de tres trabajadores, beneficiarios o solicitantes.

Un 40 por ciento en cada infracción cuando se trate de cuatro trabajadores, beneficiarios o solicitantes.

Un 50 por ciento en cada infracción cuando se trate de cinco o más trabajadores, beneficiarios o solicitantes.

En ningún caso, la cuantía correspondiente a la infracción de no afiliación y alta de trabajadores podrá exceder de 12.000 euros, ni la infracción de no pagar las cuotas de la seguridad social podrá exceder de 225.018 euros para cada una de las infracciones.

Las sanciones en materia de Seguridad Social, cuando se deriven de actas de infracción y liquidación que se refieran a los mismos hechos y se practiquen simultáneamente, se reducirán automáticamente al 50 por ciento de su cuantía, si el sujeto infractor manifiesta su conformidad con la liquidación practicada, ingresando su importe en el plazo procedente. Esta reducción automática solo podrá aplicarse en el supuesto de que la cuantía de la liquidación supere la de la sanción propuesta inicialmente

Las sanciones podrán imponerse en los grados de mínimo, medio y máximo, atendiendo a los siguientes criterios de graduación previstos en el Art.39.2 LISOS:

Las sanciones se graduarán en atención a:

- La negligencia e intencionalidad del sujeto infractor
- Fraude o connivencia

- Incumplimiento de las advertencias previas y requerimientos de la Inspección
- Cifra de negocios de la empresa
- Número de trabajadores o de beneficiarios afectados en su caso
- Perjuicio causado y cantidad defraudada

6.1.3 Sanciones por infracciones en prevención de riesgos laborales en el trabajo.

Las sanciones aplicables en materia de prevención de riesgos laborales, están reguladas en el Art.40.2 LISOS:

	Grado mínimo	Grado medio	Grado máximo
Infracción leve	De 45 a 485 €	De 486 a 975 €	De 976 a 2.450 €
Infracción grave	De 2.451 a 9.830 €	De 9831 a 24.585 €	De 24.586 a 49180 €
Infracción muy grave	De 49181 a 196.745 €	De 196.746 a 491.865 €	De 49.866 a 983.736 €

Criterios de graduación de las sanciones en prevención de riesgos laborales (art 39.3 LISOS):

- a) La peligrosidad de las actividades desarrolladas en la empresa o centro de trabajo.
- b) El carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a dichas actividades.
- c) La gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias.
- d) El número de trabajadores afectados.
- e) Las medidas de protección individual o colectiva adoptadas por el empresario y las instrucciones impartidas por éste en orden a la prevención de los riesgos.
- f) El incumplimiento de las advertencias o requerimientos previos a que se refiere el artículo 43 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- g) La inobservancia de las propuestas realizadas por los servicios de prevención, los delegados de prevención o el comité de seguridad y salud de la empresa para la corrección de las deficiencias legales existentes.
- h) La conducta general seguida por el empresario en orden a la estricta observancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.

6.1.4. Infracciones en materia de movimientos migratorios y trabajo de extranjeros

Para la determinación de la cuantía se tendrá en cuenta la capacidad económica del infractor.

	cuantía
Infracción leve	500 €
Infracción grave	501 € a 10.000€
Infracción muy grave	10.001 € a 100.000€

6.2. Penas de cárcel:

La responsabilidad penal por conductas que vulneran derechos como el cumplimiento de condiciones laborales se reflejan en los artículos del Código Penal del 133 en adelante.

El art 392 del código penal recoge la falsedad documental, si es en documento público será de 3 a 6 años de prisión y si es privado de 6 meses a dos años de prisión.

El art 177bis recoge la trata con seres humanos, de 5 a 8 años de prisión y si hay de víctima un menor o en caso de organización criminal, es agravante de 9 a 12 años de prisión.

Estas conductas que vulneran derechos laborales pueden conllevar penas de prisión que oscilan entre tres meses y un año, dependiendo de la gravedad y circunstancias del delito.

6.2.1. Pena de cárcel por vulneraciones laborales:

Incumplimiento de obligaciones salariales o condiciones laborales (artículos relacionados con delitos contra los derechos de los trabajadores):

La vulneración de derechos laborales puede considerarse delito si va acompañada de conductas ilícitas como el fraude, la falsificación o el incumplimiento grave de obligaciones contractuales. Por ejemplo, el artículo 282 del Código Penal establece penas de prisión de seis meses a un año o multa para quienes, con ánimo de lucro, obtengan un beneficio ilícito mediante la falsificación, alteración o uso de documentos falsos, que puede incluir documentos laborales falsificados.

Delitos contra los derechos de los trabajadores (artículo 318 del Código Penal):

La negativa a pagar salarios o la vulneración de las condiciones laborales puede constituir un delito si se realiza con dolo y con efectos graves.

6.2.2. La responsabilidad penal de personas jurídicas (empresas) puede derivarse por delitos cometidos en su beneficio, incluyendo delitos contra los derechos laborales.

- exclusión de la participación en licitaciones públicas
- devolución de las ayudas públicas percibidas los doce meses anteriores a la comprobación del empleo ilegal,
- obligación de pagar una suma igual al importe de los impuestos y cotizaciones que el empleador tendría que pagar, así como el importe de los gastos vinculados a la vuelta del emigrante
- cierre provisional o definitivo de los establecimientos empleados en la infracción, o retirada temporal o definitiva de la autorización para ejercer la actividad económica, si la gravedad de la situación lo justifica.

Según la directiva europea, que en España viene recogido en la ley de extranjería 4/2000 y en algunos artículos antes mencionados del código penal.

Pero en cuanto a penas de prisión, estas corresponden a las personas físicas responsables. En casos más graves o con circunstancias agravantes, las penas pueden ser superiores al año, pero normalmente son cortas o simplemente multas. La aplicación concreta y la pena exacta dependen de la gravedad de la infracción, las circunstancias específicas, y de si existe dolo, fraude, o daños graves.

7.CASOS RELEVANTES Y JURISPRUDENCIA

7.1. Obstrucción de la labor de inspección. ¹³

La empresa Bonacasa Fruit ETT SL. La empresa había sido sancionada con una multa de 130.013 euros, por obstrucción a la labor inspectora, al no poder identificarse a nueve trabajadores durante una visita de la Inspección de Trabajo. La empresa argumentó que no se había causado indefensión y que la sanción era desproporcionada. La sentencia confirma la existencia de la infracción por obstrucción a la labor inspectora, pero corrige la cuantía de la sanción impuesta a la empresa.

1. Se estima en parte la demanda interpuesta por Bonacasa Fruit ETT SL.
2. Se estima la pretensión subsidiaria, declarando que la sanción propuesta está mal graduada, imponiendo una sanción de 28.134 euros.
3. Se desestima la pretensión de anular el procedimiento por conculcarse el derecho constitucional a la defensa, sin condena al pago de costas.

La sentencia se basa en varios fundamentos jurídicos:

1. ****Presunción de Veracidad:** ** Se establece que las actas de la Inspección de Trabajo gozan de presunción de veracidad, que puede ser desvirtuada por prueba en contrario. En este caso, la Inspección no pudo identificar a los nueve trabajadores, lo que constituye una infracción muy grave según el artículo 50.4.a) de la LISOS.
2. ****Obstrucción a la Labor Inspector:** ** Se argumenta que la conducta del capataz, al no permitir la identificación de los trabajadores, constituye una obstrucción a la labor inspectora. Aunque no hay prueba directa de que el capataz ordenara a los trabajadores que se marcharan, se considera que la empresa tiene la responsabilidad de conocer la identidad de todas las personas en su centro de trabajo.
3. ****Graduación de la Sanción:** ** La sanción inicial de 130.013 euros, se consideró desproporcionada. La sentencia establece que, de acuerdo con el número de trabajadores afectados, la sanción debe imponerse en su grado medio, fijando el importe en 28.134 euros, que corresponde a la infracción muy grave.
4. ****Derecho a la Defensa:** ** Se desestima la alegación de indefensión, ya que no se invocaron hechos distintos a los reseñados en el acta, y se concluye que no se vulneró el derecho constitucional a la defensa.

7.2. Sentencia donde el trabajador no tenían autorización de residencia y trabajo¹⁴.

La STSJ Cataluña 1217/2025 aborda la legalidad de la sanción administrativa impuesta a una empresa de trabajo temporal por contratar a ciudadanos extranjeros sin autorización de residencia y trabajo. El tribunal confirma la infracción grave conforme a la normativa de extranjería y laboral, estableciendo criterios de responsabilidad empresarial en estos supuestos.

La empresa, especializada en trabajo temporal, fue sancionada con una multa de 40.062,44 euros por haber contratado a cuatro ciudadanos pakistaníes sin autorización de residencia y trabajo, que prestaban servicios en una finca agrícola en Roquetes (Tarragona), tal como

¹³ ECLI:ES:TS: 2021:1978

¹⁴ ECLI:ES: TSJCAT: 2025:1264

constató la Inspección de Trabajo el 2 de noviembre de 2022. La empresa recurrió alegando desconocimiento, buena fe y posible fraude documental por parte de los trabajadores, pero sus alegaciones fueron desestimadas en vía administrativa, judicial y ahora también en suplicación.

La sentencia argumenta con la siguiente normativa:

- Art. 54.1.d) y 40 de la LISOS: tipificación de la infracción muy grave por contratación de extranjeros sin permiso.
- Art. 36.1 y 4, y 55 de la LO 4/2000: exigencia de autorización previa para residir y trabajar en España.
- Art. 57 de la LO 2/2009, que refuerza el deber de diligencia en la contratación.

La Sala recuerda que el empresario tiene el deber de comprobar activamente la validez de la documentación y que no basta con alegar buena fe, si no se acredita la diligencia debida. En este caso, no se demostró fraude imputable a los trabajadores, ni se acreditó error excusable en la contratación. El Tribunal considera probado, que la empresa contrató a los trabajadores sin verificar sus permisos. La alegación de que los trabajadores suplantaron a otros con documentación válida, no se demostró. La responsabilidad empresarial, se mantiene objetivamente por omisión de control, y la sanción se considera ajustada a derecho. No basta con recabar documentación; es imprescindible verificar su autenticidad y vigencia. El deber de diligencia es inexcusable, incluso si media engaño del trabajador.

Las ETT, deben extremar el control, especialmente en sectores como el agrario, donde es frecuente el uso de mano de obra extranjera.

7.3. Sentencia de despido por la pérdida¹⁵ de permiso de trabajo.

El Tribunal Supremo, confirma la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, declarando improcedente el despido de una trabajadora extranjera sin autorización de residencia y trabajo, en el momento del cese. Se condena a la empresa a pagar una indemnización de 16.363 euros por despido improcedente. Argumentación jurídica:

- El contrato no incluía cláusula expresa, que permitiera la extinción por pérdida sobrevenida del permiso de trabajo.
- La empresa pretendía aplicar el artículo 49.1.b del Estatuto de los Trabajadores (ET), que permite extinguir el contrato por causas válidamente consignadas.
- El Supremo señala que esa causa no se consignó, ni puede considerarse implícita.
- Sería abusivo que un contrato incluyera como causa de extinción una circunstancia no controlable por el trabajador, como la pérdida sobrevenida del permiso.
- Una cláusula así violaría el principio de equilibrio contractual y el derecho a la protección laboral.
- Aunque la pérdida del permiso impide la continuación del contrato, no justifica un despido sin indemnización.
- El Supremo remite al artículo 36.5 de la Ley de Extranjería, que:
 - Reconoce la validez del contrato incluso en situación irregular.
 - Garantiza los derechos laborales del trabajador extranjero.

¹⁵ ECLI:ES:TS: 2016:5350

- La pérdida del permiso puede justificar una extinción objetiva, pero con el correspondiente régimen de protección, conforme al artículo 52 ET.
- El Supremo se distancia de interpretaciones anteriores más restrictivas y afirma la necesidad de garantizar a los trabajadores extranjeros el mismo nivel de protección, aunque su situación sea irregular al finalizar el contrato.

El Tribunal Supremo fija doctrina: No es válido extinguir un contrato laboral por la sola pérdida sobrevenida del permiso de trabajo, sin que medie causa objetiva ajustada a derecho y sin las garantías del régimen de despido improcedente. Se protege el derecho del trabajador extranjero, a recibir indemnización y otros efectos derivados de la relación laboral, aunque su situación administrativa sea irregular al momento del cese.

7.4. Sentencia sobre permisos y arraigo¹⁶

El Tribunal resolvió, sobre una denegación administrativa de una autorización de residencia y trabajo por arraigo familiar, solicitada por un progenitor de menor español. El Tribunal revocó la denegación inicial, concediendo el permiso de residencia y trabajo, al considerar acreditados los requisitos exigidos legalmente. Razones jurídicas

1. Base normativa:

- Exige que el solicitante sea padre/madre de menor español, conviva con él y esté al corriente de obligaciones de manutención y filiación.
- Además, se concede permiso de trabajo junto con la residencia.

2. Sobre antecedentes penales:

- La existencia de antecedentes penales, no implica rechazo automático del permiso.
- El tribunal delimita que sólo se puede denegar si, tras una valoración ponderada, se concluye que existe un riesgo justificable para el orden público, teniendo siempre en cuenta el interés superior del menor.

3. Reconocimiento de arraigo laboral:

- Aunque se enfocaba en arraigo familiar, se reconoce que existe vínculos laborales, lo cual refuerza la integración familiar y contribuye positivamente al caso.

Esta sentencia recoge que si trabajas en España y además tienes vinculación familiar fuerte con ciudadanos españoles (por ejemplo, como progenitor/madre/padre de menor español). De cumplirse los requisitos, no solo podrías acceder a la residencia por arraigo familiar, sino también obtener automáticamente el permiso de trabajo, aunque inicialmente te lo hayan denegado.

7.5. Sentencia penal por inmigración clandestina¹⁷

Se condenó al acusado por los delitos de: Inmigración clandestina de trabajadores, falsedad en documento oficial, en concurso con estafa mediante documento privado. La Sala del Tribunal Supremo, consideró que concurrían condiciones definitorias del delito: ingreso

¹⁶ ECLI:ES: TSJM:2021:4364

¹⁷ ECLI:ES:TS: 2006:1205

irregular de trabajadores extranjeros y utilización de documentación falsa para facilitar dicho ingreso laboral. La doctrina del Supremo, subraya que el delito se configura cuando se lesiona claramente la relación laboral y el empleador impone condiciones explotadoras, más allá de una simple irregularidad administrativa.

Regulación jurídica:

- Delito de inmigración clandestina (art. 313 del Código Penal).
- El acusado, ayudó a personas sin permiso de residencia o trabajo, para que entraran y trabajaran en España, engañando a la Administración mediante contratos simulados.
- Se consideró probado que esa conducta favorecía la inmigración ilegal con fines laborales, lo cual está tipificado como delito.
- Delito de falsedad documental (art 318 bis del código penal).
- Se utilizó documentación falsa (contratos, permisos), para justificar internamientos o estancias legítimas.
- La Sala entendió que hubo falsedad clara en esos documentos, presentados intencionadamente para engañar. Estafa mediante documento privado. Además, hubo engaño a terceros (por ejemplo, familiares de las personas afectadas) cobrándoles dinero por promesas falsas de trabajo o permisos que no existían.
- Esta actuación se calificó como estafa, en concurso con falsedad documental.
El Tribunal consideró contundentes las pruebas: testimonios, informes policiales y documentos falsos y rechazó la argumentación del acusado basada en la presunción de inocencia porque el relato fáctico estaba bien fundamentado.

7.6. Sentencia por contrato de inmigrantes y no pagar¹⁸:

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (26 de febrero de 2025) reconoció la relación laboral entre una trabajadora sin documentos y su empleador, obligando a pagar salarios atrasados. El tribunal recordó lo establecido en el art. 36.5 de la Ley Orgánica 4/2000, que afirma: la falta de permisos de residencia o trabajo no invalida los derechos laborales del trabajador. También se apoya en una sentencia del Tribunal Supremo de junio de 2021 que reconoce que estos trabajadores gozan de todos los derechos laborales legalmente reconocidos (vacaciones, salario, etc.), pese a su situación documental. Sentencia

8. CASOS RELEVANTES Y JURISPRUDENCIA

8.1. Mejora de los mecanismos de control e inspección laboral

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), es el órgano encargado de vigilar el cumplimiento de las normas laborales, incluidas las relativas a extranjería y Seguridad Social. Propuestas:

- Reforzar el número de inspectores laborales especializados en detección de contratación de inmigrantes sin autorización de trabajo.

¹⁸ ECLI:ES:TSJCAT:2025:924

- Establecer unidades móviles para inspecciones en sectores de alto riesgo (agricultura, construcción, hostelería).
- Integrar nuevas tecnologías, para el cruce de datos entre Seguridad Social, extranjería, SEPE e inspección.
- Intensificar campañas de prevención específicas por sectores, donde haya alta presencia de inmigrantes, ayudándoles con la colaboración de otros países en la contratación desde el origen.

8.2. Reforma normativa para mayor protección laboral al inmigrante

La legislación actual, castiga al empleador que contrata inmigrantes sin papeles, pero el trabajador afectado queda muchas veces en situación de indefensión. Se propone una reforma legal, orientada a garantizar sus derechos, incluso en situación administrativa irregular. Propuestas:

- Introducir una presunción legal de relación laboral, si se prueba que el trabajador ha desempeñado funciones para una empresa, incluso sin contrato escrito (amparado en el art. 1 del Estatuto de los Trabajadores).
- Reformar la Ley de Extranjería, para que los inmigrantes en situación irregular que colaboren con la Inspección de Trabajo o denuncien abusos laborales, puedan acceder a un permiso de residencia temporal por razones laborales (como permite el art. 127 del reglamento LOEX).
- Aumentar la duración de las autorizaciones por arraigo laboral y facilitar su obtención en contextos de abuso o fraude empresarial.
- Estrategias para la regularización y prevención de abusos.
- Prevenir el abuso empresarial requiere medidas que favorezcan la regularización de inmigrantes y reduzcan el incentivo para contratarlos en negro.

8.3. Medidas sugeridas:

- Crear vías más accesibles de regularización administrativa por arraigo social y laboral, simplificando requisitos de contrato, residencia previa y empadronamiento (regulado en el Reglamento de Extranjería).
- Establecer un programa estatal de acompañamiento laboral para inmigrantes, con servicios gratuitos de asesoría jurídica, intermediación con empleadores y formación básica en derechos laborales.
- Permitir que los trabajadores irregulares que denuncien situaciones abusivas (explotación, trabajo sin alta, etc.), puedan obtener una autorización de residencia por colaboración con la administración.
- Endurecer sanciones:
- Establecer en la LISOS, una agravación de la sanción a empleadores que incurran en fraude sistemático con inmigrantes (multa + pérdida de ayudas + exclusión de licitación pública por hasta 5 años).
- Sancionar más severamente, los casos de reincidencia o explotación laboral con clausura temporal del establecimiento o inhabilitación para contratos públicos (art. 55.1 LOEX).

8.4. Responsabilidad social.

Se define la responsabilidad social empresarial, como un enfoque voluntario, donde las empresas integran preocupaciones sociales, laborales y ambientales en su actividad. Promueve actividades que van más allá de la obligación jurídica, en ámbitos como derechos humanos, igualdad, inclusión y desarrollo social. Se debe aplicar a todo tipo de sociedades, desde pymes a grandes corporaciones, y en todas las cadenas de producción. Publicó la comisión europea en 2001, el denominado Libro Verde aborda entre otros muchos temas, la inmigración:

- Simplificación de los permisos de residencia y trabajo (un único procedimiento para acceso laboral)
- Movilidad laboral de trabajadores inmigrantes.
- Fomento de la integración mediante formación, reagrupación familiar y cooperación con países de origen.
- Empresas comprometidas con la RSE deberían facilitar procesos de integración, formación lingüística, sensibilización interna sobre derechos y retorno digno en caso de expulsión

Aunque, principalmente orientado a políticas migratorias, este Libro Verde obliga a las empresas a adecuar prácticas de contratación, condiciones laborales y responsabilidad social. Ofrece una base ética para que las empresas excedan el mero cumplimiento mínimo, especialmente en contextos de vulnerabilidad, anticipando posibles sanciones legales.

9.CONCLUSIONES

A lo largo de este trabajo, se ha realizado un análisis exhaustivo del marco jurídico, la situación real y los principales desafíos, que enfrentan las personas trabajadoras extranjeras en España en el ámbito sociolaboral.

Se ha constatado la existencia de un marco normativo sólido y amplio, que teóricamente garantiza los derechos laborales de los trabajadores extranjeros. No obstante, la complejidad y dispersión normativa, pueden generar confusión tanto en los trabajadores como en los empleadores, especialmente en lo relativo a los derechos asociados a diferentes situaciones administrativas.

La clasificación de los trabajadores, en función de su estatus jurídico (regulares, irregulares, refugiados o solicitantes de asilo), marca diferencias sustanciales en el ejercicio efectivo de sus derechos. Muchos de ellos se ven expuestos a condiciones laborales precarias, jornadas excesivas, ausencia de cotización a la Seguridad Social, falta de acceso a sindicatos o incluso a la denuncia de abusos por miedo a represalias o deportación. Estas prácticas constituyen una vulneración directa de derechos fundamentales.

El análisis del rol de los empleadores, ha puesto de manifiesto que su actuación resulta determinante para garantizar o, por el contrario, vulnerar los derechos laborales de los trabajadores extranjeros. Si bien existe una responsabilidad legal clara, para evitar la contratación irregular, la falta de control efectivo y la búsqueda de reducción de costes

laborales, llevan a que muchos empleadores incurran en prácticas ilegales, ya sea por desconocimiento o de forma intencionada.

En cuanto al sistema sancionador, se ha descrito un régimen jurídico que establece infracciones graves para la contratación irregular y sanciones económicas elevadas. Sin embargo, la aplicación práctica de estas sanciones, es limitada, debido a la falta de medios de inspección, lo que contribuye a la persistencia de estas prácticas y refuerza la sensación de impunidad en algunos sectores empresariales.

La hipótesis planteada en la introducción, ha sido confirmada: a pesar de la existencia de un marco normativo robusto, las personas trabajadoras extranjeras siguen enfrentando importantes vulnerabilidades en el ejercicio de sus derechos laborales. Factores como la situación administrativa irregular, el desconocimiento de los derechos, las barreras lingüísticas y culturales, así como la limitada actuación de la Inspección de Trabajo, contribuyen a perpetuar esta situación.

Una de las principales conclusiones del trabajo, es la existencia de una brecha evidente entre el reconocimiento legal de derechos y su aplicación práctica. La protección legal formal, no siempre se traduce en una mejora efectiva de las condiciones laborales de los trabajadores extranjeros, especialmente en el caso de quienes se encuentran en situación irregular. En este sentido, el papel de la Inspección de Trabajo, resulta fundamental. Su capacidad para detectar irregularidades y hacer cumplir la ley, es clave para garantizar la eficacia del sistema. Sin embargo, su actuación se ve limitada por la escasez de recursos, la falta de denuncias (muchas veces por miedo) y, en algunos casos, por la dificultad para acceder a sectores laborales especialmente opacos, como el trabajo doméstico, la agricultura o la hostelería.

Para los empleadores, el desafío radica en cumplir con la legalidad, sin renunciar a la viabilidad económica, especialmente en sectores donde los márgenes de beneficio son bajos. No obstante, la contratación irregular no solo tiene consecuencias legales, sino que afecta directamente a la competencia leal, a la reputación empresarial y al tejido social. Las empresas que apuestan por la contratación regular y el respeto a los derechos laborales contribuyen a una economía más justa y sostenible. Se plantean diversas medidas, orientadas a mejorar la protección de los derechos sociolaborales de los trabajadores extranjeros:

- Reformas normativas: Se propone una simplificación y armonización de los trámites administrativos, relacionados con la regularización de la situación de los trabajadores, así como una revisión del régimen sancionador para hacerlo más efectivo y disuasorio. También sería deseable adaptar la normativa a la realidad del mercado laboral actual, más flexible y digitalizado.
- Medidas de política pública: Se recomienda la puesta en marcha de campañas institucionales de información multilingüe, sobre los derechos laborales y la creación de mecanismos de denuncia confidenciales y accesibles para trabajadores en situación vulnerable. Asimismo, se sugiere fortalecer los recursos humanos y técnicos de la Inspección de Trabajo.
- Participación de los agentes sociales: Es fundamental que sindicatos, asociaciones empresariales y organizaciones del tercer sector, trabajen de forma coordinada para

garantizar la integración laboral de las personas extranjeras y combatir las prácticas abusivas. La formación sindical en diversidad y migración, podría mejorar la representación de estos colectivos.

- Fomento de la responsabilidad empresarial: Se plantea la necesidad de incentivar la contratación regular, mediante beneficios fiscales, certificaciones de buenas prácticas laborales o acceso prioritario a licitaciones públicas. Asimismo, promover la responsabilidad social corporativa en materia de empleo y derechos humanos, puede generar un cambio positivo en la cultura empresarial.

Reflexión final: Este TFG, pretende ser una contribución al conocimiento y la sensibilización sobre una realidad social y jurídica compleja, que afecta a miles de personas en España. La situación de los trabajadores extranjeros, interpela no solo al legislador y a los empleadores, sino a toda la sociedad. Garantizar sus derechos, no es únicamente una cuestión legal, sino un imperativo ético y una condición para una convivencia democrática y equitativa.

Sin embargo, queda mucho por investigar. Futuras líneas de estudio, podrían abordar el impacto de la digitalización en la precariedad laboral de los migrantes, la eficacia de los programas públicos de integración laboral, o realizar un análisis comparado con otros países europeos, para identificar buenas prácticas replicables. Asimismo, el papel de las plataformas digitales y la economía de plataformas, plantea nuevos retos en cuanto a la protección laboral de los trabajadores extranjeros. En definitiva, proteger los derechos sociolaborales de las personas extranjeras, es una responsabilidad colectiva que debe abordarse desde el derecho, la política pública y la acción social. Este trabajo es un paso más en esa dirección.

10.Bibliografía

CADENA SER. <https://cadenaser.com/nacional/2025/04/16/la-tasa-de-emprendimiento-de-los-extranjeros-duplica-a-la-de-la-poblacion-espanola-cadena-ser/?utm>

MINTUR. <https://www.mintur.gob.es/es-es/Paginas/index.aspx>

SEGURIDAD SOCIAL. <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Inicio>

VALLADOLID ACOGE. <https://valladolidacoge.org/>

11.Legislación

- Constitución España. [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con)
- CONVENIO 29 Sobre trabajo forzoso https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029
- CONVENIO 97 <https://igm.gob.gt/wp-content/uploads/2017/09/convenio-numero-97-de-la-oit-relativo-a-los-trabajadores-migrantes.pdf>

- CONVENIO 105 Abolición del trabajo forzoso
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105
- CONVENIO143
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312288
- Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (1990)
<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers>
- DIRECTIVA 2011/98 UE <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2011-82719>
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)
<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2000/08/04/5/con>
- <https://memoria.accem.es/>
- Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2000/01/11/4/con>
- Convenios internacionales:
- Real Decreto 221/2008, de 15 de febrero, por el que se crea y regula el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas.
<https://www.boe.es/eli/es/rd/2008/02/15/221/con>
- DIRECTIVA 2008/104/CE <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2008-82428#:~:text=La%20presente%20Directiva%20tiene%20por%20objeto%20garantizar%20la,y%20al%20desarrollo%20de%20formas%20flexibles%20de%20trabajo.>
- DIRECTIVA 2009/50/CE <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2009-81100>
- DIRECTIVA 2014/36/UE <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2014-80600>
- DIRECTIVA 2014/66/UE https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=OJ:JOL_2014_157_R_0001&from=ES
- <https://www.inclusion.gob.es/web/migraciones>
- <https://inmigracion.jcyl.es/web/jcyl/Inmigracion/es/Plantilla100/1284248205948/>
- <https://valladolida.coge.org/>
- Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2>

12.Sentencias

Fuentes-

- Sentencias del TC: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-T-2008-1083>
- Buscador de sentencias <https://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp>