

Trabajadores inmigrantes en España:

Guía práctica para
empresas y personas
trabajadoras

Ricardo López Mosteiro





Disfrute gratuitamente **DURANTE UN AÑO** de los eBook y audiolibros de las obras de Editorial Colex*

- Acceda a la página web de la editorial **www.colex.es**
- Identifíquese con su usuario y contraseña. En caso de no disponer de una cuenta regístrese.
- Acceda en el menú de usuario a la pestaña «Mis códigos» e introduzca el que aparece a continuación:

RASCAR PARA VISUALIZAR EL CÓDIGO

- Una vez se valide el código, aparecerá una ventana de confirmación y su eBook y audiolibro estará disponible **durante 1 año desde su activación** en la pestaña «Mis libros» en el menú de usuario.

* Los audiolibros están disponibles en las ediciones más recientes de nuestras obras. Se excluyen expresamente las colecciones «Códigos comentados», «Biblioteca digital» y los productos de www.vademecumlegal.es.

No se admitirá la devolución si el código promocional ha sido manipulado y/o utilizado.



¡Gracias por confiar en nosotros!

La obra que acaba de adquirir incluye de forma gratuita la versión electrónica.

Acceda a nuestra página web para aprovechar todas las funcionalidades de las que dispone en nuestro lector.

Funcionalidades eBook



**Acceso desde cualquier
dispositivo con
conexión a internet**



**Idéntica visualización
a la edición de papel**



Navegación intuitiva



Tamaño del texto adaptable

Síguenos en:



TRABAJADORES INMIGRANTES EN ESPAÑA:

**GUÍA PRÁCTICA PARA EMPRESAS
Y PERSONAS TRABAJADORAS**

Ricardo López Mosteiro

Doctor en Derecho

Profesor Titular E. U. Universidad A Coruña

Abogado

COLEX 2026

Copyright © 2026

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y sigs. del Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos (www.cedro.org) garantiza el respeto de los citados derechos.

Editorial Colex S.L. vela por la exactitud de los textos legales publicados. No obstante, advierte que la única normativa oficial se encuentra publicada en el BOE o Boletín Oficial correspondiente, siendo esta la única legalmente válida, y declinando cualquier responsabilidad por daños que puedan causarse debido a inexactitudes e incorrecciones en los mismos.

Editorial Colex S.L. habilitará a través de la web www.colex.es un servicio online para acceder a las eventuales correcciones de erratas de cualquier libro perteneciente a nuestra editorial.

© Ricardo López Mosteiro

© Editorial Colex, S.L.
Calle Costa Rica, número 5, 3.º B (local comercial)
A Coruña, C.P. 15004
info@colex.es
www.colex.es

I.S.B.N.: 979-13-7011-910-2

Depósito legal: C 1254-2026

DOI: <https://doi.org/10.69592/979-13-7011-910-2>

AGRADECIMIENTOS

A German Barreiro González, *In Memoriam*, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en León y a Jesús Martínez Girón y Alberto Arufe Varela, Catedráticos de la misma área en la Universidad A Coruña, por su amistad y por lo mucho que me ayudaron en mi vida universitaria.

Con el mayor orgullo de un padre: a mi hijo Jorge, que sigue mis pasos en el ejercicio de la Abogacía con mayor éxito y eficacia; a mi hija María, Graduada en Ciencias Empresariales y Master en Mercado del Arte donde desarrolla su trabajo con gran eficiencia; a mi hija Marta, del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, donde velará por el cumplimiento de la normativa en las materias tratadas en este libro.

SUMARIO

ABREVIATURAS

Abreviaturas.....	13
-------------------	----

INTRODUCCIÓN

I. El problema demográfico de España y Europa.....	17
II. Las costumbres que traen los inmigrantes.....	18
III. La regulación legal.....	19

CAPÍTULO PRIMERO

LAS CREENCIAS, LA CONCIENCIA Y EL TRABAJO

I. En el acceso al trabajo.....	23
A. La contratación.....	23
B. Los datos.....	28
C. La formalización del contrato.....	33
II. Las creencias y la dirección del trabajo.....	35
A. La dirección del trabajo.....	35
B. La objeción de conciencia.....	39
C. El derecho de resistencia.....	41
III. Las modificaciones.....	46
A. Modificación funcional por el empresario.....	46
B. Modificación funcional por el trabajador.....	50
C. Modificaciones sustanciales.....	52

CAPÍTULO SEGUNDO

LOS PRECEPTOS RELIGIOSOS EN LA RELACIÓN LABORAL

I. Ramadán.....	57
A. El Derecho a cumplir con el precepto.....	57
B. Accidentes de trabajo.....	61
C. Asistencia sanitaria e incapacidad temporal.....	67
II. Los descansos.....	73
A. Los días de descanso en las religiones.....	73
B. La conflictividad.....	78
C. Los permisos retribuidos.....	86
III. El vestuario.....	88
A. La jurisprudencia europea.....	88
B. La jurisprudencia española.....	95
C. La uniformidad y los equipos de protección.....	97

CAPÍTULO TERCERO

LOS FAMILIARES

I. La poligamia.....	105
A. La prestación de viudedad.....	105
B. Reagrupación de la esposa polígama.....	119
C. Asistencia sanitaria del cónyuge polígamo.....	124
II. La Kafala.....	128
A. Concepto.....	128
B. ¿Es una adopción o es un acogimiento?.....	130
C. La jurisprudencia en España.....	133
III. Reagrupación familiar.....	137
A. Familiares reagrupables.....	137
B. Requisitos a cumplir por el reagrupado.....	143
C. Requisitos del reagrupante y procedimiento.....	146
Procedimiento.....	149

ANEXO
CONSEJOS PRÁCTICOS**— CAPÍTULO PRIMERO —**

I. En el acceso al trabajo.....	153
A. La oferta de empleo.....	153
B. Los datos.....	154
C. Formalización del contrato.....	156
II. Las creencias y la dirección del trabajo.....	156
A. La dirección del trabajo.....	156
B. La objeción de conciencia.....	157
C. El derecho de resistencia.....	157
III. Las modificaciones.....	158
A. Modificación funcional por el empresario.....	158
B. Modificación funcional por el trabajador.....	159
C. Modificaciones sustanciales.....	160

— CAPÍTULO SEGUNDO —

I. Ramadán.....	163
A. El derecho a cumplir con el precepto.....	163
B. Accidentes de trabajo.....	163
C. Asistencia sanitaria e incapacidad temporal.....	164
II. Los descansos.....	165
A. Los días de descanso en las religiones.....	165
B. La conflictividad.....	165
C. Los permisos retribuidos.....	166
III. El vestuario.....	167
A.- La jurisprudencia europea.....	167
B.- La jurisprudencia española.....	167
C.- La uniformidad y los equipos de protección.....	168

— CAPÍTULO TERCERO —

I. La poligamia.....	169
A. La prestación de viudedad.....	169

B. Reagrupación de la esposa polígama.....	170
C. Asistencia sanitaria del cónyuge polígamo.....	170
II. La Kafala.....	171
A. Concepto.....	171
B. ¿Es una adopción o es un acogimiento?.....	171
C. La jurisprudencia en España.....	171
III. Reagrupación familiar.....	172
A. Familiares reagrupables.....	172
B. Requisitos a cumplir por el reagrupado.....	173
C. Requisitos del reagrupante y procedimiento.....	173

BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía.....	175
-------------------	-----

RELACION DE SENTENCIAS CITADAS

Regulación legal.....	179
El acceso al trabajo.....	179
Las creencias y la dirección del trabajo.....	180
Las modificaciones.....	183
Ramadán.....	185
Los descansos.....	187
El vestuario.....	189
La poligamia.....	192
La Kafala.....	194
Reagrupación familiar.....	196

ABREVIATURAS

CE	Constitución Española
ET	Estatuto de los Trabajadores
ETT	Empresas de Trabajo Temporal
LOEX	Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Ley de Extranjería.
LGSS	Ley General de la Seguridad Social
LISOS	Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social
LPRL	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
OIT	Organización Internacional del Trabajo
RGPD	Reglamento General de Protección de Datos, Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal
TEDH	Tribunal Europeo de Derechos Humanos
TSJUE	Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea

Resumen

Los inmigrantes que acceden al trabajo en España traen con ellos costumbres, que en ocasiones son preceptos religiosos desconocidos para nosotros, que por no estar regulados expresamente necesitan encaje en nuestro derecho laboral y de seguridad social. Debido a que es reciente nuestra situación de recepción de trabajadores foráneos existe escasa jurisprudencia, por lo que tenemos que acudir a la de los órganos jurisdiccionales europeos que disponen de soluciones en recursos procedentes de países donde la mano de obra inmigrante es mayor y más antigua. Sin embargo, existen situaciones que nuestro derecho aún no ha resuelto, por lo que propongo soluciones a adoptar de acuerdo con nuestra normativa y jurisprudencia en casos similares, si los hay. Pretendo que sea un libro de consulta para los inmigrantes y sus empresarios cuando se encuentren con esos problemas y no sepan que decisiones tomar y por supuesto para sus asesores que tal vez antes no les hayan llegado esta problemática.

Abstract

Immigrants who enter the workforce in Spain bring with them customs that are sometimes based on religious practices unfamiliar to us. Because these practices are not always explicitly regulated, they need to be accommodated within our labor and social security law. Since Spain has only recently become a destination for foreign workers, there is limited case law on this issue. As a result, we must often rely on decisions from European courts, which handle cases from countries where immigrant labor has been more significant and established for longer. However, there are still situations that our legal system has not yet resolved. For this reason, I propose possible solutions based on our current regulations and on rulings from similar cases, where available. The aim is for this work to serve as a reference guide for immigrants and their employers when they face these issues and are unsure what decisions to make, as well as for their advisors, who may not have previously encountered these challenges.

INTRODUCCIÓN

I. El problema demográfico de España y Europa

Desde hace años venimos sufriendo en España y en Europa un grave problema demográfico, no nos reproducimos, hemos bajado del 2,1 hijo/mujer índice de reemplazo generacional a partir del cual se extingue la población, a 1,4 porcentaje ya irreversible en términos de reproducción¹. En España el índice es de 1,1, según el INE con datos de 2024, la más baja junto con Malta (datos de 2023). Nos extinguimos o nos suicidamos, según se mire, preferimos tener perros o gatos que niños.

En Europa la situación es la misma, 1,4 la tasa de fecundidad en 2026², si bien la esperanza de vida cada vez es mayor 82,9 años en las mujeres y 76,3 años en los hombres. Pero eso causa un problema a la seguridad social de los distintos países, pues han de atender más asistencias sanitarias y pagar durante más tiempo pensiones.

Esa desaparición de personas tratamos de paliarlas con inmigrantes que en sus países se reproducen en número superior al europeo. Aunque según las últimas estadísticas parece que las mujeres inmigrantes se están haciendo con el sentir europeo de no tener hijos. Así en el año 2023 el índice de abortos en mujeres inmigrantes fue del 28,8 % sobre

1 <https://datos.bancomundial.org/indicador/SP.DYN.TFRT.IN?locations=EU>. Datos de 2023

2 <https://www.worldometers.info/es/demografia/demografia-de-europa>

embarazos³. La Tasa de natalidad de las mujeres inmigrantes en 2014 era del 16,59 % descendiendo paulatinamente hasta 2023 al 12,35 % según el INE, parece que se contagian de la forma de pensar de los europeos. A pesar de ese descenso los hijos de padres extranjeros suponían en enero de 2024 el 32 % y en 2025 casi 4 de cada 10 menores de 5 años en España es de origen extranjero⁴. Por ello necesitamos inmigrantes para paliar ese grave problema demográfico.

Además, esa falta de individuos ocasiona otro problema en las futuras pensiones. La Seguridad Social es un sistema piramidal y en la base de esa pirámide hacen falta cotizantes para que los de la cúspide que se jubilen o los que caigan en una situación de necesidad, puedan cobrar sus prestaciones. Por ello necesitamos inmigrantes que trabajen y coticen, ante la falta de españoles de nacimiento, que además ocupen puestos de trabajo a los que hemos renunciado.

II. Las costumbres que traen los inmigrantes

Desde hace varios años, como es notorio, hay un flujo de personas procedentes de otros países con costumbres, creencias e ideas diferentes a las nuestras, lo que se hace notar en problemáticas y conflictos al chocar esas actitudes con nuestro modo de vida. El conjugar esas costumbres con las de los países de acogida y sus leyes, precisa de muchos esfuerzos para lograr una buena convivencia social, Pues si es necesario respetar las costumbres de los llegados, estos deben respetar el modo, forma, costumbres y sobre todo las leyes del país de acogida, pues difícilmente se puede exigir reciprocidad en cada uno de los estados de procedencia, donde quizás no sean tan tolerantes

Hay ocasiones en que las costumbres no solo chocan con las nuestras, sino que nos repugnan y es un claro desafío a las normas que libremente hemos aprobado, por lo que aquí no pueden ser aceptadas en razón a una permisividad, por

3 Instituto Empresa Familiar «El aborto en España 2023» Pag 25.

4 PANORAMA SOCIAL #41. FUNCAS. En Internet

muchos conflictos que puedan ocasionar, así la ablación, castigos corporales, matrimonios concertados con claras diferencias de edad, formas de vestir, determinados sacrificios de animales, etc. Si hemos construido nuestro modelo de convivencia en base a un estado de derecho, el respeto a los derechos humanos, la dignidad de la persona, no podemos aceptar otros modelos que se mire por donde se mire confrontan con esos principios.

Por ello tenemos que ver si esa forma de vida y costumbres encajan en el sistema legal español y sobre todo con nuestras normas laborales que es lo que aquí nos trae. No debemos de olvidar que nadie puede ser discriminado por razón de nacimiento, raza, religión, opinión o condición o circunstancia personal o social (art. 14 Constitución Española CE). Pero los poderes públicos están obligados a hacer cumplir la ley, sin menoscabar la libertad y dignidad de la persona. En caso de conflicto no se puede alegar simplemente que existe una discriminación, es necesario acreditar indicios razonables de que la decisión tomada por el empresario está basada en esos motivos discriminatorios.

Las llamo costumbres, por agruparlas de una forma, pero en ocasiones son preceptos religiosos, con lo que entra de pleno el art. 14 de la Constitución que prohíbe toda discriminación por razón de religión, así como el artículo 16 que garantiza la libertad religiosa y de culto de los individuos. Hablamos de los inmigrantes, pero las instituciones que aquí se tratan, que afectan también a nacionales y comunitarios con esas creencias y que practiquen esas religiones, aunque ahora se dan en mayor medida debido al aluvión último de personas que vienen a vivir últimamente.

III. La regulación legal

Además de los preceptos constitucionales citados, la ley más importante en esta materia es la de Extranjería LOEX, Ley Orgánica 4/2000, que establece en su art. 10 el derecho al trabajo y en el art. 11, el derecho de libre sindicación, en el 12 a la asistencia sanitaria (con los matices que veremos) y en el 14, el derecho a la seguridad social y servicios socia-

les⁵ (se reconoce como un derecho, cosa que el art. 41 de la Constitución Española no lo hace para los españoles)⁶. Y el Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Este ya ha sido reformado por el Real Decreto 316/2026, de 14 de abril, que modifica parte de su articulado y en cierto modo la Ley de Extranjería, lo que puede ser irregular al reformarse una Ley Orgánica por un Real Decreto Ley.

Ya el Pleno del Tribunal Constitucional en Sentencia de 7 de noviembre de 2007 (2007/236), al hablar sobre las leyes de extranjería, dice *«porque al legislar sobre ellos no podrá modular o atemperar su contenido ni por supuesto negar su ejercicio a los extranjeros, cualquiera que sea su situación, ya que se trata de derechos "que pertenecen a la persona en cuanto tal y no como ciudadano"»*.

El Tribunal Constitucional en Sentencia de 12 de noviembre de 1990, 114/1995⁷, había dicho: *«el art. 14 de la Constitución reconoce el derecho a no sufrir discriminaciones, pero no el hipotético derecho a imponer o exigir diferencias de trato»*.

5 Artículo 14. Derecho a la Seguridad Social y a los servicios sociales. 1. Los extranjeros residentes tienen derecho a acceder a las prestaciones y servicios de la Seguridad Social en las mismas condiciones que los españoles.

2. Los extranjeros residentes tienen derecho a los servicios y a las prestaciones sociales, tanto a las generales y básicas como a las específicas, en las mismas condiciones que los españoles. En cualquier caso, los extranjeros con discapacidad, menores de dieciocho años, que tengan su domicilio habitual en España, tendrán derecho a recibir el tratamiento, servicios y cuidados especiales que exija su estado físico o psíquico.

3. Los extranjeros, cualquiera que sea su situación administrativa, tienen derecho a los servicios y prestaciones sociales básicas.

6 Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres.

7 Aranzadi RTC\1995\114.

Este derecho a no sufrir discriminación por motivos religiosos tanto al acceder al empleo, como durante el ejercicio de este se contempla en el art. 17 del Estatuto de los Trabajadores y en el art. 14, i) del Estatuto Básico del Empleado Público.

Ese derecho a no ser discriminado por religión comprende las ideas y la manifestación con símbolos de esas ideas religiosas.

Debemos también por ello nombrar el art. 9 Carta Europea de Derechos Fundamentales EDL1979/3822 y la Directiva 2000/78/CE, que, derivada del art. 13 Tratado Comunidad Europea EDL1957/52, que prohíben la discriminación por razón de religión o creencia.

Y la principal normativa Comunitaria:

- Directiva 2003/86/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 2003, sobre el derecho a la reagrupación familiar. (DO L 251 de 3.10.2003)
- Directiva 2003/109/CE del Consejo, de 25 de noviembre de 2003, relativa al estatuto de los nacionales de terceros países residentes de larga duración (DO L 16 de 23.1.2004)
- Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico. (DO L 180 de 19.7.2000)
- Directiva 2002/90/CE del Consejo, de 28 de noviembre de 2002, destinada a definir la ayuda a la entrada, a la circulación y a la estancia irregulares. (DO L 328 de 5.12.2002)
- Directiva 2014/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros. (DO L 94 de 28/03/2014)
- Directiva 2000/43/UE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico. (DO L 180 de 19.7.2000)

Si es usted un trabajador inmigrante ¿sabe si puede desobedecer las órdenes del empresario que sean contrarias a sus creencias y preceptos religiosos? ¿Sabe qué puede hacer durante el trabajo en Ramadán, si puede ausentarse para ir a sus rezos, si puede vestir como preceptúa su religión?

Si es empresario ¿sabe qué debe hacer cuando su trabajador le comunica que está debilitado por cumplir con Ramadán y realiza trabajos peligrosos? ¿Y cuándo su trabajador le comunica que no puede hacer esos trabajos por ser incompatibles con su religión? ¿Y si usa prendas religiosas de difícil conjugación con los equipos de protección de riesgos laborales?

Si usted quiere contraer matrimonio polígamo ¿puede hacerlo? ¿Qué prestaciones de seguridad social pueden tener sus esposas? ¿sabe cómo puede reagrupar a familiares y en qué condiciones?

Todos estos temas y muchos más se desarrollan en este libro, con toda la jurisprudencia existente que se relaciona. Además se incluyen consejos prácticos de todas las situaciones en que se pueden encontrar los trabajadores y sus empresarios con las soluciones propuestas. Por ello es libro de consulta para Magistrados de los Juzgados de lo Social, Abogados, Graduados Sociales, Asesores y todos aquellos profesionales que trabajen las materias laborales y de seguridad social.



RICARDO LÓPEZ MOSTEIRO

Ricardo López Mosteiro, nacido en La Coruña el 13 de diciembre de 1955. Doctor en Derecho. Profesor Titular E. U. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, desde 1982 (en la actualidad jubilado), impartiendo docencia en la Universidad de A Coruña, en los centros de la Escuela Universitaria de Ciencias Empresariales, Facultad de Economía y Empresa, Facultad de Derecho y Facultad de Ciencias del Trabajo.

Abogado desde 1981, con bancos, empresas, aseguradoras, trabajadores y particulares como clientes. Autor de libros y artículos de temas jurídicos especializados.

PVP 20,00 €

ISBN: 979-13-7011-910-2



9

791370

119102