



Caso practico **Casuística sobre la aplicación de la Norma siguiente:**

Norma:

Orden ISM/1547/2025, de 23 de diciembre, por la que se regula la **gestión colectiva de contrataciones en origen para 2026**.

Estructura básica de la norma

- **Objeto y finalidad** del sistema de contratación en origen.
- **Previsión anual de ocupaciones y contingentes**.
- **Procedimiento de selección en país de origen**.
- **Autorizaciones de residencia y trabajo temporales**.
- **Obligaciones de empleadores y trabajadores**.
- **Seguimiento, control y retorno**.
- **Coordinación interadministrativa e internacional**.

Base legal aplicada

- **Orden ISM/1547/2025, de 23 de diciembre**.
- **Ley Orgánica 4/2000**, de extranjería.
- **Reglamento de Extranjería**.
- Normativa laboral y de Seguridad Social.

Clasificación

- **Área:** EXTRANJERÍA Y EMPLEO
- **Subáreas:** Contratación en origen · Migración laboral · Temporeros · Autorizaciones de trabajo · Control administrativo

Finalidad de la norma en la casuística

La Orden ISM/1547/2025 refuerza el modelo de **migración laboral ordenada, circular y segura**, equilibrando las necesidades productivas del sector primario con la protección de los derechos de las personas trabajadoras extranjeras y el control efectivo de los flujos migratorios.

Casuística:

Análisis



STS de 21 de junio de 2011, rec. 3428/2010 (Sala de lo Social, contratación de trabajadores extranjeros sin autorización)

- **Eficacia del contrato de trabajo.** La prestación de servicios por persona extranjera genera **plenos efectos laborales**, aunque existan irregularidades administrativas en la autorización.
- **Separación entre plano laboral y administrativo.** La falta o defecto en la autorización de trabajo no invalida automáticamente la relación laboral, sin perjuicio de las sanciones al empleador.
- **Responsabilidad empresarial.** El empleador responde del cumplimiento de las obligaciones laborales y de Seguridad Social, incluso en supuestos de irregularidad documental.
- **Protección del trabajador extranjero.** La doctrina refuerza el principio de **no desprotección** del trabajador contratado en origen o incorporado irregularmente.
- **Control administrativo.** La Administración mantiene intactas sus potestades sancionadoras y de exclusión del sistema de contratación en origen.
- **Proyección a la Orden ISM/1547/2025.** La gestión colectiva exige especial diligencia empresarial, pues los incumplimientos administrativos no excluyen los derechos laborales ni atenúan la responsabilidad del empleador.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.– Objeto del proceso.

Procedimiento seguido en la **jurisdicción social** en el que se discute el reconocimiento de **derechos laborales y salariales** de varias personas trabajadoras extranjeras contratadas en origen, pese a existir **deficiencias en las autorizaciones administrativas** de residencia y trabajo.

SEGUNDO.– Partes.

Parte demandante: **personas trabajadoras extranjeras temporeras** contratadas para una campaña agrícola.

Parte demandada: **empresa empleadora del sector agrario.**

TERCERO.– Hechos determinantes.

La empresa solicitó contratación en origen al amparo de la normativa vigente, incorporando a trabajadores extranjeros para la campaña. Sin embargo, se produjeron **retrasos y defectos en la tramitación administrativa**, de modo que parte del personal inició la prestación de servicios sin contar aún con autorización plenamente válida.

CUARTO.– Prestación efectiva de servicios.

Las personas trabajadoras desarrollaron su actividad de forma continuada, bajo dependencia empresarial, percibiendo retribuciones parciales y siendo integradas en la organización productiva.

**QUINTO.- Reclamación previa.**

Finalizada la campaña, los trabajadores formularon reclamación solicitando el **abono íntegro de salarios, cotizaciones y demás derechos laborales**, que fue rechazada por la empresa alegando irregularidad administrativa.

SEXTO.- Resoluciones de instancia.

El juzgado de lo social estimó parcialmente la demanda y reconoció los derechos reclamados, al apreciar la existencia de relación laboral efectiva.

SÉPTIMO.- Recurso.

La empresa interpuso recurso alegando que la falta de autorización debía impedir el reconocimiento de efectos jurídicos al contrato.

OCTAVO.- Cuestión controvertida.

Determinar si la **irregularidad administrativa** en la contratación en origen excluye o no la producción de **efectos laborales plenos** en favor de las personas trabajadoras.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Relación entre autorización administrativa y contrato de trabajo.

La Sala recuerda que el régimen de autorizaciones de residencia y trabajo pertenece al **ámbito administrativo**, mientras que el contrato de trabajo se rige por el **ordenamiento laboral**, sin que la irregularidad en el primero determine, por sí sola, la nulidad del segundo.

SEGUNDO.- Principio de protección del trabajador.

El Tribunal aplica el principio de **protección del trabajador como parte débil de la relación laboral**, evitando que las deficiencias imputables al empleador o a la Administración se traduzcan en una pérdida de derechos para la persona extranjera.

TERCERO.- Eficacia del contrato irregular.

Aunque la contratación se haya producido sin el cumplimiento íntegro de los requisitos administrativos, la prestación real y voluntaria de servicios bajo dependencia genera una **relación laboral válida a efectos de derechos y obligaciones**.

CUARTO.- Responsabilidad empresarial.

El empleador no puede beneficiarse de su propio incumplimiento. La irregularidad en la autorización refuerza su **responsabilidad en materia salarial, de Seguridad Social y sancionadora**.

QUINTO.- Potestades administrativas.

El reconocimiento de derechos laborales no impide el ejercicio de las potestades sancionadoras de la Administración ni la adopción de medidas en materia de extranjería.

**SEXTO.— Aplicación al caso concreto.**

Constatada la prestación efectiva de servicios y la integración en la organización empresarial, procede reconocer a los trabajadores los derechos reclamados, con independencia de las deficiencias administrativas existentes.

FALLO

PRIMERO.– Desestimar el recurso interpuesto por la empresa empleadora.

SEGUNDO.– Confirmar la sentencia dictada en la instancia, declarando la existencia de **relación laboral válida** y el derecho de las personas trabajadoras extranjeras al **reconocimiento íntegro de sus derechos salariales y laborales**.

TERCERO.– Declarar que la **irregularidad administrativa** en la contratación en origen no excluye la producción de efectos jurídicos laborales, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas correspondientes.

CUARTO.– **Sin imposición de costas**, conforme a Derecho.