

Inmigración laboral y dignidad

Irene Rosario Gómez Santos

Doctora en Derecho. Diputada en les Corts

Universitat Jaume I

Resumen

Esta tesis tiene como objeto el análisis de la situación jurídico-laboral de los inmigrantes en España desde la perspectiva de la dignidad, partiendo de la consideración del derecho al trabajo como un derecho inherente a la dignidad de la persona. El tratamiento político-jurídico de las migraciones oscila entre el control migratorio y la protección de los mercados de trabajo nacionales, donde se intenta proteger al trabajador autóctono, puesto que la inmigración que se presenta en toda Europa es, en su mayoría, de tipo económico, es decir, se trata de personas que emigran en busca de un empleo asalariado y el mercado laboral constituye el elemento central en la mayoría de estos procesos. Hablamos así de la existencia de la inmigración laboral en España. Queda patente, también, que la normativa utilizada para controlar, limitar y contener los flujos migratorios por parte de los poderes públicos de Estados parte de la Unión Europea dista mucho de los instrumentos legales empleados para tratar el asunto de la integración de los inmigrantes, incluidos los inmigrantes económicos, quedando la integración siempre como la última de las iniciativas político-jurídicas a desarrollar por los gobiernos a todos los niveles.

1. Antecedentes de los flujos migratorios

Los flujos migratorios, entendidos como movilidad humana, se sitúan en estos tiempos de crisis globalizada donde, a pesar de la falta de perspectivas de futuro en otros países, los movimientos migratorios siguen recorriendo toda Europa en búsqueda de algo que todo ser humano por ser tal anhela, bienestar, trabajo y vida digna.

En España el movimiento migratorio pasó de ser un fenómeno que se inició en la década de los años 70, con la llegada de los primeros inmigrantes provenientes en su mayoría de Guinea Ecuatorial y del Magreb, a ser una realidad creciente y de gran importancia demográfica, social y económica en el siglo XXI. Así, según el último informe del Instituto Nacional de Estadística, en 2020 la población extranjera supone un 11.4% de la población española.

Esta movilidad humana que, a fines del siglo pasado y a comienzos del presente, se vio incrementada por las personas provenientes de distintas partes del mundo, en especial los llamados países de la periferia, pone otra vez de manifiesto la verdad que en su momento pronunció Max Frisch¹: “Buscábamos mano de obra y nos llegaron

¹ Max Frisch, novelista, suizo que pronunció esta famosa frase refiriéndose a los inmigrantes españoles, italianos y portugueses llegados a Suiza durante los años 50 al 70 del pasado siglo, lo cual muestra la realidad de las migraciones por razones principalmente económicas y luego políticas.

personas”. Flujo de personas que desean entrar, circular, trabajar, a fin de cuentas, que desean instalarse y vivir en Europa.

Estos deseos de integración en las sociedades de llegada son abordados por diversas teorías² que tratan sobre el derecho de fuga, el derecho a pertenecer y el derecho a migrar, entre las que se encuentra una muy interesante de Fonet-Betancourt que considera “posible imaginar ciudadanías verdaderamente inclusivas, que no distinguen entre ciudadanos y extranjeros ni menoscaben derechos basados en dicha condición”³. Trasladando esta reflexión a terminología jurídica, la ciudadanía inclusiva implica que las personas inmigrantes deben contar con un marco normativo integrador laboral y social que requiere un compromiso mutuo y bidireccional: por una parte, de los nacionales de terceros países mediante el aprendizaje de la lengua, cultura y costumbres y el conocimiento y respeto de sistemas jurídico, político y social y, por otra, de la sociedad de acogida garantizando el acceso al mercado laboral y a las instituciones, así como a derechos tales como educación, vivienda, participación democrática o asistencia sanitaria.

Por otra parte, vemos la discriminación de la que son objeto los ciudadanos de terceros países y otros ciudadanos de la Unión Europea (UE) en la práctica, a pesar de que la legislación europea y nacional obliga a los empleadores a conceder un igual trato a todos los trabajadores y no obstante la prohibición de discriminación por razones de religión, sexo, origen étnico o nacionalidad. Destacamos que cerca de la mitad de los inmigrantes en la UE son mujeres, porcentaje que coincide con la inmigración femenina en España. Precisamente, la migración latinoamericana a España fue protagonizada inicialmente por hombres solos que luego fueron reemplazados por mujeres que también solas emprendían su proyecto migratorio en solitario, como jefas de familia, produciéndose de este modo la “feminización de la inmigración”.

La década pasada la realidad migratoria estaba ya en el centro de la acción política y jurídica de muchos países europeos, principalmente España por ser territorialmente una puerta de entrada de la inmigración extracomunitaria. Por tanto, era necesario abordarla y para ello hacía falta crear una infraestructura institucional y jurídica, a nivel internacional y a su vez dentro de cada Estado europeo, que tal vez podamos decir que ha fracasado.

La política de inmigración de la UE pretendió ser una política completa, con visión de futuro y con una sólida base en la solidaridad, abordando tanto la migración legal como irregular. Se inició en Tampere en 1999 cuando la UE debía desarrollar políticas comunes en materia de asilo e inmigración y luchar contra la inmigración ilegal y contra quienes la organizaban.

² Resulta inabarcable una cita sobre las teorías de las migraciones cuyas primeras elaboraciones clásicas se remontan a finales del s. XIX en la obra de E. G. Ravenstein (“The laws of migration”, *Journal of the Statistical Society*, LII, II, 1889, pp. 241-301 citado en ARANGO, Joaquín, “Las leyes de las migraciones” de E. G. Ravenstein, cien años después”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 32, 1985, pp. 7-26) y muy influidas por las teorías económicas. A partir de estas teorías económicas pueden verse los trabajos que analizan el estado de la cuestión del fenómeno migratorio y contienen una revisión de estas teorías como los de D. S. MASSEY et. al., “Theories of International Migration: A review and appraisal”, *Population and Development Review*, núm. 19, vol. 3, 1993, pp. 431-466; MALGESINI, Graciela (ed.), *Cruzando fronteras. Migraciones en el sistema mundial*, Icaria, Barcelona, 1998.

³ AGUERRE, Lucía Alicia, *El fenómeno migratorio y su relación con la crisis de la noción moderna de ciudadanía: análisis de tres propuestas*, Buenos Aires, 2016, Libro digital, EPUB, p. 107.

En el año 2008 se presenta el Plan Europeo de Inmigración y Asilo (PEIA) que trae consigo políticas de inmigración de la UE caracterizadas por la asimetría entre los diversos modelos de integración, la mayor de las veces opuestos, como la segregación, la asimilación o la bidireccionalidad.

En la última década (2010-2020) la UE se ha fortificado intensificando sus políticas represivas hacia las personas migrantes, comprometiendo los derechos humanos y sus obligaciones internacionales, en un mundo que ha alcanzado ya la cifra de 79,5 millones de personas sometidas a desplazamiento forzado, casi el doble que en 2010. Podría decirse que la política migratoria europea de estos tiempos es un fracaso porque en lugar de acoger e integrar a las personas inmigrantes lo que ha hecho es militarizar las fronteras y diseñar la cuestión de la movilidad humana desde la perspectiva de la *securitización*.

En marzo de 2020, la nueva Comisión Europea, con Úrsula von der Leyen al frente, anunció un nuevo Pacto de Migración y Asilo de la Unión, que ha sido paralizado por la aparición de la pandemia de la Covid-19 y ha reforzado el blindaje de las fronteras. Entendemos que, ante la crisis sanitaria, las diversas políticas europeas sobre regularización de inmigrantes necesitan una nueva perspectiva, más justa y humana. El nuevo Plan Europeo de Inmigración y Asilo debe tenerse como una oportunidad para mejorar en muchos aspectos, en especial en lo referente a vías de migración seguras y legales, una real integración, acceso al empleo, entre otros.

En lo que respecta a la política migratoria española, en el momento de redacción de la Constitución española (CE) y mientras que en la agenda política de algunos países ya se hablaba del “problema de la inmigración”, nuestro país apenas tenía regulada la entrada y el establecimiento de personas extranjeras y las instituciones no prestaban atención al fenómeno.

Por este motivo las referencias constitucionales al estatuto de los inmigrantes se recogen en un artículo de contenido general que, a todas luces ha devenido insuficiente para regular el fenómeno de la inmigración. Nos referimos al artículo 13.1 CE que prescribe 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”. Este precepto sitúa a los Tratados internacionales y a la ley como parámetros del reconocimiento de los derechos de los extranjeros. El análisis de la política migratoria española va indisolublemente ligado, por tanto, a la evolución de las leyes en materia de extranjería. Así, en España la política migratoria se centra exclusivamente en dos cuestiones: por un lado, las políticas de control de flujos migratorios, lo que se refiere a las salidas y llegadas y, por otro lado, en política migratoria relacionada con el mercado de trabajo.

La actual Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (Ley de Extranjería) y sucesivas modificaciones que reemplazaron la Ley 7/1985, llegó en el momento en que el número de inmigrantes rozaba el millón, sin contar a los extranjeros en situación administrativa irregular.

Era el momento de dar una respuesta jurídica más completa y compleja a esa realidad de la movilidad humana; y la nueva perspectiva se advierte ya en el título que incluye la noción de “integración” y en su artículo 2.bis que incorpora la dimensión de la

integración social como principio inspirador y como objetivo de la política migratoria española, en la cual las comunidades autónomas tienen ciertas competencias, incluso en la igualdad de trato en las condiciones laborales y de Seguridad Social.

2. Definición de la idea de dignidad y el concepto de la misma en el ámbito laboral de los trabajadores extranjeros,

Pese a que la dignidad tiene numerosas dimensiones, en el decurso histórico-filosófico y constitucional, la imbricación entre dignidad y derechos humanos no debe verse como una utopía, sino como una realidad, como bien ha argumentado Habermas⁴, como una categoría universal que comprende la triada de libertad, igualdad y solidaridad o fraternidad entre los hombres, los cuales se vinculan a la idea de la dignidad humana⁵. Y cuando se empieza a ver la dignidad en su dimensión de promotora de la persona humana, fomentando nuevas condiciones sociales, culturales, políticas que permitan su desarrollo –el de la persona humana– en dignidad, es cuando la dignidad adquiere normatividad y pasa a ser un concepto jurídico.

Siguiendo a Peces-Barba, la dignidad humana en el siglo xxi, luego de sufrir cambios históricos y varias confrontaciones intelectuales, se sitúa en lo que llama el proceso de humanización y de racionalización que acompañan a la persona y a la sociedad⁶. Debemos desarrollar las condiciones por las que nos consideramos seres libres y con dignidad para sentir que somos dignos en todos los ámbitos de la vida.

Por esa razón, hemos dedicado este capítulo de la tesis a analizar la dignidad y la dimensión sociolaboral de la persona en diversos instrumentos normativos internacionales. Entre ellos ocupa un lugar principal la Declaración de Filadelfia⁷ de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), agencia especializada de Naciones Unidas que, como es sabido, destaca por la defensa de los intereses de los trabajadores migrantes y que además ha elaborado normas internacionales específicas para la regulación de la mano de obra migrante y la protección de los trabajadores en el extranjero. Volviendo a la Declaración de Filadelfia, considerada como la Carta de la OIT de 1944, es vanguardia en tanto es el primer instrumento internacional de derechos humanos que de modo explícito menciona la dignidad

⁴ HABERMAS, Jürgen, “La idea de dignidad humana y la utopía realista de los derechos humanos”, *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, núm. 44, 2010, pp. 105-121. En efecto, como dicho autor argumenta, históricamente, la idea de dignidad humana como concepto jurídico aparece más tarde que la de derechos humanos, y ello es algo que puede constatarse tanto en los textos normativos como en la jurisprudencia y en la doctrina jurídica. No obstante, sostiene la tesis de que desde un principio ha existido una estrecha relación conceptual, si bien en un primer momento de forma implícita, entre ambas nociones. Arguye, en primer lugar, que la dignidad humana no es un término clasificatorio adoptado con posterioridad para reunir simbólicamente una multiplicidad de diferentes derechos, que no es sólo la expresión vacía de un catálogo de derechos humanos aislados e inconexos, sino la fuente moral de la que se nutren los contenidos de todos los derechos fundamentales. A continuación, esgrime el papel catalizador que juega el concepto de dignidad en la composición de los derechos humanos a partir de la moral racional, por un lado, y en la forma de derechos subjetivos, por otro. Finalmente, sostiene que la extracción de los derechos humanos a partir de la fuente moral de la dignidad humana explica la fuerza política expansiva de una utopía concreta, que el autor defiende tanto frente al rechazo global que a veces se ha hecho de los derechos humanos, como frente a los recientes intentos orientados a la desactivación de su contenido radical.

⁵ MONEREO PÉREZ, José Luis, *La dignidad del trabajador. Dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales*, Ediciones Laborum, Murcia, 2020, p. 7.

⁶ PECES-BARBA MARTÍNEZ, Gregorio, *La dignidad de la persona desde la Filosofía del Derecho*, en Cuadernos “Bartolomé de las Casas”, núm. 26, Instituto Bartolomé de las Casas, Universidad Carlos III, Dykinson, Madrid, 2003, p. 63.

⁷ *Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia)*, adoptada el 10 de mayo de 1944 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Filadelfia en su vigésima sexta reunión.

humana. También hemos tenido en cuenta el tratamiento que dan a la dignidad la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, entre otros, incluso la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, no ratificada por España, pese a que entronca directamente con la dignidad de la personas trabajadora extranjera y sus familiares.

En el ámbito regional, en el Consejo de Europa, contamos con dos instrumentos interesantes para el tema que tratamos. Uno es el Convenio Europeo de Derechos Humanos, que consagra la dignidad humana de manera explícita en el Protocolo número 13.

Sí me gustaría destacar el otro instrumento de referencia que sin duda ocupa una posición más prominente en el ámbito que es objeto de nuestra investigación. Me refiero a la Carta Social Europea de 1961, ratificada por España en 1980. Fue revisada en 1996 a fin de actualizar el contenido teniendo en cuenta los fundamentales cambios sociales producidos, revisión aún no ratificada por España (como tampoco ha aceptado el procedimiento de reclamaciones colectivas instaurado mediante el Protocolo de 1995). Si bien, es cierto ya se encuentra en trámites en las Cortes Generales y suponemos la pronta ratificación de la Carta revisada, lo cual sería muy positivo. Además, no hay que olvidar en el texto revisado es donde la Carta alude específicamente a la dignidad en el derecho al trabajo, en su artículo 26.

Dicho lo cual, con respecto a la dignidad, la CSE de 1961 únicamente recoge la referencia a la dignidad humana de manera implícita a través de otras nociones, como condiciones de trabajo “equitativas” (artículo 2) o remuneración que permita al trabajador y su familia un nivel de vida “decoroso” (artículo 4, sobre derecho a una remuneración equitativa)⁸. El texto revisado de 1996 de la CSE alude ya explícitamente a la dignidad en el terreno del derecho de las personas mayores a la protección social (artículo 23 -que coincide con el artículo 4 del Protocolo de 1988, ratificado por España-)⁹ y, sobre todo, desde la específica perspectiva del presente estudio, del derecho a la dignidad en el trabajo (artículo 26). Esta última disposición dispone, específicamente, que “para garantizar el *ejercicio efectivo del derecho de todos los trabajadores a la protección de su dignidad en el trabajo*, las Partes se comprometen, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores: 1) a promover la sensibilización, la información y la prevención en materia de acoso sexual en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo, y a adoptar todas las medidas apropiadas para proteger a los trabajadores contra dichas conductas; 2) a promover la sensibilización, la información y la prevención por lo que respecta a actos censurables o explícitamente hostiles y ofensivos dirigidos de manera reiterada contra cualquier

⁸ Según el artículo 4 de la CSE: “Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a una remuneración equitativa, las Partes se comprometen: 1) a reconocer el derecho de los trabajadores a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso; (...)”.

⁹ El artículo 23 de la CSE revisada de 1996 establece: “Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de las personas de edad avanzada a protección social, las Partes se comprometen a adoptar o a promover, directamente o en cooperación con organizaciones públicas o privadas, medidas apropiadas orientadas, en particular: - a permitir que las personas de edad avanzada sigan siendo miembros plenos de la sociedad durante el mayor tiempo posible, mediante: a) recursos suficientes que les permitan llevar *una vida digna* y participar activamente en la vida pública, social y cultural; (...)”.

trabajador en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo, y a adoptar todas las medidas apropiadas para proteger a los trabajadores contra dichas conductas”.

En todo caso, es la interpretación del Comité Europeo de Derechos Sociales, a través de su jurisprudencia elaborada, la que ha dotado de dinamismo a la dignidad humana como valor transversal y en el concreto ámbito laboral.

En cuanto al Derecho de la UE, ciertamente el instrumento vinculante de referencia es la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que en su artículo 1 dice “La dignidad humana es inviolable. Será respetada y protegida”, y en lo que atañe a nuestra investigación, el artículo 31.1 (sobre condiciones de trabajo justas y equitativas), en donde se dispone que “Todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad”.

Ya en el plano estatal, nuestro análisis ha partido, lógicamente, del art. 10 CE que prescribe en su apartado 1.º que “La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social”, creando un vínculo entre dignidad y derechos fundamentales, los derechos inviolables que le son inherentes, para a continuación en el apartado 2.º hacer una remisión a la interpretación de esos derechos conforme a la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) y los diversos y respectivos acuerdos internacionales ratificados por España (artículo 10.2).

Adentrándonos en el objeto de esta investigación, hemos abordado diversas situaciones en las que las personas han visto vulnerada su dignidad en el ámbito laboral, para lo que nos interesa en este trabajo, cobrando una gran relevancia la dimensión social de la dignidad. Partimos de la idea de que el trabajo sigue siendo eje definidor en la vida de las personas en la medida en que les proporciona autonomía. Por consiguiente, las discriminaciones que se producen en el ámbito laboral, frecuentemente reveladoras de discriminación múltiple y de falta de respeto de la multiculturalidad¹⁰, son reflejo a su vez de una dignidad vulnerada.

La vulneración de los derechos inherentes a la dignidad de la persona humana, en este caso de los trabajadores extranjeros, ha encontrado en el pronunciamiento de los tribunales, en España del Tribunal Constitucional, respuesta sensata muchas veces. Como ejemplo positivo de la actuación del Alto Tribunal podemos mencionar la STC 236/2007 que reconoció que la exigencia que la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre, de la reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, imponía a los extranjeros para el ejercicio de los derechos fundamentales de reunión, asociación, sindicación y huelga, de que tuvieran residencia legal en España, constituía una restricción injustificada.

La ola migratoria que se hizo presente en España en la última década del siglo pasado y que continuó en la primera década del presente siglo ha sido un fenómeno de tal trascendencia demográfica, que trajo un significativo número de inmigrantes

¹⁰ Como ha puesto de manifiesto NÚÑEZ GONZÁLEZ, Cayetano, *Interculturalidad y derecho del trabajo: una aproximación a la gestión no discriminatoria de la diversidad cultural en la empresa*, Tirant lo Blanch, 2009.

económicos, los que se desplazan en busca de trabajo. Se trataba del “boom” del sector de la construcción.

En el período de la globalización, al que los analistas encuadran dentro del último cuarto del siglo xx, tanto en el espacio, así como en las formas de Estado, se producen unos cambios y dentro de ese escenario “el inmigrante-extranjero-trabajador aparece incrustado en nuevas relaciones”¹¹. Siguiendo a Cerdá, la inmigración es una forma específica de trabajo que, enmarcada en el capitalismo global, determina y condiciona los flujos migratorios. Al decir que se trata de una forma específica de trabajo se hace referencia a que determinados sectores laborales están como destinados a ser ocupados solo o principalmente por trabajadores extranjeros.

Es ese marco el que motivó que nuestra investigación pretendiera realzar la dignidad humana en el ámbito laboral, en congruencia con el principio *pro personae* o *favor libertatis*, o en clave laboral, *favor laboratoris* o *pro operario*. Pero desde principios de 2020, a causa de la pandemia de la Covid-19-, volvemos a estar inmersos en un tiempo de crisis financiera y económica, que amenaza con ser también de valores, entre ellos la propia dignidad. Y por ello pensamos que nuestra tesis sigue siendo oportuna en estos momentos.

3. Los derechos de los extranjeros no comunitarios como trabajadores

3.1. Antecedentes sobre el derecho al trabajo

La prestación de trabajo humano productivo ha sido considerada desde el inicio de los tiempos como un elemento que condiciona o crea oposición o conflicto en todas las formas de sociedades que han existido. A este escenario de fricción alude la doctrina española cuando se refiere al ambiente durante la aprobación de la ya derogada Ley 8/1980, de 10 de marzo, actualmente Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), que “nació en un contexto político-económico bifronte y contradictorio”.

En la relación de intercambio de trabajo por salario, los sujetos que intervienen aportan intereses distintos y a su vez contrapuestos. Consecuentemente, en la raíz de la relación de trabajo asalariado se encuentra inmerso un conflicto social de carácter estructural: la contraposición de intereses entre los que tienen los medios de producción y quienes aportan trabajo dependiente.

Y en respuesta a la consecución de la integración de los conflictos sociales resultantes de este binomio, las diversas organizaciones políticas que se han ido sucediendo en la historia han creado sus propios instrumentos jurídicos adecuados a la época y a las circunstancias para apaciguar el conflicto social, instrumentos jurídicos que emiten los propios sistemas institucionales.

Los distintos títulos jurídicos de que se han servido las sociedades precapitalistas para regular la apropiación del trabajo ajeno, van desde la sociedad esclavista, donde se da el trabajo forzoso en régimen de esclavitud, que tiene como ejemplo la Roma clásica, pasando por la revolución industrial como proceso de transición de una fase primitiva

¹¹ CERDÁ FIOL, Antonio, “Repercusiones de la globalización en la inmigración y en el trabajo”, en *Actas del I Congreso Internacional sobre Migraciones en Andalucía*, Granada, Instituto de las Migraciones, 2011, pp. 1923-1932.

e inmadura del capitalismo a otra en que el sistema de producción basado en el trabajo manual se transforma en una forma diferente, basada en la industria y la manufactura. Esto trajo como consecuencias jornadas de trabajo interminables, salarios insuficientes, condiciones laborales precarias y en ambientes nocivos para la salud, incluso la explotación de la fuerza de trabajo de las mujeres y de los niños. Se llegó a un punto en que la explotación del proletariado industrial amenazó su subsistencia como grupo social, tal es así que surgió una respuesta inmediata a esta situación de miseria y de pobreza paupérrima, lo que llegó a denominarse en aquella época la cuestión social. A través de dos procesos históricos, que fueron además el surgimiento del derecho laboral: el movimiento obrero y la intervención del Estado en el problema social con la creación de una legislación protectora del trabajo asalariado.

Tras los grandes cambios que evidenció la revolución industrial en el mundo del trabajo, se vio la necesidad de empezar a regular las relaciones laborales entre patronos y asalariados. La primera ley creada en España creada específicamente para tal fin fue la Ley Benot, de 24 de julio de 1873, dirigida a dar protección a los menores frente al abuso en las condiciones laborales en que trabajaban en la industria. Entre los factores que más influyeron en la elaboración de las primeras leyes de trabajo estaban, sin duda, los movimientos obreros. Como recuerda Martínez Peña, en 1873, la fuerza de esos movimientos estaba lejos del potencial que alcanzarían en años posteriores pero su presencia social y su capacidad para influir en la sociedad iba en aumento. Así, en aquel año, su reivindicación clave era la reducción de las horas de trabajo¹².

Esas condiciones protectoras del trabajador tratarán de dignificar el trabajo en el sentido de humanizarlo, de crear un “régimen de trabajo realmente humano” al que alude el preámbulo de la Constitución de la OIT, que implica en un sentido estricto que las condiciones en las que se ejercita la prestación laboral han de ser humanas: los términos cuantitativos del intercambio salarial (salario, tiempo de trabajo, prestaciones sociales), la seguridad física en el trabajo y las libertades colectivas son respetadas. Pero en su interpretación “fuerte” la dignidad laboral no sólo se refiere a las condiciones específicas del trabajo sino al trabajo en sí mismo y al trato dispensado al trabajador. Se trata de una dimensión nueva, “dignidad de las condiciones de la vida personal y laboral” que ha sido reconocida en textos normativos, desde la Constitución española a la Carta Europea de Derechos Fundamentales, y refrendado en claros pronunciamientos de la jurisprudencia nacional y comunitaria.

En el caso de España, definido como un Estado social y democrático de Derecho, no pueden dejar de mencionarse determinados logros que, desde el plano de la legislación ordinaria, se materializaron de forma pionera y concreta, en la realización de un derecho al trabajo¹³, pieza esencial en el proceso de construcción del Estado social. Los logros se refieren, por ejemplo, a la promulgación de la Constitución republicana de 9 de diciembre de 1931, que se dio en un ambiente receptivo y sensible al reconocimiento de los derechos fundamentales.

¹² MARTÍNEZ PEÑA, Leandro, “Los inicios de la legislación laboral española”, *Revista Aequitas: Estudios sobre historia, derecho e instituciones*, núm. 1, volumen I, p. 29.

¹³ SASTRE IBARRECHE, Rafael, *El derecho al trabajo*, Editorial Trotta, Valladolid, 1996, 1ª edición, p. 51.

3.2. Análisis del artículo 35 de la Constitución Española y su caracterización como derecho social

En cuanto al estatuto jurídico-laboral del extranjero en España, luego de analizar el artículo 35 CE, precepto central en esta investigación, podemos decir que del derecho al trabajo solo son titulares los españoles; los ciudadanos de la Unión tienen garantizado este derecho según el ordenamiento de la UE; y los extranjeros de países no pertenecientes a la Unión solamente tendrán acceso al derecho al trabajo por ley.

Queda confirmada nuestra hipótesis que mantiene que el derecho al trabajo no está igualmente reconocido para los nacionales y los extranjeros provenientes de países extracomunitarios, porque de la división tripartita que formula la STC 107/1984 se deduce que dentro de los derechos que corresponden por igual a los españoles y extranjeros no se encuentra el derecho al trabajo¹⁴, o que en su ejercicio se dan más transgresiones.

Aunque normativamente exista esa igualdad, es en la aplicación de esa propia normativa cuando se producen más abusos o se dan más vulneraciones en el ejercicio del derecho al trabajo, a pesar del reconocimiento de inclusión. Un claro ejemplo lo encontramos en el caso de las trabajadoras de hogar, llamado servicio doméstico, sector en el que desde 2011 existe una normativa que regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar¹⁵. En el ámbito del trabajo de hogar, que incluye el de cuidados, encontramos que es “un lugar privilegiado para analizar la recreación de las desigualdades de género (...), un punto estratégico desde el que cuestionar la perversidad de un sistema económico que niega la responsabilidad social en la sostenibilidad de la vida y cuyo mantenimiento precisa de la exclusión y la invisibilidad -heterogénea y multidimensional- de múltiples colectivos sociales”¹⁶, asunto que nos introduce directamente, en la desigualdad material que persiste en el mundo del trabajo. Por otra parte, la inclusión en el sector laboral del servicio doméstico -trabajo de hogar y de cuidados- de las mujeres trabajadoras inmigrantes

¹⁴ VIDAL FUEYO, Camino, *Constitución y Extranjería: los derechos fundamentales de los extranjeros en España*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2002, p. 64.

¹⁵ Nos referimos al [Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre](#), con el que, de acuerdo con el apdo. 1. b) del art. 2 [Estatuto de los Trabajadores](#), se le da a dicha relación laboral, la consideración de *relación laboral de carácter especial*, de tal modo que adquiere características especiales en relación con el [contrato de trabajo para la relación laboral especial de hogar familiar](#) y la [cotización en el Régimen especial de empleados de hogar](#). Con la consecuencia de que no se tenga derecho a la prestación por desempleo. O no se tuviera derecho, porque el Real Decreto-Ley 16/2022 del 6 de septiembre del 2022 ha entrado en vigencia y a partir del 01 de octubre las trabajadoras han empezado a cotizar por desempleo, es decir, han empezado a generar la prestación para que luego de un año de cotización se tengan derecho al subsidio por desempleo.

¹⁶ PÉREZ OROZCO, Amaia, “Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico”, *Revista de Economía Crítica*, núm. 5, 2006, p. 31, en CARMEN GRAU PINEDA, “De sirvientas a trabajadoras: la necesaria ratificación del Convenio 189 OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, *Revista Jurídica de los Derechos Sociales Lex Social*, Volumen, 9, 2019, p. 50. Sobre trabajadoras domésticas se puede ver: OIM-Organización Internacional para las Migraciones, *Estudios sobre la situación laboral de la mujer inmigrante en España, Análisis y proposiciones para la igualdad de trato y la lucha contra la discriminación*, 2015, en https://www.comillas.edu/images/OBIMID/Estudio_Sobre_la_Situaci%C3%B3n_Laboral_de_la_Mujer_Inmigrante_OIM_2015_1.pdf; PARELLA RUBIO, Sònia, *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*, Anthropos, Barcelona, 2003; COLECTIVO IOE, *Mujer, inmigración y trabajo*, Madrid, IMSERSO Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001; COLECTIVO IOE, *Trabajadoras inmigrantes por cuenta propia. Una aproximación descriptiva*, J. Beltrán, L. Oso y N. Ribas, N. (coords.), Empresariado étnico en España, Madrid, Fundació CIDOB/Observatorio Permanente de la Inmigración, 2006; LENZI, Olga, *Trabajadoras migrantes domésticas: la necesidad de una adecuada protección social, Cambio laboral y políticas inclusivas*, Cardona Rubert, M. B., Cordero Gordillo, V., Gianni Loy, G. (coords.) 2017, pp.347-356; y OELZ, Martín, “El convenio y la recomendación de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos: una oportunidad para la justicia social”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 133, Nº 1, 2014, pp. 161-195.

supone “la única opción laboral que tienen al llegar y esto está estrechamente relacionado no solo con la normativa laboral sino, además, con la de inmigración y extranjería”¹⁷.

En referencia al artículo 10 CE, se puede decir que está en íntima conexión con el artículo 35 CE, conexión que se vislumbra con la afirmación contenida en su apartado primero, de que “la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son el fundamento del orden político y de la paz social”. Idea importante en cuanto a la definición de la naturaleza constitucional de los derechos, por el Tribunal Constitucional, que destaca “que los derechos fundamentales no incluyen solamente derechos subjetivos de defensa de los individuos frente al Estado, y garantías institucionales, sino también deberes positivos por parte de éste”¹⁸.

También diremos que, al establecer esta conexión entre el derecho al trabajo y la dignidad personal, la Constitución Española es coherente con los convenios y declaraciones internacionales que atañen a los derechos laborales.

3.3. La normativa autonómica: competencia estatal versus competencia autonómica

La legislación laboral es competencia exclusiva del Estado, según el artículo 149.1.7 E, por lo que a las Comunidades Autónomas (CCAA) sólo les queda la ejecución de dicha normativa, aunque la situación es distinta en relación con las políticas de empleo¹⁹. Entonces, las CCAA sí pueden promulgar disposiciones normativas internas o de organización como manifestación de su potestad organizativa, por lo que puede corresponderles, sin duda “la potestad de dictar reglamentos internos de organización de los servicios correspondientes en materia de su competencia”. (STC 57/1982, de 27 de julio, FJ 11).

Por el claro impacto en la esfera jurídico-laboral, existe una materia tan cercana al Derecho del Trabajo, como es la Seguridad Social, en la que las CCAA tienen reconocida expresamente la potestad legislativa compartida que les permite desarrollar la legislación básica estatal, así como la función ejecutiva que incluye tanto la potestad reglamentaria ejecutiva como de organización. También en materias que no alcanzan la condición de laborales en sentido estricto, aunque sean próximas, pueden las CCAA asumir competencias normativas por no hallarse incluidas en la reserva del artículo 149.1.7 CE, destacadamente, nos referimos a la política de empleo.

Y todavía en el ámbito laboral, hay algunos aspectos de la actuación de las administraciones públicas autonómicas que inciden indirectamente en la situación jurídica del inmigrante en España: en primer lugar, la concesión y renovación de autorizaciones de trabajo que algún autor ha apoyado como ejercitable por las CCAA²⁰ y la elaboración y gestión del contingente anual de trabajadores extranjeros a

¹⁷ GRAU PINEDA, Carmen, “De sirvientas a trabajadoras: la necesaria ratificación del Convenio 189 OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, *Revista Jurídica de los Derechos Sociales Lex Social*, Volumen, 9, 2019, p.73.

¹⁸ STC 53/1985, de 11 de abril, FJ 3.

¹⁹ MORALES ORTEGA, José M., “Empleo de calidad: ¿Realidad o ficción?” en *Transiciones laborales y reformas del mercado de trabajo: su influencia sobre el empleo de jóvenes y mayores*, Rodríguez-Piñero Royo, M. C. (dir.), Editorial Bomarzo, Albacete, 2014, p. 86.

²⁰ AJA, Eliseo (coord.), *La nueva regulación de la inmigración en España*, *Novedades de Derecho Público*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000, p. 214.

la vista de la situación nacional de empleo se realice sobre la base de la información proporcionada por las CCAA (artículo 39 LO 4/2000).

Por otra parte, también es necesario incluir una breve referencia a la materia de inmigración y extranjería que, según dispone el artículo 149.1.2 CE, reserva a competencia exclusivamente estatal la regulación sobre todo lo relativo a “nacionalidad, inmigración, emigración, extranjería y derecho de asilo”. Así pues, el diseño del estatuto jurídico del inmigrante como extranjero es una competencia del Estado.

Sin embargo, es fácilmente constatable que las CCAA, en virtud de las competencias del artículo 148 CE, pueden llevar a cabo actuaciones que inciden en la inmigración bien sea mediante legislación autonómica, bien sea mediante acciones de carácter administrativo. Así, el artículo 148.1 apartados 20 y 21 permiten que las CCAA asuman competencias en materia de asistencia social, sanidad e higiene además de las posibilidades que ya hemos comentado que quedan abiertas por el artículo 149.1 apartados 7 y 17 (ejecución en materia de legislación laboral y de seguridad social).

Además, algunos especialistas²¹ diferencian claramente en el artículo 149.1.2 CE dos vertientes: una primera vertiente vetada a la actuación autonómica que se refiere al control del flujo de entrada, estancia, residencia y trabajo de los inmigrantes así como la regulación de infracciones y sanciones en la materia (se trata de aspectos directamente relacionados con el ejercicio de la soberanía territorial del Estado) y una segunda vertiente en la que los entes autonómicos pueden desarrollar acciones en materia asistencial. Así, muchas de las necesidades de integración social son cubiertas por la política social desarrollada por las CCAA.

Hay que mencionar que también la construcción europea de la cohesión social y de las políticas de empleo da mucho margen de actuación a las CCAA, en la medida en que se anima la participación en los ámbitos territoriales descentralizados en el diseño, desarrollo y aplicación de las políticas de empleo, lo que se manifiesta en la regulación concreta de los fondos estructurales dirigidos directamente a las CCAA²². Queda establecido de esta manera que la CCAA no sólo se concibe como un ente de autogobierno que actúa dentro del ámbito nacional, sino que tiene como referencia a la UE, lo que implica la incorporación de principios, valores y derechos europeos dentro de sus acciones. Este marco normativo es pacífico por lo que afecta a la materia laboral, aunque debe destacarse que en la oleada de reformas estatutarias que se produjo a partir del año 2006, los Estatutos de Autonomía (en adelante, EA) que se reformaron han prestado una atención especial al inmigrante²³.

En materia laboral, actualmente las CCAA disponen estatutariamente de competencias de ejecución de la legislación laboral del Estado. En el caso del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana esta competencia la encontramos en el

²¹ GARCÍA MURCIA, Joaquín y CASTRO ARGÜELLES, María Antonia, “La distribución de competencias en materia de inmigración”, *Temas Laborales*, núm. 100, 2009, pp. 227-263, concretamente, pp. 246 y ss.

²² CABEZA PEREIRO, Jaime, “Estrategia Europea, Estado Autonómico y Política de Empleo”, en AA.VV., *XVIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Editorial Laborum, Murcia, 2007, pp. 22 y ss.

²³ Los Estatutos de Autonomía que no se inscriben en este movimiento de reforma contienen referencias al emigrante dado el contexto en el que fueron aprobados –a partir de 1980– y la nula atención que se prestaba a la inmigración en ese momento (véase PAUNER CHULVI, Cristina, *Emigración y Comunidades Autónomas*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013). Las referencias a la integración social de los inmigrantes son inexistentes.

art. 51.1.1. Dentro de las competencias de las CCAA se cuenta también, la creación de programas propios de fomento del empleo, cumpliendo de este modo lo que dicta el artículo 40.1 CE “De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo”. Las CCAA pueden establecer subvenciones para fomentar la contratación de trabajadores en el marco de programas de fomento o promoción del empleo, pero no pueden modificar la regulación estatal del contrato de trabajo, tampoco introducir nuevas causas de extinción de este, ya que no están legitimadas para invadir otras esferas atribuidas en exclusiva al Estado, como es la legislación laboral que dicta el artículo 149.1.7 CE. Este mandato constitucional se desarrolla en diferentes leyes estatales, como la Ley de Empleo, que concreta que las Comunidades Autónomas disponen de competencia en materia de política de empleo que comprende intermediación laboral, fomento del empleo y formación profesional ocupacional.

Finalmente, dentro de los colectivos prioritarios hacia los cuales se dirigen los programas específicos del Gobierno y las CCAA para fomentar el empleo, se encuentran las personas inmigrantes²⁴, en el marco de lo dispuesto por la Ley de Extranjería (artículo 30.1 de la Ley de Empleo). En dicho sector de la población se puede ver el nivel de regularidad o irregularidad administrativa que conlleva a merma o falta de derechos en la esfera laboral.

3.4. La Ley de Extranjería

El título de la norma²⁵ ya avanza que en su contenido se integran dos aspectos esenciales en extranjería. En primer lugar, el régimen jurídico de los extranjeros en España donde se abordan la entrada y salida del territorio español, las situaciones de los extranjeros y autorizaciones administrativas y el régimen de infracciones y sanciones. En esta parte es destacable, como veremos, que la LO 4/2000 reconoce un estatuto de derechos a los extranjeros en situación regular partiendo del principio de igualdad y no discriminación respecto de los nacionales y, como novedad, incorpora un cierto estatuto de derechos y ventajas sociales para los extranjeros en situación irregular, aunque con una posición “relativamente estable en España”²⁶. En segundo término, la integración social del extranjero en la sociedad española que se refiere a la dimensión colectiva de la inmigración como fenómeno que mueve a las personas de otros países a movilizarse a la búsqueda de una mejora de vida y laboral.

Con la globalización y la tendencia a emigrar, generalmente, por motivos de trabajo, nos encontramos ante una situación que se ha convertido en un asunto económico, social y político, clave y muy importante. De hecho, como la movilización de estas personas se produce en un contexto de crisis económica, la normativa que regula estos flujos se ha revisado desde el prisma de la afectación al mercado laboral.

Por ello nos proponemos evaluar la incidencia de esta tendencia y de qué manera influye en la actual situación del mercado de trabajo, tanto a nivel mundial, en general, como en España, en particular. Siendo considerado el trabajo como el centro de la

²⁴ Puede verse un análisis comparativo del nivel de regularidad e irregularidad de la población inmigrante y extranjera que reside en las Comunidades Autónomas en ORTEGA RUÍZ, Mónica, “Inmigrantes y extranjeros regulares e irregulares en España: una comparativa entre autonomías”, *Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, núm. 13, 2012, pp. 109-125.

²⁵ Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

²⁶ GARCÍA MURCIA, Joaquín y CASTRO ARGÜELLES, María Antonia, “La distribución de competencias en materia de inmigración”, *Temas Laborales*, núm. 100, p.248.

vida de las personas y como instrumento de conducción de la autonomía personal, entendiéndolo como autonomía un todo relacionado con la dignidad, es natural que las personas que emigran busquen en el trabajo la forma de integrarse en la sociedad a la que llegan.

Las relaciones laborales tienen la singularidad de servir de vía para la interrelación de personas culturalmente diversas, de diferentes costumbres y religiones. Todas estas particularidades deben ser respetadas por la parte empleadora como por los compañeros de trabajo, ya que son una manifestación del desarrollo del ser personal de cada individuo, de su dignidad²⁷.

El marco constitucional en lo que afecta a extranjería parte de la regulación contenida en el artículo 13 CE que se ocupa de las libertades públicas aplicables a los extranjeros y que quedan mediatizadas por la correspondiente intervención legal, en este caso, por la LO 4/2000. Al extranjero le corresponden, por imperativo constitucional, y en igualdad de condiciones que los españoles, los derechos que entroncan con la garantía de la dignidad humana (artículo 10.2 CE) frente al resto de derechos que les resultarán aplicables en los términos previstos por la ley.

4. Efectividad de la dignidad en el derecho al Trabajo

A todas las vulneraciones de derechos, incluida la dignidad en el ámbito laboral de los trabajadores inmigrantes, han dado respuesta los tribunales. A través del análisis de la jurisprudencia hemos tratado de averiguar si, gracias a la intervención de los tribunales, se han conseguido avances en el reconocimiento de la dignidad laboral de los migrantes laborales y detectar condiciones laborales indignas.

Las condiciones que pueden impedir calificar a un trabajo como decente son, por tanto, muchas y variadas y no existe un concepto unánime elaborado por la doctrina sobre qué es “trabajo indigno”, “trabajo no decente” o “trabajo precario”²⁸ aunque la definición básica de lo que puede entenderse por tal se contiene en la *Resolución del Parlamento Europeo, de 4 de julio de 2017, sobre las condiciones laborales y el trabajo precario* que lo identifica con “las formas de empleo (que) no cumplen las normas y leyes nacionales, internacionales y de la Unión o que no ofrecen recursos suficientes para una vida digna o una protección social adecuada”.

En el caso de trabajadores inmigrantes, estar en situación de irregularidad, les coloca en una posición de vulnerabilidad y, frecuentemente, en manos de traficantes o tratantes para acceder a un empleo. En sus fallos, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) concluye que el Estado demandado no respetó estas obligaciones: prevenir la situación de trata, proteger a las víctimas, realizar una investigación seria y sancionar a los responsables.

²⁷ APARICIO ALDANA, Rebeca Karina, *Derechos a la libertad ideológica, religiosa y de conciencia en las relaciones jurídico-laborales*, Aranzadi, Navarra, 2017, p. 29.

²⁸ Sobre el tema puede verse, ÁLVAREZ CUESTA, Henar, *La precariedad laboral: análisis y propuestas de solución*, Bomarzo, Albacete, 2008; GIL, José Luis, “Concepto de trabajo decente”, *Relaciones Laborales: revista crítica de teoría y práctica*, monográfico sobre *La promoción del trabajo decente como respuesta de la OIT ante la crisis económica y financiera*, núms. 15-18, 2012, pp. 77-120; CEBRIÁN, Inmaculada, *Precarización y empobrecimiento de la población trabajadora en España*, Universidad de Alcalá, Servicio de Publicaciones, 2016 y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana y ÁLVAREZ CUESTA, Henar, *Trabajo autónomo y trabajo por cuenta ajena: nuevas formas de precariedad laboral*, Bomarzo, Albacete, 2019.

La STEDH de 30 de marzo de 2017, en el caso *Chowdury y otros c. Grecia*, representa un ejemplo claro de esto. El TEDH condenó a Grecia por no reaccionar frente a una situación de trata de seres humanos padecida por 42 trabajadores migrantes bangladesíes sin permiso de residencia ni trabajo que fueron contratados como temporeros agrícolas en condiciones de vida y laborales penosas y privados de sus salarios. El Tribunal calificó la situación de trata de seres humanos por el aprovechamiento de la vulnerabilidad de los empleados para explotarlos y reiteró que no pueden existir dudas acerca de que la trata amenaza a la dignidad humana y a los derechos fundamentales de las víctimas.

En la tesis analizamos los casos jurisdiccionales sobre trata de personas para explotación sexual porque sigue siendo, de lejos, la forma más extendida de trata en la Unión Europea y sigue en aumento. La STEDH *Rantsev c. Chipre y Rusia*, de 7 de enero de 2010, es un claro ejemplo en el que TEDH actualiza el concepto de esclavitud afirmando que este ha evolucionado hacia manifestaciones “actuales” del mismo como la limitación de los movimientos de una persona o de su entorno físico, la existencia de una dominación psicológica, la adopción de medidas que eviten su fuga, el control de su sexualidad o el trabajo forzoso.

En el ámbito nacional, la jurisprudencia del Tribunal Supremo (TS) también ha fallado en la defensa de la dignidad laboral de los trabajadores inmigrantes. Es el caso de la STS de 30 de junio de 2000, que condenó a dos empresarios por un delito contra la libertad y seguridad de los trabajadores en relación con un trabajador argelino que estaba en trámites de regularizar su situación administrativa en España, al que obligaron a firmar un contrato como esclavo. El TS anula el fallo de la Audiencia Provincial de Guadalajara que había absuelto a los acusados y refuta los argumentos en los que se basó, destacadamente, que los inmigrantes en situación irregular carecen de derechos laborales. Así, el Tribunal Supremo, con acierto, razona que, así expresado el argumento, constituía toda una invitación a los empleadores a la contratación de inmigrantes sin permiso de trabajo en cualesquiera condiciones porque no estarían sujetos a ninguna normativa. Este razonamiento de la Audiencia Provincial es claramente incompatible con la definición constitucional del Estado como “social”.

Conclusiones

El tratamiento político-jurídico de las migraciones oscila entre el control migratorio y la protección de los mercados de trabajo nacionales, donde se intenta proteger al trabajador autóctono, puesto que la inmigración que se presenta en Europa es, en su mayoría, de tipo económico, es decir, se trata de personas que emigran en busca de un empleo asalariado y el mercado laboral constituye el elemento central en la mayoría de estos procesos.

Por otra parte, en el contexto normativo que se ha descrito, queda evidenciado que tras el anunciado concepto de laboralización de la inmigración y el aceptado perfil del inmigrante económico-laboral, tanto en España como en Europa, en pleno siglo XXI la inmigración es la nueva cuestión social, que no se parece en nada a la de siglos pasados en lo referente a las condiciones en que se produjo, pero sí tienen resultados similares: dificultades serias de inclusión en el ámbito laboral, exclusión social y explotación laboral. El reto político-jurídico que tienen las instituciones públicas y los

gobiernos sobre el marco jurídico regulador de la inmigración laboral es conseguir un real acercamiento y una efectiva convergencia de la realidad social con la norma.

Las migraciones son una oportunidad porque se materializan en una suerte de agente de intercambio, tanto humano como económico y a su vez facilitan que las personas logren sus aspiraciones. Para alcanzar esas aspiraciones las personas inmigrantes deben contar con un marco normativo integrador laboral y social que requiere un compromiso mutuo y bidireccional: por una parte, de los nacionales de terceros países mediante el aprendizaje de la lengua, cultura y costumbres y el conocimiento y respeto de sistemas jurídico, político y social y, por otra, de la sociedad de acogida garantizando el acceso al mercado laboral y a las instituciones, así como a derechos tales como educación, vivienda, participación democrática o asistencia sanitaria.

Los flujos migratorios deben ser gestionados de manera eficaz, creando un sistema de normas que asegure un trato igualitario de las personas extracomunitarias que, a través de un trabajo, contribuyen a la prosperidad de Europa, una Europa solidaria que brinde oportunidades de bienestar y desarrollo a esta inmigración laboral, porque a fin de cuentas la inmigración no es un peligro, es parte de solución a las carencias de Europa.

La inmigración laboral es una forma específica de trabajo enmarcada en el capitalismo global que determina y condiciona los flujos migratorios, por lo que concluimos que esta forma específica de trabajo se refiere a que ciertos sectores laborales están como destinados a ser ocupados solo o principalmente por trabajadores extranjeros, produciéndose, en ocasiones, en ese contexto laboral, la vulneración de ciertos derechos inherentes a la dignidad de la persona. Dicha lesividad ha encontrado en el pronunciamiento de los tribunales, y en particular, del Tribunal Constitucional, respuestas con diferente alcance protector, llegando incluso a declarar la inconstitucionalidad de algún precepto de la Ley de Extranjería.

Es momento de promover y fortalecer la integración de las personas migrantes, en el caso de los migrantes económicos a través del trabajo y solo las reformas legislativas son las que han permitido y seguirán permitiendo el avance de los derechos para las personas extranjeras. La incorporación de esta perspectiva social es absolutamente necesaria ya que no se puede abordar el tratamiento de la inmigración exclusivamente con las normas de extranjería pues su problemática va mucho más allá, impactando en el sistema productivo del país de acogida y en la organización social y política del mismo.

La igualdad en el trabajo o la equiparación laboral del extranjero y el nacional se produce en el plano jurídico siempre que aquél cuente con las preceptivas autorizaciones para trabajar, pero incluso en estos casos, la necesidad de renovar periódicamente aquellos permisos lo colocan en una posición de debilidad y provocan que no siempre haga valer sus derechos. A mayor abundamiento, los fenómenos de desigualdad y discriminación en materia de empleo no proceden de discriminaciones establecidas por el legislador que, mayoritariamente, respetan el mandato contenido en el artículo 14 CE, sino que se originan en la práctica, en base a prácticas contractuales o decisiones empresariales.

Entre los avances positivos en materia laboral, aunque aún no está permitida en el ordenamiento español la prestación de servicios por parte de un extranjero en situación administrativa irregular, ésta produce determinados efectos como si el contrato fuera válido, lo cual es una de las novedades destacables de la Ley de Extranjería tras su reforma por la LO 2/2009, de 11 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. En este sentido, existen criterios judiciales implantados por los Tribunales que protegen al extranjero en situación irregular en caso de impago de salarios o en cuanto se produce la extinción de la relación laboral.

En el ámbito universal, otra propuesta de este trabajo de investigación es que España se adhiera o ratifique la Convención internacional sobre derechos de los trabajadores migrantes y sus familiares de 1990 (que curiosamente ni un solo Estado miembro de la UE ha ratificado), en aras de optimizar el marco protector de la inmigración laboral y su dignidad, como personas y como trabajadores.

Bibliografía

AGUERRE, Lucía Alicia, *El fenómeno migratorio y su relación con la crisis de la noción moderna de ciudadanía: análisis de tres propuestas*

AJA, Eliseo (coord.), *La nueva regulación de la inmigración en España, Novedades de Derecho Público*

APARICIO ALDANA, Rebeca Karina, *Derechos a la libertad ideológica, religiosa y de conciencia en las relaciones jurídico-laborales*

CABEZA PEREIRO, Jaime, "Estrategia Europea, Estado Autonómico y Política de Empleo", en AA.VV., *XVIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*

CERDÁ FIOL, Antonio, "Repercusiones de la globalización en la inmigración y en el trabajo", en *Actas del I Congreso Internacional sobre Migraciones en Andalucía*

GARCÍA MURCIA, Joaquín y CASTRO ARGÜELLES, María Antonia, "La distribución de competencias en materia de inmigración", *Temas Laborales*, núm. 100

GRAU PINEDA, Carmen, "De sirvientas a trabajadoras: la necesaria ratificación del Convenio 189 OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos", *Revista Jurídica de los Derechos Sociales Lex Social*, Volumen 9

HABERMAS, Jürgen, "La idea de dignidad humana y la utopía realista de los derechos humanos", *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, núm. 44

MARTÍNEZ PEÑA, Leandro, "Los inicios de la legislación laboral española", *Revista Aequitas: Estudios sobre historia, derecho e instituciones*, núm. 1

MONEREO PÉREZ, José Luis, *La dignidad del trabajador. Dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales*

MORALES ORTEGA, José M., "Empleo de calidad: ¿Realidad o ficción?" en *Transiciones laborales y reformas del mercado de trabajo: su influencia sobre el empleo de jóvenes y mayores*

NÚÑEZ GONZÁLEZ, Cayetano, *Interculturalidad y derecho del trabajo: una aproximación a la gestión no discriminatoria de la diversidad cultural en la empresa*

ORTEGA RUÍZ, Mónica, "Inmigrantes y extranjeros regulares e irregulares en España: una comparativa entre autonomías

PAUNER CHULVI, Cristina, *Emigración y Comunidades Autónomas*

PECES-BARBA MARTÍNEZ, Gregorio, *La dignidad de la persona desde la Filosofía del Derecho*

PÉREZ OROZCO, Amaia, "Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico", *Revista de Economía Crítica*, núm. 5

SASTRE IBARRECHE, Rafael, *El derecho al trabajo*

VIDAL FUEYO, Camino, *Constitución y Extranjería: los derechos fundamentales de los extranjeros en España*