
This is the **published version** of the bachelor thesis:

Ben Addi El Fadili, Iman. *La integración de trabajadores inmigrantes en el mercado laboral español : barreras, retos y propuestas de mejora*. Treball de Final de Grau (Universitat Autònoma de Barcelona), 2026 (Relacions laborals). 66 pàg.

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/331996>

under the terms of the  license.

UAB

Universitat Autònoma de Barcelona

LA INTEGRACIÓN DE TRABAJADORES INMIGRANTES EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL: BARRERAS, RETOS Y PROPUESTAS DE MEJORA

Trabajo de Fin de Grado

Autora: Iman Ben Addi El Fadili

Tutor: David Gutiérrez Colominas

Curso 2025/2026

Grado en Relaciones Laborales

Facultad de Derecho

Resumen

El presente Trabajo de Fin de Grado analiza el marco jurídico español de integración de las personas trabajadoras inmigrantes en el mercado laboral, con el objetivo de identificar las barreras legales y administrativas que dificultan el acceso, la estabilidad en el empleo y el ejercicio efectivo de los derechos laborales y de Seguridad Social. A través de un enfoque jurídico-analítico, el estudio examina la normativa de extranjería y su interacción con el derecho laboral y de la protección social, así como los principales factores que favorecen situaciones de precariedad y economía informal, con el fin de proponer posibles mejoras orientadas a una integración laboral más efectiva y equitativa.

Palabras clave

Inmigración laboral, integración laboral, mercado de trabajo, irregularidad administrativa, regularización administrativa, arraigo laboral, políticas públicas.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. EL CONCEPTO DE INMIGRACIÓN Y PERSONA INMIGRANTE.....	4
2.1. La necesidad de adoptar un enfoque centrado en la integración.....	7
2.2. El marco jurídico de la integración laboral de los trabajadores inmigrantes.....	9
2.2.1. Derechos fundamentales para los trabajadores extranjeros.....	10
2.2.1.1. Derechos fundamentales para los trabajadores extranjeros en situación irregular.....	11
3. CONTEXTO NORMATIVO Y JURÍDICO.....	14
3.1. Leyes internacionales y europeas relevantes.....	15
3.2. El marco jurídico español.....	17
3.2.1. Ley Orgánica 4/2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros (LOEX) y su desarrollo reglamentario.....	17
3.2.2. Normativa laboral y de Seguridad Social aplicable.....	19
4. RETOS JURÍDICOS Y BARRERAS EN LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES.....	21
4.1. Dependencia administrativa y limitaciones a la movilidad laboral.....	21
4.1.1. Vinculación de la autorización de trabajo al empleador.....	22
4.1.2. Limitaciones de las autorizaciones iniciales.....	23
4.1.3. Irregularidad sobrevenida.....	24
4.2. Obstáculos estructurales de acceso y promoción laboral.....	27
4.2.1. Dificultades en el reconocimiento de titulaciones extranjeras.....	28
4.2.2. Segmentación del mercado laboral.....	30
4.2.3. Discriminación en el empleo.....	33
4.3. Limitaciones en la protección jurídica y social.....	36
4.3.1. Acceso limitado a prestaciones de Seguridad Social.....	37
4.3.2. Barreras administrativas y tecnológicas.....	40
4.3.2.1. El padrón como vía de acceso a derechos y dificultades para su obtención o renovación.....	42
4.4. La regularización extraordinaria contenida en el Real Decreto 316/2026: una solución a corto plazo y sus implicaciones jurídicas.....	43
5. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA.....	47
6. BIBLIOGRAFÍA.....	52

1. INTRODUCCIÓN

La inmigración se ha convertido en un elemento central de la sociedad española actual. No se trata de un fenómeno puntual, sino de una realidad que forma parte de su estructura. Así lo reflejan los datos provisionales de la Estadística Continua de Población (ECP), a 1 de enero de 2026, España alcanzó los 49.570.725 habitantes, la cifra más alta registrada hasta el momento, tras un incremento de 81.520 personas en el último trimestre de 2025. Este crecimiento no puede explicarse sin tener en cuenta el papel de la población inmigrante, cuya presencia resulta clave tanto desde el punto de vista demográfico como económico.

En esta misma línea, el Consejo Económico y Social (CES) señala que *“la inmigración constituye un componente estructural y decisivo para el crecimiento demográfico, económico y social de España”* (CES, 2025, Informe 01/2025. La realidad migratoria en España: prioridades para las políticas públicas). Su peso se percibe con claridad en el mercado laboral, donde *“ocho de cada diez personas que han llegado a España a lo largo de este siglo forman hoy parte de la población activa”* (CES, 2025). Todo ello muestra hasta qué punto la inmigración está directamente ligada al funcionamiento del sistema productivo.

A pesar de esta relevancia, el reconocimiento jurídico y político de las personas inmigrantes sigue siendo limitado. En el ámbito internacional, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 13, reconoce que toda persona *“tiene derecho a salir de cualquier país, incluso del propio, y a regresar a su país”*, pero no contempla un derecho a ser admitida en otro Estado. Se reconoce, por tanto, el derecho a emigrar, pero no a inmigrar. Como apunta Pajares, *“el problema no son los límites razonables que este derecho pueda tener, sino que no está reconocido en ningún sentido”* (1999). Esta ausencia se refleja en políticas que, en muchos casos, sitúan a la persona inmigrante principalmente como mano de obra, condicionando su integración a su utilidad económica.

Este enfoque ha contribuido a configurar una realidad marcada por la precariedad y la vulnerabilidad. Tal como expone Cachón Rodríguez (2009), la doble condición de trabajador y extranjero coloca a estas personas en una posición especialmente delicada, dentro de un marco institucional que limita el acceso efectivo a determinados derechos. Desde este punto de vista, la integración no puede reducirse a una cuestión cultural, sino que implica garantizar condiciones reales de igualdad, especialmente en el ámbito laboral.

El propio CES reconoce que se han producido avances hacia una política migratoria más moderna, basada en la regularidad, la estabilidad y el reconocimiento de derechos, con la intención de equilibrar crecimiento económico y cohesión social (CES, 2025). Aun así, continúan existiendo obstáculos administrativos, segmentación del mercado de trabajo y situaciones de precariedad que dificultan una integración laboral plena.

En este contexto, este Trabajo de Fin de Grado analiza el marco jurídico español relativo a la integración de las personas trabajadoras inmigrantes en el mercado laboral, con el objetivo de identificar las barreras legales y administrativas que dificultan el ejercicio efectivo de sus derechos laborales y de Seguridad Social. Para ello, se examina tanto el concepto de inmigración laboral como la normativa de extranjería y su relación con el acceso y la continuidad en el empleo, prestando especial atención a las dificultades vinculadas a la precariedad y a la economía informal. Todo ello parte de una idea clara: en la práctica, acceder a condiciones de trabajo dignas resulta más complejo de lo que a menudo se presupone.

La hipótesis principal de este trabajo sostiene que las personas inmigrantes experimentan mayores niveles de precariedad laboral y un acceso más limitado a la protección social no tanto por la falta de normas, sino por la existencia de obstáculos prácticos, como la complejidad administrativa o la escasa coordinación entre la normativa de extranjería, la legislación laboral y el sistema de Seguridad Social. Como hipótesis complementaria, se plantea que su elevada presencia en la economía sumergida y en empleos inestables no responde únicamente a factores individuales o económicos, sino también a las limitaciones del propio sistema jurídico, que dificulta el acceso real a derechos que, en teoría, ya están reconocidos.

El trabajo se desarrolla mediante un análisis jurídico de la normativa aplicable, junto con el estudio de doctrina, datos estadísticos e informes institucionales. Esta combinación permite abordar el tema con una perspectiva crítica y bien fundamentada.

En cuanto a su estructura, el trabajo se organiza en varios capítulos siguiendo los objetivos planteados. Tras esta introducción, se aborda un marco teórico sobre inmigración laboral e integración, y después se analiza el contexto jurídico, centrándose en la normativa de extranjería, laboral y de Seguridad Social. A partir de ahí, se examinan las principales barreras jurídicas, como la dependencia administrativa, la segmentación del mercado de trabajo o las limitaciones en la protección social, junto con los instrumentos de integración y las reformas recientes, como la regularización extraordinaria de 2026. Por último, se recogen una serie de propuestas orientadas a acortar la distancia entre el reconocimiento formal de derechos y su aplicación en la práctica.

2. EL CONCEPTO DE INMIGRACIÓN Y PERSONA INMIGRANTE

La inmigración laboral no cabe en una sola definición, sino que depende de leyes, tratados y de diferentes perspectivas. Generalmente, hablamos de personas que se mueven a otro país para trabajar, tanto como trabajadores asalariados como por su propia cuenta (Pérez Campos & Redinha, 2017, p. 82).

El término “inmigrante” tiene un carácter más descriptivo que legal. Habla de personas que llegan buscando mejor vida y trabajo. Desde la perspectiva laboral, es un extranjero que busca empleo en un país que no es el suyo, independientemente de su situación administrativa (Charro Baena, 2000, citado en Pérez Campos y Redinha, 2017, p. 83; Galiana Moreno, 2005, citado en Pérez Campos y Redinha, 2017, p. 83).

No obstante, la definición incluye caracterizaciones distintas en función del organismo que la ha regulado. Así, por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se centra en aquellas personas que cruzan fronteras para trabajar por cuenta ajena. Los autónomos quedan fuera de ese foco, aunque, en la práctica son colectivos significativos, sobre todo en comercio y hostelería (Pérez Campos & Redinha, 2017, p. 82).

En el ámbito europeo, el tratamiento jurídico varía según se trate de personas con nacionalidad comunitaria o extracomunitaria. Los primeros gozan del derecho a la libre circulación de trabajadores, reconocido en el artículo 45 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) y desarrollado en la Directiva 2004/38/CE, el Reglamento (UE) n.º 492/2011 y los Reglamentos de coordinación de la Seguridad Social (CE) n.º 883/2004 y 987/2009. Por el contrario, para las personas extracomunitarias el acceso al trabajo se ve condicionado por mayores dificultades, derivadas de la exigencia de permisos, autorizaciones y otras restricciones que limitan su incorporación al mercado laboral (Pérez Campos & Redinha, 2017, pp. 82-83).

España añade otra capa de complejidad con la Ley Orgánica 4/2000, la famosa Ley de Extranjería, reformada varias veces. Ahí ya aparece la integración social, pero no fue hasta la LO 2/2009 que se detallan derechos y obligaciones claros. La ley establece “escalones” según tu situación administrativa y empadronamiento, así puedes moverte y trabajar (Solanes Corella, 2022, pp. 153-168). La propia ley aclara, en sus artículos 1 y 2, que se aplica a las personas que carecen de nacionalidad española y que no tienen un régimen jurídico más favorable, con especial mención a los ciudadanos comunitarios. Por eso en este trabajo se habla de inmigrantes en España en este contexto jurídico.

La inmigración laboral es un fenómeno complejo, regulado por normas internacionales, europeas y nacionales, y caracterizado por la diversidad de situaciones de cada trabajador. Aunque legalmente se diferencie entre “extranjero” e “inmigrante”, en la práctica los conceptos se solapan.

La cuestión es ciertamente más compleja si entramos a examinar el concepto de persona trabajadora en situación irregular. Cuando escuchamos palabras como “irregular” o “indocumentado”, muchas veces se piensa que describen a un tipo concreto de persona. Pero no es así: estas palabras hablan de un estatus legal que puede cambiar en cualquier momento. Por ejemplo, alguien que cruza la frontera huyendo de un conflicto es irregular hasta que pide asilo. O alguien que llegó legalmente puede volverse irregular si su visado expira. Por eso, cada vez se evita decir “ilegal”, porque criminaliza una situación que no lo es (OIM, 2018). Según el Migration Data Portal (2022), un migrante está en situación irregular si entra sin autorización, se queda sin permisos o trabaja sin estar autorizado.

La ONU ya lo dejó claro hace décadas. En 1975 recomendó hablar de “trabajadores migrantes indocumentados” o “irregulares” en lugar de “ilegales”. Más tarde, ACNUR insistió en lo mismo: evitar el término “inmigrante ilegal” y usar definiciones internacionalmente aceptadas.

No hay una sola manera de definir la migración irregular. La Organización Internacional para las Migraciones (2011) la define como “un movimiento de personas que se desplazan al margen de las normas de los países de origen, de tránsito o de acogida”. En 1994, la Conferencia Internacional de Población y Desarrollo definió a los migrantes indocumentados como quienes no cumplen los requisitos del país al entrar, quedarse o trabajar. La OIM (2022) señala que un migrante es irregular si:

- entra sin autorización o con documentos falsos;
- vive sin visado o permiso válido;
- trabaja aunque su estatus no lo permita;
- nace en situación irregular o de padres irregulares.

Incluso en regiones con movilidad legal, como la CEDEAO¹, una persona puede ser considerada irregular si carece de documentos de viaje válidos, incluso desplazándose entre Estados miembros.

En España, un extranjero es irregular cuando no cumple los requisitos legales, esto es, entrar sin visado, quedarse más tiempo del permitido o no tramitar la regularización prevista por la Ley Orgánica 4/2000. Pero esto no significa que pierda todos sus derechos; la STC 236/2007 establece que todas las personas tienen derecho a protección básica, aunque su estatus limite otros derechos, sobre todo en lo laboral, social y de vivienda.

Las causas son diversas: trámites complicados, acceso difícil al asilo, vencimiento de permisos o contratos. Esto deja a muchos migrantes atrapados, con dificultades para acceder a empleo, vivienda o servicios, y pocas opciones para regularizar su situación.

¹ **CEDEAO:** Comunidad Económica de Estados de África Occidental, organización regional creada en 1975 cuyo objetivo es promover la integración económica y la libre circulación entre sus Estados miembros.

2.1. La necesidad de adoptar un enfoque centrado en la integración

Como ha podido observarse, el uso del término “irregular” contempla un estigma asociado que, en mi opinión, debe ser abandonado paulatinamente. La palabra “integración” se repite mucho, pero cuando se intenta concretar ya no resulta tan fácil definirla, si bien este trabajo pretende apostar por ella de forma clara. Tal y como señala Solanes Corella, se trata de un concepto polisémico y, por ello, problemático, ya que se emplea para referirse a dimensiones distintas, como la relación entre la persona inmigrante y la sociedad de acogida, los procesos de inserción social y sus resultados, o la gestión de la diferencia cultural. Esta pluralidad de significados es lo que ha generado una discusión doctrinal relevante en torno al propio alcance y contenido del concepto de integración (Solanes Corella, 2022, p. 154).

De entrada, no encaja bien esa idea de que todo depende de la persona inmigrante. La integración no va solo de “adaptarse”. Hay más actores implicados: instituciones, sociedad de acogida, incluso otros grupos dentro de esa sociedad. Es una relación que va en ambas direcciones, bidireccional, aunque en la práctica no siempre se asuma así (Solanes Corella, 2022, pp. 154-155).

Tampoco es solo una meta, es un proceso, y a la vez, un resultado. Por un lado, están los mecanismos de inserción (trabajo, acceso a servicios, participación) y, por otro, lo que realmente marca la diferencia: si los derechos se pueden ejercer de verdad o se quedan en lo formal. Porque ahí es donde se puede detectar si la integración funciona o no (De Lucas y Solanes, 2009).

Luego aparece la cuestión cultural, que suele ocupar demasiado espacio en el debate. Integrar también implica gestionar diferencias, eso es evidente, pero reducirlo todo a eso, en mi opinión, es simplificar. Aun así, las políticas públicas siguen apoyándose en indicadores para medir ese encaje, aunque no siempre reflejan bien lo que ocurre en la práctica (Solanes Corella, 2022, p. 154).

En cuanto a modelos, hay varios y ninguno termina de convencer del todo. El asimilacionismo lo plantea de forma bastante rígida: el inmigrante se adapta totalmente a la cultura dominante. El segregacionismo ni siquiera intenta integrar, directamente separa por grupos sociales. Así, es difícil que de ahí salga algo sólido (De Lucas, 2012, pp. 24, 31-34). A medio camino entre ambas, el integracionismo y el pluralismo intentan ajustar posiciones: cierta adaptación mutua, algo más de reconocimiento de la diversidad y participación en condiciones más equilibradas. El identitarismo, en cambio, va más allá y plantea cambios estructurales, aunque no siempre queda claro cómo se articula eso en términos reales.

El problema es que todos estos modelos presentan importantes limitaciones. A veces parecen asumir que la diversidad empieza con la inmigración, cuando no es así. Otras veces se centran demasiado en lo cultural y dejan fuera lo jurídico o lo institucional. Y luego está esa idea de que la integración sigue un camino lineal, casi automático, cuando en realidad es mucho más irregular (Godeanu et al., 2014, pp. 23-24).

Desde una perspectiva estrictamente jurídica, la integración se vincula directamente con el principio de igualdad en el reconocimiento y ejercicio de derechos, sin esto no hay integración real (De Lucas y Solanes, 2009). Pero quedarse ahí no es suficiente.

Hay tres elementos que ayudan a entender mejor cómo funciona esto. Primero, la asimetría: las personas inmigrantes parten de una posición desigual, y eso condiciona todo el proceso. Segundo, la bidireccionalidad, que rompe con la idea de que solo una parte tiene que hacer el esfuerzo, se trata de un proceso compartido. Y tercero, la multidimensionalidad: la integración no se juega solo en el empleo, sino en muchos ámbitos a la vez como educación, servicios sociales y participación en la vida política. (Solanes Corella, 2022, p. 155).

También conviene afinar cuando se habla de “inmigrantes”. Es un término amplio, a veces demasiado. El Derecho opta por utilizar el concepto de extranjero, definido en la normativa de extranjería en función de la nacionalidad y la situación administrativa, que son las que realmente determinan derechos y obligaciones. No es lo mismo estar en situación regular que irregular, ni tener doble nacionalidad que no tenerla (Mahía y Medina, 2022, p. 22).

Por último, el contexto importa. En España, por ejemplo, la integración no depende solo del Estado. Las comunidades autónomas tienen un papel clave, sobre todo en la aplicación de políticas en ámbitos concretos. Así que una cosa es lo que dice la norma y otra cómo se materializa en la práctica (Solanes Corella, 2022, p. 156).

En definitiva, la integración de las personas inmigrantes debe entenderse, desde una perspectiva jurídica, como un proceso complejo, bidireccional y multidimensional. Pero hay algo que no cambia: si los derechos no se pueden ejercer de manera real y equitativa, cualquier discusión sobre integración se queda en palabras vacías.

2.2. El marco jurídico de la integración laboral de los trabajadores inmigrantes

En este apartado vamos a ver de manera clara cuáles son los derechos y protecciones que tienen los trabajadores extranjeros en España según la Ley Orgánica 4/2000 (LOEX) y su reglamento, el Real Decreto 557/2011. Primero nos centraremos en quienes están en situación regular: veremos qué significa tener derecho a trabajar, a estar cubierto por la Seguridad Social, a sindicarse y a hacer huelga, así como el acceso a prestaciones, ayudas de vivienda y la posibilidad de reagrupar a la familia. También tocaremos las garantías judiciales y las medidas que existen para evitar discriminaciones.

Después nos fijaremos en quienes trabajan sin autorización, la llamada situación irregular. Aquí veremos cómo, aunque no tengan permiso, sus contratos siguen reconociendo derechos básicos, cómo se protege su trabajo y qué caminos existen para regularizar la situación, como el arraigo social.

En conjunto, la idea es entender cómo la ley busca que los trabajadores extranjeros tengan, en la medida de lo posible, los mismos derechos que los nacionales, al mismo tiempo que marca responsabilidades tanto para ellos, como para sus empleadores según su situación administrativa.

2.2.1. Derechos fundamentales para los trabajadores extranjeros

El marco jurídico español parte de una idea bastante sencilla: los trabajadores extranjeros, especialmente cuando se encuentran en situación regular, deben poder trabajar en condiciones similares a las de cualquier ciudadano español. Este planteamiento se basa en el principio de igualdad recogido en el art. 3 de la Ley Orgánica 4/2000 (LOEX), aunque en la práctica está condicionado por los requisitos propios de la normativa de extranjería.

El punto de partida es el derecho al trabajo. El art.10.1 LOEX reconoce que los extranjeros pueden trabajar por cuenta ajena o propia si cumplen los requisitos legales. Además, el art.23.2.c LOEX prohíbe cualquier discriminación en el acceso al empleo por razón de origen, nacionalidad, religión o etnia. Ahora bien, este derecho no es absoluto, ya que depende de contar con la correspondiente autorización administrativa (art. 38 LOEX).

Muy relacionado con esto está el derecho a acceder al empleo en igualdad de condiciones. Una vez obtenida la autorización para trabajar, el acceso al mercado laboral debe producirse sin diferencias respecto a los trabajadores españoles.

En la misma línea, el derecho a unas condiciones laborales iguales implica que aspectos como el salario, la jornada, la estabilidad o el tipo de contrato no pueden ser inferiores por el hecho de ser extranjero. La única limitación real aquí vuelve a ser administrativa: la duración de la autorización de trabajo.

Otro elemento clave es el derecho a la Seguridad Social (art. 10 LOEX), que permite tanto la afiliación al sistema, como el acceso a sus prestaciones. Este derecho no solo se apoya en la legislación española, sino también en normas internacionales, como el Convenio nº 102 de la OIT.

De ello se deriva el derecho a las prestaciones sociales, incluida, cuando corresponda, la prestación por desempleo (arts. 10 y 14 LOEX).

En el ámbito colectivo, los trabajadores extranjeros tienen reconocido el derecho a la libertad sindical (art. 11.1 LOEX) y el derecho de huelga (art. 11.2 LOEX), en igualdad de condiciones que los trabajadores españoles.

En el plano personal, destaca el derecho a la reagrupación familiar (art. 16 LOEX), que permite mantener la unidad familiar como parte del proceso de integración.

Todo ello se apoya, además, en un principio más amplio: el derecho a la igualdad de trato, recogido en el art. 14 de la Constitución Española, que sirve como base para equiparar, en lo esencial, a extranjeros y nacionales.

En este mismo sentido, el derecho a la no discriminación (art. 23 LOEX) actúa como garantía frente a cualquier trato desigual injustificado.

Por último, debe mencionarse el derecho a conservar los derechos adquiridos en materia de Seguridad Social, que permite a los trabajadores mantener determinadas prestaciones incluso si regresan a su país de origen, gracias a los convenios internacionales suscritos por España.

En definitiva, más allá del lenguaje jurídico, la idea es clara: quien trabaja en España debe hacerlo con unas garantías básicas que aseguren unas condiciones dignas y, en la medida de lo posible, iguales para todos.

2.2.1.1. Derechos fundamentales para los trabajadores extranjeros en situación irregular

Cuando hablamos de trabajadores extranjeros en situación irregular, la protección legal sigue ahí, aunque cambia un poco. No tienen permiso para trabajar, pero eso no elimina la relación laboral ni deja al trabajador desprotegido.

El artículo 36.5 de la LOEX lo deja claro: que no tengas autorización no anula tus derechos como trabajador. El art. 36.3 refuerza lo mismo: tus derechos laborales y de protección social siguen vigentes. Por eso los expertos hablan de una “nulidad relativa”: el contrato puede ser irregular, pero tus derechos no desaparecen (Pérez Campos & Redinha, 2017, pp. 89).

En la práctica, esto significa que sigues teniendo derecho a cobrar, a trabajar en condiciones decentes y a acceder a ciertas prestaciones. La carga legal recae sobre el que contrata de manera irregular. El reto real es demostrar que la relación laboral existió y por cuánto tiempo.

Hay caminos para regularizar la situación, como el arraigo social (art. 31 LOEX). Si has vivido tiempo en España y puedes probar una relación laboral, se puede legalizar tu situación.

Pero no se trata solo del trabajo. Incluso en irregularidad, hay un núcleo de derechos que se respetan:

- Derecho a la salud: protegido por el art. 12 LOEX, la Ley 14/1986 General de Sanidad y el Real Decreto-ley 7/2018, que garantizan acceso universal al sistema sanitario, independientemente del estatus administrativo. También cuenta con respaldo europeo en el art. 35 de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE.
- Derecho a la educación: los menores extranjeros pueden acceder a la enseñanza en igualdad de condiciones que los españoles (art. 9 LOEX y Ley Orgánica 2/2006), siguiendo también el art. 14 de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE. Esto asegura educación obligatoria gratuita y acceso a becas y ayudas públicas, fomentando la integración.
- Derecho a la tutela judicial efectiva: el art. 20 LOEX garantiza que cualquier trabajador pueda acudir a los tribunales, recurrir decisiones administrativas y, si cumple los requisitos, acceder a asistencia jurídica gratuita (Ley 1/1996). La Ley 29/1998 y la Directiva 2008/115/CE aseguran que se puedan impugnar decisiones de retorno con todas las garantías procesales.
- Derecho al trabajo, con límites: aunque no se puede trabajar legalmente sin autorización, los derechos laborales siguen siendo exigibles si la relación laboral ha existido (art. 36 LOEX y normativa laboral general). Esto incluye salario, condiciones de seguridad laboral y protección frente a despidos injustificados, respaldado tanto por la jurisprudencia del Tribunal Supremo como por instrumentos internacionales, como el Convenio 143 de la OIT.
- Derecho a la vida familiar: protegido por el art. 16 LOEX, el arraigo familiar (Real Decreto 1155/2024) y normas europeas como el art. 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos. La legislación y la jurisprudencia dejan claro que una expulsión automática no puede romper la unidad familiar sin un análisis proporcional, sobre todo cuando hay menores o vínculos sólidos.

- Derecho a la no discriminación: el principio de igualdad y no discriminación es uno de los pilares del sistema legal español y europeo, y se aplica a todos los individuos, incluso a quienes se encuentran en situación irregular. Según el art. 3 de la LOEX, los extranjeros disfrutan de los derechos y libertades recogidos en la Constitución, y el art. 2 bis establece que las políticas públicas en materia de inmigración deben guiarse por los principios de igualdad y no discriminación. A nivel internacional, el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y la Convención Internacional para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial obligan a España a garantizar un trato equitativo y a erradicar cualquier forma de discriminación basada en etnia, raza, nacionalidad o condición administrativa.

En pocas palabras, aunque la irregularidad puede limitar ciertas cosas, no te deja completamente desprotegido. Hay un conjunto básico de derechos que se respetan: salud, educación, trabajo, familia, justicia, igualdad... La ley busca asegurar que, incluso si los documentos no están en orden, la dignidad del trabajador se mantenga y se eviten abusos.

3. CONTEXTO NORMATIVO Y JURÍDICO

Si se quiere entender de verdad la situación de las personas inmigrantes en España, hay que ir más allá de lo evidente. No es solo una cuestión social o económica, el marco legal tiene un peso decisivo. Al final, son las normas las que marcan hasta dónde llegan sus derechos, pero también dónde empiezan los obstáculos, especialmente cuando hablamos de acceso al trabajo o de integración real.

Mirarlo desde una perspectiva jurídica ayuda a ver mejor esa contradicción que atraviesa todo el sistema: existe una base de protección bastante amplia, pero al mismo tiempo hay límites que, en la práctica, condicionan mucho la vida de estas personas. Porque no estamos hablando de algo teórico. Las leyes influyen directamente en cuestiones tan básicas como poder trabajar, acceder a ayudas o participar en la vida social. Y ahí es donde aparecen diferencias claras según la situación administrativa de cada persona.

En España, la regulación de la inmigración no depende de una sola norma, sino de un conjunto de reglas que vienen de distintos niveles: internacional, europeo y estatal. La propia Constitución deja claro, en el artículo 149.1.2ª, que esta es una competencia exclusiva del Estado, lo que explica por qué se trata de una materia bastante centralizada.

Aun así, la Constitución también reconoce la posibilidad de que las personas extranjeras sean titulares de derechos. El artículo 13 de la Constitución Española establece que *“los extranjeros gozarán en España de las libertades públicas que garantiza el presente Título en los términos que establezcan los tratados y la ley”*.

Esta previsión ha sido interpretada por el Tribunal Constitucional en la Sentencia 107/1984, en la que se aclara que la expresión “libertades públicas” no implica la exclusión de los extranjeros, respecto de los derechos fundamentales recogidos en el Título I de la Constitución. No obstante, el propio precepto introduce una limitación importante, ya que el ejercicio de estos derechos queda condicionado a lo dispuesto en los tratados internacionales y en la legislación española.

En esta misma línea, el artículo 35 habla del derecho al trabajo, aunque en este caso no es un derecho que se pueda ejercer sin más, porque depende de la normativa de extranjería. Y el artículo 41 garantiza un sistema público de Seguridad Social.

Sobre el papel, este conjunto normativo pretende equilibrar dos objetivos: proteger derechos y, a la vez, regular la entrada y permanencia en el país. Sin embargo, en la práctica, ese equilibrio no siempre se consigue. La diferencia entre estar en situación regular o irregular sigue marcando una línea muy clara en el acceso efectivo a derechos, generando desigualdades jurídicas difíciles de ignorar.

3.1. Leyes internacionales y europeas relevantes

Para entender el alcance del modelo jurídico español sobre la integración laboral de personas inmigrantes, hay que situarlo en su marco más amplio. La normativa estatal no funciona de forma aislada, sino condicionada por acuerdos internacionales y europeos que establecen principios, estándares mínimos y criterios de interpretación. Por eso, antes de analizar la legislación interna, conviene revisar los principales instrumentos de la Unión Europea y del ámbito internacional que inciden en los derechos laborales de las personas migrantes.

A nivel internacional, existen varios instrumentos que intentan asegurar unos mínimos en materia de derechos humanos para las personas migrantes.

En el ámbito laboral, los Convenios núm. 97 (1949) y núm. 143 (1975) de la OIT establecen criterios básicos de protección para las personas trabajadoras migrantes. El Convenio núm. 97 dispone que los trabajadores migrantes que se encuentren legalmente en el territorio de un Estado, deben recibir un trato no menos favorable que el de los nacionales en materias como la remuneración, las condiciones de trabajo, la afiliación sindical y la Seguridad Social (art. 6). Por su parte, el Convenio núm. 143 prevé que la pérdida del empleo no debe implicar automáticamente la consideración de irregularidad ni la retirada del permiso de residencia o trabajo, y reconoce el derecho a un trato igual al de los nacionales en lo relativo a la seguridad en el empleo y a la obtención de un nuevo trabajo (art. 8). Estos estándares internacionales permiten, además, valorar si la normativa interna se ajusta plenamente a los compromisos asumidos por los Estados desde la perspectiva del control de convencionalidad.

En materia de asilo, la Convención de Ginebra de 1951, su artículo 33 recoge el principio de *non-refoulement*, que impide devolver a una persona a un lugar donde su vida o su libertad corran peligro. Este principio limita bastante la capacidad de los Estados para expulsar y, en el caso español, se incorpora a través de la Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria.

Dentro de la Unión Europea, la política de inmigración no es algo uniforme ni predecible. Se apoya en los artículos 79 y 80 del TFUE, pero su aplicación varía según el país. La política de asilo exige que los Estados armonicen sus normas a través del SECA², pero cuando hablamos de integración, cada Estado tiene bastante margen para moverse y crear sus propias reglas dentro del marco europeo (Solanes Corella, 2022). El artículo 79.4 del Tratado de Lisboa impulsa cierta convergencia, pero no hay un instrumento legal que obligue a todos a hacer lo mismo. Al final, hay diferencias claras entre países, existen algunos principios compartidos que garantizan, al menos, un nivel mínimo de inclusión de las personas inmigrantes (Porrás y Requena, 2022).

Para orientar un poco toda esta cuestión, existe el Plan de Acción en materia de integración e inclusión 2021-2027 (COM (2020) 758 final de 24 de noviembre de 2020), que actúa como un marco de referencia al fijar objetivos y recomendaciones, aunque no resulta jurídicamente vinculante para los Estados miembros.

Entre los instrumentos más específicos se encuentran:

- El Reglamento (UE) nº 604/2013 (Dublín III), que determina qué Estado es responsable de examinar solicitudes de asilo.
- La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, cuyo artículo 15 reconoce el derecho al trabajo, y el artículo 31 garantiza condiciones laborales justas.
- La Directiva 2014/36/UE, relativa a trabajadores temporeros, cuyo artículo 23 establece la igualdad de trato en condiciones laborales.

² El SECA es el marco legal para los Estados miembros de la UE en materia de Derecho de asilo. Tiene como objetivo establecer un conjunto de normas comunes para aspectos como la acogida de asilantes y personas migrantes, la tramitación de procesos de asilo y otros procedimientos relacionados.

Más reciente es el llamado Nuevo Pacto Europeo sobre Migración y Asilo, adoptado el 14 de mayo del 2024, que introduce la idea de “solidaridad flexible”. Básicamente, permite a los Estados elegir entre acoger a solicitantes de asilo o aportar recursos económicos. Esta medida ha sido objeto de críticas por parte de la doctrina, debido a la posible “mercantilización” del derecho de asilo (Porrás Ramírez, 2026).

En conjunto, todo este marco busca garantizar unos estándares mínimos, aunque su aplicación real depende mucho de cada país.

3.2. El marco jurídico español

3.2.1. Ley Orgánica 4/2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros (LOEX) y su desarrollo reglamentario

En España, el eje central es la Ley Orgánica 4/2000, junto con su reglamento y otras normas laborales y de Seguridad Social. Este conjunto regula no solo quién puede entrar o quedarse en el país, sino también algo tan importante como el acceso a derechos básicos.

Aquí hay una idea que conviene tener muy presente: en extranjería, los derechos están muy ligados a la situación administrativa. Es decir, no basta con que exista un derecho, lo importante es si realmente se puede ejercer. Y eso depende, en gran medida, de si la persona tiene autorización para residir y trabajar.

La Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (conocida como ley de extranjería), constituye la norma básica del sistema jurídico español en materia de inmigración y extranjería. Su objetivo es regular los derechos de las personas extranjeras, así como sus condiciones de entrada, estancia, residencia, acceso al empleo y a la protección social (art. 1 LOEX).

En su Título I, la ley reconoce expresamente derechos fundamentales para las personas extranjeras. Como ya se ha explicado en el apartado 2.2, el ordenamiento jurídico español parte de una base de protección relativamente amplia, que abarca derechos laborales, sociales y personales de los trabajadores extranjeros y que, en algunos casos, alcanza incluso a quienes se encuentran en situación administrativa irregular.

Aunque estos derechos estén formalmente reconocidos, su ejercicio efectivo depende de la situación administrativa del extranjero, lo que genera diferencias notables entre quienes tienen permiso y quienes no (Manchón Campillo, 2024). Esto afecta tanto al acceso al empleo formal como a prestaciones sociales, integración cultural y participación comunitaria.

La LOEX también incluye mecanismos como la reagrupación familiar (arts. 16 a 19 LOEX) y un régimen sancionador (arts. 53 a 57 LOEX) que contempla la expulsión por estancia irregular, reflejando así el doble objetivo de proteger derechos y controlar la migración.

El desarrollo reglamentario de la LOEX se realiza mediante el Real Decreto 557/2011, que regula los procedimientos administrativos, los tipos de autorizaciones de residencia y trabajo, la reagrupación familiar y los mecanismos de arraigo, que permiten regularizar la situación de los extranjeros.

Este reglamento fue modificado por el Real Decreto 1155/2024, que introdujo cambios relevantes para la integración laboral: reducción del tiempo de residencia exigido para el arraigo social de tres a dos años, creación del arraigo socioformativo (permitiendo combinar formación y trabajo) y el arraigo de segunda oportunidad, dirigido a quienes perdieron su permiso por causas ajenas a su control (Guadix Valenzuela, 2026).

Estas reformas evidencian un giro hacia una política migratoria que vincula la permanencia con el empleo y la adquisición de cualificaciones, adaptándose a las necesidades del mercado laboral y promoviendo una integración más flexible (Favell, 2008; Porras Ramírez, 2026).

3.2.2. Normativa laboral y de Seguridad Social aplicable

El acceso de las personas extranjeras al empleo en España no se produce de manera automática, sino que se articula a través del sistema de autorizaciones previsto en la Ley Orgánica 4/2000, de derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (LOEX), y su desarrollo reglamentario. Este sistema parte de una premisa básica: la situación administrativa de la persona extranjera se encuentra, en la mayoría de los casos, estrechamente vinculada a la existencia de una relación laboral efectiva y acreditada, lo que condiciona de forma directa el acceso al empleo formal y, con ello, a la normativa laboral y de Seguridad Social.

De conformidad con el artículo 36 de la LOEX, solo pueden trabajar de forma regular aquellas personas que cuentan con la correspondiente autorización administrativa. En el trabajo por cuenta ajena, el procedimiento se inicia generalmente a instancia del empleador y la autorización concedida no despliega plenamente sus efectos hasta que se produce el alta de la persona trabajadora en la Seguridad Social. De este modo, la autorización administrativa actúa como un requisito previo indispensable para la integración en el sistema laboral y contributivo.

Una vez obtenida dicha autorización, las personas extranjeras quedan amparadas por el Estatuto de los Trabajadores y por la normativa de Seguridad Social en condiciones sustancialmente equiparables a las de las personas nacionales. El artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores incluye a todas las personas que prestan servicios por cuenta ajena dentro de su ámbito de aplicación, mientras que el artículo 4 reconoce derechos básicos como la promoción profesional y la no discriminación. Asimismo, el artículo 28 de la Constitución Española garantiza la libertad sindical, derecho plenamente aplicable a las personas trabajadoras extranjeras. En materia de protección social, el artículo 7 de la Ley General de la Seguridad Social las integra en el régimen general, siempre que se cumplan los requisitos de afiliación y cotización correspondientes.

Ahora bien, esta lógica administrativa se ve matizada por la normativa laboral y, especialmente, por la jurisprudencia social. El artículo 36.5 de la LOEX, en la redacción dada por la Ley Orgánica 2/2009, establece que la falta de autorización de residencia y trabajo no invalida el contrato respecto de los derechos de la persona trabajadora. Este principio ha sido reforzado por la doctrina judicial, que ha desempeñado un papel clave en la protección de los derechos laborales de quienes se encuentran en situación administrativa irregular.

Un ejemplo significativo es la Sentencia nº 977/2025 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 26 de febrero de 2025, en la que se reconoció la existencia de una relación laboral entre una camarera sin permiso de residencia ni trabajo y su empleador, condenando al pago de los salarios adeudados. El tribunal fundamentó su decisión en el artículo 36.5 de la LOEX, subrayando que la ausencia de autorización administrativa no elimina la vigencia de la relación laboral, ni priva a la persona trabajadora de la posibilidad de reclamar judicialmente el cumplimiento de sus derechos.

Todo ello pone de manifiesto la existencia de una tensión estructural entre dos lógicas jurídicas distintas. Por un lado, el Derecho de extranjería, orientado prioritariamente al control de los flujos migratorios y a la exigencia de regularidad administrativa, por otro, el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, cuya finalidad principal es la protección de la persona trabajadora con independencia de su estatus administrativo. Esta tensión atraviesa buena parte del sistema jurídico español y resulta clave para comprender las dificultades prácticas que persisten en la integración laboral de las personas inmigrantes en España.

4. RETOS JURÍDICOS Y BARRERAS EN LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES

A partir del marco jurídico analizado, este apartado revisa los principales retos y barreras jurídicas que dificultan la integración laboral de las personas trabajadoras inmigrantes. A lo largo del trabajo ya se han ido señalando varias de estas dificultades, que van desde el acceso al mercado laboral, muy condicionado por el sistema de autorizaciones, hasta problemas como la promoción profesional, el reconocimiento de títulos o el acceso real a la protección social.

Visto en conjunto, no son obstáculos aislados, sino factores que se van conectando entre sí y que terminan afectando directamente las oportunidades de empleo y la estabilidad de estas personas dentro del sistema laboral. Desde mi punto de vista, todo esto debería revisarse y reforzarse, con la idea de avanzar hacia una integración laboral más justa y realmente efectiva.

4.1. Dependencia administrativa y limitaciones a la movilidad laboral

Uno de los principales obstáculos para la integración laboral de las personas inmigrantes en España es la fuerte dependencia del sistema de autorizaciones administrativas. No se trata únicamente de un requisito formal para acceder al empleo, sino de un mecanismo que condiciona de forma directa la entrada en el mercado laboral, la estabilidad y las posibilidades reales de desarrollo profesional.

Esto plantea una cuestión de fondo: hasta qué punto el modelo está orientado a la integración laboral o, más bien, al control del acceso y permanencia en el territorio. En la práctica, el diseño del sistema parece responder más a una lógica de gestión de flujos migratorios que a una política efectiva de integración.

El resultado es un sistema rígido, con escaso margen de flexibilidad, donde la autonomía del trabajador queda claramente condicionada por decisiones administrativas. Esto dificulta una integración laboral plena y sostenida en el tiempo.

4.1.1. Vinculación de la autorización de trabajo al empleador

Uno de los aspectos más problemáticos del sistema es la estrecha vinculación entre la autorización de residencia y trabajo y la existencia de una relación laboral concreta. En la práctica, esto implica que la situación administrativa del trabajador depende directamente de su empleador.

De acuerdo con los artículos 10 y 36 de la LOEX, la obtención de la autorización de trabajo requiere la existencia previa de un contrato específico. Es decir, no existe un acceso libre al mercado laboral, sino que este queda condicionado a una oferta previa, lo que introduce una limitación estructural desde el inicio del proceso.

Esta configuración genera una relación de dependencia que trasciende lo puramente económico. El trabajador no solo necesita el empleo para obtener ingresos, sino también para mantener su situación regular en el país. Como advierte Solanes Corella (2022, p. 158), *“a pesar de los mencionados esfuerzos y de la variedad de medidas en el ámbito nacional, el principal obstáculo para la integración jurídica ha sido tradicionalmente, y sigue siéndolo, la estricta conexión de la política de inmigración con el mercado de trabajo y, por tanto, la exigencia de una situación administrativa regular”*.

En la práctica, esto puede traducirse en situaciones en las que el trabajador acepta condiciones laborales poco favorables por miedo a perder no solo su empleo, sino también su autorización de residencia. Por ejemplo, una persona empleada en el sector de la hostelería o de los cuidados, puede verse limitada a la hora de abandonar un puesto con horarios excesivos o condiciones precarias.

De este modo, el contrato de trabajo adquiere una doble función: regula la relación laboral, pero también actúa como instrumento que condiciona la permanencia legal en el país.

A ello se suma un círculo difícil de romper: sin autorización no hay acceso al empleo formal, pero sin empleo resulta complicado obtener o renovar dicha autorización. Esta dinámica refuerza la dependencia estructural del trabajador.

Desde una perspectiva jurídica, esta situación entra en tensión con principios como la libertad de elección de profesión u oficio, que en la práctica queda notablemente restringida.

4.1.2. Limitaciones de las autorizaciones iniciales

Las autorizaciones iniciales de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena presentan importantes restricciones que afectan directamente a la movilidad laboral. En primer lugar, su obtención depende de una solicitud realizada por el empleador desde el país de origen, lo que condiciona el acceso al mercado laboral a la existencia de una demanda previa.

Una vez concedida la autorización, se establecen diversas limitaciones:

- Se restringe a una ocupación concreta.
- Se limita a un ámbito territorial determinado, generalmente una comunidad autónoma.
- Se impide el cambio libre de empleador durante el primer año sin iniciar un procedimiento administrativo de modificación.

Estas condiciones reducen significativamente la capacidad de adaptación del trabajador. Durante ese primer periodo, las posibilidades de cambiar de empleo, sector o territorio se ven seriamente restringidas.

Por ejemplo, una persona que accede al mercado laboral a través de un contrato en el sector agrícola, puede encontrar una oportunidad mejor en otro ámbito o en otra comunidad autónoma, pero no puede incorporarse de forma inmediata sin pasar por trámites administrativos adicionales.

En la práctica, estas limitaciones contribuyen a concentrar a las personas migrantes en sectores caracterizados por una mayor precariedad laboral, como la agricultura, la hostelería o los cuidados.

En consecuencia, el sistema no favorece una integración laboral flexible, sino que tiende a situar a estas personas en posiciones con escasa movilidad y reducidas posibilidades de progreso profesional.

4.1.3. Irregularidad sobrevenida

Uno de los problemas más relevantes del sistema es la facilidad con la que una persona puede pasar de una situación regular a la irregularidad. Este fenómeno, conocido como irregularidad sobrevenida, pone de manifiesto la fragilidad del modelo de extranjería.

En muchos casos, la pérdida del empleo o la imposibilidad de cumplir con los requisitos exigidos para la renovación de la autorización, como acreditar ingresos suficientes o disponer de un contrato en vigor, puede provocar la pérdida de la situación administrativa regular. Esto resulta especialmente problemático en sectores con alta inestabilidad laboral, donde la continuidad del empleo no está garantizada.

Desde esta perspectiva, la estabilidad administrativa queda directamente vinculada a una estabilidad laboral que no siempre es realista.

Esta forma de vincular tan estrechamente la regularidad administrativa a la continuidad del empleo entra en tensión con lo previsto en el artículo 8 del Convenio núm. 143 de la OIT. Dicho precepto parte de una idea sencilla pero importante: una persona que ha residido legalmente en un país para trabajar no debería pasar a ser considerada irregular simplemente por perder su empleo, ni esa pérdida debería conllevar de manera automática la retirada de su permiso de residencia o de trabajo. Además, el Convenio establece que estas personas deben recibir un trato igual al de los nacionales, especialmente en lo relativo a la seguridad en el empleo y a la posibilidad de encontrar un nuevo trabajo. Sin embargo, el modelo español sigue haciendo depender en gran medida la situación administrativa de la continuidad laboral, lo que favorece situaciones de irregularidad sobrevenida que resultan difíciles de conciliar con este estándar internacional.

Castiñeira Miranda (2020, pp. 1–22) analiza este fenómeno y destaca la fuerte desprotección institucional que sufren las personas migrantes en estos casos. Según su estudio, la irregularidad sobrevenida genera una vulnerabilidad repentina, que puede empujar a las personas hacia la economía sumergida o hacia situaciones de exclusión social, dificultando su acceso a derechos básicos.

Esta dinámica ha sido descrita como una forma de “marginalización institucionalizada”, en la medida en que el propio sistema normativo contribuye a situar a estas personas fuera de los circuitos formales de empleo y protección social.

En este sentido, distintos informes han puesto de manifiesto que, incluso cuando la persona cuenta con la documentación en regla, siguen existiendo obstáculos en la práctica administrativa. Por ejemplo, el informe *Sin barreras para nadie: personas migrantes y refugiadas en el acceso a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC)* señala que, aun teniendo la TIE, algunos centros sanitarios se niegan a emitir la tarjeta sanitaria y, en su lugar, entregan documentos provisionales de asistencia. Esto pone en evidencia las fallas que aún persisten en la aplicación efectiva de los derechos reconocidos.

Otro aspecto especialmente relevante es el de los retrocesos que afectan a los solicitantes de protección internacional. Tal como ha analizado Castaño Gordon, Nerea (2025) en su estudio sobre el Real Decreto 1155/2024, el nuevo Reglamento prácticamente cierra el acceso al arraigo a las personas que han solicitado asilo, incluso cuando existe una denegación firme, lo que las deja sin alternativas reales de regularización.

En conjunto, las limitaciones de las autorizaciones iniciales y lo fácil que puede aparecer la irregularidad sobrevenida dejan ver un sistema de extranjería bastante rígido, que depende demasiado de mantener un empleo estable, algo que en la práctica no siempre es realista. Como señala Castaño Gordon (2025), el Real Decreto 1155/2024 solo introduce cambios limitados y desaprovecha la oportunidad de adaptar la gestión migratoria a la realidad social y laboral actual. En lugar de simplificar, mantiene una estructura normativa compleja que restringe la movilidad, complica las renovaciones y, al final, termina empujando a situaciones de irregularidad.

Desde este enfoque, una reforma orientada a una integración real tendría que dar más margen en los procesos de renovación, sobre todo cuando la pérdida del trabajo no es voluntaria, y también reducir la dependencia del estatus legal respecto a conservar el mismo empleo. A la vez, sería clave simplificar los trámites, hacer más claros los requisitos y evitar procedimientos innecesarios que solo generan incertidumbre y situaciones de exclusión (Castaño Gordon, 2025).

Además, como apunta la autora, seguir ligando las autorizaciones iniciales a la situación nacional de empleo, no encaja bien con cómo funciona hoy el mercado laboral en España, y acaba concentrando a las personas migrantes en sectores más precarios y con mucha rotación. Por eso, reforzar las vías legales de entrada desde el país de origen y ajustar los mecanismos de contratación a las necesidades reales del mercado, aparece como algo imprescindible para evitar trayectorias marcadas por la irregularidad y la exclusión (Castaño Gordon, 2025).

Por último, enfrentar la irregularidad sobrevenida implica dejar atrás la idea de que primero se entra en la irregularidad para luego regularizarse, y también recuperar mecanismos efectivos para colectivos especialmente vulnerables, como quienes solicitan protección internacional y reciben una denegación. Solo con un marco más flexible, garantista y alineado con estándares internacionales se puede avanzar hacia una integración real, sostenida en la igualdad de derechos y obligaciones, que, como recuerda Solanes Corella, es la base de cualquier política de integración (Solanes Corella, 2022, p. 158).

4.2. Obstáculos estructurales de acceso y promoción laboral

Más allá de las barreras administrativas relacionadas con los permisos de trabajo, el problema va bastante más lejos. No se trata solo de trámites o requisitos legales: es la propia estructura del mercado laboral la que marca diferencias. En la práctica, las oportunidades no se reparten igual, y el origen de la persona sigue pesando más de lo que debería.

Para muchas personas inmigrantes, el reto no es simplemente encontrar trabajo. La cuestión es en qué condiciones lo hacen y, sobre todo, si existe alguna posibilidad real de avanzar profesionalmente o si quedan atrapadas en determinados puestos sin margen de mejora.

Los datos respaldan esta idea. El módulo de 2021 de Eurostat sobre la “*Situación del mercado laboral de los migrantes y sus descendientes inmediatos*”, muestra que las personas extranjeras (especialmente aquellas procedentes de países no pertenecientes a la UE) encuentran más dificultades tanto para acceder al empleo como en la calidad del mismo. En concreto, un 35,7% de las mujeres migrantes de países con IDH³ bajo o medio afirma tener dificultades para acceder al empleo, frente al 31,1% de los hombres en la misma situación, lo que evidencia cómo se cruzan desigualdades de origen y de género (Eurostat, 2021).

Los obstáculos que aparecen no son puntuales ni secundarios: barreras lingüísticas, dificultades para acceder a formación, problemas en el reconocimiento de títulos y escasez de empleos acordes al perfil profesional. El idioma destaca especialmente como factor limitante, con mayor impacto en mujeres migrantes (hasta un 10,5% en aquellas procedentes de países con menor IDH). Esto deja claro que no basta con tener cualificación, las condiciones de integración también juegan un papel decisivo (Eurostat, 2021).

Con este panorama, el desafío no pasa únicamente por eliminar barreras formales. También implica revisar un modelo que, incluso cuando permite trabajar, lo hace en condiciones claramente desiguales.

³El **Índice de Desarrollo Humano (IDH)** es un indicador que mide el nivel de desarrollo de los países a través de tres dimensiones básicas: la salud, la educación y el nivel de vida.

En este contexto, los principales obstáculos estructurales que se abordan a continuación tienen que ver, por un lado, con las dificultades para que se reconozcan las titulaciones extranjeras, por otro, con la segmentación del mercado laboral y, por último, con la persistencia de prácticas discriminatorias que terminan influyendo en las trayectorias laborales de la población migrante.

4.2.1. Dificultades en el reconocimiento de titulaciones extranjeras

Uno de los ejemplos más claros de estas dinámicas es el reconocimiento de titulaciones extranjeras. Aquí confluyen dos problemas: por un lado, procedimientos administrativos largos, complejos y poco claros, por otro, cierta desconfianza hacia la formación obtenida fuera del país de acogida.

Los datos son bastante contundentes. Una investigación periodística basada en microdatos de Eurostat (2017–2022), indica que el 54% de los inmigrantes con estudios universitarios en España trabaja en puestos que no requieren esa cualificación, frente al 33% de la población nacida en España. La diferencia, de 21 puntos porcentuales, sitúa a España entre los países europeos con mayor nivel de sobrecualificación (Sánchez Hidalgo et al., 2024).

El problema no desaparece cuando se consigue homologar el título. Incluso en esos casos, el 49% sigue ocupando empleos por debajo de su nivel formativo, lo que muestra que el reconocimiento formal no siempre se traduce en una integración real en el mercado laboral (Sánchez Hidalgo et al., 2024).

El propio proceso de homologación ya supone un obstáculo importante. Diversos expertos lo describen como lento e incluso “denigrante”, con plazos que pueden alargarse entre tres y cinco años (Rami Ahmadi; Bárbara Puglisi, citados en Sánchez Hidalgo et al., 2024). Durante ese tiempo, muchas personas no tienen otra opción que aceptar trabajos precarios para poder mantenerse.

Las consecuencias son claras: se desaprovecha talento, se reduce la productividad y se desvaloriza la formación previa. La OCDE (2025) estima que hasta el 51% de los trabajadores migrantes en España está sobrecualificado para su puesto, lo que refleja una infrautilización sistemática del capital humano.

Esta realidad se entiende mejor al observar casos concretos. El de Teresa Santos, enfermera peruana que trabaja como empleada doméstica mientras espera la homologación de su título, o el de otros profesionales sanitarios que se ven obligados a repetir estudios o aceptar condiciones inferiores, no son situaciones aisladas, sino parte de un patrón más amplio (Teiga, 2025).

Desde el punto de vista jurídico, el problema es claro: el sistema de reconocimiento de titulaciones extranjeras no debería funcionar como una barrera que, en la práctica, retrase o limite de manera desproporcionada el acceso a empleos cualificados. Aunque el Real Decreto 889/2022 trae mejoras importantes, como la digitalización del trámite, el plazo máximo de seis meses para resolver y la creación de la Comisión de Análisis Técnico de Homologaciones, en la práctica siguen existiendo obstáculos que afectan su eficacia real.

Uno de los principales problemas es que el sistema sigue basándose en una comparación muy estricta de planes de estudio. Esto puede llevar a exigir complementos formativos (art. 19, RD 889/2022), como prácticas, exámenes o cursos adicionales antes de conceder la homologación definitiva. En consecuencia, la persona solicitante puede pasar mucho tiempo sin poder ejercer plenamente su profesión, lo que provoca periodos de inactividad o de sobrecualificación, incluso teniendo ya una formación universitaria completa.

A esto se suma que los plazos legales no siempre se cumplen en la práctica, lo que alarga la incertidumbre y aumenta la precariedad durante la espera. Además, el modelo depende mucho de un análisis caso por caso que, aunque aporta rigor académico, también hace el proceso más lento y genera inseguridad jurídica.

Por eso, una mejora posible sería avanzar hacia mecanismos de reconocimiento más flexibles y menos rígidos. Por ejemplo, permitir autorizaciones temporales para trabajar bajo supervisión mientras se completa la homologación, podría ayudar a reducir los periodos en los que las personas no pueden ejercer, sin comprometer la calidad profesional. En esa misma línea, también resultaría útil reconocer competencias de manera parcial, por módulos o unidades formativas, para facilitar una incorporación más gradual al mercado laboral.

Además, sería importante reforzar los servicios de información, orientación y acompañamiento durante los procesos de homologación de títulos y acreditación profesional. También valdría la pena explorar formas de recuperar y poner en valor ese “currículo oculto” que muchas personas migrantes, solicitantes de asilo y refugiadas traen consigo, como señala el informe *Sin barreras para nadie: personas migrantes y refugiadas en el acceso a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC)* (2023).

Por otro lado, mejorar la coordinación entre administraciones y universidades, por ejemplo mediante sistemas de verificación directa de títulos, permitiría reducir la cantidad de documentación que se pide. Esto sería especialmente útil en casos donde ya existen equivalencias claras entre sistemas educativos. No se trata de perder rigor, sino de hacer el proceso más ágil y funcional.

En conjunto, estas reformas acercarían el modelo de homologación a su objetivo original: facilitar la movilidad académica y profesional con seguridad jurídica. Así, el reconocimiento de títulos dejaría de ser un proceso largo y limitante, para convertirse en una herramienta más rápida, proporcional y realmente útil para integrar talento formado en el extranjero.

4.2.2. Segmentación del mercado laboral

Otro de los elementos clave para comprender la posición de la población migrante en el empleo es la segmentación del mercado laboral. No responde a una distribución equilibrada, sino a una concentración clara en determinados sectores que presentan peores condiciones laborales, menor estabilidad y niveles salariales más bajos.

Esta realidad se refuerza a partir del análisis que realiza USO sobre el informe relativo a la situación migratoria en España, donde se identifican las principales carencias de una población en crecimiento. Según esta organización, el empleo de las personas migrantes tiene un peso especialmente significativo en el servicio doméstico, la restauración, el alojamiento, la construcción y actividades vinculadas al sector primario. Asimismo, destaca su presencia en ocupaciones con salarios más bajos y condiciones laborales más desfavorables en comparación con la población autóctona, junto con una mayor incidencia de la parcialidad involuntaria y la temporalidad.

Esta concentración no puede entenderse como el resultado de decisiones individuales aisladas, sino que responde a una lógica estructural. Cachón Rodríguez (2009) ya advertía que el marco institucional español sitúa a la población migrante en una posición de “vulnerabilidad radical”, limitando sus oportunidades de movilidad ascendente y orientándola hacia los denominados empleos “3P”: penosos, peligrosos y precarios. En la misma línea, identifica la existencia de un “marco institucional discriminatorio” que actúa como un techo de cristal, dificultando el acceso al mercado de trabajo primario y consolidando una estratificación laboral vinculada al origen nacional.

Los datos más recientes confirman esta tendencia. El informe *La realidad migratoria en España: prioridades para las políticas públicas (2025)* señala que las personas trabajadoras extranjeras se concentran en actividades como la restauración, el alojamiento y otros servicios personales, cuyos salarios se sitúan en torno al 50 % de la media. Aproximadamente el 80 % de las personas asalariadas extranjeras se ubican en ocupaciones con salarios inferiores a la media, frente al 60 % en el caso de la población española. Destaca especialmente su presencia en ocupaciones elementales y en servicios de restauración o personales, donde los niveles salariales apenas alcanzan entre el 60 % y el 73 % de la media.

Esta concentración en empleos peor remunerados contribuye a la persistencia de condiciones salariales más desfavorables. Factores como el dominio del idioma, el conocimiento del entorno institucional o las dificultades en la homologación de títulos influyen en esta situación, aunque las diferencias no desaparecen completamente ni siquiera cuando se tienen en cuenta estas variables. Esto apunta a la existencia de elementos menos visibles, como redes informales de acceso al empleo o posibles sesgos estructurales.

A ello se suma el fenómeno de la sobrecualificación. Según datos de UGT (2025), las personas nacidas fuera de la Unión Europea presentan una mayor probabilidad de desempeñar trabajos por debajo de su nivel formativo, como resultado de barreras administrativas, lingüísticas y sociales, entre las que destaca la limitada disponibilidad de redes profesionales.

La dimensión de género introduce un factor adicional de desigualdad. Tal y como recoge USO en su análisis del informe sobre migración en España, la migración en este país presenta un componente femenino relevante, especialmente de origen latinoamericano. En concreto, el 52% de la migración latinoamericana está compuesto por mujeres, que se insertan mayoritariamente en sectores feminizados como el trabajo doméstico, los cuidados, el ámbito sanitario, la hostelería o el comercio.

Esta concentración en un número reducido de ocupaciones implica una doble penalización, vinculada tanto al género como al origen. Las mujeres migrantes no solo acceden a empleos peor remunerados, sino que también presentan mayores niveles de vulnerabilidad, especialmente en contextos como los hogares monomarentales, donde el riesgo de exclusión social es más elevado.

En conjunto, los datos reflejan una realidad persistente: las personas trabajadoras migrantes acceden en mayor medida a empleos peor remunerados y presentan mayores tasas de parcialidad, con frecuencia involuntaria, y subempleo, particularmente en el caso de las mujeres. Aunque estas diferencias tienden a reducirse con el tiempo, en muchos casos no llegan a desaparecer, lo que evidencia la presencia de barreras estructurales.

En este contexto, el problema no es solo acceder al empleo, sino a qué tipo de empleo se accede. Mientras no se actúe sobre cuestiones como el reconocimiento de titulaciones, la formación o las políticas activas de empleo, esta segmentación seguirá reproduciéndose.

En esta línea, distintos informes insisten en la necesidad de reforzar las políticas formativas como herramienta de cambio. Tal como recoge el informe *Sin barreras para nadie (DESC)* (2023), resulta clave facilitar el acceso a cursos de formación orientados a sectores menos precarizados, adaptando estos programas a la realidad de las personas migrantes, solicitantes de asilo y refugiadas. También se subraya la importancia de prestar atención a quienes salen del Sistema de Protección y de incluir acciones formativas dirigidas a personas en situación administrativa irregular, de modo que la formación deje de ser un recurso limitado y pase a convertirse en una vía real para acceder a mejores oportunidades laborales.

4.2.3. Discriminación en el empleo

Para cerrar, estas dinámicas también se mantienen a través de formas de discriminación indirecta que no siempre resultan fáciles de detectar, aunque sus efectos sí se hacen evidentes en las trayectorias laborales de ciertos colectivos, especialmente en la población inmigrante. A pesar de que el principio de igualdad y no discriminación está reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española y en el artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores, lo cierto es que el mercado laboral sigue mostrando una distancia importante entre lo que la norma establece y lo que ocurre en la práctica.

Desde el plano doctrinal, Ron Latas (2022) explica que la discriminación laboral no solo aparece en conductas explícitas o abiertamente hostiles, sino que muchas veces surge de normas, prácticas o criterios que parecen neutros, pero que terminan afectando de forma desproporcionada a determinados grupos. En estos casos, no es necesario demostrar una intención discriminatoria, basta con comprobar que el resultado genera una desigualdad objetiva, lo que caracteriza a la discriminación indirecta.

En esta línea, el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores prohíbe tanto la discriminación directa como la indirecta, declarando nulas aquellas decisiones empresariales, cláusulas o acuerdos que produzcan efectos discriminatorios, incluidos los basados en el origen racial o étnico, la condición social o la lengua (Ron Latas, 2022). Esta regulación cobra especial importancia en sectores con alta precariedad, elevada rotación y poca capacidad de negociación colectiva, donde la población inmigrante está sobrerrepresentada.

El propio Ron Latas también señala que la discriminación indirecta es particularmente difícil de identificar y demostrar, ya que suele apoyarse en criterios aparentemente objetivos: sistemas de clasificación profesional, requisitos lingüísticos excesivos, exigencias de disponibilidad horaria muy amplias o determinadas formas de organización del trabajo. En la práctica, estos elementos pueden acabar excluyendo a ciertos colectivos. Esta dificultad probatoria ayuda a explicar el porqué estas prácticas persisten y, en muchos casos, se normalizan, sobre todo en contextos donde la protección del Derecho del Trabajo es más débil.

Desde una perspectiva más amplia, esto se relaciona con lo que plantea Monereo Pérez (2016), quien advierte que muchas personas migrantes se insertan en los llamados mercados secundarios de trabajo, caracterizados por la inestabilidad, los bajos salarios y una protección social limitada. A ello se suman obstáculos administrativos, como la dependencia del permiso de trabajo, que aumentan la vulnerabilidad y pueden derivar en procesos de exclusión social o incluso en el retorno forzado (Moreno-Colom y De Alós, 2016).

En el ámbito jurídico-institucional, Ron Latas identifica varios mecanismos de protección frente a la discriminación. Por un lado, la negociación colectiva puede tener un papel preventivo mediante la inclusión de cláusulas de igualdad, medidas de acción positiva o protocolos antidiscriminatorios. Sin embargo, el autor advierte que, en muchos casos, estas medidas se quedan en formulaciones generales, sin un desarrollo real ni mecanismos eficaces de seguimiento.

Por otro lado, destaca la función de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que ha reforzado su actuación en materia de igualdad y no discriminación, especialmente respecto a colectivos vulnerables como las personas inmigrantes. Su labor inspectora, junto con el régimen sancionador, es clave para sacar a la luz prácticas que de otro modo pasarían desapercibidas.

La vía judicial también es fundamental, sobre todo por la inversión de la carga de la prueba en los procesos por discriminación. Cuando existen indicios razonables de trato desigual, corresponde al empleador demostrar que su actuación responde a criterios objetivos y justificados. Este punto es especialmente relevante en los casos de discriminación indirecta, donde conseguir pruebas directas suele ser complicado.

Desde otra perspectiva, el Consejo Económico y Social, en su informe *La realidad migratoria en España: prioridades para las políticas públicas (2025)*, pone el foco en factores estructurales e institucionales que refuerzan este tipo de discriminación. En particular, señala que la desinformación y ciertos discursos públicos contribuyen a la estigmatización de la población migrante, generando un contexto social que tiende a normalizar o invisibilizar las desigualdades.

El informe también advierte que este fenómeno se alimenta de discursos políticos de carácter xenófobo, que combinan información falsa con datos sacados de contexto, creando percepciones distorsionadas sobre la inmigración. Esto no solo afecta a la cohesión social, sino que también influye en cómo se percibe a las personas migrantes, facilitando indirectamente prácticas discriminatorias tanto en el acceso al empleo como en las condiciones laborales.

En este contexto, el CES identifica distintos mecanismos institucionales para combatir la discriminación, como el Marco Estratégico de Ciudadanía e Inclusión contra el Racismo y la Xenofobia (2023-2027), las políticas de regularización administrativa o los sistemas de seguimiento del discurso de odio impulsados por el Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE). Aunque estas herramientas no actúan de forma directa sobre la discriminación laboral, sí juegan un papel importante en la prevención y corrección de desigualdades estructurales.

En definitiva, la discriminación indirecta en el empleo no suele responder a un hecho aislado, sino a la combinación de múltiples factores, como el origen, la situación administrativa, el idioma o el contexto social, que, con el tiempo, terminan limitando las oportunidades reales de las personas migrantes. Como apunta Ron Latas, lograr una igualdad efectiva no pasa solo por sancionar conductas individuales, sino también por intervenir en las condiciones estructurales que permiten que estas desigualdades se reproduzcan.

4.3. Limitaciones en la protección jurídica y social

Aunque en España, sobre el papel, existe un catálogo bastante amplio de derechos sociales, lo cierto es que su aplicación real a la población migrante no siempre funciona como debería. No es tanto que haya una exclusión directa en las normas, sino más bien una suma de obstáculos estructurales que acaban dificultando el acceso efectivo a la protección social y jurídica. Al final, se genera una especie de distancia, bastante clara en la práctica, entre lo que dice la ley y lo que realmente ocurre.

Esta realidad queda ampliamente recogida en el Informe 01/2025, que analiza en profundidad el papel de la población migrante en el sistema de bienestar y sus principales dificultades de acceso a derechos sociales.

El informe subraya, en primer lugar, la relevancia estructural de las personas migrantes en la economía española. Señala que constituyen un elemento clave para el sostenimiento del sistema productivo y del propio Estado del bienestar. En este sentido, destaca que el 83,9% de las personas trabajadoras extranjeras están afiliadas al Régimen General de la Seguridad Social, lo que evidencia una integración laboral significativa. Asimismo, se apunta que su aportación al sistema es muy superior a su peso en el gasto público, ya que contribuyen aproximadamente al 10% de los ingresos de la Seguridad Social, mientras representan en torno al 1% del gasto.

Ahora bien, esta contribución contrasta con las dificultades reales que encuentran para acceder a determinados derechos sociales. Es precisamente en este punto donde se sitúan las principales limitaciones que se desarrollan a continuación: por un lado, el acceso a las prestaciones de la Seguridad Social y, por otro, las barreras administrativas y tecnológicas que condicionan el ejercicio efectivo de esos derechos.

4.3.1. Acceso limitado a prestaciones de Seguridad Social

El acceso de la población migrante a las prestaciones de la Seguridad Social en España se apoya, básicamente, en dos lógicas: por un lado, la contributividad (es decir, haber cotizado mediante el trabajo) y, por otro, la necesidad, vinculada a la residencia en el territorio. Según el Informe 01/2025, la nacionalidad no es un criterio determinante en las prestaciones contributivas, ya que lo que realmente pesa es la cotización previa, con independencia del origen.

Sin embargo, el mismo informe matiza algo importante: las desigualdades no desaparecen, simplemente se desplazan. En la práctica, se trasladan a las condiciones laborales. Como hemos visto anteriormente, la población migrante suele concentrarse en empleos más precarios, con menor estabilidad, salarios más bajos y mayor riesgo de desempleo. Todo esto, evidentemente, condiciona su capacidad para generar derechos de protección social.

Los datos muestran un escenario complejo. Por ejemplo, la tasa de cobertura por desempleo entre personas extranjeras alcanza el 74,8% en 2024, ligeramente superior a la de la población española. Esto se explica, en parte, por la mayor rotación laboral y una estructura demográfica más joven. También se observa que el 64% de la población migrante en situación de desempleo accede a prestaciones contributivas, frente al 44,7% de la población española, lo que refleja una cierta inserción en el sistema.

Pero esta aparente “mejor cobertura” tiene una lectura más profunda. Entre 2014 y 2024, el número de beneficiarios de prestaciones ha disminuido mucho menos en la población extranjera (-13,1%) que en la española (-31,5%), lo que apunta a una mayor exposición a empleos inestables y a la volatilidad del mercado laboral. Además, aparecen brechas de género claras: las mujeres migrantes presentan menor cobertura y dependen en mayor medida de prestaciones asistenciales.

En cuanto a las prestaciones no contributivas, el Ingreso Mínimo Vital (IMV) tiene todavía un alcance bastante limitado entre la población migrante. Según el informe, a finales de 2024 solo el 4,8% de las personas migrantes eran beneficiarias del IMV, a pesar de que este colectivo presenta niveles de pobreza muy superiores a la media. En el caso de la población migrante no europea, la tasa AROPE⁴ llega al 54,1%, frente al 20,8% de la población española. La pobreza monetaria y la carencia material severa, además, se triplican en comparación con la población autóctona.

Esta diferencia pone de manifiesto algo importante: hay una desconexión entre cómo está diseñado el sistema y la realidad social que pretende cubrir. A esto se suma un elemento clave, casi estructural: la exigencia de residencia legal. En 2023 y 2024, alrededor del 6% de las solicitudes fueron denegadas por este motivo, lo que deja fuera a personas en situación de especial vulnerabilidad.

Por otro lado, en las pensiones no contributivas la presencia de población migrante sigue siendo reducida, aunque va en aumento. En 2023, el 7% de los beneficiarios eran extranjeros, llegando al 10,7% en las pensiones de jubilación. Este incremento se relaciona con el envejecimiento progresivo de la población migrante y con trayectorias de residencia largas, aunque no siempre acompañadas de suficientes cotizaciones.

Desde el punto de vista jurídico, también hay matices relevantes. El artículo 36.5 de la Ley Orgánica de Extranjería establece que la falta de autorización de trabajo no invalida el contrato ni impide, en general, el acceso a derechos laborales básicos, salvo en lo relativo a las prestaciones por desempleo. La idea es evitar situaciones de desprotección derivadas únicamente de la irregularidad administrativa.

⁴La tasa **AROE (At Risk of Poverty or Social Exclusion)** es el principal indicador europeo para medir la pobreza y la exclusión social.

La jurisprudencia ha reforzado esta línea. En la Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de junio de 2011, se analiza el caso de una trabajadora brasileña despedida tras una sanción al empresario, por no tramitar su permiso de trabajo. El Tribunal declara el despido improcedente, dejando claro que la responsabilidad recae en el empleador.

En la misma línea, la Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de septiembre de 2013, confirma que la falta de permiso de trabajo no elimina el derecho del trabajador extranjero a percibir las prestaciones derivadas del despido. Estas resoluciones muestran algo importante: muchas veces la protección efectiva depende de la vía judicial, lo que introduce un cierto grado de incertidumbre en el acceso real a los derechos.

En conjunto, todo esto apunta a una contradicción bastante estructural. La población migrante es esencial para el funcionamiento del sistema económico y del bienestar, pero no siempre accede a la protección en condiciones de igualdad. El modelo español, basado en la contributividad y condicionado por requisitos administrativos como la residencia legal, acaba reproduciendo desigualdades que ya vienen del propio mercado laboral.

El Informe 01/2025 permite concluir que esta brecha entre contribución y protección no se explica solo por la normativa, sino por factores mucho más amplios: la inserción laboral, la estabilidad del empleo y el acceso real a derechos sociales. Por eso, el reto no es únicamente reconocer derechos en el papel, sino hacer que funcionen de verdad en condiciones de igualdad.

4.3.2. Barreras administrativas y tecnológicas

Más allá del reconocimiento formal de los derechos, muchas de las dificultades reales aparecen cuando llega el momento de hacerlos efectivos. El problema no está tanto en que existan formalmente, sino en cómo se accede a ellos, cada vez más a través de procedimientos administrativos complejos y muy digitalizados.

En este sentido, la información del Informe 01/2025, ha ido creando lo que se ha llamado “fronteras tecnológicas”. Son barreras menos visibles que las jurídicas de siempre, pero igual de efectivas: falta de recursos digitales, desconocimiento de los trámites o dificultades para moverse en plataformas online, terminan limitando el ejercicio real de los derechos.

Uno de los puntos más claros es la brecha digital. Cada vez más trámites exigen identificación electrónica, certificados digitales o gestiones totalmente en línea, lo que deja fuera a parte de la población migrante que no cuenta con estos medios o no tiene las habilidades para utilizarlos. Como señala el informe, sistemas como la cita previa telemática no sólo no han solucionado el problema de acceso, sino que en muchos casos lo han empeorado, generando más retrasos y bloqueos en la atención.

A esto se suma la dificultad creciente para conseguir atención presencial. Hoy en día, obtener una cita previa se ha convertido casi en un paso obligatorio que no siempre es posible completar. La saturación del sistema ha abierto incluso espacio a intermediarios informales que gestionan citas, aprovechándose de la vulnerabilidad y del desconocimiento del funcionamiento administrativo.

Por otro lado, aunque la digitalización prometía agilizar los trámites, en la práctica no siempre ha sido así. Los datos del informe muestran que siguen existiendo obstáculos importantes, sobre todo en la tramitación de autorizaciones de residencia y otros procedimientos clave, con plazos que continúan siendo largos.

A todo esto se suma un elemento más reciente: el uso de inteligencia artificial en la gestión administrativa. Según el propio informe, el uso de algoritmos en la toma de decisiones puede generar sesgos que afecten de manera desigual a ciertos colectivos, entre ellos la población migrante. Esto hace necesario reforzar la transparencia y establecer controles reales, con supervisión humana y auditorías que permitan detectar y corregir posibles discriminaciones.

En la misma línea, el Consejo Económico y Social ha advertido que, aunque estas herramientas pueden ayudar a agilizar procesos, también plantean retos importantes en términos de equidad. Automatizar decisiones en materia migratoria, ya sea en autorizaciones, prestaciones o evaluación de expedientes, puede acabar reproduciendo desigualdades si no se diseña con garantías suficientes.

Finalmente, estas barreras tecnológicas y organizativas se agravan con los retrasos estructurales del sistema. El Real Decreto 629/2022 ya señalaba la necesidad de mejorar la tramitación de expedientes de extranjería, ante plazos que en muchos casos se alargan durante meses. La falta de capacidad de respuesta de las oficinas llevó a la creación de la Unidad de Tramitación de Expedientes de Extranjería (UTEX), puesta en marcha en 2024 para apoyar a las oficinas con más retrasos, mediante un modelo más flexible y con apoyo en la tramitación electrónica.

También el Real Decreto 1155/2024 introdujo algunas medidas para acelerar ciertos procedimientos, como la gestión de ofertas de empleo. Sin embargo, el plazo general de tres meses para resolver solicitudes de autorización de residencia y trabajo sigue igual. Esto deja dudas sobre hasta qué punto estas reformas realmente están logrando agilizar el acceso efectivo a los derechos vinculados a la regularidad administrativa.

En conjunto, todo esto muestra que las barreras tecnológicas y administrativas no son simples fallos de gestión, sino límites estructurales que afectan directamente al ejercicio de los derechos y terminan reproduciendo desigualdades, incluso cuando esos derechos ya están reconocidos formalmente.

4.3.2.1. El padrón como vía de acceso a derechos y dificultades para su obtención o renovación

El empadronamiento es un elemento clave dentro del sistema administrativo, ya que acredita la residencia y es la puerta de entrada a múltiples derechos sociales. Sin él, el acceso a sanidad, educación, servicios sociales o determinados trámites administrativos, queda seriamente limitado.

Sin embargo, el propio Informe 01/2025 señala que existen importantes obstáculos estructurales para su obtención o renovación. Entre ellos, la exigencia de documentación adicional no prevista legalmente, las dificultades para conseguir cita previa o la dependencia de sistemas digitales que no siempre son accesibles para toda la población.

También se destaca el impacto de la precariedad residencial. Situaciones como el subarriendo, la falta de contrato formal o incluso la situación de calle, dificultan el empadronamiento. En algunos casos, la negativa de propietarios o la desinformación sobre el procedimiento agravan aún más el problema.

El resultado de todo ello es especialmente relevante: la ausencia de empadronamiento genera una situación de invisibilidad administrativa que puede derivar en exclusión sanitaria, educativa y social. Además, afecta también a la planificación de políticas públicas, ya que distorsiona la realidad demográfica y las necesidades reales de los municipios.

Por otro lado, el documento *Sin barreras para nadie (DESC) (2023)* profundiza en estas dificultades y subraya que el empadronamiento es imprescindible para acceder a numerosos derechos básicos. Sin él, no es posible, por ejemplo, acceder a servicios sociales, cursos de formación, ayudas públicas o incluso la atención sanitaria en determinados casos.

Este informe también destaca problemas recurrentes como los retrasos en la obtención de citas, la falta de disponibilidad en plazos adecuados o la pérdida del empadronamiento por falta de renovación. Todo ello termina afectando de forma directa a la integración social y administrativa de las personas migrantes.

En conjunto, lo que se observa es un patrón bastante consistente: no se trata de una exclusión explícita en la norma, sino de una acumulación de barreras administrativas, tecnológicas y prácticas que, sumadas, acaban condicionando de forma muy significativa el acceso real a los derechos.

4.4. La regularización extraordinaria contenida en el Real Decreto 316/2026: una solución a corto plazo y sus implicaciones jurídicas

En los últimos meses ha vuelto al debate público la regularización extraordinaria de personas extranjeras en situación irregular, que en este caso se ha materializado en el Real Decreto 316/2026, de 14 de abril, publicado en el BOE. Esta norma introduce cambios relevantes en el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, aprobado por el Real Decreto 1155/2024, lo que le confiere una clara dimensión jurídica tanto por sus efectos prácticos como por las dudas que plantea desde la perspectiva del sistema de fuentes y de las garantías del Estado de Derecho (Murciano, 2026).

Se trata de una medida claramente excepcional dentro del sistema español, ya que la última regularización general tuvo lugar en 2005. Desde entonces, la política de extranjería ha priorizado soluciones individuales, especialmente a través del arraigo, por lo que el retorno a una regularización de carácter masivo plantea expectativas de integración, pero también relevantes interrogantes jurídicos sobre su encaje constitucional y legal (Tajadura Tejada, 2026). Aun así, hay quienes defienden que esta medida forma parte de una especie de "*nueva gramática del derecho de extranjería*", enfocada en lograr la integración total de personas que llevan mucho tiempo en situación de vulnerabilidad (Fernández Alles, 2025).

La reforma de 2026 crea dos vías extraordinarias de acceso a la residencia y al trabajo: el arraigo para personas solicitantes de protección internacional antes del 1 de enero de 2026 (Disposición Adicional 20.^a) y el arraigo extraordinario para quienes ya se encontraban en España con anterioridad a esa fecha (Disposición Adicional 21.^a). La fijación de una fecha límite pretende acotar el alcance de la medida y reducir el efecto llamada (Murciano, 2026).

Desde el punto de vista normativo, el decreto no solo introduce estas figuras, sino que modifica de forma amplia el Reglamento de Extranjería. Afecta a la reagrupación familiar (art. 97), los requisitos generales de arraigo (art. 126), la protección de menores (art. 172) y el régimen de autorizaciones de estudio (arts. 190 y 191). En conjunto, no es solo una regularización puntual, sino una transformación relevante del modelo reglamentario de extranjería (Murciano, 2026).

Uno de los cambios más significativos es la posibilidad de obtener una autorización provisional de residencia y trabajo desde el momento en que se admite la solicitud. Esto supone un cambio importante respecto al modelo anterior, en el que la persona permanecía en una situación de incertidumbre administrativa hasta la resolución. Ahora se permite cierta estabilidad desde el inicio, con efectos directos en el empleo, la cotización y la reducción de la economía sumergida (Murciano, 2026).

Sin embargo, este avance convive con un problema central: la base jurídica de la medida. Parte de la doctrina cuestiona que una regularización de este alcance se haya articulado mediante reglamento, sin una habilitación clara en la Ley Orgánica 4/2000. A diferencia de procesos anteriores, donde existía respaldo legal expreso, aquí se plantea si se ha ido más allá de los límites de la potestad reglamentaria (Tajadura Tejada, 2026).

Este punto abre un posible conflicto con el principio de jerarquía normativa. La situación irregular está tipificada como infracción grave en el artículo 53.1.a) de la LO 4/2000, sancionable con multa o expulsión (art. 57). Convertir esa situación en una vía de acceso a la legalidad supone una excepción relevante al régimen sancionador previsto por una norma con rango de ley orgánica. Por ello, algunos autores han planteado si nos encontramos ante una especie de “amnistía administrativa” que debería requerir intervención legislativa, lo que podría incluso ser objeto de control jurisdiccional (Tajadura Tejada, 2026).

A ello se suma la dimensión europea. La Directiva 2008/115/CE establece el retorno como regla general en caso de estancia irregular y concibe la regularización como una medida excepcional e individual. Aunque los Estados tienen margen de decisión, deben actuar dentro del marco del Derecho de la Unión. En este contexto, uno de los principales puntos de tensión es la falta de una justificación detallada sobre la compatibilidad de la medida con este marco europeo (Tajadura Tejada, 2026).

En cuanto al procedimiento, se prevén trámites específicos con resolución en un plazo máximo de tres meses y con silencio administrativo negativo. Este último elemento es especialmente discutido, ya que puede perjudicar a los solicitantes en caso de retrasos administrativos. El riesgo aumenta si se produce una acumulación masiva de solicitudes en un periodo corto, previsto entre el 16 de abril y el 30 de junio de 2026 (Murciano, 2026).

Para evitar el colapso del sistema, el decreto contempla el apoyo de entidades como TRAGSA y Correos en tareas técnicas. Sin embargo, estas entidades no tienen funciones decisorias, lo que plantea dudas sobre la organización del procedimiento y la correcta delimitación de las funciones administrativas (Murciano, 2026).

En conjunto, la regularización extraordinaria de 2026 plantea un verdadero reto jurídico. No se trata solo de una respuesta coyuntural a una situación migratoria, sino de una medida con efectos estructurales que combina avances en integración con importantes dudas sobre su encaje en el sistema jurídico español y europeo. Su aplicación práctica será clave para determinar si este tipo de instrumentos deben mantenerse como excepcionales o si es necesario reforzar las vías ordinarias, como el arraigo, dentro de un marco más estable y coherente con el sistema de fuentes y el Derecho de la Unión Europea (Murciano, 2026; Tajadura Tejada, 2026).

Desde una mirada crítica, esta medida permite sacar varias conclusiones jurídicas importantes. Para empezar, se evidencia la necesidad de fortalecer el papel de la ley orgánica en materia de extranjería, sobre todo cuando están en juego derechos fundamentales o el régimen sancionador, evitando que cambios de gran impacto se hagan solo por vía reglamentaria.

Por otro lado, también deja ver las limitaciones del modelo actual, que depende mucho de medidas excepcionales. Esto refuerza la idea de que mecanismos como el arraigo deberían ser más estables, claros y fáciles de prever, para no tener que recurrir constantemente a soluciones extraordinarias.

Además, se pone sobre la mesa la importancia de que la administración tenga verdadera capacidad de gestión antes de aplicar medidas de gran alcance, ya que no basta con que la norma esté bien diseñada si en la práctica no se puede ejecutar de forma eficaz.

En resumen, la lección principal es que las políticas de extranjería no deberían basarse solo en respuestas puntuales o excepcionales, sino en un marco jurídico sólido y estable, coherente con el sistema de fuentes y con el Derecho de la Unión Europea, que dé seguridad jurídica tanto a la Administración como a las personas afectadas (Murciano, 2026; Tajadura Tejada, 2026).

5. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

A lo largo de este Trabajo de Fin de Grado ha quedado clara una idea que atraviesa todo el análisis: en España existe una distancia evidente entre los derechos que se reconocen a las personas trabajadoras inmigrantes y lo que realmente ocurre cuando intentan ejercerlos. Sobre el papel, el sistema ofrece una cobertura amplia y alineada con los estándares europeos e internacionales. En la práctica, la situación cambia bastante.

El acceso al empleo y a la protección social se ve condicionado por obstáculos que no siempre son visibles a primera vista, como trámites complejos, requisitos administrativos poco flexibles o dinámicas propias del mercado de trabajo que acaban limitando las oportunidades reales de integración. Todo ello deja claro algo fundamental: acceder a un empleo digno no es automático para la población inmigrante, ni mucho menos.

En relación con los objetivos planteados al inicio del trabajo, puede afirmarse que se han cumplido. Se ha revisado el concepto de inmigración laboral en España, se ha analizado la normativa de extranjería y su impacto directo en la vida laboral, y se han identificado las principales dificultades jurídicas. Este análisis ha permitido formular propuestas orientadas a una integración más realista y efectiva.

La hipótesis inicial también se confirma. La mayor precariedad que afecta a este colectivo no puede explicarse únicamente por factores individuales o económicos, sino que el propio diseño del sistema influye de manera directa. Un ejemplo claro es la vinculación entre la autorización de residencia y el contrato de trabajo, que genera una relación de dependencia y limita la libertad laboral, aumentando el riesgo de caer en situaciones de irregularidad cuando se pierde el empleo.

A esta realidad se suman procedimientos administrativos largos, una falta de coordinación entre los ámbitos de extranjería, derecho laboral y Seguridad Social, y una aplicación desigual de los derechos reconocidos. Todo ello configura un escenario que no siempre favorece la estabilidad ni la seguridad jurídica.

Otro punto clave es la concentración de personas inmigrantes en sectores como la hostelería, el empleo doméstico, la agricultura o los cuidados. Son ámbitos donde la temporalidad y la precariedad están muy presentes. No se trata simplemente de una elección personal, detrás hay una estructura del mercado laboral que empuja en esa dirección y dificulta avanzar hacia empleos más estables o cualificados.

En esa misma línea, la economía sumergida aparece muchas veces más como consecuencia del sistema que como una decisión voluntaria. Cuando las vías legales son limitadas o demasiado rígidas, algunas personas acaban trabajando en condiciones informales como única alternativa posible.

También resulta especialmente llamativo el problema del reconocimiento de titulaciones extranjeras. No es raro encontrar casos de personas altamente cualificadas trabajando en puestos muy por debajo de su formación. El proceso de homologación sigue siendo lento y poco claro, lo que genera incertidumbre y frena la integración profesional. Sería necesario un sistema más ágil, con plazos definidos y opciones de reconocimiento progresivo.

La discriminación laboral sigue estando presente, especialmente en formas más sutiles. Aunque existen normas que protegen la igualdad, llevarlas a la práctica no siempre es sencillo. Probar una discriminación puede ser complicado, y los mecanismos preventivos todavía tienen margen de mejora. Esto hace que muchas situaciones queden invisibilizadas.

En cuanto a la protección social, aparece una contradicción difícil de ignorar: la población inmigrante contribuye de manera significativa al sistema, pero no siempre accede en igualdad a sus prestaciones. Las trayectorias laborales inestables y ciertos requisitos administrativos acaban limitando ese acceso.

Siguiendo la tesis de Fernández Alles (2025), puede afirmarse que el Reglamento ha dejado de ser una norma secundaria para convertirse en un instrumento con capacidad real de transformación jurídica y social. Destaca especialmente la transformación del cumplimiento de requisitos en un “derecho casi automático a la residencia”, lo que ha reducido notablemente la discrecionalidad administrativa.

En esta línea, comparto la idea de que no estamos ante una deslegalización ni ante una sustitución de la Ley Orgánica por parte del Gobierno, sino ante una nueva gramática del derecho de extranjería. Esta permite que el reglamento innove y dote de eficacia a los valores constitucionales de dignidad y libre desarrollo de la personalidad, allí donde la ley marco resulta insuficiente por su generalidad.

La regularización extraordinaria aprobada en 2026 pone sobre la mesa otra cuestión: el sistema actual no ofrece suficientes vías estables y accesibles para la integración. Aunque estas medidas pueden aliviar situaciones concretas a corto plazo, no solucionan los problemas de fondo.

Desde mi perspectiva, uno de los principales aciertos de las reformas es la sistematización del arraigo en sus cinco modalidades (social, sociolaboral, socioformativo, familiar y de segunda oportunidad) . Como indica Fernández Alles, el arraigo ha dejado de ser una vía residual para convertirse en la principal puerta de acceso a la legalidad.

No obstante, se ha perdido una oportunidad valiosa para regular con mayor profundidad la situación de los menores no acompañados, fomentar un diálogo más activo con asociaciones de inmigrantes y sindicatos, y evitar el riesgo del “nominalismo”, advertido por Fernández Alles, donde las garantías formales no se aplican de manera efectiva en la práctica diaria de las Oficinas de Extranjería.

Diversos organismos han insistido en que este tema no puede abordarse solo desde una perspectiva jurídica. El Consejo Económico y Social, por ejemplo, recuerda que la diversidad cultural aporta valor a la sociedad, aunque también señala que persisten desigualdades importantes. De ahí la necesidad de reforzar estrategias como el Marco Estratégico de Ciudadanía e Inclusión 2023–2027 o avanzar hacia acuerdos más amplios que permitan una respuesta coordinada.

Desde el ámbito sindical también se advierte del riesgo de mantener una visión puramente utilitarista de la migración, que puede derivar en situaciones de explotación laboral. En palabras de Sara García, Secretaria de Acción Sindical y Empleo, *“abordar las migraciones pensando en la necesidad de mano de obra o de personas cuidadoras es una ruta equivocada. Necesitamos políticas migratorias que pongan en el centro la dignidad y derechos de las personas migrantes”*.

Mirando hacia el futuro, surgen nuevos retos. La automatización, la robotización o la inteligencia artificial pueden cambiar las reglas del mercado laboral, y eso inevitablemente afectará a los flujos migratorios y a las oportunidades de empleo. En este contexto, el empadronamiento adquiere una relevancia mayor de la que a veces se le concede, ya que el acceso a derechos básicos depende en gran medida de él. Resulta imprescindible unificar criterios y mejorar su gestión administrativa.

Para evitar varios de los problemas detectados a lo largo del trabajo, considero conveniente garantizar de forma efectiva la tutela judicial, estableciendo canales que aseguren que la protección de colectivos vulnerables, como víctimas de violencia o menores, se traduzca en medidas reales y eficaces, y no únicamente en autorizaciones provisionales que perpetúan la incertidumbre y la precariedad.

Asimismo, una herramienta especialmente eficiente es el silencio administrativo positivo, ya previsto en diversas autorizaciones y trámites de extranjería. Desde mi punto de vista, para reducir la inseguridad jurídica, el legislador debería generalizar su aplicación, de modo que la carga de la lentitud administrativa recaiga en el Estado y no en la persona extranjera.

La regularización de las personas migrantes en situación administrativa irregular debe constituir una prioridad de la política migratoria española. La irregularidad supone un grave obstáculo para la integración social y para la garantía efectiva de derechos, además de generar miedo, aislamiento y vulnerabilidad. Al mismo tiempo, diversos datos demuestran que España necesita la inmigración para sostener su desarrollo económico, compensar el envejecimiento demográfico y cubrir las necesidades del mercado laboral.

En este sentido, el sistema ordinario de regularización se revela claramente insuficiente, tanto desde una perspectiva humanitaria como socioeconómica. No ofrece protección adecuada ni garantiza derechos, y al mismo tiempo exige largos periodos de permanencia y trabajo en condiciones ilegales para poder regularizarse. La necesidad recurrente de regularizaciones extraordinarias evidencia la ineficacia de un modelo que no se adapta a la realidad migratoria ni a las demandas reales de empleo.

La simplificación y flexibilización de los procedimientos de regularización, especialmente a través del arraigo, contribuiría a reducir la economía sumergida, la precariedad laboral y la explotación. Facilitar el acceso al empleo legal permitiría aumentar las cotizaciones, mejorar la transparencia del mercado laboral y equilibrar la oferta y la demanda de trabajo, beneficiando tanto a las personas migrantes como al conjunto de la economía.

En definitiva, la integración laboral de las personas inmigrantes no depende solo del esfuerzo individual. Está profundamente condicionada por el sistema en el que se inserta. Reducir la distancia entre lo que se reconoce y lo que realmente se puede ejercer no solo beneficiaría a este colectivo, sino que también reforzaría la cohesión social y el propio sistema de bienestar.

6. BIBLIOGRAFÍA

ACNUR – Naciones Unidas. Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados. (1951). *Convención sobre el Estatuto de los Refugiados*. Ginebra, 28 de julio de 1951. Serie Tratados de las Naciones Unidas, núm. 2545, vol. 189, p. 137.

https://www.acnur.org/sites/default/files/2023-05/Convencion_1951.pdf

Aldaz Odriozola, L., & Eguía Peña, B. (2015). Inmigración y mercado de trabajo: nichos laborales por género y nacionalidad en España. *Revista de Estudios Sociales*, (54), 68–80.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5749551>

Arango, J., & Finotelli, C. (2009). *Inmigración y políticas migratorias en España*. CIDOB.

Cachón Rodríguez, L. (2009). La España inmigrante: marco discriminatorio, mercado de trabajo y políticas de integración. *Barataria. Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, (10), 235-237. (Reseña del libro).

Castaño Gordon, N. (2025). Análisis del Real Decreto 1155/2024, por el que se aprueba el nuevo Reglamento de Extranjería en España: Avances, retrocesos y oportunidades perdidas en el acceso a una autorización de residencia. *Revista Vasca de Administración Pública*, (132), 137–166. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10345988>

Castiñeira Miranda, R. (2020). La irregularidad sobrevenida: evolución y situación actual. *Revista de Estudios Fronterizos del Estrecho de Gibraltar (REFEG)*, (8), 1-22.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7974332>

CEAR. (2023). *Informe DESC 2023: Sin barreras para nadie: personas migrantes y refugiadas en el acceso a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC)*.

https://www.cear.es/wp-content/uploads/2023/03/CEAR_informe-DESC_2023_web-1.pdf

CES – Comité Econòmic i Social de la Comunitat Valenciana. (2023). Irene R. Gómez Santos: *“Inmigración laboral y dignidad”*. Revista de Treball, Economia i Societat, (109).

Recuperado de

<https://www.ces.gva.es/sites/default/files/2023-01/26%20Irene%20R.%20G%C3%B3mez%20Santos-def.pdf>

CES – Consejo Económico y Social. (2019). *La inmigración en España: efectos y oportunidades* (Informe 02/2019). <https://www.ces.es/documents/10180/5209150/Inf0219.pdf>

CES – Consejo Económico y Social. (2025). *Informe 01/2025. La realidad migratoria en España: prioridades para las políticas públicas.*

https://www.ces.es/documents/10180/5382476/INF_012025.pdf

Cinco Días. (2026, 25 de febrero). *Regularización extraordinaria: el reto está en la ejecución.*

<https://cincodias.elpais.com/legal/2026-02-25/regularizacion-extraordinaria-el-reto-esta-en-la-ejecucion.html>

Comisión Europea. (2020, 24 de noviembre). *Plan de Acción en materia de integración e inclusión 2021-2027* (COM(2020) 758 final).

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52020DC0758>

Comisión Europea. (2020, 24 de noviembre). *Plan de Acción de Integración e Inclusión 2021-2027* [Comunicado de prensa].

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_20_2178

Consejo de Europa. (1950). *Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales.* https://www.echr.coe.int/documents/convention_spa.pdf

Consejo de Europa. (2025, 6 de junio). *Guidance document on strategies for inclusion in the fields under the responsibility of the CDADI.*

<https://rm.coe.int/item-08-cdadi-2025-15-guidance-document-on-strategies-for-inclusion/1680b68e9d>

Constitución Española. (1978). Boletín Oficial del Estado, núm. 311, de 29 de diciembre.
[https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1))

Corominas Perálvarez, B., & Cortada Boada, L. (2023). La integración de las personas inmigrantes en el mercado laboral. Un análisis del Real Decreto 629/2022 *ESADE Law Review*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10490666>

Correos. (2026). *Regularización extraordinaria de personas migrantes*.
<https://www.correos.es/es/es/particulares/para-el-ciudadano/regularizacion-extraordinaria-personas-migrantes>

De Lucas, J. (2012). Sobre los fundamentos de la igualdad y del reconocimiento. Un análisis crítico de las condiciones de las políticas europeas de integración ante la inmigración. En VV. AA., *Inmigración e integración en la UE. Dos retos para el siglo XXI* (pp. 11-92). Eurobask.

De Lucas, J., & Solanes, A. (2009). *La igualdad en los derechos: claves de la integración*. Dykinson.

Directiva 2003/86/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 2003, sobre el derecho a la reagrupación familiar. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32003L0086>

Directiva 2003/109/CE del Consejo, de 25 de noviembre de 2003, relativa al estatuto de los nacionales de terceros países residentes de larga duración.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32003L0109>

Directiva 2011/98/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, relativa a un procedimiento único de solicitud de un permiso único de residencia y trabajo.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32011L0098>

El Correo Gallego. (2025, 28 de diciembre). *Brain waste o el desaprovechamiento del talento en el mercado laboral*.
<https://www.elcorreogallego.es/galicia/2025/12/28/brain-waste-o-desaprovecha-talento-125179993.html>

El País. (2026, 28 de enero). *España alcanza un nuevo récord de empleo extranjero con 3,58 millones de trabajadores.*

<https://elpais.com/economia/2026-01-28/espana-alcanza-un-nuevo-record-de-empleo-extranjero-con-358-millones-de-trabajadores-el-16-del-total.html>

Equipo Europa. (2024, 14 noviembre). *El Nuevo Pacto Europeo sobre Migración y Asilo.*

<https://equipoeuropa.org/nuevo-pacto-europeo-migracion-asilo-ue/>

España. (1984, 26 de mayo). Ley Orgánica 6/1984, de 24 de mayo, reguladora del procedimiento de Habeas Corpus. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 126.

<https://www.boe.es/eli/es/lo/1984/05/24/6>

España. (2000, 12 de enero). Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. *Boletín Oficial del Estado*, núm.

10. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-544>

España. (2009, 12 de diciembre). Ley Orgánica 2/2009, de 11 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 299.

<https://www.boe.es/eli/es/lo/2009/12/11/2>

España. (2011, 30 de abril). Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 103.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-7703>

España. (2011, 11 de octubre). Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 245. <https://www.boe.es/eli/es/l/2011/10/10/36>

España. (2015, 23 de octubre). Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 255.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

España. (2022, 27 de julio). Real Decreto 629/2022, de 26 de julio, por el que se modifica el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 179.

<https://www.boe.es/eli/es/rd/2022/07/26/629>

España. (2023). *Marco Estratégico de Ciudadanía e Inclusión contra el Racismo y la Xenofobia (2023-2027)*. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, OBERAXE.

<https://www.inclusion.gob.es/web/oberaxe/w/migrated-marco-estrategico-de-ciudadania-e-inclusion-contra-el-racismo-y-la-xenofobia-2023-2027->

España. (2024, 20 de noviembre). Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se modifica el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 280.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2024-24099>

España. (2026, 15 de abril). Real Decreto 316/2026, de 14 de abril, por el que se modifica el Real Decreto 1155/2024. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 92, 15 de abril de 2026.

<https://www.boe.es/eli/es/rd/2026/04/14/316>

España. (2012, 24 de abril). *Real Decreto-ley 16/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud*.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-5403>

Eurostat. (2021). *Labour market situation of migrants and their immediate descendants – ad hoc module of the EU Labour Force Survey*.

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/information-data>

Favell, A. (2008). *Eurostars and Eurocities: Free Movement and Mobility in an Integrating Europe*. Blackwell Publishing.

Fernández García, M. (2013). Immigration and labour market. *Icade. Revista de la Facultad de Derecho*, (69), 167–188.

Fernández Alles, José Joaquín. “El Reglamento de Extranjería de 2024 y su reforma de 2026 desde una perspectiva constitucional”. *Revista de Estudios Fronterizos del Estrecho de Gibraltar (REFEG)*, nº 13, 2025. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10695355>

FUNCAS. (2026). *Estudios de la Fundación: La realidad migratoria actual* (Documento 111).

<https://www.funcas.es/wp-content/uploads/2026/02/Estudios-de-la-Fundacion-111.pdf>

García Juan, L. (2013). Las medidas de integración de inmigrantes en el MIPEX: ¿Supone España un obstáculo en el avance hacia un sistema común de indicadores? *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*.

García Murcia, J., & Castro Argüelles, M. A. (2009). La distribución de competencias en materia de inmigración. *Temas Laborales*, 100, 227–263. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3082272>

Geddes, A., & Scholten, P. (2016). *The Politics of Migration and Immigration in Europe*. SAGE.

Gil-Alonso, F., & Vidal-Coso, E. (2015). Inmigrantes extranjeros en el mercado de trabajo español: ¿Más resilientes o más vulnerables al impacto de la crisis? *Migraciones*, (37), 97–123. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5174607>

Godenau, D. et al. (2014). *La integración de los inmigrantes en España: una propuesta de medición a escala regional*. Documentos del Observatorio Permanente de la Inmigración nº 30. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Gómez Iniesta, D. J. (2001). Aspectos conflictivos de la Ley de extranjería. *Revista de la Universitat de Barcelona*, 49-58.

Guadix Valenzuela, M. (2026). *Reforma del Reglamento de Extranjería y políticas de integración laboral*.

Hay Derecho. (2026, 5 de marzo). *Sobre la regularización extraordinaria de inmigrantes*. <https://www.hayderecho.com/2026/03/05/sobre-la-regularizacion-extraordinaria-de-inmigrantes/>

INE – Instituto Nacional de Estadística. (2007). *Encuesta Nacional de Inmigrantes 2007: Actividad laboral*. https://www.ine.es/daco/daco42/inmigrantes/informe/eni07_5actlab.pdf

INE – Instituto Nacional de Estadística. (2025). *Encuesta de Población Activa: Población extranjera y empleo*. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=65102>

INE – Instituto Nacional de Estadística. (2025). *Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) 4T 2025*. <https://www.ine.es/dyngs/Prensa/ECP4T25.htm>

- Institut Cerdà.** (2022). *Observatorio de Riesgos: Integración de la inmigración*.
https://www.icerda.org/wp-content/uploads/2022/03/Institut-Cerda-Observatorio-de-riesgos-Ed-2022_S6-Integracion-inmigracion.pdf
- Libertad Digital.** (2026, 9 de enero). *El 63% de los empresarios denuncia barreras burocráticas para contratar inmigrantes*.
<https://www.libertaddigital.com/libremercado/2026-01-09/el-63-por-ciento-de-los-empresarios-denuncia-barreras-burocraticas-para-contratar-inmigrantes-7340992/>
- Mahía, E., & Medina, E.** (2022). *Informe sobre la integración de la población extranjera en el mercado laboral español*. OBERAXE; Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.
- Manchón Campillo, F.** (2024, 31 de enero). Inmigración en España: Legislación vigente y principales políticas públicas. *Revista Derecho Social y Empresa*, (20), 145–169.
- McAuliffe, M., & Triandafyllidou, A.** (Eds.). (2021). *Informe sobre las Migraciones en el Mundo 2022*. Organización Internacional para las Migraciones (OIM), Ginebra.
<https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2022>
- McAuliffe, M. y M. Ruhs (eds.), 2018.** Informe sobre las Migraciones en el Mundo 2018. Organización Internacional para las Migraciones (OIM), Ginebra.
<https://publications.iom.int/es/books/informe-sobre-las-migraciones-en-el-mundo-2018>
- McAuliffe, M. y L.A. Oucho (eds.), 2024.** Informe sobre las Migraciones en el Mundo 2024. Organización Internacional para las Migraciones (OIM), Ginebra..
<https://publications.iom.int/books/informe-sobre-las-migraciones-en-el-mundo-2024>
- Migration Data Portal.** (2022, 29 de septiembre). *Migración irregular*.
<https://www.migrationdataportal.org/es/themes/migracion-irregular>
- Migration Data Portal. (s. f.).** *Irregular migration: introduction and key concepts*.
<https://www.migrationdataportal.org/handbooks/chapter-4-introduction-key-concepts-and-definitions/irregular-migration>

- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.** (2022, 5 de setiembre). *Obstáculos que enfrentan las personas migrantes para trabajar en la Unión Europea*.
<https://www.inclusion.gob.es/web/oberaxe/w/obstaculos-que-enfrentan-las-personas-migrantes-para-trabajar-en-la-union-europea>
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.** (2023). *Informe sobre la integración de la población extranjera en el mercado laboral español*.
https://www.inclusion.gob.es/documents/3976301/4202266/OB01ES_accesible.pdf
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.** (2026, 28 de enero). *Preguntas y respuestas sobre el proceso de regularización*.
<https://www.inclusion.gob.es/documents/20121/0/20260128+Preguntas+y+respuestas+REGULARIZACION.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social.** (2025). *Informe trimestral de extranjeros en el mercado de trabajo*.
https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/poblacion-extranjera/2025/Informe_trimestral_extranjeros_7.pdf
- Monereo Pérez, J. L.** (2016). Los derechos de Seguridad Social de los trabajadores migrantes. *Revista de Derecho Migratorio y Extranjería*, (41), 235-289.
- Moreno-Colom, S., & De Alós, R.** (2016). La inmigración en España: ¿una integración con pies de barro? *Política y Sociedad*, 53(2), 509-528.
- Murciano, G.** (2026, 16 de abril). Análisis de la regularización extraordinaria de extranjeros 2026. *Blog jurídico de Sepín*.
<https://blog.sepin.es/blog/2026/04/16/analisis-regularizacion-extraordinaria-extranjeros-2026/>
- OBERAXE – Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia.** (s. f.). *Marco Estratégico de ciudadanía e inclusión contra la xenofobia y el racismo (CIRAX) (2021-2027)*.
<https://www.el-futuro-es-la-inclusion.es/>

OCDE. (2025). *International Migration Outlook 2025*. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

OIM – Organización Internacional para las Migraciones. (2023). *Migrando miradas: manual práctico para la docencia sobre migraciones y comunicación ética*.

https://publications.iom.int/system/files/pdf/pub2023-140-r-migrando-miradas-manual-practico_0.pdf

OIT – Organización Internacional del Trabajo. (1952). *Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)*.

<https://www.ilo.org/es/resource/el-convenio-sobre-la-seguridad-social-norma-minima-1952-num-102>

OIT – Organización Internacional del Trabajo. (1975). *Convenio sobre los trabajadores migrantes (núm. 143): Migraciones en condiciones abusivas y promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes*.

<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2006/4117.pdf>

Pachamora Abogados. (2024). *El Tribunal Supremo anula una expulsión por estancia irregular y refuerza el principio de proporcionalidad*.

<https://www.pachamorabogados.info/el-tribunal-supremo-anula-una-expulsion-por-estancia-irregular/>

Pajares, M. (1999). *La inmigración en España: retos y propuestas*. Icaria Editorial.

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. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5876165>

Pérez Prat, E. (2025, 13 de abril). *El TSJ de Cataluña reconoce la relación laboral a una trabajadora sin papeles*.

<https://elenaperezprat.com/el-tsj-de-cataluna-reconoce-la-relacion-laboral-a-una-trabajadora-sin-papeles/>

Pérez Sola, N. (2008). Las limitaciones al derecho a la libertad en el ámbito de la extranjería y la operatividad del procedimiento de habeas corpus. *Revista de Derecho UNED*, (3), 233–260.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2708243>

Pico Lorenzo, C. (2000). *Problemas de la tutela judicial efectiva en el ámbito de la extranjería*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=174816>

Porras Ramírez, F. (2026). *El Pacto Europeo de Migración y Asilo: una mirada crítica*.

Porras, J. M. (Dir.) & Requena, M. D. (Coord.) (2022). *La inclusión de los migrantes en la Unión Europea y España. Estudio de sus derechos*. Thomson Reuters Aranzadi.

Real Instituto Elcano. (2024). *El impacto de la inmigración en el mercado de trabajo español (ARI)*.
<https://www.realinstitutoelcano.org/analisis/el-impacto-de-la-inmigracion-en-el-mercado-de-trabajo-espanol-ari/>

Red Acoge. (2021). *Retos de la integración laboral de la población inmigrante en España*.
<https://redacoge.org/wp-content/uploads/2021/12/A4-INFORME-RETOS-paginas.pdf>

Ron Latas, R. P. (2022). Los principales mecanismos de tutela frente a la discriminación laboral. *Revista Derecho Social y Empresa*, (16), 110-111.
<https://publicaciones.unirioja.es/ojs/index.php/revistaderechosocialyempresa/article/view/6233>

Rueda Valdivia, R. (2011). El extranjero irregular y el derecho español de extranjería. *Actas del I Congreso Internacional sobre Migraciones en Andalucía*, 841–850.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4051615>

Sánchez Hidalgo, E., Grasso, D., Andrino, B., & Braun, J. (2024). España desperdicia el talento extranjero: uno de cada dos inmigrantes trabaja por debajo de su cualificación. *EL PAÍS*.
<https://elpais.com/economia/2024-04-18/espana-desperdicia-el-talento-extranjero-uno-de-cada-dos-inmigrantes-trabaja-por-debajo-de-su-cualificacion.html>

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 21 de junio de 2011 (Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina núm. 3428/2010). Ponente: José Luis Gilolmo López.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 17 de septiembre de 2013 (Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina núm. 2398/2012). Ponente: Jesús Souto Prieto.

Sentencia Tribunal Constitucional. (1984). *Sentencia 107/1984, de 23 de noviembre.*

<https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es-ES/Resolucion/Show/SENTENCIA/1984/107>

Sepín. (2026, 16 de abril). *Análisis de la regularización extraordinaria de extranjeros 2026.*

<https://blog.sepin.es/blog/2026/04/16/analisis-regularizacion-extraordinaria-extranjeros-2026/>

Solanes Corella, Á. (2022). La integración de las personas inmigrantes en España: un balance normativo. *Mediterráneo Económico*, (36),

153–168. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8814859>

Solanes, A. (2020). Inmigración e integración intercultural. De las directrices europeas a las políticas municipales españolas. En A. Solanes & A. Mora (Dirs.), *Políticas públicas, interculturalidad y convivencia* (pp. 15-58). Tirant lo Blanch.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7677049>

Solozábal Echavarría, J. J. (2003). Los límites de los derechos y el sistema normativo.

Derecho Privado y Constitución, (17).

Tajadura Tejada, J. (2026, 5 de marzo). Sobre la regularización extraordinaria de inmigrantes.

Hay Derecho.

<https://www.hayderecho.com/2026/03/05/sobre-la-regularizacion-extraordinaria-de-inmigrantes/>

Torró i Calabuig, A. (2025). La formación como llave para la integración laboral de las personas extranjeras: Avances y retos pendientes del RD 1155/2024. *Eunomía: Revista en Cultura de la Legalidad*, (29), 217–241.

<https://doi.org/10.20318/eunomia.2025.9851>

Tribunal Constitucional. (2007). *Sentencia 236/2007, de 7 de noviembre* (BOE núm. 295, de

10 de diciembre de 2007). <https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/6203>

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sección 1ª. (2025, 26 de febrero). *Sentencia núm. 977/2025*.

UGT – Unión General de Trabajadores. (2025). *La sobrecualificación de las personas migrantes en la Unión Europea*.

<https://poruntrabajodignoug.org/la-sobrecualificacion-de-los-migrantes-en-la-ue/>

Unión Europea. (2007, 13 de diciembre). Tratado de Lisboa por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea y el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea. *Diario Oficial de la Unión Europea*, C 306, 17 de diciembre de 2007.

<https://www.boe.es/doue/2007/306/Z00001-00271.pdf>

USO. (2025). *La realidad migratoria en España: carencias y falta de políticas públicas*.

<https://www.uso.es/la-realidad-migratoria-en-espana-carencias-necesidades-y-falta-de-politicas-publicas-solidas/>

Yavçan, B., & Gorgerino, M. (2025, septiembre). *MIPEX 2025: A roadmap for inclusive policy in the EU*. Migration Policy Group.

<https://www.migpolgroup.com/wp-content/uploads/2025/09/MIPEX-results-2025.pdf>