

**Abril Moreno Gómez**

**L'ACCÉS DELS ESTRANGERS AL TREBALL A  
ESPANYA**

TREBALL DE FI DE GRAU

Dirigit per Dr. Jaume Vernet i Llobet

Grau de Dret



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

Tarragona

2023

Aquest TFG s'ha desenvolupat en la modalitat de:

- **Treball de Recerca**
- Simulació de judici
- Dictamen/Informe

El dictamen es presenta seguint les normes previstes a :

Revista *Derecho Migratorio i extranjeria*:

<https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/aranz/periodical/128084335/v20220061/page/1>

## **RESUM**

En el present Treball de Recerca veiem un estudi sobre com accedeixen els estrangers al treball a Espanya, analitzant en profunditat tota la legislació vigent, els requisits que es demanen i les barreres jurídiques a les quals s'enfronten per aconseguir de manera regular la residència, i finalment, el dret a treball en el nostre país. Abordem el tema del dret al treball com a dret humà, també a nivell internacional, què ens diu la CDFUE sobre l'accés al treball, així com es troba establert a la nostra constitució espanyola i a la resta de legislació nacional.

I, per últim s'exposa el canvi legislatiu per a evitar tota la confusió derivada de la poca claredat i precisió de les normes del nostre país en quant al dret al treball, amb les respectives conclusions estretes del estudi jurídic.

## **ABSTRACT**

In this research work we can see a study about how the immigrants accede to jobs in Spain, analyzing in deep every legislation, the requires which they impose and the juridic obstacles that they have to go through to achieve in a normal way the residence, and finally, the right to work in our country. We address the topic of the right to work as a human right, also at an international level, what the CDFUE tells us about access to work, as well as what is established in our Spanish constitution and the rest of national legislation.

And, finally, the legislative change is set out to avoid all the confusion derived from the lack of clarity and precision of our country's rules regarding the right to work, with the respective narrow conclusions of the legal study.

## **PARAULES CLAU**

Dret- accés al treball-estrangers-Espanya-legislació

## **KEY WORDS**

Law-access to work-foreigners-Spain-legislation

## **INTRODUCCIÓ AL TREBALL DE RECERCA**

En els darrers anys, la migració a escala internacional ha estat un fenomen cada cop més rellevant en el context global, al nostre país no ha estat aliè a aquesta realitat. Amb un flux constant de persones provinents de diverses parts del món, Espanya, ha esdevingut una destinació per a aquells que busquen noves oportunitats i una millor qualitat de vida. Tot i això, l'accés al treball per als immigrants s'ha convertit en un tema crucial en el debat públic i acadèmic.

Però, quan aquestes persones arriben al país han de complir una sèrie de requisits que s'estableixen en la legislació vigent al país, a més de respectar els drets.

Aquests temes, entre altres que s'exposen al treball, com l'existència de diferències en l'accés a la feina entre persones immigrants i natives i quines són les causes possibles d'aquestes diferències, són algunes de les preguntes claus que em sorgien i tenia l'objectiu principal d'estudiar i resoldre.

I és que la recerca de feina és un dels reptes més grans a què s'enfronten els immigrants arribats a Espanya. Malgrat que les polítiques i mesures implementades per facilitar la seva inclusió al mercat laboral, la realitat mostra que l'accés a la feina per als immigrants continua sent complicat i que molta gent es veu obligada a acceptar llocs de treball precaris, poc qualificats i amb condicions laborals injustes.

L'objectiu principal d'aquest treball és examinar i avaluar l'accés a la feina a Espanya per a les persones estrangeres, per identificar els factors jurídics que influeixen en aquest procés i comprendre els desafiaments que poden sorgir. S'analitzaran les barreres que

dificulten l'accés laboral en l'àmbit jurídic, quines lleis ho regulen i que diu cadascuna d'elles sobre els drets de les persones nacionals a diferència dels estrangers que arriben al país.

Per assolir aquest objectiu, es durà a terme una revisió exhaustiva de la literatura acadèmica sobre autors que aborden aquest tema des del basant jurídic, amb un estudi jurídic de la Constitució espanyola, així com els drets humans i tota la legislació estatal sobre el dret laboral i tenint en compte els tractats internacionals i el dret de la Unió europea.

Aquest treball de fi de grau s'enfocarà a l'accés al treball a Espanya per a les persones estrangeres, explorant els objectius i els interessos que persegueix. A través d'una anàlisi rigorosa, s'espera obtenir una visió detallada de la situació actual i, alhora, contribuir al debat acadèmic i social sobre aquest tema tan rellevant actualment.

L'anàlisi de la jurisprudència i la doctrina té un paper fonamental a l'estudi de l'accés a la feina per a les persones estrangeres a Espanya. Aquestes fonts legals i acadèmiques proporcionen un marc jurídic i teòric que ens permet comprendre i avaluar la situació legal i els principis subjacents en aquest àmbit. Aquestes fonts ens permeten comprendre com s'ha interpretat i aplicat la legislació en casos concrets, així com les teories i els arguments desenvolupats per experts al camp. Combinant l'anàlisi de la legislació, la jurisprudència i la doctrina, podrem aconseguir una visió més completa i enriquidora dels aspectes legals i teòrics relacionats amb aquest tema.

Per donar compliment a la funció del TFG vaig decidir realitzar un estudi de recerca, ja que m'interessava explicar des del punt de vista jurídic quins son els drets que tenen a Espanya els estrangers i enfocar-me en la perspectiva laboral, així, podia analitzar com accedien, quines barreres jurídiques es trobaven i com s'enfrontaven a elles, quines eren les diferents situacions que podia tenir un estranger al nostre país.

En aquest estudi de recerca compilat en un article de revista, es desgrana la situació actual del mercat laboral espanyol i com afecta els immigrants, s'analitzen les polítiques i les mesures adoptades pel govern i amb la finalitat d'arribar a concloure amb una proposta per donar solucions amb la finalitat de millorar l'accés al treball d'aquest col·lectiu tan vulnerable.

Per això vaig prendre com a referència la revista de *Derecho Migratorio i extranjeria*, on vaig exposar l'article en una recerca general sobre els drets humans per saber quins són els drets que tota persona té pel simple fet de ser-ho, fent distinció entre els drets i deures que tenen a Espanya els nacionals i els estrangers, i aprofundint en els laborals. Seguidament, i, en l'àmbit internacional vaig veure necessari examinar també sobre els que exposaven els drets humans sobre el dret l'accés al treball. I què estableix la Carta dels Drets Humans de la Unió Europea.

Per últim, vaig estudiar com accedien els estrangers a Espanya de manera regular, amb els requisits que havien de complir, fent distinció amb els estrangers comunitaris.

### **AGRAÏMENTS**

Començar fent especial menció al meu tutor del treball *Jaume Vernet Llobet*, que com a professional d'aquest àmbit m'ha estat de gran ajuda guiant-me en tot moment per poder fer un bon treball.

Així com agrair al Sr. Enrique Moreno, ja no present amb mi, i Sra. Eva Maria Gómez, per donar-me l'oportunitat, el coratge i el suport d'estudiar aquest Grau.

Tanmateix agrair a les meves amistats per arribar juntament amb mi fins al final, en especial a la meva amiga, Hajar Bahri, que amb la seva historia com a ciutadà immigrant, on el seu pare va arribar tot sol a espanya en busca de feina per portar a la seva família, em va proporcionar la idea principal d'investigar la legislació laboral del país per entendre-ho millor.

I per últim, però no menys important, agrair a tots els professors de la Universitat Rovira i Virgili, per instruir-me durant aquests darrers anys i donar-me tots els coneixements que avui dia tinc sobre aquest àmbit.

# L'ACCÉS DELS ESTRANGERS AL TREBALL A ESPANYA

**Abril Moreno Gómez**

*Derecho Migratorio i extranjería*

## SUMARI

Drets i deures dels estrangers a Espanya

Drets i llibertats dels estrangers a Espanya

Deures dels estrangers a Espanya

Drets laborals dels estrangers a espanya

El dret al accés al treball

Drets humans sobre el dret al treball

El Dret al treball a la carta dels drets fonamentals de la Unió Europea.

Dret del treball i l'organització internacional del treball

Accés al treball dels estrangers

Els requisits i els procediments per a obtenir els permisos de treball i residència

Els requisits per a desenvolupar activitat laboral a Espanya.

Estrangers comunitaris.

## 1. DRETS I DEURES DELS ESTRANGERS A ESPANYA

### 1.1 DRETS I LLIBERTAT DELS ESTRANGERS A ESPANYA

De la Constitució Espanyola del 1978<sup>1</sup> se'n deriven una sèrie de drets fonamentals i llibertats públiques que han de ser garantits i protegits per l'Estat, els coneguts com a drets fonamentals, recollits al Títol I de l'article 14 al 30 de la Constitució espanyola, els quals poden ser garantits per un recurs d'empara, amb un procediment especial davant del Tribunal Constitucional.

Aquests drets són garantits per la Constitució espanyola (CE) i protegits pel sistema judicial espanyol. A més, la Constitució també estableix una sèrie de deures i responsabilitats que corresponen als ciutadans, com ara el compliment de les lleis i la

---

<sup>1</sup> Boletín Oficial del Estado (1978), Constitución Española, núm. 311.  
[https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con).

contribució al sosteniment de les despeses públiques mitjançant el pagament d'impostos com veurem més endavant.

Els estrangers gaudiran dels drets i les llibertats reconeguts en el Títol I de la Constitució, en els termes establerts per les lleis que els desenvolupin, els Tractats Internacionals dels quals formi part Espanya i, en especial, la Llei Orgànica 4/2000 sobre Drets i Llibertats dels estrangers<sup>2</sup>, i, el que disposa el Reglament.<sup>3</sup>

En general, els drets humans a la Constitució espanyola s'apliquen per igual a totes les persones, independentment de la seva nacionalitat o condició d'estranger<sup>4</sup>. Per tant, els estrangers gaudiran dels drets i les llibertats reconeguts a la legislació.<sup>5</sup>

Tenint en compte que els estrangers són aquelles persones que no ostenten la nacionalitat espanyola, trobem l'article 3 de la Llei Orgànica.<sup>6</sup>

Aquest article estableix que els estrangers a Espanya tenen dret a gaudir dels mateixos drets i llibertats que els espanyols, reconeguts al Títol I de la Constitució<sup>7</sup>, sempre que es respectin les condicions establertes als Tractats Internacionals, en aquesta llei i altres que regulin l'exercici de cadascun.

A més, l'article assenyala que, com a criteri interpretatiu general, s'entendrà que els estrangers exerceixen els drets que els reconeix aquesta Llei en condicions d'igualtat amb els espanyols. És a dir, que han de rebre el mateix tracte i les mateixes oportunitats que els ciutadans espanyols en l'exercici dels seus drets i llibertats, sense cap discriminació

---

<sup>2</sup> Boletín Oficial del Estado (2000), Ley orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, núm. 10. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2000/01/11/4>.

<sup>3</sup> Boletín Oficial del Estado (2011), Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, núm. 103. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2011/04/20/557/con>.

<sup>4</sup> Art. 14 CE: "Els espanyols són iguals davant la llei, sinó que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social."

<sup>5</sup> J.C. Fernández Rozas, *Derecho español de la nacionalidad*, Tecnos, 1987.

<sup>6</sup> L'article 3 de la LO 4/2000 estableix que: "Els estrangers gaudiran a Espanya dels drets i llibertats reconeguts en el títol I de la Constitució, en els termes que estableix aquesta Llei i en què regulin l'exercici de cadascun".

<sup>7</sup> Títol I de la Constitució espanyola "De los derechos y deberes fundamentales", compren de l'art. 10 al 55.

pel seu origen, raça, gènere, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Els termes a què fa referència el present article de la Llei Orgànica 4/2000, en relació amb els drets i les llibertats reconeguts en els tractats internacionals, són aquells que han estat acordats en aquests tractats i que són de compliment obligat per a Espanya en virtut del dret internacional. Aquests, poden variar depenent del tractat internacional en qüestió. En qualsevol cas, els tractats internacionals són part de la normativa que ha de ser respectada per Espanya i, per tant, els termes establerts en aquests són vinculants i han de ser aplicats a la legislació estatal.

Hi ha nombrosos tractats internacionals que estableixen els drets i les llibertats dels estrangers, podríem destacar la Convenció Internacional sobre l'Eliminació de Totes les Formes de Discriminació Racial (1965)<sup>8</sup>, el Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics (1966), també el Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals (1966)<sup>9</sup>, així com el Protocol sobre l'Estatut dels Refugiats (1967).<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> També coneguda com CERD és un dels principals instruments legals internacionals en la lluita contra la discriminació racial i té com a objectiu principal l'eliminació de totes les formes de discriminació racial a tot el món. La Convenció defineix la discriminació racial com qualsevol distinció, exclusió, restricció o preferència basada en la raça, color, ascendència, origen ètnic o nacional, amb el propòsit d'anul·lar el reconeixement o exercici, en condicions igualtat, dels drets humans i les llibertats fonamentals en els àmbits polític, econòmic, social, cultural o qualsevol altre. Trobem que estableix una sèrie d'obligacions per als Estats part, que inclouen prendre mesures legislatives, judicials i administratives efectives per prevenir i combatre la discriminació racial en tots els àmbits. També insta als Estats a promoure la igualtat racial i a adoptar polítiques d'acció afirmativa per garantir la igualtat d'oportunitats per a tothom.

<sup>9</sup> Coneguts com PIDCP i PIDESC respectivament, són dos tractats internacionals adoptats per l'Assemblea General de les Nacions Unides el 16 de desembre de 1966. Ambdós pactes formen part del que es coneix com la Carta Internacional de Drets Humans, juntament amb la Declaració Universal de Drets Humans. Mentre el primer pacte estableix els drets civils i polítics fonamentals que han de ser protegits pels Estats. Aquests drets inclouen el dret a la vida, la llibertat i la seguretat personals; el dret a la llibertat de pensament, consciència, religió, expressió i reunió; el dret a un judici just i a la protecció contra la tortura i altres tractes cruels, inhumans o degradants, entre d'altres. D'altra banda, el segon pacte, reconeix els drets econòmics, socials i culturals que cal protegir. Aquests drets inclouen el dret al treball, a condicions laborals justes, a la seguretat social, a l'habitatge, a l'alimentació, a l'aigua potable, a l'educació i a la participació a la vida cultural.

<sup>10</sup> Instrument legal internacional que amplia i complementa la definició de refugiats establerta a la Convenció de Ginebra del 1951 sobre l'Estatut dels Refugiats. Va ser adoptat el 31 de gener de 1967 i permet als Estats adherir-se al Protocol sense haver de ratificar la Convenció original de 1951.

Aquest Protocol amplia la protecció i els drets dels refugiats establerts a la Convenció de 1951. Estableix que una persona serà considerada com a refugiada si es troba fora del seu país de nacionalitat i té per justificada ser perseguida per raons de raça, religió, nacionalitat, pertinença a un determinat grup social o opinions polítiques. A més, el Protocol elimina la restricció temporal establerta per la Convenció original, que limitava la protecció només als refugiats que havien fugit a causa d'esdeveniments ocorreguts abans de l'any 1951 i al territori d'Europa.



No obstant això, hi ha una sèrie de drets que tindran els ciutadans espanyols que no tenen els estrangers a Espanya, o els tindran sota el compliment d'unes certes circumstàncies, com el dret al vot<sup>11</sup>, només els ciutadans espanyols poden votar a eleccions generals, autonòmiques i municipals, mentre que, els estrangers hauran de complir certs requisits i estar inscrit al cens electoral, pot ser que l'estranger provingui d'un país amb tractat o acord amb Espanya i li permeti votar, d'acord amb l'art. 13 CE.<sup>12</sup> Així mateix, la Llei Orgànica del Règim Electoral General (LOREG)<sup>13</sup> estableix les normes concretes sobre qui poden votar a les diferents eleccions i com s'han de dur a terme els processos electorals.<sup>14</sup>

A més la Unió Europea reconeix als ciutadans europeus dret a vot en unes eleccions europees que no figuren a les que els ciutadans espanyols poden votar en generals autonòmiques o municipals, sinó que, són unes altres eleccions on els ciutadans estrangers no només han de tenir residència legal per a poder votar sinó que ha d'haver-hi un reconeixement internacional mitjançant un tractat bilateral o multilateral de reconeixement del dret de vot perquè els estrangers puguin votar a les eleccions municipals però també a les europees. Els ciutadans de la UE poden votar a eleccions municipals i europees, ja que no només la Unió Europea ha reconegut el dret a vot en les eleccions locals a tots els ciutadans comunitaris d'ella<sup>15</sup>, sinó que un número rellevant d'Estats Membres reconeix el dret a vot local a tots els estrangers després d'un determinat temps de residència.<sup>16</sup>

---

<sup>11</sup> P. Santolaya i M. Revenga Sánchez. *Nacionalidad, extranjería y derechos de sufragio*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 2007, pp. 36 i ss.

<sup>12</sup> Art. 13 CE: “*Solamente los españoles serán titulares de los derechos reconocidos en el artículo 23, salvo lo que, atendiendo a criterios de reciprocidad, pueda establecerse por tratado o ley para el derecho de sufragio activo y pasivo en las elecciones municipales.*”, estableix que els estrangers residents a Espanya poden exercir el seu dret al sufragi en les condicions que determinin les lleis.

<sup>13</sup> Boletín Oficial del Estado, (1985), Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, núm 147. <https://www.boe.es/eli/es/lo/1985/06/19/5/con>.

<sup>14</sup> Pel que fa a les eleccions municipals art. 12.2, per a les eleccions autonòmiques 12.2, per a les eleccions generals, art. 3.1 i per a les europees 39.1 de la LOREG.

<sup>15</sup> Art. 8 del TUE: “*La Unió desenvoluparà amb els països veïns relacions preferents, amb l'objectiu d'establir un espai de prosperitat i de bon veïnatge basat en els valors de la Unió i caracteritzat per unes relacions estretes i pacífiques fonamentades en la cooperació.*”

<sup>16</sup> Entre les països europeus, es troben en aquesta situació; Irlanda (sis mesos de residència), Suècia (tres anys de residència), Dinamarca (tres anys de residència), Països Baixos (cinc anys de residència), Bèlgica (cinc anys de residència), Luxemburg (cinc anys de residència), Finlàndia (dos anys de residència) i Noruega (tres anys de residència).

Amb relació a la funció pública, l'accés a alguns llocs de treball públics, ja que alguns llocs de treball públics a Espanya només estan disponibles per a ciutadans espanyols, com l'ocupació en les forces armades o els cossos de seguretat de l'Estat.

Com hem pogut veure a Espanya, els ciutadans nacionals espanyols i els estrangers tenen diferents drets i obligacions en funció del seu estatus legal al país. No obstant això, hi ha certs drets que estan reconeguts igual a tots els residents a Espanya, independentment de la seva nacionalitat, que són els mencionats drets humans.

## 1.2 DEURES DELS ESTRANGERS A ESPANYA

A Espanya, de la Constitució espanyola, com a norma suprema, podem interpretar que totes les persones que es troben al país, incloent-hi els estrangers, tenen certs deures i obligacions que han de complir.

Tota persona que es trobi sota la legislació espanyola<sup>17</sup> haurà de respectar els drets fonamentals i les llibertats públiques reconegudes a la Constitució, així com complir amb les lleis i les normes espanyoles, i totes les decisions dels tribunals i les autoritats de l'Estat espanyol, contribuir al sosteniment de les despeses públiques d'acord amb la seva capacitat econòmica, pagant tots els impostos i tributs corresponent. També hauran d'acceptar i respectar el sistema polític i social d'Espanya, així com les seves institucions, respectar i protegir el patrimoni cultural, històric i artístic d'Espanya, i, finalment, integrar-se a la societat espanyola, respectant-ne els costums i les tradició del país.<sup>18</sup>

La Constitució Espanyola estableix alguns deures per als estrangers a Espanya. En particular, l'article 16, fixa que els estrangers tenen dret a la llibertat ideològica, religiosa i de culte, però també estableix el deure de respectar aquestes llibertats i drets fonamentals de la resta de persones.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Sempre que estiguis més de la meitat dels dies de l'any en territori espanyol, tributarà com a espanyol i quedarà sota la normativa del Estat subjecte.

<sup>18</sup> D'acord amb els articles 30, 31, 53.1, 104.1 i 138 CE.

<sup>19</sup> Article 16 CE: *Es garanteix la llibertat ideològica, religiosa i de culte dels individus i les comunitats sense cap més limitació, en les seves manifestacions, que la necessària per al manteniment de l'ordre públic protegit per la llei. Ningú no podrà ser obligat a declarar sobre la seva ideologia, religió o creences.*

El ja mencionat article 31 de la Constitució estableix que tots els residents, sense distinció d'origen, tenen deure contribuir al sosteniment de les despeses públiques d'acord amb la capacitat econòmica.<sup>20</sup>

A més, la Llei d'Estrangeria i el seu Reglament estableixen altres deures específics per als estrangers que resideixen a Espanya, com l'obligació d'inscriure's al Registre Central d'Estrangers mantenir actualitzades les seves dades personals i col·laborar amb les autoritats en el compliment de les funcions.<sup>21</sup>

És important destacar que els drets i deures dels estrangers a Espanya estan regulats per la legislació espanyola i els tractats internacionals en què Espanya és part.

### **1.3 DRETS LABORALS DELS ESTRANGERS A ESPANYA**

Els estrangers d'acord amb CE i legislació laboral del país tenen els mateixos drets laborals que els ciutadans espanyols<sup>22</sup>; dret a obtenir una remuneració justa, a gaudir de condicions de treball dignes i segures, a la protecció contra l'acomiadament i la negociació col·lectiva, i el dret a rebre una bona formació i l'accés a càrrecs públics, però serà necessari complir amb una sèrie requisits que analitzarem més endavant.

Pel que fa a l'accés al treball, trobem també diferències entre els drets que tenen els ciutadans espanyols i els estrangers a Espanya; els ciutadans espanyols tenen ple dret al treball i a exercir qualsevol professió, ofici o activitat econòmica sense cap discriminació per raó del seu origen, raça, gènere, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, segons el que estableix la Constitució Espanyola i la Llei d'Igualtat de Tracte i No Discriminació.

---

<sup>20</sup> Article 31 CE: *Tothom contribuirà al sosteniment de les despeses públiques d'acord amb la seva capacitat econòmica mitjançant un sistema tributari just inspirat en els principis d'igualtat i progressivitat que, en cap cas, no tindrà abast confiscatori.*

<sup>21</sup> A l'article 14 de la LO 4/2000 s'estableix el registre d'entrada en el territori espanyol: *1. Les entrades realitzades en territori espanyol, d'acord amb el que preveuen els articles 12 i 13, per estrangers als quals no sigui aplicable el règim comunitari d'estrangeria, les poden registrar les autoritats competents al Registre Central d'Estrangers. , als efectes de control del seu període de permanència legal a Espanya, de conformitat amb la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal.*

<sup>22</sup> Article 35.1 CE: *Tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret a la feina, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per satisfer les necessitats i les de la família, sense que en cap cas pugui fer-se discriminació per raó de sexe.*

D'altra banda, els estrangers a Espanya tenen dret a la feina i a exercir qualsevol activitat econòmica, però necessiten tenir un permís de treball i residència en regla per poder fer-ho.

El permís de residència per a estrangers a Espanya és un document oficial que permet als ciutadans estrangers residir legalment al territori espanyol durant un període determinat de temps. Aquest permís ha de ser obtingut pels estrangers que vulguin viure a Espanya durant un període de temps superior a noranta dies.<sup>23</sup>

El permís de treball i residència s'atorga en funció de diferents factors, com ara el tipus d'activitat laboral que es realitzarà, la durada prevista de l'estada a Espanya i la situació administrativa del sol·licitant. Els ciutadans de la UE i d'altres països amb què Espanya ha subscrit acords de lliure circulació tenen alguns avantatges i facilitats per obtenir aquests permisos, però tot i així han de complir certs requisits.

El dret al treball i el dret a la residència són dos drets diferents que tenen els estrangers a Espanya i que estan regulats per la Llei Orgànica 4/2000, d'11 de gener, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social;

Mentre que el dret al treball fa referència al dret que tenen els estrangers a treballar a Espanya, és a dir, a exercir una activitat laboral per compte propi o aliè al territori espanyol. Per això, els estrangers han d'aconseguir un permís de treball o un permís de residència i treball, que els permeti exercir una activitat laboral de forma legal a Espanya.

El dret a la residència fa referència al dret que tenen els estrangers a residir a Espanya, és a dir, a establir el seu domicili en territori espanyol durant un període de temps determinat.

---

<sup>23</sup> L'article 30 de la Llei orgànica 4/2000, d'11 de gener, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social, fa referència específicament al permís de residència. Aquest article estableix els requisits per a l'obtenció del permís de residència per part dels estrangers, així com les condicions i els terminis de validesa d'aquest.

En concret, l'article 30 estableix que el permís de residència serà atorgat pel Ministeri de l'Interior o, si escau, per l'autoritat competent de la comunitat autònoma corresponent, i que el seu atorgament estarà subjecte als requisits i les condicions establerts a la Llei d'Estrangeria i reglament.

Així mateix, l'article 30 assenyala que els permisos de residència poden ser concedits per un període màxim de dos anys i renovats per períodes successius

Per això, els estrangers han d'aconseguir un permís de residència que els permeti romandre a Espanya de forma legal durant el període de temps establert. L'article 30 de la Llei d'Estrangeria regula el permís de residència, establint els requisits per obtenir-ne i les condicions i els terminis de validesa. Així mateix, l'article 31 regula els diferents tipus de permisos de residència que poden obtenir els estrangers en funció de la situació (estudiants, reagrupament familiar, inversors, etc.).

És important esmentar que, encara que l'accés a la feina pugui estar limitat per als estrangers a Espanya, els drets laborals i de seguretat social estan garantits per a tots els treballadors, independentment de la seva nacionalitat o estatus legal al país. En aquest sentit, els estrangers tenen dret a rebre el mateix salari i condicions laborals que els treballadors espanyols, i a estar coberts per la seguretat social i les prestacions corresponents. A més, hi ha programes d'integració laboral per als immigrants i mesures per prevenir i combatre la discriminació laboral.

## **2. EL DRET AL ACCÉS AL TREBALL**

El dret al treball és un dret reconegut per la majoria de les constitucions i tractats internacionals de drets humans. Aquest dret es refereix a la garantia que tota persona té el dret a treballar en condicions justes i favorables, amb igualtat d'oportunitats i sense cap discriminació.

El dret a la feina implica que les persones tenen dret a buscar i triar una feina, a rebre una remuneració justa i a treballar en condicions segures i saludables. També inclou el dret a formar i unir-se a sindicats i a participar en la negociació col·lectiva.

El dret al treball no és només important per a la realització personal i la subsistència econòmica, sinó també per a la realització d'altres drets humans, com el dret a l'educació, la salut i l'habitatge. És responsabilitat dels Estats garantir i protegir aquest dret per a totes les persones, sense cap discriminació.

I és que dintre dels principis del DUDH<sup>24</sup> es recull la igualtat de tracte en el treball, a l'article 23.1: "*Tota persona té dret a la feina, a la lliure elecció de la seva feina, a*

---

<sup>24</sup> Declaració Universal de Drets Humans, (1948).

*condicions equitatives i satisfactòries de treball i a la protecció contra la desocupació", i l'article 23.2 segueix amb: "Tota persona té dret, sense cap discriminació, a igual salari per feina igual".*

El dret a l'accés al treball fa referència a la garantia que tota persona té dret a buscar, aconseguir i mantenir una feina en condicions d'igualtat, sense cap discriminació.

Aquest dret implica que l'Estat i altres ocupadors han de prendre mesures per promoure la igualtat d'oportunitats a l'ocupació i eliminar qualsevol forma de discriminació a l'accés a la feina. També implica que s'han de crear condicions favorables per a l'ocupació, com ara polítiques econòmiques i laborals, programes de formació i capacitació, i mesures de protecció social.<sup>25</sup>

El dret a l'accés a la feina es relaciona estretament amb altres drets humans, com ara el dret a l'educació, la igualtat de gènere, la no discriminació, el dret a un salari just i el dret a condicions laborals saludables i segures.

És important destacar que el dret a l'accés a la feina no garanteix un treball específic o un nivell d'ingressos determinat, sinó que garanteix el dret de totes les persones a cercar i accedir a una ocupació en igualtat de condicions.

L'accés a la feina fa referència al dret de totes les persones a buscar i obtenir ocupació en igualtat de condicions i sense discriminació, així com a ser tractades amb dignitat i respecte al lloc de treball. L'accés a la feina implica tenir la possibilitat d'accedir a oportunitats laborals i condicions de treball justes i equitatives, incloent-hi un salari just, una jornada laboral adequada i un ambient de treball segur i saludable. L'accés a la feina també inclou el dret a la formació i al desenvolupament professional, així com a la protecció contra la desocupació i l'accés a la seguretat social en cas de necessitat. En resum, l'accés a la feina és un dret humà fonamental reconegut en múltiples instruments i convenis internacionals, que cerca garantir la igualtat d'oportunitats laborals per a tothom.

---

<sup>25</sup> J. Cruz Villalón, "Los derechos constitucionales de los trabajadores extranjeros", *Cuadernos de Derecho Judicial*, núm. 14, 2005. A. Ceínos Suárez, *El Trabajo de los extranjeros en España*, Madrid, 2006.

## 2.1 EL DRET AL TREBALL COM A DRET HUMÀ

Els drets humans d'acord amb l'article 23 de la Declaració Universal dels Drets Humans (DUDH) adoptada i proclamada per l'Assemblea General en la resolució 217 A (III), de 10 de desembre de 1948, reconeixen l'accés a la feina com un dret bàsic de totes les persones, sense cap discriminació<sup>26</sup>. El dret al treball està consagrat a la Declaració Universal de Drets Humans i en altres Tractats i Convenis Internacionals, així com a la majoria de les constitucions de cada país.<sup>27</sup>

L'accés a la feina implica que totes les persones tenen dret a buscar i obtenir ocupació en igualtat de condicions i sense discriminació, i a ser tractades amb dignitat i respecte al lloc de treball. A més, els treballadors tenen dret a condicions laborals justes i equitatives, a un salari just i a una jornada laboral adequada.

És important destacar que l'accés a la feina també implica el dret a la formació i al desenvolupament professional.<sup>28</sup> Les persones tenen dret a rebre una educació i a adquirir les habilitats i els coneixements necessaris per exercir-se en un treball, així com a tenir accés a oportunitats de formació i capacitació al llarg de la seva carrera professional.

A més, els drets humans reconeixen el dret a la protecció contra la desocupació i el dret a la seguretat social. Les persones tenen dret a mesures de protecció contra la

---

<sup>26</sup> Art. 23 DUDH: *Tota persona té dret a la feina, a la lliure elecció de la seva feina, a condicions equitatives i satisfactòries de treball i a la protecció contra la desocupació.*

*Tota persona té dret, sense cap discriminació, a igual salari per igual treball.*

*Tota persona que treballa té dret a una remuneració equitativa i satisfactòria, que li asseguri, així com a la seva família, una existència conforme a la dignitat humana i que serà completada, si cal, per qualsevol altre mitjà de protecció social.*

*Tota persona té dret a fundar sindicats i a sindicar-se per a la defensa dels seus interessos."*

<sup>27</sup> J. Vernet i L. Román, "Art. 23 de la DUDH", *Declaració Universal dels Drets Humans*, Barcelona, Icaria - Associació per a les Nacions Unides a Espanya, 1998, pàg. 358-373 (edició en català, i en castellà: pàg. 375-391)

<sup>28</sup> Art. 26 DUDH: *Tothom té dret a l'educació. L'educació ha de ser gratuïta, almenys pel que fa a la instrucció elemental i fonamental. La instrucció elemental serà obligatòria.*

I art. 13 del Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals 1. *Els estats part en aquest Pacte reconeixen el dret de tota persona a l'educació. Convenen que l'educació s'ha d'orientar cap al desenvolupament ple de la personalitat humana i del sentit de la seva dignitat, i ha d'enfortir el respecte pels drets humans i les llibertats fonamentals. Convenen així mateix que l'educació ha de capacitar totes les persones per participar efectivament en una societat lliure, afavorir la comprensió, la tolerància i l'amistat entre totes les nacions i entre tots els grups racials, ètnics o religiosos, i promoure les activitats de les Nacions Unides a favor del manteniment de la pau.*

desocupació, com ara l'accés a programes de capacitació i serveis d'ocupació, així com a la seguretat social en cas de desocupació, malaltia, vellesa o discapacitat.<sup>29</sup>

Els drets humans també reconeixen que totes les persones, incloent-hi els estrangers, tenen dret a accedir al treball en igualtat de condicions i sense discriminació.<sup>30</sup>

Les lleis i normes internacionals de drets humans estableixen que els Estats han de protegir els treballadors immigrants i garantir que es respectin els seus drets laborals i humans en igualtat de condicions amb els treballadors nacionals.<sup>31</sup>

La Convenció Internacional sobre la Protecció dels Drets de Tots els Treballadors Migratoris i dels seus Familiars<sup>32</sup> també reconeix el dret dels treballadors migrants a treballar en condicions justes i favorables, incloent-hi salaris i prestacions socials equivalents als dels treballadors nacionals. A més a més, aquesta convenció estableix que els Estats han de garantir que els treballadors migrants tinguin accés a serveis socials i de salut en igualtat de condicions amb els nacionals.<sup>33</sup>

A més, els treballadors migrants tenen dret a la igualtat de tracte en l'accés a l'ocupació, a condicions de treball justes i equitatives, a una remuneració adequada, a un ambient de

---

<sup>29</sup> Art. 23 DUDH: 1. *Tota persona té dret a la feina, a la lliure elecció de la seva feina, a condicions equitatives i satisfactòries de treball i a la protecció contra la desocupació.* 2. *Tota persona té dret, sense cap discriminació, a igual salari per igual treball.*

<sup>30</sup> L'article 2 DUDH estableix que *tota persona té tots els drets i llibertats proclamats en aquesta Declaració, sense cap distinció de raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o de qualsevol altra índole, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició.*

<sup>31</sup> El Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals, per exemple, reconeix el dret de tota persona a treballar en condicions equitatives i satisfactòries, incloent-hi els treballadors migrants. Aquest pacte també estableix que els Estats han de garantir la igualtat de tracte entre els treballadors migrants i els treballadors nacionals pel que fa a les condicions de treball i els drets laborals. En el seu art. 7 *els Estats part en aquest Pacte reconeixen el dret de tota persona al gaudi de condicions de treball equitatives i satisfactòries, que l'assegurin especialment: (a) La igualtat d'oportunitats i de tracte en relació amb l'ocupació i l'ocupació, sense cap discriminació per motius de raça, color, sexe, religió, opinió política, origen nacional o social, origen de naixement o qualsevol altra condició social; (b) La seguretat i la higiene a la feina; (c) La reducció de la jornada de treball a una durada raonable que permeti als treballadors i a les seves famílies gaudir d'una vida satisfactòria; (d) Salaris equitatius i igual remuneració per treball d'igual valor, sense distincions de cap mena; al de la seva elecció, a fi de protegir els seus interessos econòmics i socials.*

<sup>32</sup> Resolució 45/158 de l'Assemblea General, de 18 de desembre de 1990, aprovada el 13 de juliol de 2021

<sup>33</sup> A l'article 25, estableix que *els treballadors migratoris i els seus familiars tindran dret a igualtat de tracte amb els nacionals de l'Estat d'ocupació en relació amb: a) Les condicions de treball i ocupació, incloses les remuneracions, la durada i la modalitat del temps de treball, la seguretat i la salut a la feina, la indemnització per accidents de treball i les prestacions de seguretat social; b) La llibertat d'associació i d'afiliació a sindicats i l'exercici dels drets sindicals corresponents.*



treball segur i saludable, a la llibertat d'associació i a la protecció contra el acomiadament arbitrari.<sup>34</sup>

Podem dir que, els drets humans reconeixen que tots els treballadors, incloent-hi els treballadors estrangers, tenen dret a l'accés a la feina en igualtat de condicions i sense discriminació, i els Estats tenen la responsabilitat de protegir i garantir els drets laborals i humans dels treballadors estrangers.

D'acord amb l'autora Ana Fernández Pérez<sup>35</sup>, l'expressió vista anteriorment de drets humans s'utilitza com a regla general per designar els drets primaris de les persones com a éssers humans (dret a la vida, a la llibertat, a l'educació, a la salut, etc.). Es pot parlar, però, d'un terme diferent, el de "drets fonamentals", concebuts com a límits, a través del qual es maximitza la llibertat i es minimitza l'arbitrarietat, per part del governant, que són inherents als éssers humans mentre que tinguin la condició de subjectes prevista en una norma jurídica que els atorgui la possibilitat de ser titulars de situacions jurídiques i de realitzar els actes que aquestes situacions porten aparellades<sup>36</sup>.

Cal mencionar la definició de L. Ferrajoli on ens diu que tots aquells drets subjectius que corresponen universalment a tots els éssers humans dotats de l'estatus de persones o ciutadans<sup>37</sup>, amb capacitat d'obrar; entenent per dret subjectiu qualsevol expectativa positiva (de prestació) o negativa (de no patir lesions) adscrita a un subjecte per una norma jurídica; i per estatus la condició d'un subjecte, prevista així mateix per una norma jurídica positiva com a pressupost de la seva idoneïtat per ser titular de situacions i/o autor dels actes que en són exercici d'aquestes<sup>38</sup>.

---

<sup>34</sup> El Conveni Internacional sobre la Protecció dels Drets de Tots els Treballadors Migratoris i dels seus Familiars, a l'article 26, estableix que els treballadors migrants i les seves famílies tindran dret a la protecció contra l'acomiadament arbitrari, i que el seu cessament d'ocupació només podrà estar basat en causes objectives i justificades. A més, a l'article 25, s'estableix que els treballadors migrants tenen dret a condicions de treball justes i favorables, a una remuneració adequada i a un ambient de treball segur i saludable.

<sup>35</sup> A. Fernández Pérez, *Los derechos fundamentales y libertades públicas de los extranejeros en España*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2016, p. 87-93.

<sup>36</sup> M. J. Añón, *La universalidad de los derechos sociales: el reto de la inmigración*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2004, p. 199-222.

<sup>37</sup> Sobre el concepte de ciutadà vist a J.Tornos Mas, "Los ciudadanos y su posición jurídica", *Lecciones y materiales para el estudio del Derecho administrativo*, t. V, Madrid, Iustel, 2009, pp- 13-30, esp. 14-16

<sup>38</sup> L. Ferrajoli, "De los derechos del ciudadano a los de la persona", *Derechos y garantías. La ley del más débil*, Madrid, Trotta, 2005.

El entorn supranacional dels drets fonamentals té relació especial amb la distinció que actualment es té entre la ciutadania i persona; la reglamentació internacional de drets humans influeix en el desenvolupament del Dret d'estrangeria, establint un principi d'igualtat basat en el concepte de l'estatut de la persona humana, noció que confereix als individus la titularitat dels drets humans independentment de la seva nacionalitat, ètnia, raça, sexe, etc. D'aquesta manera, l'Estat no pot restringir els drets humans als estrangers. Tot i així, la incidència d'aquesta reglamentació en el dret intern d'estrangeria no és il·limitada. El desenvolupament posterior en els instruments legislatius internacionals, en concret CEDH, fet a Roma el 4 de novembre de 1950 i el PIDCP de 1966, limiten, per criteris d'interès nacional.

El dret al treball establert a l'article 35 de la Constitució espanyola<sup>39</sup>, com a dret humà reconegut tant a nivell nacional com internacional, té una gran eficàcia a Espanya.

En concret, aquest dret és vinculant per a totes les autoritats públiques i està protegit pel sistema judicial espanyol, que està obligat a garantir-ne l'efectivitat i el compliment. En aquest sentit, qualsevol ciutadà pot recórrer als tribunals de justícia en cas que se'n vulnerin els drets laborals o se li impedeixi exercir lliurement la seva professió o ofici.

A més, a Espanya hi ha una àmplia legislació laboral que reconeix i protegeix els drets laborals dels treballadors, incloent-hi el dret al treball i a la lliure elecció de professió o ofici. D'acord amb el Tribunal Constitucional, aquest article 35 CE inclou no només el dret a la lliure elecció d'ocupació, sinó també el dret a obtenir una feina en condicions d'igualtat i dignitat.<sup>40</sup>

Espanya com a estat membre de la Unió Europea té un marc jurídic i polític molt avançat en matèria de protecció dels drets humans i laborals. En aquest sentit, la jurisprudència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea és molt rellevant per a la protecció dels drets laborals a Espanya, i el dret al treball està en línia amb les normes i estàndards europeus.

---

<sup>39</sup> Article 35 CE: *tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret a la feina, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per satisfer les seves necessitats i les de la seva família, sense que en cap cas pugui fer-se discriminació per raó de sexe.*

<sup>40</sup> Sentència emesa pel STC 11/1981 del 8 d'abril, BOE núm. 99, de 25 de abril de 1981

La jurisprudència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea és molt rellevant per a la protecció dels drets laborals a Espanya. Això és perquè, com a Estat Membre de la Unió Europea, Espanya, està obligada a respectar i aplicar les normes i principis del dret europeu, incloent-hi les normes laborals establertes en la legislació europea.<sup>41</sup>

El TJUE com a màxim intèrpret del dret europeu i la seva jurisprudència és vinculant per a tots els estats membres de la UE. En matèria laboral, el TJUE ha emès nombroses sentències que han tingut un gran impacte en la protecció dels drets dels treballadors a tot Europa, incloent-hi a Espanya.<sup>42</sup>

A Espanya, la jurisprudència del TJUE és de compliment obligat per als tribunals estatals i és un important recurs per als advocats i els treballadors que busquen protegir els seus drets laborals davant els tribunals espanyols. A més, el TJUE també col·labora amb les autoritats espanyoles i les organitzacions socials i sindicals per millorar la protecció dels drets laborals al país.

Per tant, podem concloure que el dret al treball té una alta eficàcia i és àmpliament protegit a Espanya, tant a través del sistema judicial com de la legislació laboral.

## **2.2 EL DRET AL TREBALL A LA CARTA DELS DRETS FONAMENTALS DE LA UNIÓ EUROPEA**

La Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (CDFUE) és un document que recull els drets i les llibertats fonamentals reconeguts a la Unió Europea . Va ser proclamada el desembre del 2000 i va entrar en vigor el 2009 amb el Tractat de Lisboa<sup>43</sup>, aquesta té

---

<sup>41</sup> L'article 4 del TFUE estableix que *en les àrees d'acció que no siguin exclusives de la Unió, aquesta actuarà només si i en la mesura que els objectius de l'acció prevista no puguin ser assolits de manera suficient per als Estats membres i puguin ser millor assolits a nivell de la Unió.*

<sup>42</sup> L'article 19 del Tractat de la Unió Europea estableix que *els jutges i tribunals dels Estats membres estan obligats a garantir la plena efectivitat del dret de la Unió en el marc de les seves competències.* Això significa que els jutges i tribunals dels Estats membres, incloent-hi Espanya, estan obligats a aplicar el dret de la Unió Europea i a respectar la jurisprudència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE).

A més, l'article 267 del Tractat de Funcionament de la Unió Europea estableix que els jutges i tribunals nacionals poden presentar prejudicialitat al TJUE per obtenir una interpretació del dret de la Unió Europea en els casos que els són presentats. Les resolucions del TJUE en els casos de prejudicialitat són vinculants per als jutges i tribunals nacionals que han plantejat la qüestió prejudicial, però també per als jutges i tribunals de tots els altres estats membres de la UE.

<sup>43</sup> El Tractat de Lisboa és un tractat internacional signat a Lisboa, Portugal, el 13 de desembre de 2007, que reforma els tractats de la Unió Europea (UE) per fer-la més eficient i democràtica. Va ser el resultat d'un procés de reforma de la UE que va començar després que el Tractat Constitucional de la UE fos rebutjat en referèndum per França i els Països Baixos el 2005.

caràcter vinculant per a les institucions i els estats membres de la UE quan apliquen el dret de la UE a partir de l'1 de desembre del 2009.

Pel que fa al dret del nostre interès, el dret al treball, es troba recollit a la secció de *Solidaritat* de la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea. En concret, l'article 15 estableix que “*tota persona té dret a treballar i a exercir una professió lliurement triada o acceptada, i el dret a una protecció contra la desocupació*”. A més, l'article 31 estableix el dret a condicions de treball justes i favorables, que inclouen una remuneració adequada, una durada màxima del temps de treball, vacances anuals remunerades i condicions de treball saludables i segures.

Al preàmbul de la Carta, la dignitat humana és un dels valors, indivisibles i universals, sobre els quals s'assenta la Unió, afegeix que en instituir la ciutadania de la Unió i crear un espai de llibertat, seguretat i justícia, d'aquesta manera trobem que aquesta primera secció sobre la Dignitat que dona nom al Títol I de la Carta, veiem una vinculació directa entre la dignitat humana i drets inclosos en aquest títol (la vida, la integritat de la persona), i en relació directa amb l'àmbit laboral la prohibició del treball forçat.<sup>44</sup>

El Reglament de la UE núm. 492/2011 del Parlament Europeu i del Consell de la Unió, del 5 d'abril de 2011 expressa en el seu Preàmbul relatiu a la lliure circulació dels treballadors en condicions objectives de llibertat i dignitat, el dret de lliure circulació exigeix la igualtat de tracte, i així mateix que s'eliminin els obstacles que s'oposen a la mobilitat dels treballadors, sobretot pel que fa a les condicions d'integració de la família del treballador al país d'acollida. S'ha de recordar en aquest sentit que a la Directiva 2004/38/CE del Parlament Europeu i del Consell de 29 d'abril de 2004, relativa al dret dels ciutadans de la Unió i dels membres de les seves famílies a circular i residir lliurement al territori dels estats membres, es fa referència a la dignitat en el seu preàmbul en dir que el dret de tot ciutadà de la Unió a circular i residir lliurement al territori dels estats membres, perquè pugui exercir-se en condicions objectives de llibertat i dignitat,

---

El Tractat de Lisboa va entrar en vigor l'1 de desembre de 2009 i va fer canvis significatius en la manera com la UE pren decisions, com funciona el seu sistema institucional i com interactua amb els ciutadans. Estableix la Carta dels Drets Fonamentals de la UE com un document legalment vinculant, crea un president permanent del Consell Europeu, amplia l'ús de la votació per majoria qualificada al Consell de la UE i reforça el paper del Parlament Europeu.

<sup>44</sup> P. Serna, “Dignidad humana”, en AA.VV: *comentarios a la constitución europea*, libro II, Tirant lo Blanch, 2004, p. 191-240

ha de ser reconegut també als membres de la seva família, sigui quina sigui la seva nacionalitat.<sup>45</sup>

Per tant, la dignitat s'erigeix en una condició objectiva per a l'exercici del dret de lliure circulació de treballadors. Això suposa que de forma expressa, en aquesta llibertat de circulació, el dret fonamental a la dignitat prevista a l'art. 1 de la Carta sigui com a un factor bàsic per a l'exercici d'una llibertat, el de la lliure circulació de treballadors, i derivat d'això, del dret que l'assisteix previst a la pròpia Carta a l'article 15, que regula la Llibertat professional i el dret a treballar (en el segon apartat es regula que “Tot ciutadà de la Unió té llibertat per buscar feina, treballar, establir-se o prestar serveis en qualsevol estat membre”).<sup>46</sup>

El Tribunal Constitucional també s'ha encarregat de recordar l'aplicació del dret a la dignitat del treballador, per exemple, a la STC 192/2003, de 27 d'octubre; a aquesta sentència, el Tribunal Constitucional entén la dignitat personal del treballador com el dret de totes les persones a un tracte que no contradigui la seva condició de ser racional igual i lliure, capaç de determinar la seva conducta en relació amb ell mateix i el seu entorn, és a dir, la capacitat “d'autodeterminació conscient i responsable de la pròpia vida”, així com el lliure desenvolupament de la personalitat (art. 10.1 de la Constitució Espanyola). Pel TC, la regla de l'art. 10.1 CE, projectada sobre els drets individuals, implica que la dignitat ha de romandre sigui quina sigui la situació en què la persona es trobi, constituint, en conseqüència, una part invulnerable que tot estatut jurídic ha d'assegurar, de manera que les limitacions que s'imposin en el gaudi de drets individuals no comportin un menyspreu per a l'estima que, com a ésser humà, mereix la persona.

La Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea ha sigut tan rellevant al llarg de la seva història que ens ha deixat important jurisprudència a tenir en compte en el nostre estudi, en concret trobem Sentències on es defensen els drets establerts a la CDFUE; per una banda, s'ha de destacar el famós cas Feryn<sup>47</sup>, en aquest cas el TJUE es va pronunciar

---

<sup>45</sup> C. Alfonso Mellado, *el derecho del Trabajo. Referentes constitucionales e Internacionales*” fundación 1 de mayo: colección estudios, núm. 75, octubre de 2013. (p. 483-504)

<sup>46</sup> C. Chacartegui Jávea, *dignidad de los trabajadores y derechos humanos del Trabajo según la jurisprudencia del Tribunal Europeo de derechos humanos*, ed. Bomarzo, Albacete 2013.

<sup>47</sup> Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea, Sala Segona, 10 de juliol de 2008, assumpte C-54/07.

sobre la qüestió de la discriminació a l'ocupació basada en l'edat. La Sentència va establir que una norma nacional que estableix una edat màxima per accedir a una ocupació o una formació pot constituir discriminació indirecta, llevat que es pugui justificar objectivament. Això reforça el dret a la igualtat de tracte a l'àmbit laboral, tal com s'estableix a l'article 21 de la CDFUE.<sup>48</sup> També considero a destacar el cas Rüffert<sup>49</sup>, on en aquest cas el TJUE va abordar la qüestió dels salaris mínims a les licitacions públiques; es va determinar que els estats membres tenen l'obligació de garantir que els salaris mínims establerts al seu territori siguin aplicables als treballadors desplaçats d'altres estats membres que participen en licitacions públiques. Això contribueix a protegir el dret a condicions de treball justes i a la protecció dels treballadors estrangers, d'acord amb l'article 31 de la CDFUE.<sup>50</sup>

### **3. DRET DEL TREBALL I L'ORGANITZACIÓ INTERNACIONAL DEL TREBALL (OIT)**

L'Organització Internacional del Treball (OIT) és una agència especialitzada de les Nacions Unides que es dedica a promoure el treball decent per a tothom. L'OIT va ser creada el 1919 i és l'única agència de les Nacions Unides que compta amb una estructura tripartida, cosa que significa que reuneix representants dels governs, els ocupadors i els treballadors de tot el món per debatre i establir polítiques laborals i socials .

Al Preàmbul de la Constitució de l'OIT de 1919 es recull com a fonamental per a l'adopció d'aquesta norma creadora, d'acord amb l'escriptor Ferran Camas<sup>51</sup>; la protecció dels interessos dels treballadors ocupats a l'estranger, veiem que té com a objectiu promoure la feina decent per a totes les persones, cosa que significa que totes les persones han de tenir l'oportunitat de treballar en condicions justes i segures, amb accés a la protecció social, la igualtat de gènere i la llibertat sindical, entre altres aspectes. L'OIT estableix

---

<sup>48</sup> Art 21 CDFUE: *1. Es prohibeix tota discriminació, i en particular l'exercida per raó de sexe, raça, color, orígens ètnics o socials, característiques genètiques, llengua, religió o conviccions, opinions polítiques o de qualsevol altre tipus, pertinença a una minoria nacional, patrimoni , naixement, discapacitat, edat o orientació sexual.*

*2. Es prohibeix tota discriminació per raó de nacionalitat en l'àmbit d'aplicació dels tractats i sense perjudici de les disposicions particulars.*

<sup>49</sup> Sentència del Tribunal de Justícia, Sala Segona, 3 d'abril de 2008, assumpte C-346/06.

<sup>50</sup> Art. 31 CDFUE: *1. Tot treballador té dret a treballar en condicions que respectin la salut, la seguretat i la dignitat. 2. Tot treballador té dret a la limitació de la durada màxima de la feina ia períodes de descans diaris i setmanals, així com a un període de vacances anuals retribuïdes.*

<sup>51</sup> F. Camas Roda, *Trabajo decente de los inmigrantes en España*, Huygens, Barcelona, 2017.

normes laborals internacionals, proporciona assistència tècnica i realitza investigacions sobre temes laborals i socials a tot el món.

A Espanya, l'OIT ha tingut un paper rellevant en la promoció i la protecció dels drets laborals, col·laborant amb el govern espanyol, els ocupadors i els treballadors en la implementació de polítiques i programes laborals i socials. L'OIT ha donat suport a iniciatives a Espanya relacionades amb la protecció dels drets laborals, la promoció del treball decent, la igualtat de gènere i la seguretat social, entre altres temes. A més, l'OIT ha fet investigacions i ha proporcionat assistència tècnica per ajudar a millorar les condicions laborals al país.

La norma fonamental de l'OIT en aquest àmbit és el Conveni sobre les Migracions en Condicions Abusives i la Promoció de la Igualtat d'Oportunitats i de Tracte dels Treballadors Emigrants, que estableix que els treballadors emigrants han de tenir accés als mateixos drets i condicions laborals que els treballadors nacionals. A més, l'OIT ha adoptat altres normes i recomanacions en aquest àmbit, com ara el Conveni sobre el Treball Decent per als Treballadors Domèstics.

En el cas d'Espanya, la legislació laboral estableix que els treballadors estrangers tenen els mateixos drets i les mateixes obligacions que els treballadors nacionals. Per poder treballar a Espanya, els estrangers han de comptar amb un permís de treball i residència, que s'atorga en funció de diversos factors, com la nacionalitat, el nivell de formació i l'experiència laboral. A més, la legislació laboral estableix que els ocupadors han de respectar els drets laborals dels treballadors estrangers i no discriminar-los per motius d'origen o nacionalitat.

L'OIT ha adoptat diverses normes i recomanacions per garantir la protecció dels drets laborals dels treballadors estrangers, entre les quals trobem el Conveni sobre les Migracions en Condicions Abusives i la Promoció de la Igualtat d'Oportunitats i de Tracte dels Treballadors Migrants (Conveni 97), que estableix que els treballadors migrants han de tenir accés als mateixos drets i condicions laborals que els treballadors nacionals. També el Conveni sobre la Protecció dels Drets de Tots els Treballadors Migratoris i dels seus Familiars (Conveni 143), que reconeix el dret dels treballadors migrants a condicions de treball justes i favorables, i estableix mesures per protegir-los contra l'explotació i

l'abús. Per una altra banda, tenim la Recomanació sobre Treballadors Migrants (Recomanació 86), que estableix una sèrie de mesures que els països han d'adoptar per protegir els drets dels treballadors migrants, incloent-hi la igualtat de tracte a l'ocupació, la protecció contra la discriminació i l'accés a la justícia i als serveis d'assessorament i suport, o bé el Conveni sobre el Treball Decent per als Treballadors Domèstics (Conveni 189), que reconeix els drets laborals dels treballadors domèstics, molts dels quals són migrants, i estableix mesures per protegir-los contra l'explotació i l'abús.

És d'importància destacar el Conveni 143<sup>52</sup> sobre l'eliminació de la discriminació en el treball, adoptat el 1975. El Conveni 143 sobre els treballadors migrants es divideix en dues parts substantives, la primera sobre migracions en condicions abusives, i la segona sobre igualtat d'oportunitats i de tracte, la ratificació dels quals pels estats no ha de ser necessàriament conjunta.

L'objectiu del conveni és eliminar tota forma de discriminació al treball, incloent-hi la discriminació basada en la raça, el color, el sexe, la religió, l'opinió política, l'origen nacional o social, l'edat, la discapacitat o la condició familiar. El conveni estableix que els estats membres han de prendre mesures per garantir la igualtat d'oportunitats, incloent-hi l'eliminació de la discriminació en l'accés a l'ocupació, la formació professional i la promoció a la feina.

A l'article 1 del Conveni 143<sup>53</sup> es dirigeix als estats membres perquè es comprometin a respectar els «drets humans fonamentals de tots els treballadors emigrants», aquest reconeixement podria ser utilitzat per entendre que al marge de quina sigui la seva situació, és a dir, si es tracta de treballadors estrangers en situació legal o irregular, cal respectar els seus drets humans fonamentals.

També es pretén emparar el treballador migrant en situació irregular i reconèixer-li drets socials per raó de l'article 9<sup>54</sup>. Aquest precepte estableix que sense perjudici de les

---

<sup>52</sup> C143 - Conveni sobre els treballadors migrants (disposicions complementàries), 1975 (núm. 143)

<sup>53</sup> Art. 1: *Tot Membre per al qual estigui en vigor aquest Conveni es compromet a respectar els drets humans fonamentals de tots els treballadors migrants.*

<sup>54</sup> Art. 9: *1. Sense perjudici de les mesures adoptades per controlar els moviments migratoris amb fins d'ocupació, que assegurin que els treballadors migrants ingressin al territori nacional i siguin admesos a l'ocupació de conformitat amb la legislació pertinent, el treballador migrant haurà de, en els casos en que aquesta legislació no hagi estat respectada i en què la seva situació no es pugui regularitzar, gaudir, tant*



mesures adoptades pels Estats per controlar els moviments migratoris amb fins d'ocupació, que assegurin que els treballadors migrants ingressin al territori nacional i siguin admesos a l'ocupació de conformitat amb la legislació pertinent, el treballador migrant haurà, en els casos en què la legislació no hagi estat respectada i en què la seva situació no es pugui regularitzar, gaudir, tant ell com la seva família, d'igualtat de tracte pel que fa als drets derivats d'ocupacions anteriors en matèria de remuneració, seguretat social i altres beneficis, així com defensar aquests drets on correspongui.

Per tant, com podem observar, pel que fa l'accés al treball per part dels estrangers a l'any 1975 l'Organització Internacional del Treball va adoptar el Conveni número 143 sobre migracions en condicions abusives i la promoció d'igualtat d'oportunitats i de tracte dels treballadors estrangers, aquest conveni suposa un canvi important en la reglamentació jurídica internacional de la migració laboral, per diverses causes<sup>55</sup>, a l'art. 1 del Conveni obliga tots els Estats a respectar tots els treballadors immigrants sense cap distinció ( art.2 al 9), i, es reafirma que la política estatal ha de dirigir-se a promoure i gramatitzant la igualtat d'oportunitats i de tracte dels treballadors estrangers legalment establerts (art 10 al 43)<sup>56</sup>

#### **4. ACCÉS AL TREBALL DELS ESTRANGERS**

L'accés al treball dels estrangers al territori espanyol es troba regulat per la legislació espanyola, normes i directrius de la Unió Europea en matèria de la lliure circulació de persones. Així, en general, les persones que volen treballar al país, han de complir certs requisits que veurem a continuació, per a poder trobar-se en condició legal, per contra, els immigrants que no tenen aquesta condició es poden qualificar com a irregular.

Els estrangers poden accedir a la feina a Espanya de diverses maneres, depenent de la seva situació administrativa i de la seva nacionalitat.

---

*ell com la seva família, d'igualtat de tracte pel que fa als drets derivats de llocs de treball anteriors en matèria de remuneració, seguretat social i altres beneficis.*

<sup>55</sup> Per validar aquesta interpretació es pot tenir en compte la Recomanació núm. 151 que complementa aquest Conveni 143.

<sup>56</sup> J. Bonet Pérez, "las políticas migratorias y la protección internacional de los derechos y libertades de los inmigrantes. Un análisis desde la perspectiva del ordenamiento jurídico español", *Cuadernos de Deusto de Derechos Humanos*, num. 22, Bilbao, 2003

Freqüentment, accedeixen mitjançant l'obtenció d'un visat de treball, on els estrangers que volen treballar a Espanya poden obtenir aquest visat a través dels consolats espanyols del país d'origen. Per a poder obtenir aquest visat, cal presentar un contracte de treball o una oferta de treball per part d'una empresa espanyola interessada. Per una altra banda, els treballadors estrangers poden buscar feina a Espanya de manera autònoma, a través de les ofertes d'ocupació disponibles. També es contempla l'opció de ser contractats al país d'origen, ja que algunes empreses espanyoles busquen treballadors en altres països i els contracten directament al país d'origen. En aquests casos, el treballador estranger pot aconseguir el visat de treball des del país d'origen. I, finalment, poden ser reubicats per una empresa estrangera, és a dir, els treballadors estrangers que treballen per a empreses estrangeres que tenen presència a Espanya, poden ser reubicats al país i treballar per a l'empresa a Espanya. En aquests casos, el treballador ha d'obtenir el permís de treball corresponent.

La Llei Orgànica 14/2003, del 20 de novembre va introduir a l'article 40 LOEx dos nous supòsits en els quals es tindrà en compte la situació nacional de treball, en els casos on el contracte de treball o l'oferta de treball vagi dirigida al fill de l'espanyol nacionalitzat o estranger comunitari, així com també el seu cònjuge o fill resident a Espanya amb una autorització vàlida, sempre que faci com a mínim un any que resideix legalment a Espanya i al fill no li sigui aplicable el règim comunitari; i als estrangers que hagin estat titulars d'autoritzacions de treball per a activitats de temporada, durant quatre anys naturals i hagin retornat al seu país.<sup>57</sup>

Amb la Sentència del Tribunal Suprem 488/2001 del 20 de març de 2003<sup>58</sup> es va introduir en l'àmbit de la regulació del procediment del règim general de tramitació d'autoritzacions per a treballar, a la LO 14/2004 una sèrie de modificacions als articles del RD 364/2001 declarats com a nuls<sup>59</sup> en la sentència per vulneració del principi de

---

<sup>57</sup> Vist en un comentari a la LOEx 1985 en J. Cardona Torres, "La contratación laboral d'elos trabajadores extranjeros en España", *La Ley*, núm 2506.

<sup>58</sup> Boletín Oficial del Estado, *Sentència de 20 de març de 2003, de la Sala Tercera del Tribunal Suprem, per la qual s'anul·len diversos preceptes del Reglament d'execució de la Llei Orgànica 4/2000, d'11 de gener, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya, reformada per la Llei orgànica 8/2000, de 22 de desembre, núm. 117.*

<sup>59</sup> *La Sentència declarava la nul·litat dels següents articles del RD 364/2001, de l'Ejecució de la Llei d'Estrangeria: arts. 41.5, 57.1, 84.2 i 84.6, 127.2.c, 130,2 i 136.3 i l'art. 138.1.b.*

jerarquia normativa i va provocar la complicació en el requisit de compareixença personal en diversos moments de la tramitació, tant a la sol·licitud inicial de la targeta d'identitat d'estranger, com a la presentació de la sol·licitud de residència i treball. Tanmateix, quan se sol·liciti una autorització inicial serà el mateix treballador o la seva representació legal<sup>60</sup>, el subjecte legitimat per instar la sol·licitud.

La reforma va crear dins del contingent la figura dels coneguts com a visats per a la recerca de feina amb les limitacions ja exposades en quant al seu àmbit d'aplicació; i la restricció de les possibilitats fins ara contemplades a la LO 4/2000, d'obtenir una autorització de residència per part d'estrangers que es trobin a Espanya en situació irregular. Un dels canvis més destacats de la reforma afecta a l'autorització per a la residència temporal, en particular, la regulació de l'anomenada "via d'arrelament" establerta a l'art. 31 LO 4/2000, després de les modificacions introduïdes per la LO 8/2000. Aquest article preveia la possibilitat de concessió d'una autorització de residència temporal als estrangers que en el seu moment haguessin obtingut aquest permís i no l'haguessin pogut renovar; i, els estrangers que acreditessin una permanència en territori espanyol durant un període mínim de cinc anys. A més, podria atorgar-se una autorització de residència temporal quan concorreguessin raons humanitàries, circumstàncies excepcionals.<sup>61</sup>

La LO 14/2003 també va modificar l'article 31.3 de la LO 4/2000, suprimint la possibilitat d'obtenció d'una autorització temporal de residència després de cinc anys de permanència a Espanya. Alhora es va reforçar amb la reforma, el criteri de col·laboració amb la justícia, que va passar de ser un supòsit excepcional d'exempció del visat per a estrangers que ja es trobessin al país<sup>62</sup>, a ser un motiu per a la concessió de l'autorització de residència temporal a persones que es trobin en situació administrativa irregular a Espanya.<sup>63</sup>

---

<sup>60</sup> La Circular de 16 de desembre 2021 de la Delegació del Govern va restringir el àmbit de persones que ostenten el poder de representació legal en el següents casos: el propi treballador, en el cas de que no hagi constituït una empresa; els membres del patronat en el supòsit de fundacions; els directius de les asociacions i els administratius de les societats anònimes o limitades.

<sup>61</sup> M. Fernández Fernández y A. Arce Janáriz, "Valoración constitucional de la autorización de residencia: el trato y la ley en el art. 13.1 CE", *Revista Jurídica Española*, La Ley, n. 1156, 1985, p. 1-6.

<sup>62</sup> Anteriorment regulat en l'art. 31.7 de la LO 4/2000 suprimit per la LO 14/2003.

<sup>63</sup> A. Fernández Pérez, *Los derechos fundamentales y libertades públicas de los extranjeros en España*, Valencia, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016.

Com hem mencionat, per treballar a Espanya, els ciutadans estrangers han d'obtenir un permís de treball i residència, el qual s'atorga en funció de la situació administrativa i de la nacionalitat. La normativa en matèria d'estrangeria a Espanya estableix una sèrie de requisits i procediments per obtenir aquests permisos.

#### **4.1 ELS REQUISITS I ELS PROCEDIMENTS PER OBTENIR ELS PERMISOS DE TREBALL I RESIDÈNCIA**

A Espanya varien en funció de la situació administrativa i de la nacionalitat dels treballadors estrangers.

A la Llei Orgànica 4/2000, d'11 de gener, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya, s'estableix al seu article 36 i següents els requisits generals que per obtenir un permís de treball; trobem que el treballador estranger ha de tenir un contracte de treball amb una empresa espanyola. El contracte ha de ser a temps complet i amb una durada mínima d'un any, una vegada que l'estranger té el contracte de treball, ha de sol·licitar un visat de treball al consolat espanyol del seu país d'origen. Per això, haurà de presentar el mencionat contracte de treball conjuntament amb el passaport, entre altres documents necessaris.

Pel que fa a l'entrada a Espanya, l'article 58 del RD 557/2011<sup>64</sup> trobem que s'estableix que, un cop concedit el visat, el treballador estranger haurà de viatjar a Espanya en un termini determinat i sol·licitar el permís de residència i treball a l'Oficina d'Estrangeria. En concret, la Llei d'Estrangeria estableix que els treballadors estrangers hauran de sol·licitar el permís de treball i residència en el termini d'un mes des de la seva entrada a Espanya, llevat que el visat tingui una durada inferior a tres mesos, cas en què hauran de sol·licitar el permís en el termini dels primers 15 dies de la vostra estada.

La sol·licitud del permís de treball i residència s'ha de fer a l'Oficina d'Estrangeria corresponent al lloc on el treballador resideixi o on estigui l'empresa que el contractarà. Per això, el treballador haurà de presentar la documentació necessària, com ara el

---

<sup>64</sup> Reial Decret 557/2011, de 20 d'abril, pel qual s'aprova el Reglament de la Llei orgànica 4/2000, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social,

passaport, el contracte de treball, l'acreditació de la formació i experiència necessàries per a l'exercici del lloc de treball, entre altres documents.

Un cop presentada la sol·licitud, l'Oficina d'Estrangeria ha de fer les comprovacions necessàries i, si es compleixen els requisits exigits, ha de concedir el permís de treball i la residència al treballador estranger.

Per a obtenir el permís de treball i residència, el treballador estranger ha de presentar una sèrie de documents, entre ells el contracte de treball, el visat de treball, el passaport, a més, haurà d'acreditar que compta amb mitjans econòmics suficients per manutenció i allotjament a Espanya.<sup>65</sup>

És important destacar que els requisits i els procediments poden variar en funció de la situació administrativa i de la nacionalitat del treballador estranger. Per exemple, els ciutadans de la Unió Europea tenen dret a treballar i residir a Espanya sense necessitat d'obtenir un permís de treball, com veurem més endavant.

Així els ciutadans de la Unió Europea, d'acord amb l'article 45 del TFUE tenen dret a treballar a Espanya sense necessitat d'obtenir una autorització de treball, i poden residir al país per un període superior a tres mesos si tenen recursos econòmics suficients per a la seva manutenció i per a la dels seus familiars, així com una assegurança de malaltia que cobreixi tots els riscos a Espanya. Això no obstant, és possible que s'hagin d'inscriure al Registre Central d'Estrangers en funció de la seva situació personal.<sup>66</sup>

La diferència principal entre un estranger i un ciutadà nacional espanyol per accedir al treball a Espanya és que els ciutadans espanyols no necessiten permís de treball o residència per treballar al seu propi país, ja que tenen ple dret a treballar i residir al seu

---

<sup>65</sup> Informació disponible a la Pàgina Web del Ministerio de de trabajo y economia social - Ciudadanía Española en el Exterior, Inmigración y Movilidad Internacional.

<sup>66</sup> Art. 45 del Tractat de Funcionament de la Unió Europea:

1. *Quedarà assegurada la llibre circulació de los trabajadores dentro de la Unión.*  
2. *La llibre circulació supondrá la abolición de toda discriminación por razón de la nacionalidad entre los trabajadores de los Estados miembros, con respecto al empleo, la retribución y las demás condiciones de trabajo.*”

propi país. Aquest dret està reconegut a la Constitució Espanyola i es regula en diverses lleis i normatives.<sup>67</sup>

A més, com fixa els ciutadans nacionals tenen dret a accedir a determinats treballs i beneficis socials que no estan disponibles per als estrangers, com l'accés a determinats treballs a l'administració pública, que veurem a continuació.

Tanmateix, tant els estrangers com els ciutadans espanyols han de complir els requisits específics del lloc de treball a què vulguin accedir, com ara la formació, l'experiència laboral, el coneixement de l'idioma, entre d'altres. La Llei de l'Estatut dels Treballadors l'article 22 estableix que l'empresari podrà exigir al treballador els requisits professionals que siguin necessaris per a l'exercici del lloc de treball, sempre que aquests requisits estiguin justificats per la naturalesa de l'activitat laboral i siguin proporcionats a la finalitat perseguida.<sup>68</sup>

D'aquesta manera podem veure que els requisits per a un espanyol nacional per accedir a la feina a Espanya són força senzills, ja que no es requereix un permís de treball o residència per treballar al país a diferència dels estrangers.

#### **4.2 REQUISITS PER A DESENVOLUPAR ACTIVITAT LABORAL A ESPANYA:**

Per a que el ciutadà estranger pugui desenvolupar aquesta activitat laboral un cop compleix els requisits per a obtenir els permisos de treball i residència, s'hauran de donar els següents requisits establerts a l'Estatut dels Treballadors i la Llei Orgànica 4/2000; primer de tot ser major d'edat, comptar amb una autorització prèvia per residir i treballar a Espanya. D'altra banda, el Visat, un cop hagi estat emesa l'autorització de residència i treball s'ha de sol·licitar un visat. Trobem diversos tipus de visats (estudis, treball, residència i de trànsit). Així com també constar de la targeta d'identitat d'estranger (TIE).

---

<sup>67</sup> Art. 35 “*Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.*”

<sup>68</sup> Artículo 22 del Estatut dels Treballadors *Sistema de clasificación profesional.*

1. *Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales.*

2. *Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.*

Cal sol·licitar-ho un cop a Espanya aportant un visat de residència i treball superior a 6 mesos. Sol·licitar a una oficina d'Estrangeria o a la Comissària de Policia de la província on s'hagi tramitat l'autorització per la qual es reconeix el dret o s'autoritza a romandre a Espanya. La TIE acredita la residència legal a Espanya i s'hi inclou el NIE o el número d'identitat estranger. L'alta a la Seguretat Social, és un altre requisit per treballar a Espanya cal estar donat d'alta a la Seguretat Social i disposar d'un número d'afiliació a la Seguretat Social i l'empadronament, el qual no serà necessari per començar a treballar però és un tràmit legal que cal complir, ja que tot ciutadà resident a Espanya haurà d'estar inscrit al padró d'habitants del municipi on resideixi. Per últim, haurà de estar en possessió d'un compte bancari per a poder cobrar la nòmina cal tenir un compte bancari on rebre el pagament pels serveis prestats.

### **4.3 ACCÉS COM A EMPLEATS PÚBLICS I FUNCIONARIS**

La Constitució Espanyola a l'article 13 assenyala que *només els espanyols seran titulars dels drets reconeguts a l'article 23<sup>69</sup>*, el dret a participar en els assumptes públics i el dret a accedir a funcions i càrrecs públics. Tot i que una interpretació d'aquest article ens podria fer pensar que els estrangers no tenen dret d'accés a l'ocupació pública, la Llei Orgànica 4/2000 en el seu article 10 aclareix aquest assumpte remetent a l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic *Els estrangers poden accedir a l'ocupació pública en els termes que preveu la Llei 7/2007*. En aquest sentit, es garanteix el dret dels estrangers a treballar en igualtat de condicions que els ciutadans espanyols, sempre que compleixin els requisits establerts a la normativa aplicable per a l'exercici de la corresponent activitat laboral, professional o empresarial.

A més, l'article 10 de la Llei orgànica 4/2000 també assenyala que els estrangers que treballen a Espanya tenen els mateixos drets i obligacions que els treballadors espanyols en matèria de seguretat social, sens perjudici de les especificitats que es puguin establir per a determinats col·lectius o situacions .

---

<sup>69</sup> L'article 23 de la Contitució española sobre els drets fonamentals i les llibertats públiques estableix que:  
1. *Els ciutadans tenen el dret de participar en els assumptes públics, directament o per mitjà de representants, lliurement elegits en eleccions periòdiques per sufragi universal.*  
2. *Així mateix, tenen dret a accedir en condicions d'igualtat a les funcions i càrrecs públics, amb els requisits que assenyalin les lleis.*

Per tant, l'article 10 de la Llei orgànica 4/2000 és una garantia d'igualtat de tracte per als estrangers que vulguin treballar a Espanya, sempre que compleixin els requisits i les condicions establerts a la normativa aplicable.

La legislació vigent (RD 543/2001 i RDL 5/2015) assenyala que els estrangers que compleixin determinades característiques podran accedir en igualtat de condicions que els espanyols, a tots els llocs de treball públics a excepció dels que impliquin una participació directa o indirecta en l'exercici del poder públic o en les funcions que tenen per objecte la salvaguarda dels interessos de l'estat o de les administracions públiques.

Queden exclosos de l'àmbit d'aplicació les Forces Armades, les Forces i els Cossos de Seguretat de l'Estat, els òrgans constitucionals, el Consell d'Estat, el Banc d'Espanya i el Centre Superior d'Informació de la Defensa.

Els estrangers tenen dret a accedir a l'ocupació pública en igualtat de condicions que els espanyols. Tot i això, els nacionals no comunitaris, a diferència dels comunitaris i els nacionals d'un Estat vinculat per Tractat internacional amb Espanya, només poden accedir a un lloc de personal laboral i necessiten l'autorització de residència i treball que estableix la legislació d'estrangeria.

#### **4.4 ESTRANGERS COMUNITARIS**

A Espanya, el règim jurídic dels estrangers comunitaris compren tant els que tenen nacionalitat d'un país membre de la Unió Europea, com Islàndia, Liechtenstein, Noruega o Suïssa.

Aquests tenen dret a moure's lliurement dins del territori de la UE i, en general, a residir i treballar a Espanya sense necessitat d'un permís de treball o de residència a diferència d'un estranger no comunitari, els quals per entrar, residir i treballar al país, generalment necessiten un permís de treball i residència, que cal obtenir abans de la seva arribada al territori.



Així, els estrangers comunitaris i els assimilats tenen dret a lliure circulació i residència a Espanya, mentre que els no comunitaris estan subjectes a certs requisits i restriccions per poder treballar i viure al país.

Els estrangers comunitaris tenen dret a treballar, estudiar, residir i establir-se lliurement a Espanya sense necessitat d'un permís especial, i poden votar a les eleccions locals i europees. També tenen dret a igualtat de tracte amb els ciutadans espanyols pel que fa a l'ocupació, la seguretat social, l'educació i altres àrees. Mentre que, els estrangers no comunitaris tenen un estatus migratori diferent i poden enfrontar més barreres per obtenir certs drets i beneficis. Normalment, necessiten un permís de treball i residència per treballar i viure a Espanya, i estan subjectes a certes restriccions pel que fa als tipus de feines que poden fer. També poden tenir restriccions quant a l'accés a l'atenció mèdica i altres serveis socials.<sup>70</sup>

Els estrangers comunitaris tenen dret a treballar lliurement a Espanya sense necessitat d'un permís de treball. Tenen els mateixos drets i obligacions que els ciutadans espanyols pel que fa a l'accés a l'ocupació, incloent-hi la igualtat de tracte i la no-discriminació. Els ocupadors no poden discriminar els estrangers comunitaris en el procés de selecció de personal per motius de nacionalitat.

D'altra banda, els estrangers no comunitaris generalment necessiten un permís de treball i residència per treballar a Espanya. Per obtenir-lo, han de complir certs requisits i demostrar que tenen una ocupació o una oferta de feina al país. El permís de treball pot estar vinculat a un ocupador específic, cosa que pot limitar la mobilitat laboral del treballador estranger.<sup>71</sup>

És important destacar que els ocupadors han de complir la normativa d'ocupació i seguretat social, tant per a treballadors nacionals com per a estrangers, i que la discriminació a l'ocupació està prohibida per la llei.

---

<sup>70</sup> J.L. Asenso Pinilla, "Trabajadores extranjeros no comunitarios: derechos laborales y sindicales", *Derecho internacional privado: trabajadores extranjeros: aspectos sindicales, laborales y de Seguridad Social* (F.Fernando Salinas Molina (dir.), Cuadernos de derecho judicial, núm 9, 2001.

<sup>71</sup> M.A. Ballester Pastor, *El acceso al empleo de los trabajadores extracomunitarios*, Valencia, 2006.

## 5. CONCLUSIONS

Després d'investigar i analitzar diferents fonts per a dur a terme el present treball, arribem a les següents conclusions:

**PRIMERA.-** És clar que l'accés al treball per als immigrants a Espanya és un tema complex i multidimensional que requereix solucions integrals i polítiques. S'han identificat barreres significatives al mercat laboral, com la discriminació racial i lingüística en un tema més aviat social que jurídic, veiem una manca de reconeixement de qualificacions i la limitada oferta d'ocupació en sectors específics. És fonamental abordar aquesta problemàtica des d'un enfocament intersectorial, involucrant totes les parts interessades i treballant de manera col·laborativa per fomentar una societat més inclusiva i justa. Tot i aquesta ser una conclusió sobre la realitat a la societat, hem que veure l'aspecte jurídic d'aquesta qüestió i com abordar-la.

**SEGONA.-** Hem pogut estudiar en profunditat la llei per excel·lència de la regulació dels drets dels immigrants al nostre país, incloent-hi els drets laborals i el seu accés; La Llei Orgànica sobre l'estrangeria a Espanya on s'estableixen els requisits i els procediments per a l'entrada, l'estada, la residència i el treball dels estrangers al país. Aquesta llei ha experimentat modificacions al llarg del temps per adaptar-se a les necessitats i realitats canviants, com hem pogut anar veient al llarg de la recerca; això ens porta al debat sobre la possibilitat de modificar la legislació migratòria i d'estrangeria a Espanya, les propostes de canvi poden sorgir de diverses raons, com ara la necessitat de fomentar una major inclusió social, millorar els procediments administratius, adaptar-se als desafiaments econòmics i laborals, o garantir el respecte dels drets humans.

És important tenir en compte que qualsevol canvi en la legislació migratòria ha d'equilibrar diversos aspectes, com ara i clarament, la protecció dels drets dels estrangers però també la seguretat nacional, el mercat laboral i la cohesió social del país en general, d'aquesta manera hem de considerar tant les necessitats i les aspiracions dels immigrants com els interessos i les preocupacions de la societat espanyola en si.

**TERCERA.-** Alguns dels arguments que he pogut extreure al llarg del meu estudi per donar suport a la idea anterior on s'exposa una possible proposta de canvi de la legislació per evitar la inseguretat jurídica, són els següents; primer de tot s'ha pogut veure una complexitat dels procediments, en els tràmits i els requisits necessaris per obtenir un permís de treball i residència a Espanya els quals resulten ser complicats i variar depenent de la situació individual de l'estranger. Aquesta complexitat pot generar confusió i dificultar la comprensió dels passos que cal seguir i la documentació necessària, on l'estranger es pot veure amb problemes per accedir als tràmits i a l'hora d'entendre els processos a seguir i els requisits a complir.

També hem vist que els canvis normatius freqüents, i és que la legislació sobre estrangeria ha patit modificacions i actualitzacions diverses això, però no han sigut prou clares i concises, això, podria generar un cop més confusió entre els estrangers.

La interpretació és ambigua, les lleis migratòries i laborals poden variar, cosa que pot portar a interpretacions incorrectes o contradictòries, les persones que no tenen un coneixement previ poden veure's confoses sobre els drets i els procediments que han de seguir per accedir a la feina a Espanya, de la mateixa manera que la manca d'informació clara i accessible sobre els drets i els procediments pot dificultar que els estrangers comprenguin completament les seves opcions i els seus drets en relació amb l'accés a la feina.

També mencionar les possibles barreres, pel que fa a idioma i culturals, on per als estrangers que no dominen l'idioma o bé espanyol o altres llengües oficials de l'Estat no estan familiaritzats amb les lleis i les regulacions espanyoles, pot resultar especialment difícil comprendre i navegar pel sistema legal i els procediments relacionats amb l'ocupació.

**QUARTA.-** Per combatre aquesta confusió argumentada anteriorment es poden considerar les següents propostes; per una banda, jo proposaria per simplificar i fer més clar i concís els procediments, simplificant els tràmits i procediments relacionats amb l'obtenció de permisos de treball i residència, reduint la burocràcia i agilitzant els terminis de resposta i es proporcionaria la informació

fàcilment accessible a través de canals en línia i oficines d'assessorament. Tanmateix, es podria incloure la creació de materials informatius en diferents idiomes, més enllà dels oficials a Espanya, l'organització de sessions informatives i la promoció de campanyes de sensibilització de persones immigrants. D'igual manera que es podria considerar flexibilitzar els requisits de contractació per als estrangers, eliminant barreres i restriccions innecessàries que en dificultin l'accés al mercat laboral, com revisar els criteris de contractació i els tipus de contractes permesos per adaptar-se a les necessitats canviants del mercat laboral.

Per una altra banda, i de manera més professional es podria brindar formació i capacitació adequada als professionals encarregats de l'aplicació de la legislació migratòria i laboral pot contribuir a una millor interpretació i aplicació coherent de les lleis. Això pot ajudar a reduir l'ambigüitat i la confusió que puguin sorgir degut a la interpretació subjectiva de les normes, donant més oportunitats a les persones en general per a conèixer la nostra legislació i al que poden arribar a tenir dret i al que no.

Així com ampliar i millorar els serveis d'assessorament legal i de suport per als estrangers amb la disponibilitat de serveis d'assessorament gratuïts o més assequibles per a persones que ho necessitin, facilitant accés a intèrprets i oferir orientació personalitzada sobre els drets laborals i els procediments administratius.

**CINQUENA.-** Endinsant-nos més a la Llei Orgànica d'Estrangeria a Espanya, es poden plantejar propostes per millorar-la en termes d'accés a la feina per part dels estrangers al país determinats articles on es reflecteixen aquestes barreres mencionades.

En concret l'article 31, on podria millorar proporcionant una major claredat en els requisits generals per accedir al mercat laboral, com hem mencionat anteriorment sobre la claredat i la precisió, s'inclouria establir criteris més precisos i específics per obtenir un permís de treball i residència, evitant ambigüitats i facilitant la comprensió dels procediments per part dels estrangers.

Així mateix, de l'article 32 es podria considerar simplificar i agilitar els procediments per obtenir l'autorització de treball per compte d'una empresa, això podria provocar la reducció dels terminis de resposta i eliminar tràmits innecessaris, sempre garantint el compliment dels principis de seguretat jurídica i legalitat, però anant més ràpid i àgils.

Seguidament, trobem l'article 33, on continuant amb l'agilitació de processos es podria contemplar la possibilitat de flexibilitzar els requisits per obtenir l'autorització de treball per compte propi. Això podria beneficiar l'emprenedoria en el nostre país i la creació de negocis per part dels estrangers, fomentant així la generació d'ocupació i contribuint al desenvolupament econòmic del país en general.

Sobre l'article 35 seria d'importància assegurar una aplicació efectiva de la igualtat de drets laborals per als estrangers i nacionals espanyols, on s'hauria de garantir que els estrangers tinguin accés a les mateixes condicions laborals, salaris justos, protecció social i oportunitats de desenvolupament professional, sense discriminació ni restriccions injustificades que a la practica fossin efectives i tinguéssim una societat més justa i equitativa.

I per últim, però no de menys importància, trobem l'article 37 on enfortiria els mecanismes de control i sanció per combatre l'explotació laboral dels estrangers. Això implicaria augmentar la capacitat d'inspecció laboral, promoure la denúncia d'abusos i garantir l'aplicació efectiva de sancions proporcionals per a aquells empresaris que violin els drets laborals dels estrangers que hem vist al llarg del treball.

**SISENA.-** Per tant, podem concloure afirmant que per a que els estrangers tinguin una millor qualitat de vida al país i els sigui més senzill poder accedir als drets que els pertoquen com a ciutadans, incloent-hi els laborals, caldria simplificar els procediments, agilitzar els terminis de resposta i proporcionar informació clara i accessible perquè els estrangers puguin comprendre i complir els requisits establerts. Així mateix, cal una major igualtat en els drets laborals, garantint que els estrangers tinguin accés a les mateixes proteccions i beneficis que els nacionals espanyols. A més, cal enfortir els mecanismes de protecció i assistència per evitar

l'explotació laboral i els abusos cap als estrangers, amb una major inspecció laboral, sancions efectives i serveis d'assessorament legal i suport social.

I, a nivell legislatiu, se suggereix considerar propostes per simplificar, clarificar i flexibilitzar els procediments, equiparar els drets laborals, promoure la integració laboral, enfortir els mecanismes de protecció i revisar periòdicament la legislació per adaptar-la a les necessitats canviants.

En darrer terme, és fonamental buscar un equilibri entre la protecció dels drets dels estrangers i les realitats del mercat laboral, fomentant un marc legal que promogui la igualtat d'oportunitats i contribueixi a una societat inclusiva i justa.

## 6. BIBLIOGRAFIA

- A. Ceínos Suárez, *El Trabajo de los extranjeros en España*, Madrid, La Ley, 2006.
- A. Fernández Pérez, *Derecho de extranjería*, Valencia, Tirant lo blanch, 2016.
- A. Fernández Pérez, *Derechos fundamentales y libertades públicas de los extranjeros en España. Una visión desde la doctrina del Tribunal Constitucional*, Valencia, Tirant lo blanch, 2016.
- A. Gorz, *Metamorfosis del trabajo*, Madrid, Sistema, 1997.
- C. Alfonso Mellado, *el derecho del Trabajo*. “Referentes constitucionales e Internacionales”, fundación 1 de mayo: colección estudios, núm. 75, octubre de 2013.
- C. Carrasco Carpio, “La vulnerabilidad laboral de los extranjeros en España”, *Migraciones internacionales*, 2015, Vol.8 (2), p.41-72.
- C. Chacartegui Jávea, *dignidad de los trabajadores y derechos humanos del Trabajo según la jurisprudència del Tribunal Europeo de derechos humanos* ed. Bomarzo, 2013.
- G.F. Moraru, *Derechos y libertades de los extranjeros inmigrantes*, Albacete, Bomarzo, 2021.
- J. Bonet Pérez, “las políticas migratorias y la protección internacional de los derechos y libertades de los inmigrantes. Un análisis desde la perspectiva del ordenamiento jurídico espanyol”, *Cuadernos de Deusto de Derechos Humanos*, num. 22, 2003, p. 43-60.
- J. Cruz Villalón, “Los derechos constitucionales de los trabajadores extranjeros”, *Cuadernos de Derecho Judicial*, núm. 14, 2005, p. 198-204.
- J. Vernet i L. Román, “Art. 23 de la DUDH”, *Declaració Universal dels Drets Humans*, Barcelona, Icaria - Associació per a les Nacions Unides a Espanya, 1998.

- J.A. Moreno Díaz *Inmigración, extranjería y asilo*, Ediciones GPS, colección Formación FSC – Jurídica, 2013.
- J.C. Fernández Rozas, *Derecho español de la nacionalidad*, Madrid, Tecnos, 1987.
- J.L. Monereo Pérez, “El derecho al trabajo, la libertad de elección de profesión u oficio principios institucionales del mercado de trabajo”, *Comentario a la constitución socio-económica de España*, p. 249-286.
- J.L. Asenso Pinilla, “Trabajadores extranjeros no comunitarios: derechos laborales y sindicales”, *Derecho internacional privado: trabajadores extranjeros: aspectos sindicales, laborales y de Seguridad Social* (F.Fernando Salinas Molina (dir.), Cuadernos de derecho judicial, núm 9, 2001.
- J.L. Monereo Pérez, i L.A.Triguero Martinez, *Derechos de los Extranjeros en España, Los. Estudio de la Ley Orgánica 2/2009, de 11 de Diciembre, de Reforma de la Ley Orgánica 4/2000*, Madrid, La Ley, 2010.
- J.Tornos Mas, “Los ciudadanos y su posición jurídica”, *Lecciones y materiales para el estudio del Derecho administrativo*, t. V, Madrid, Iustel, 2009.
- L. Ferrajoli, “De los derechos del ciudadano a los de la persona”, *Derechos y garantías. La ley del más débil*, Madrid, Trotta, 2005.
- M. Fernández Fernández y A. Arce Janáriz, “Valoración constitucional de la autorización de residencia: el trato y la ley en el art. 13.1 CE”, *Revista Jurídica Española*, La Ley, n. 1156, 1985, p. 1-6.
- M. Font i Mas, *Tomo XVIII Esquemas de Extranjería 2ª*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2021.
- M.A. Ballester Pastor, *El acceso al empleo de los trabajadores extracomunitarios*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2006.
- M.J. Añón, *La universalidad de los derechos sociales: el reto de la inmigración*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2004.
- P. Santolaya i M. Revenga Sánchez. *Nacionalidad, extranjería y derechos de sufragio*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 2007.
- P. Serna, “Dignidad humana”, en AA.VV: *comentarios a la constitución europea*, libro II, Tirant lo Blanch, 2004, p. 193-239.
- R. Uriarte Torrealday, “El derecho al trabajo y los extranjeros irregulares”, *Revista de derecho político*, 2010 (78), p. 257-296.
- T. Díaz Oltra, *Formularios de Extranjería*, Tirant lo blanch, Valencia, 2022.

- T. Freixes Sanjuán y J.C Remotti Carbonell, “Los derechos de los extranjeros en el ámbito del Consejo de Europa: espacial referencia a la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, *Migraciones*, n. 2, Madrid, 1997.

F. Camas Roda, *Trabajo decente de los inmigrantes en españa*, Huygens, Bilbao, 2016

## **ANNEX TFG DE NORMATIVA**

### **Espanyola:**

- Constitución Española, «BOE» núm. 311, de 29/12/1978.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, «BOE» núm. 269, de 10/11/1995.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, «BOE» núm. 167, de 13/07/2022.
- Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, «BOE» núm. 10, de 12/01/2000.
- Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, «BOE» núm. 147, de 20/06/1985.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, «BOE» núm. 189, de 08/08/2000.
- 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, «BOE» núm. 255, de 24/10/2015.

### **Internacional:**

- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, «DOUE» núm. 83, de 30 de marzo de 2010, p. 389-403.
- Convenio Europeo relativo al Estatuto Jurídico del Trabajador Migrante, hecho en Estrasburgo el 24 de noviembre de 1977, ( Instrumento de Ratificación, «BOE» núm. 145, de 18 de junio de 1983, p.17142-17146)
- Instrumento de Ratificación del Tratado por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea y el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, hecho en Lisboa el 13 de diciembre de 2007, «BOE» núm. 286, de 27 de noviembre de 2009, p. 100309-100500.



- Instrumento de Ratificación del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950, y enmendado por los Protocolos adicionales números 3 y 5, de 6 de mayo de 1963 y 20 de enero de 1966, respectivamente, «BOE» núm. 243, de 10 de octubre de 1979, p. 23564-23570
- Tratado de la Unión Europea y Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Versiones consolidadas. Protocolos. Anexos. Declaraciones anejas al Acta Final de la Conferencia intergubernamental que ha adoptado el Tratado de Lisboa, «DOUE» núm. 83, de 30 de marzo de 2010, p. 1-388.

## ÍNDIX

<b><i>INTRODUCCIÓ AL TREBALL DE RECERCA</i></b>	<b>2</b>
<b>1. DRETS I DEURES DELS ESTRANGERS A ESPANYA</b>	<b>5</b>
1.1 DRETS I LLIBERTAT DELS ESTRANGERS A ESPANYA	5
1.2 DEURES DELS ESTRANGERS A ESPANYA	9
1.3 DRETS LABORALS DELS ESTRANGERS A ESPANYA	10
<b>2. EL DRET AL ACCÉS AL TREBALL</b>	<b>12</b>
2.1 EL DRET AL TREBALL COM A DRET HUMÀ	14
2.2 EL DRET AL TREBALL A LA CARTA DELS DRETS FONAMENTALS DE LA UNIÓ EUROPEA	18
<b>3. DRET DEL TREBALL I L'ORGANITZACIÓ INTERNACIONAL DEL TREBALL (OIT)</b>	<b>21</b>
<b>4. ACCÉS AL TREBALL DELS ESTRANGERS</b>	<b>24</b>
4.1 ELS REQUISITS I ELS PROCEDIMENTS PER OBTENIR ELS PERMISOS DE TREBALL I RESIDENCIA	27
4.2 REQUISITS PER A DESENVOLUPAR ACTIVITAT LABORAL A ESPANYA:	29
4.3 ACCÉS COM A EMPLEATS PÚBLICS I FUNCIONARIS	30
4.4 ESTRANGERS COMUNITARIS	31
<b>5. CONCLUSIONS</b>	<b>33</b>
<b>6. BIBLIOGRAFIA</b>	<b>37</b>
<b><i>ANNEX TFG DE NORMATIVA</i></b>	<b>39</b>

