



Arraigo Laboral

Sentencia del Tribunal Supremo 1184/2021

Introducción	2
Arraigo laboral	2
STS: 1184/2021	3
Posibles interpretaciones	4

Introducción

La sentencia del [Tribunal Supremo de 25 de marzo de 2021](#) amplía la interpretación legal que hasta la fecha se venía manejando respecto al arraigo laboral. La sala de lo contencioso administrativo añade que no es imprescindible que se acredite la relación laboral ni su duración, de forma exclusiva, mediante los medios establecidos en el párrafo segundo del art. 124.1 del Real Decreto 557/2011, “*pudiendo acreditarse por cualquier medio de prueba válido, incluido el certificado de vida laboral que acredite una relación laboral derivada de una anterior autorización de residencia que hubiera perdido vigencia*” (STS 1184/2021, pág. 7).

Además, la Sala precisa que el precepto legal “*no tiene por objeto restringir el concepto mismo de arraigo laboral a un tipo específico de relación laboral, la ilegal o clandestina, ni mucho menos imponer la obligación de denunciar la ilegalidad de la situación laboral a quien la padece*” (STS 1184/2021, pág. 5). Por tanto, el elemento que se modifica, respecto al artículo del reglamento, es la necesidad de probar la existencia y duración de la relación laboral a través de una sentencia judicial o resolución administrativa. En esta noticia analizaremos el alcance de esta modificación y sus implicaciones.

Arraigo laboral

La Ley Orgánica 4/2000 en su [artículo 31](#), apartado 3, contempla la figura del arraigo, enunciada en los siguientes términos, “*la Administración podrá conceder una autorización de residencia temporal por situación de arraigo, así como por razones humanitarias, de colaboración con la Justicia u otras circunstancias excepcionales que se determinen reglamentariamente (...)*”. Más adelante, antes del reglamento de extranjería, el Real Decreto 2393/2004, desarrolla la figura del arraigo laboral en su [artículo 46](#), numeral 2b, estableciendo “*en el supuesto de arraigo laboral, 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*”.

Esta redacción es prácticamente calcada por el RD 557/2011 en su artículo [124.1](#), el cual exige para que se configure el supuesto legal del arraigo laboral lo siguiente:

- a. Un período de permanencia en España de mínimo 2 años.
- b. Carecer de antecedentes penales durante los últimos 5 años.
- c. Demostrar la existencia de la relación laboral que no sea inferior a 6 meses.

Esta numeración es necesario complementarla con las formas de acreditación de la relación laboral y su duración, elementos a probar por medio de “una resolución judicial que reconozca la relación o administrativa confirmatoria del acta de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que la acredite”. De esta forma, el arraigo social quedaba vinculado a la existencia de una sentencia judicial o una sanción administrativa, a través de la cual la relación laboral quedaba reconocida, dando lugar a que se pudiera solicitar una autorización de una residencia por circunstancias excepcionales. La norma premiaba de forma evidente la actividad de denuncia de la contratación irregular.

STS: 1184/2021

La administración del Estado interpone un recurso de casación contra la sentencia que concede la autorización de arraigo laboral a un nacional de Marruecos, al cual se le había desestimado su autorización de residencia por circunstancias excepcionales de arraigo laboral, con relaciones laborales legales que tenían relación con un permiso que no pudo ser renovado. La sentencia fue recurrida y la administración impugnada concedió la autorización de residencia pretendida. Ante este recurso de casación, la Sala entiende que el núcleo central del debate se sitúa en los medios de prueba admitidos en el arraigo laboral para demostrar la existencia de la relación laboral y su duración.

Al respecto, la Abogacía del Estado “*alega que la sentencia recurrida no ha tenido en cuenta ni el tenor ni la finalidad que persigue el apartado 2º del art. 124.1 del Reglamento de Extranjería*”, donde la expresión “deberá presentar” es un imperativo que no admite la posibilidad de otros medios de prueba (STS 1184/2021, pág. 4). Asimismo, la Abogacía del Estado acaba argumentando contra la tesis de la sentencia recurrida que, “*se llegaría al absurdo de que relaciones laborales anteriores, fruto de autorizaciones de residencia y trabajo anteriores, servirían siempre para justificar automáticamente y continuamente y sin límite, nuevos arraigos laborales*” (STS 1184/2021, pág. 4).

Frente a estos argumentos, la Sala inicia diciendo que el derecho fundamental consagrado en el artículo 24CE “*obliga a efectuar una interpretación de las normas que lejos de ser restrictiva-como pretende el recurrente- ha de ser favorable para mayor efectividad de dicho derecho fundamental*”. Asimismo, la Sala puntualiza que “la dicción literal del precepto, ni es la única posible ni es la más acomodada al art. 24CE” (STS 1184/2021, pág. 5). En este sentido, debe entenderse que el precepto legal no establece ninguna restricción respecto a la documentación que puede servir para acreditar el arraigo laboral.

Asimismo, la Sala argumenta que la finalidad del último párrafo del artículo 124.1, no puede ser la de facilitar la prueba cuando se tenga relaciones laborales clandestinas, lo que pretende la norma es plantear formas de acreditar el arraigo cuando provenga de relaciones ilegales, “*pero no tiene por objeto restringir el concepto mismo de arraigo laboral a un tipo específico de relación laboral la ilegal o la clandestina, ni mucho menos imponer la obligación de denunciar la ilegalidad de la situación laboral a quien la padece*” (STS 1184/2021, pág. 5). Lo anterior, conduciría a una restricción del concepto de arraigo laboral.

La Sala profundiza lo anterior diciendo que no tendría justificación atribuir un arraigo laboral a quienes, permaneciendo en España al menos durante 2 años, han estado trabajando en situación ilegal y negárselo a quienes reúnan las mismas circunstancias temporales al amparo de una autorización que haya perdido la vigencia. Por último, la Sala aborda el argumento por parte del Abogado del Estado, en relación a que es innecesario cumplir los requisitos de una renovación, porque bastarían 6 meses de trabajo para obtener “*una suerte de arraigos laborales perpetuos e indefinidos hasta llegar a la autorización de larga duración*”, al respecto la Sala matiza que “*la relación laboral debe de ser cercana en el tiempo al momento de pretenderse la autorización*”, que una situación que no se ampare en este elemento no sólo sería fraude de Ley, sino

que carecería de supuesto en donde faltaría el arraigo laboral mismo (STS 1184/2021, pág. 6).

De esta forma, la Sala fija la siguiente interpretación:

A la vista de cuanto hemos razonado, nuestra respuesta a la cuestión sobre la que se ha apreciado interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia debe ser que para poder obtener una autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales de arraigo laboral no es imprescindible que la acreditación de la relación laboral y de su duración lo sea exclusivamente a través de los medios establecidos en el párrafo segundo del art. 124.1 del Real Decreto 557/11, 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 la Ley Orgánica 2/2009, pudiendo acreditarse por cualquier medio de prueba válido, incluido el certificado de vida laboral que acredite una relación laboral derivada de una anterior autorización de residencia que hubiera perdido vigencia (STS 1184/2021, pág. 7).

Posibles interpretaciones

Bajo el análisis desplegado por la Sala debe de entenderse que lo que se ha ampliado es la forma de acreditar la relación laboral y su duración, sin que se supedite a la existencia de una sentencia judicial o resolución administrativa, pudiendo demostrarse la existencia de la relación por cualquier medio de prueba válido, siendo importante que se trate de una relación laboral cercana en el tiempo a la autorización que se solicita.

Por tanto, desde nuestra perspectiva, se conservan las condiciones que delimitan la figura del arraigo laboral, es decir, carecer de antecedentes penales en España, una permanencia de un mínimo de 2 años en territorio español y una relación laboral previa de 6 meses (o cercana en el tiempo a la autorización que se solicita). Asimismo, dentro de las pruebas admitidas para acreditar la existencia y la duración de la relación laboral se incluyen aquellas situaciones amparadas por *“una autorización previa que hubiera perdido su vigencia”*. Por tanto, entendemos que bajo esta mención lo que se quiere amparar son aquellas renovaciones que han quedado frustradas ante la administración pública por no poderse acreditar los extremos legales exigidos. En este sentido, no cabría, bajo nuestro criterio, el reconocimiento del arraigo laboral ante autorizaciones cuya denegación no se haya producido, por ejemplo, el titular de una autorización de profesional altamente cualificado que cambia de compañía sin solicitar un permiso de trabajo inicial ante la Unidad de Grandes Empresas y continúa trabajando.

De esta forma, pareciera que las situaciones que la Sala desea amparar son aquellas en las cuales la renovación o modificación de la autorización ha quedado frustrada y donde, antes de recibir la denegatoria, el trabajador venía prestando sus servicios. No obstante, el encaje de toda situación en esta interpretación, a nuestro juicio, debe pasar por el análisis sobre si el arraigo que estamos solicitando convierte en superfluos los requisitos de una renovación o modificación o si, por el contrario, perseguimos protección legal para una situación que reúne las circunstancias de un arraigo laboral sin existir los medios probatorios típicos de la figura.