

## RESUMEN DE LA INSTRUCCIÓN SEM 1/2021 SOBRE EL PROCEDIMIENTO RELATIVO A LAS AUTORIZACIONES DE RESIDENCIA TEMPORAL POR RAZONES DE ARRAIGO LABORAL

La autorización de arraigo laboral se regula en El artículo 124.1 del RELOEX (Reglamento de extranjería) donde se establece que *“podrán obtener una autorización los extranjeros que acrediten la permanencia continuada en España durante un periodo mínimo de dos años, siempre que carezcan de antecedentes penales en España y en su país de origen o en el país o países en que haya residido durante los últimos cinco años, y que demuestren **la existencia de relaciones laborales** cuya duración no sea inferior a seis meses. A los efectos de acreditar la relación laboral y su duración, el interesado deberá presentar una resolución judicial que la reconozca o la resolución administrativa confirmatoria del acta de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que la acredite”*.

El 25 de marzo de 2021, el Tribunal Supremo emitió una sentencia<sup>1</sup> en la que estableció que el arraigo laboral se podía probar de manera amplia y por cualquier medio de prueba. Ello supuso una ampliación del criterio vigente hasta ese entonces, en el cual esta figura se habilitaba solamente al reconocimiento previo de una sentencia judicial laboral o bien a un acta de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y habiendo estado la persona trabajando de manera irregular, es decir sin papeles.

Teniendo en cuenta estos argumentos la Secretaria de Migraciones (SEM) dictó una instrucción a fin de unificar el criterio en las distintas oficinas de extranjería a considerar para este trámite, precisando las condiciones y requisitos que ha de tener

---

<sup>1</sup> sentencia 1184/2021, ratificada posteriormente por otras similares 1802/2021 y 1806/2021

la relación laboral a probar, los supuestos que quedan excluidos y el procedimiento a seguir.

**Desde la Red Jurídica Antirracista elaboramos un listado con los puntos más relevantes de la instrucción, que se deberán tener en cuenta:**

**1) EXISTENCIA Y TIPOS DE RELACIONES LABORALES:** Es necesario demostrar la existencia de una o más relaciones laborales cuya duración no sea inferior a seis meses, independientemente si la persona ha estado trabajando en situación regular (es decir, con papeles y que luego por cualquier causa los haya perdido) o también en situación irregular.

**2) DE “ENTIDAD SUFICIENTE”:** A criterio de la instrucción una relación laboral tiene entidad suficiente cuando,- excepto en los casos en que se la pruebe por sentencia de reconocimiento o por acta de conciliación o acta de la IGT- la persona durante esos 6 meses haya estado trabajando al menos 30 horas semanales y percibiendo un salario igual o superior al SMI (950€ mensuales) ya que de lo contrario, dice el texto *“no hacen efectivo el derecho a una remuneración equitativa y suficiente que proporcione al trabajador y a su familia un nivel de vida decoroso”*.

Desde la Red Jurídica Antirracista creemos que esto es un criterio arbitrario ya que ni la ley ni el reglamento exigen estos requisitos para esta figura, además viene a responsabilizar a la propia persona migrante de los abusos laborales a las que pudo estar sometida al haber trabajado por un salario menor al SMI, negando su derecho de acceso a la regularización por una situación que además ha sufrido en persona.

**3) PRUEBA DE LA RELACION LABORAL:** Se reconoce cualquier medio de prueba. En la práctica lo que pasará es que, si la trabajadora ha estado trabajando en situación

regular y dada de alta en SS, se presentará un certificado de vida laboral. Ahora bien, en el caso que la vida laboral no refleje la realidad de contratación, consideramos posible probar según las circunstancias particulares de cada caso.

#### **4) EXCLUSION DE COTIZACIONES EN REGIMEN DE RENTA Y PRÁCTICAS**

**FORMATIVAS NO LABORALES:** Por otra parte, la Instrucción permite solo relaciones laborales en modalidad cuenta ajena y excluye a quienes hayan estado trabajando por cuenta propia o en régimen de autónomos. Igualmente, se excluyen las prácticas formativas no laborales y relaciones contenidas en el artículo 1.3 del Estatuto de Trabajadores.

**5) CERCANIA EN EL TIEMPO:** La relación laboral debe haber tenido lugar dentro de los dos años inmediatamente anteriores a la presentación de la solicitud de arraigo, independientemente que se hayan realizado o no de forma continuada.

**6) UNO O VARIOS CONTRATOS:** Los 6 meses pueden computarse o bien con único contrato o bien con la suma de varios contratos que hayan podido acontecer de forma fraccionada o coetáneamente en el tiempo con varios empleadores, siempre que se cumplan el resto de requisitos.

**7) DEMAS REQUISITOS NECESARIOS PARA EL ARRAIGO LABORAL:** Se aplicarán, además todos los demás requisitos que establece el ROEX para cualquier solicitud de autorización de residencia temporal los cuales ya se venían solicitando:

- **Permanencia continuada en España.** Es necesario acreditar un periodo mínimo de permanencia continuada en España de dos años inmediatamente anteriores a la solicitud.

- **Carencia de antecedentes penales** certificado de antecedentes penales apostillados o legalizados y en su caso traducidos por traductorx jurado.

#### **8) A TENER ESPECIALMENTE EN CUENTA:**

- **Colaboración con la Inspección de Trabajo:** La instrucción determina que cuando se alegue la existencia de relaciones laborales irregulares y sea necesario hacer una valoración de la prueba para verificarlo, se solicitará la colaboración de la inspección de Trabajo ( ITSS) . A tales efectos se hará un “plan de actuación” que será acordado anualmente entre la ITSS y la SEM. No sabemos exactamente que implica este plan, pero entendemos que se pretende mejorar la comunicación entre la SS y la SEM a los fines de conocer mejor la situación administrativa y laboral de lxs trabajadorxs extranjeros de manera reciproca, ya que también se indica que *“adicionalmente, en aquellos supuestos en los que las Oficinas de Extranjería observen indicios de que pudiera existir una relación laboral irregular o relaciones laborales regulares cuyas condiciones de empleo y/o afiliación no cumplen la normativa lo comunicarán a las unidades competentes de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que lleven a cabo el ejercicio de sus funciones inspectoras”*.

Este punto relativo a la colaboraron de ambas administraciones debe ser tenido especialmente en cuenta y ver como valorarán las solicitudes de las personas que han caído en irregularidad sobrevenida y que no obstante ello continúan dadas de alta en seguridad social, siendo el caso más común las personas a quienes se les ha denegado la solicitud de protección internacional pero continúan de alta en la SS.

- **Situación irregular solamente:** Solamente se podrá solicitar autorización de residencia temporal por razones de arraigo laboral cuando el extranjero se encuentre en situación irregular en España o en situación de irregularidad sobrevenida. Es decir

por ejemplo las personas que tienen su solicitud de asilo pendiente de resolución no podrán presentarlo.

- **Una relación laboral, una solicitud:** En ningún caso una misma relación laboral podrá dar lugar a la generación de varias autorizaciones de residencia temporal por razones de arraigo laboral. En aquellos casos en los que varias relaciones laborales con distintos empleadores se hayan dado de forma coetánea en el tiempo, estas serán consideradas como una sola a los efectos de solicitar la autorización de residencia temporal por razones de arraigo laboral.

- **Actuación de mala fe o abuso del derecho (art 6 y 7 CC):** Otra de las cuestiones que preocupan de la instrucción es la alusión a los arts. 6 y 7 del Código Civil, que serán de aplicación en los casos de que se considere que la persona migrante obró de “*mala fe o con abuso del derecho*” con el único fin de obtener la autorización de arraigo laboral.

Entramos en un ámbito de valoración discrecional de tal conducta por parte de la administración, que por los antecedentes y prácticas en relación con los tramites de extranjería entendemos que se interpretará de manera restrictiva y en perjuicio de la persona que utiliza una estrategia legal posible para acceder a la residencia. Desde la Red Jurídica Antirracista nos parece especialmente abusivo y desacertado esta inclusión en una instrucción y estaremos atentxs a sus posibles interpretaciones.