

EL TRABAJO Y LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS EXTRANJEROS

Mario Castellano
Suárez

Carmen Estévez
González

M^a Carmen Grau
Pineda

En estos dos últimos años el fenómeno de la inmigración ha estado de renovada actualidad, siendo, sin duda, uno de los más llamativos y de mayor trascendencia en nuestro país durante en este cambio de siglo. La aprobación de la Ley Orgánica 4/2000, de derechos y libertades de los extranjeros y su integración social, generó no pocas expectativas, recelos y críticas, propiciando una polémica que no ha hecho sino acentuarse tras la posterior reforma operada por la Ley 8/2000. En el presente trabajo se comentan, sintéticamente, algunas de sus novedades, deficiencias, limitaciones y propuestas en materia de acceso al empleo, contrato de trabajo y protección social del extranjero.

During the last two years the issue of immigration has achieved a capital presence in common life, becoming one of the main topics in Spain at the end of the previous century. The passing of the National Bill 4/2000, on rights and freedom of foreigners and their social integration, provoked not only expectations but also criticism and suspicion, giving birth to a polemic deeply accelerated because of the further adaptation of Bill 8/2000. In this paper, some of its advantages, new points, deficiencies and proposals focused on foreigner's access to employment and their social protection are commented.

PRESENTACIÓN

Estudio del recién estrenado marco regulador de la extranjería en el que se analizan, desde una perspectiva socio-laboral, algunos contenidos de la controvertida Ley Orgánica sobre derechos y libertades de los extranjeros y su integración social.

INTRODUCCIÓN

Son varias las razones que vuelven a situar en el epicentro de la actualidad el fenómeno migratorio y el del trabajo de los extranjeros en España. Entre ellas, y desde una perspectiva estrictamente jurídica, la existencia de un nuevo marco normativo y el considerable grado de incertidumbre que éste ha suscitado son, a nuestro juicio, motivos sobrados para seguir profundizando en torno a los mismos. La realidad de la inmigración, a remolque de la coyuntura económica y de un proceso de globalización cuyas consecuencias están aún por concretarse, parece, en efecto,

haber sido redescubierta en nuestro país durante estos últimos años, coincidiendo con la sustitución de una regulación cuya vigencia se había dilatado en exceso.

En este bienio recién concluido y tras un proceso de gestación accidentado y nada apacible se ha estrenado un marco normativo en el que se sientan las bases o líneas maestras de la política española de inmigración para los próximos lustros. Así, se diseña un régimen jurídico que la acompasa y pone en sintonía con la política comunitaria en este ámbito, todavía joven y en fase de cristalización pero de signo claramente restrictivo en lo que hace a la aceptación de trabajadores inmigrantes extracomunitarios.

Si el año 2000 se estrenó con la aprobación de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, el año 2001 se despidió no sin antes determinarse el contingente de trabajadores extranjeros establecido por el

El contingente, se configura como un instrumento de canalización de flujos migratorios laborales a través del cual los poderes públicos se responsabilizan de su orientación y dirección.

concreto de las que nos ocupan, las autorizaciones administrativas para trabajar, ese control respecto de la incorporación de trabajadores inmigrantes extracomunitarios persigue la protección de la mano de obra nacional y comunitaria. Sirviendo a tal propósito y con el objetivo evidente de canalizar la llegada e incorporación al mercado de trabajo de ciudadanos sistemas de acceso directo al trabajo para la mano de obra foránea: el primero y prioritario, es el conocido como sistema de cupos o contingente; y el segundo, siempre en defecto del anterior que opera como preferente, el denominado régimen general o de acceso restringido mediante solicitud individualizada, ya de un permiso de trabajo ordinario o especial ya de cualquier otra autorización administrativa para trabajar. No obstante y aunque por razones de espacio no se harán más consideraciones al respecto, debe mencionarse, al menos, la posibilidad de acceso indirecto al trabajo por la vía de los procesos de regularización extraordinarios o permanentes a través de los cuales se documenta a los extranjeros extracomunitarios que se encuentren en situación administrativa irregular, concediendo a tal efecto los correspondientes permisos de residencia y/o trabajo.

En la regulación de esta materia –acceso al mercado de trabajo y autorizaciones administrativas para trabajar– la reforma operada por la LO 8/2000 supone, desde el punto de vista técnico, una mejora considerable respecto de la versión inicial de la LO 4/2000, calificada de imprecisa y confusa en lo que hace a esta cuestión. Algunos de sus déficits han quedado, pues, solventados, contribuyendo también a ello la clarificadora y más cuidada redacción del REX.

El contingente de trabajadores extranjeros

En cuanto a la vía pretendidamente prioritaria, esto es, el contingente, se configura como un instrumento de

canalización de flujos migratorios laborales a través del cual los poderes públicos se responsabilizan de su orientación y dirección, en lugar de dejar esta iniciativa exclusivamente en manos del empleador o de las leyes del mercado. Presenta, pues, una doble vertiente: por un lado, se trata de una estimación técnica que permite prever los puestos de trabajo que no pueden ser cubiertos por mano de obra nacional, comunitaria o extranjera extracomunitaria residente en España; por otro, las ofertas de empleo contenidas en el contingente se dirigen, mayoritariamente, hacia aquellos empleos o puestos de trabajo que se registran en el mercado laboral pero que se suelen cubrir con mano de obra extranjera irregular. En última instancia, con esta política de establecimiento de cupos se pretenden dos objetivos fundamentales: primero, la satisfacción de determinadas ofertas de empleo mediante un procedimiento presuntamente más ágil que el general, dirigiendo las solicitudes de trabajo hacia los sectores que necesitan mano de obra y normalizando las relaciones laborales que se constituyan; y, segundo, la ordenación de los flujos migratorios, evitando que éstos se produzcan a través de cauces ilegales e imponiendo un mayor control del tráfico ilegal de mano de obra para impedir, o al menos reducir, las situaciones de abuso y explotación que suelen padecer los inmigrantes irregulares.

El sistema de cupos o contingente no crea o configura ninguna autorización administrativa distinta de las previstas con carácter general en la normativa sobre extranjería; al contrario, las ofertas de empleo gestionadas a través del contingente deben ser cubiertas tras la formalización de las correspondientes modalidades o tipos de autorizaciones administrativas para trabajar legalmente previstas, atendiendo en cada caso a las particularidades contempladas en la norma que, además, adapta el procedimiento común de tramitación, tanto de los permisos de trabajo como de los permisos de residencia.

acceso al mercado de trabajo español. Tal nota puede deducirse de la propia ordenación del capítulo III del REx, cuyo art. 70.1.3 se ocupa de enfatizarla al establecer que los permisos otorgados a través del sistema general no computan a efectos del contingente, y es confirmada en el Acuerdo, antes citado, por el que se determina éste para el año 2002.

En cuanto al procedimiento de elaboración del contingente, habida cuenta de su extrema complejidad y de la pluralidad de organismos y Administraciones intervinientes, en la figura 1 se exponen, sintéticamente, los trámites que, conforme al art. 65 del REx, deberán cumplimentarse hasta la aprobación del texto definitivo.

Los permisos de trabajos y otras autorizaciones administrativas para trabajar.

Con mayor rigor que sus predecesores, el art. 36.1 LOEx configura el permiso de trabajo como una especie del género de las autorizaciones administrativas para desarrollar actividades productivas a título lucrativo, por cuenta propia y ajena, previstas por el ordenamiento jurídico español. Y es que, la versión inicial de la LO 4/2000, pese a establecer como categoría genérica la autorización para trabajar, reconduciendo el permiso de trabajo a un subtipo reservado en exclusiva para habilitar la realización de trabajos por cuenta ajena, padecía numerosas deficiencias técnicas, era más confusa y dejaba vacío de contenido el régimen jurídico de otras autorizaciones administrativas que habilitaban para la realización de

A) PERMISOS DE TRABAJO POR CUENTA AJENA
<p>TIPO B (inicial)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Para trabajar en una profesión, actividad y ámbito geográfico concreto - Duración: la establecida en el contrato, con el límite de un año <p>TIPO B (renovado)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Permite desarrollar cualquier actividad en todo el territorio nacional - Duración: un máximo de dos años - Titulares: pueden obtenerlo los titulares de un permiso B (inicial) al término de su vigencia <p>TIPO C</p> <ul style="list-style-type: none"> - Permite desarrollar cualquier actividad en todo el territorio nacional - Duración: un máximo de dos años - Titulares: pueden obtenerlo los titulares de un permiso B (renovado) al término de su vigencia
B) PERMISOS DE TRABAJO POR CUENTA PROPIA
<p>TIPO D (inicial)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Para realizar un actividad concreta en un ámbito geográfico determinado - Duración: un año <p>TIPO D (renovado)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Para realizar cualquier actividad en todo el territorio nacional - Duración: dos años - Titulares: pueden obtenerlo los titulares de un permiso D (inicial) al término de su vigencia <p>TIPO E</p> <ul style="list-style-type: none"> - Para la realización de cualquier actividad en todo el territorio nacional - Duración: dos años - Titulares: pueden obtenerlo los titulares de un permiso D (renovado) al término de su vigencia
C) PERMISOS DE TRABAJO ESPECIALES
<p>TIPO F</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se concede a los trabajadores que, residiendo en la zona fronteriza de un Estado limítrofe al que regresan diariamente, desarrollan actividades lucrativas, laborales o profesionales por cuenta propia o ajena en las zonas fronterizas del territorio español a las que estará limitado su ámbito geográfico - Duración: vigencia máxima de cinco años, siendo renovable anualmente <p>TIPO G</p> <ul style="list-style-type: none"> - Autoriza a la realización de una actividad lucrativa en los casos en que existe un desplazamiento

temporal del trabajador extranjero que depende laboralmente de una empresa establecida en un Estado no perteneciente ni a la UE ni al EEE, en dos supuestos concretos:

- Cuando el desplazamiento se produce por cuenta y bajo la dirección de la empresa, en ejecución de un contrato celebrado entre la misma y el destinatario de la prestación de servicios que esté establecido o que ejerza su actividad en España
- Cuando se trata de un desplazamiento a un centro de trabajo en España de la propia empresa extranjera o de otra empresa del grupo de que forme parte
- Duración: tendrá que coincidir con el tiempo del desplazamiento del trabajador, con el límite de un año, si bien prorrogable por el mismo periodo si se acreditan idénticas condiciones
- Podrá limitarse a una actividad y ámbito geográfico concretos.

TIPO A

- Autoriza la realización de actividades de duración limitada, ellas, el montaje de plantas industriales o eléctricas, construcción de infraestructuras, edificaciones y redes de suministro eléctrico, gas, ferrocarriles y teléfonos, instalaciones y mantenimientos de equipos productivos, así como su puesta en marcha y reparaciones.
- Duración: coincidirá con la del contrato de trabajo, con el límite de un año, si bien podrá prorrogarse en función de la duración de la actividad que motivó la concesión inicial del mismo.
- Podrá limitarse a una actividad y ámbito geográfico concretos
- Se exigen una serie de condiciones como:
 - Preferencia mano de obra nacional, comunitaria y extranjera residente
 - Extranjeros en el exterior
 - Contrato formalizado antes de la entrada en España
- el empresario ha de asumir una serie de obligaciones (legislación laboral, alojamiento adecuado, organización de viajes, etc.)
- el trabajador extranjero ha de comprometerse al retorno

TIPO T

- Autoriza la realización de actividades o servicios de temporada o campaña
- Duración: coincidirá con la del contrato de trabajo, no pudiendo exceder de nueve meses dentro de un periodo de doce meses consecutivos
- Podrá limitarse a una actividad y ámbito geográfico concretos
- Se exigen las mismas condiciones exigidas en el permiso de trabajo Tipo A
- Haber sido contratado para trabajar en actividades de temporada durante cuatro años, consecutivos o no, será elemento que se tendrá en cuenta para la concesión de un permiso B (inicial)

D) EL PERMISO PERMANENTE

PERMISO PERMANENTE

- Permite ejercer cualquier actividad, tanto por cuenta propia como ajena, sin otro tipo de limitación que la derivada de la titulación o habilitación necesarias para el ejercicio de la actividad profesional.
- Autoriza a residir en España indefinidamente y a trabajar en igualdad de condiciones que los españoles
- Duración: indefinida, pero renovación de la tarjeta que documenta al permiso cada cinco años

actividades laborales y profesionales diversas. La modificación operada por la LO 8/2000 ha sido clarificadora en este sentido y ha resuelto tal situación, siendo ahora imposible identificar autorización administrativa con permiso de trabajo. Y ello porque, además de contemplar distintas autorizaciones administrativas habilitantes

para el desarrollo de actividades lucrativas (art. 79 LOEx) existen supuestos exceptuados de la obligación de obtener permiso de trabajo (art. 41 LOEx y 68 REx). Con todo, el permiso de trabajo continúa erigiéndose como la autorización administrativa por excelencia en el régimen jurídico de la extranjería en nuestro país.

ESTUDIANTES

- Los extranjeros documentados con una autorización de estancia por estudios podrán ejercer actividades remuneradas a tiempo parcial o de duración determinada en la medida en que ello no limite la prosecución de los estudios y en los términos que reglamentariamente se determine

RESIDENCIA TEMPORAL EN LOS SUPUESTOS DEL ART. 41.2.D Y 3 RLOEX

- Los extranjeros que hayan podido regularizar una previa situación administrativa irregular a través de la opción del proceso personal y permanente de regularización:
 - Cinco años de residencia continuada

<ul style="list-style-type: none"> • Tres si se demuestra arraigo o circunstancias especiales
ASILADOS
<ul style="list-style-type: none"> - Los extranjeros autorizados a permanecer en España mediante documento de solicitante de asilo al amparo de la normativa específica, es decir, poseedores del documento de identidad que los acredita como tales podrán ejercer cualquier actividad lucrativa laboral o profesional. - Una vez admitida a trámite su solicitud de asilo podrán obtener un permiso de trabajo sin que se tenga en cuenta la situación nacional de empleo para su concesión inicial (preferencia)
MARINOS
<ul style="list-style-type: none"> - Los nacionales de Estados no pertenecientes a la UE ni al EEE enrolados en buques españoles inscritos en el Registro Especial de Buques y Empresas Navieras o en buques españoles en virtud de Acuerdos Internacionales de Pesca Marítima . - El duplicado de la notificación de embarque o renovación de contrato tiene validez como permiso de trabajo que habilita al titular a trabajar en el buque sin tener permiso de residencia.
PRÁCTICAS PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> - Los extranjeros que realicen prácticas profesionales y de formación cuando concurren las siguientes circunstancias: <ul style="list-style-type: none"> • que empresas españolas o extranjeras residentes en España ofrezcan realizar prácticas profesionales o de formación que habiliten para el ejercicio profesional o el desempeño de un oficio o puesto de trabajo determinado • que las personas extranjeras interesadas sean nacionales de países con los que España haya suscrito convenios o acuerdos internacionales en esta materia o de países que de hecho ofrezcan facilidades a los españoles para realizar prácticas profesionales en su territorio • que las prácticas profesionales se realicen en una actividad directamente relacionada con los estudios realizados, o con el oficio o puesto de trabajo que se vaya a desempeñar • que se formalice un contrato de trabajo según las modalidades previstas en la legislación laboral española para las prácticas y la formación

En cuanto a la regulación de los permisos de trabajo, se caracteriza por establecer una sucesión escalonada de permisos de vigencia limitada que, partiendo del inicial y mediante una serie de autorizaciones que se encadenan y dependen entre sí, procuran una incorporación progresiva al mercado laboral. De esta manera, el permiso de trabajo podrá revestir hasta cuatro modalidades (ordinario por cuenta ajena, ordinario por cuenta propia, especial y permanente) dentro de las cuales es posible diferenciar varios tipos.

Pese a que el permiso de trabajo, en cualquiera de sus modalidades y tipos, mantenga su protagonismo en el panorama de autorizaciones administrativas para trabajar, ya se ha apuntado que no es la única al coexistir y compartir con otras su propósito de gestión y control de los flujos migratorios de mano de obra extranjera. El art. 79 del REx contempla concretos supuestos en los que la posesión de ciertos documentos o la formalización de determinados trámites habilita a su titular para trabajar por lo que, en estos casos, la mera

acreditación de los mismos autoriza y posibilita, indirectamente, el ejercicio de actividades laborales o profesionales retribuidas. Tales supuestos se identifican en atención a los siguientes colectivos y situaciones:

Contrato de trabajo y extranjería: la relación jurídico-laboral del trabajador extracomunitario

Consideraciones previas

No deja de ser paradójico que, pese al espacio que ocupa y el peso que tiene la regulación del trabajo de los extranjeros en la normativa que se comenta (tanto la LOEx como su reglamento le dedican todo un Capítulo, el III, destinándose en este último una considerable y extensa parte del articulado, concretamente los arts. 64 a 91) el legislador apenas repare en el contrato de trabajo y centre sus miras en los estadios previos al mismo. Así, se ocupa casi exclusivamente de las vías de acceso al mercado de trabajo y los correspondientes permisos o autorizaciones para trabajar, de la figura del contingente y, en general, de las ofertas de

colocación y el ejercicio de actividades profesionales por los extranjeros.

La inserción laboral del extranjero y su condición de trabajador son contemplados, pues, como realidades probables o situaciones potenciales lo que resulta lógico si se repara en la finalidad, explícita por otro lado, de esta parte de la del extranjero ni su protección en cuanto trabajador, sino, precisamente, la limitación de la entrada en el territorio nacional de ciudadanos de terceros países con fines de trabajo. En realidad, por mucho que el legislador confiese tener una visión integral e integradora del fenómeno de la migración, fundamentando en esta concepción la reforma operada, el mayor peso de la política de control en la LO 8/2000 no pasa desapercibido. Así, pese a lo proclamado formalmente, se acentúa con ella el propósito de gestión o control de flujos, lo que, por otro lado, está en consonancia con los objetivos de la Unión Europea, las directrices restrictivas de su política migratoria y las exigencias del Derecho comunitario. En esta línea, encauza el acceso al mercado de trabajo -más bien lo dificulta al imponer requisitos y condiciones- afirmando así el amplio margen de maniobra de las correspondientes instancias estatales para decidir cuándo, cómo y dónde trabajará el extranjero, en función de la situación nacional de empleo y de otras eventuales preferencias, circunstancias y compromisos.

Lo dicho explica, si bien sólo en parte, las contadas referencias normativas al contrato laboral del trabajador extranjero que, en lo que hace a su régimen jurídico, no es objeto de tratamiento ni en la LOEx ni en el REx. Al anterior se añade, como otro argumento de peso que justificaría tal ausencia de regulación, el hecho de que, una vez superadas las trabas y adquirida por el inmigrante la condición de trabajador, su situación jurídico-laboral y los derechos derivados de la misma se equiparan a los

de cualquier trabajador nacional. Considerado ilegítimo el establecimiento de diferencias de trato entre los trabajadores en función de su nacionalidad, es del todo innecesario que la normativa de extranjería contemple de manera específica un contrato de trabajo al que se aplica, en bloque, la legislación laboral y que no puede, por otra parte, someterse a una regulación distinta por mucho que el trabajador sea ciudadano extracomunitario.

Partiendo de tal premisa, el principio de igualdad de trato, que entra en juego cuando es concedido el preceptivo permiso de trabajo y se actualiza su condición de trabajador extranjero regular, no sólo propicia sino que condiciona e impone la solución legislativa adoptada de no regular el contrato de trabajo en cuestión. Vigente éste, resulta irrelevante la nacionalidad del trabajador por lo que, al operar la máxima que prohíbe la discriminación en atención a tal condición, es obligado igualar las condiciones laborales de inmigrantes y nacionales. Por tanto, si no existe, en la prestación de servicios por cuenta ajena de los extranjeros, especificidad alguna o singularidades de peso que aconsejen la modalización de la



El cadáver de un inmigrante es rescatado por submarinistas de la Guardia Civil. (La Provincia, 3 de enero de 2003).



Un grupo de inmigrantes apresados en las costas de Fuerteventura (La Provincia, 4 de enero de 2003).

regulación del contrato de trabajo efectuada por el Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) tampoco hay razón que justifique el establecimiento de un régimen diferenciado de derechos y obligaciones o de condiciones de trabajo para los ciudadanos extracomunitarios.

Igualdad de trato versus igualdad de contrato

Por ello, más allá del falso planteamiento de la igualdad y de probables quiebras del principio respecto a ciertos derechos y libertades, la LOEx tipifica como infracción muy grave la realización de conductas de discriminación (art. 54.1.c) vedando expresamente, entre los actos discriminatorios, la adopción de criterios que presupongan un impacto desigual desproporcionado en perjuicio de trabajadores extranjeros (art.23.2.e). La paridad de trato con los nacionales ha de informar, pues, el tratamiento del trabajador extranjero en el seno de la relación laboral en la que no repercute este elemento subjetivo de extranjería y respecto a la cual no cabe apuntar otra singularidad que el hecho de requerirse, con carácter previo a su constitución, la obtención del correspondiente permiso de trabajo.

Con todo y precisamente porque la exigencia de éste parece operar como requisito para la válida constitución de la relación de trabajo, no puede predicarse que el contrato de trabajo del extranjero es idéntico, en cuanto a su formalización, ejecución o dinámica, al del trabajador nacional. Dicho en otras palabras, por mucho que, en efecto, el principio de igualdad de trato impida establecer diferencias entre uno y otro en lo que hace a retribuciones, condiciones de trabajo o protección en materia de seguridad y salud, tal principio no alcanza a equiparar del todo y de manera absoluta los contratos de trabajo de nacionales y extranjeros, al depender el empleo de estos últimos del juego de unas autorizaciones que tienen por finalidad, precisamente, priorizar o preservar el empleo de los primeros.

Con esta premisa, la peculiaridad del contrato de trabajo del extranjero no es tan irrelevante ni, en consecuencia, debe ignorarse la incidencia que tales controles, formalidades y trámites tienen en la constitución y vigencia de la relación laboral. Es más, en torno a la contratación de trabajadores extranjeros, a las singularidades que están presentes en la celebración y dinámica de sus contratos y a los efectos que produce en ellos la falta de autorización administrativa han tenido que pronunciarse los Tribunales, haciéndose eco de la envergadura y consecuencias prácticas del tema, fundamentalmente en lo que hace a esto último.

Así, aunque no pase de ser un presupuesto legal habilitante para la realización de una actividad lucrativa, la referida autorización para trabajar ha venido siendo valorada, durante la vigencia del anterior marco regulador, en términos de requisito determinante de la validez o nulidad de la relación contractual del extranjero. Desde esta perspectiva, y precisamente porque la norma omitía toda referencia a la eficacia o ineficacia del contrato suscrito sin el preceptivo permiso, la



Buzos de la Guardia Civil rescatan el cuerpo sin vida de un inmigrante (La Provincia, 19 de enero de 2003).

tema ahora abordado, la protección por desempleo, a la que podrán acceder los trabajadores extranjeros, en igualdad de condiciones que los españoles, siempre que reúnan los requisitos legales exigidos para el nacimiento del derecho a las prestaciones.

Ahora bien, partiendo de esta premisa y considerando la situación de un trabajador extranjero que efectivamente haya prestado servicios y haya cotizado regularmente a la Seguridad Social, se han venido planteando problemas en la práctica, tanto en el inicio como en el posterior disfrute de las prestaciones de desempleo, relacionados con la caducidad de los permisos de residencia y de trabajo o con la denegación de sus prórrogas y/o renovaciones tras formularse la correspondiente solicitud. Al respecto, frente al criterio jurisprudencial de exigir únicamente el permiso de residencia en vigor, la postura que ha venido manteniendo el INEM impedía el acceso a las prestaciones por desempleo a aquellos extranjeros que no tenían, al tiempo, la pertinente autorización para trabajar. A juicio de dicho organismo, tal solución tiene su fundamento en la definición legal de la contingencia de desempleo contemplada en el art. 203 del propio Texto Refundido de la Ley General de

Seguridad Social (en adelante, LGSS) conforme a la cual para encontrarse en tal situación es necesario, además de otros presupuestos, querer trabajar y poder hacerlo, posibilidad ésta que –según las argumentaciones del INEM– no tienen los extranjeros sin permiso de trabajo en vigor.

A cambiar este estado de cosas puede contribuir la nueva LOEx cuyo art. 38 contempla ahora, entre otros supuestos en los que el permiso de trabajo se renueva a su expiración, el otorgamiento de una prestación contributiva por desempleo, por el tiempo de duración de dicha prestación, y el disfrute de una prestación económica asistencial de carácter público destinada a lograr la inserción social o laboral del extranjero, durante el plazo de duración de la misma. Con todo, pese al avance legislativo que supone esta solución, no dejan de plantearse otras lagunas normativas en orden a la interconexión existente entre el permiso de trabajo y las prestaciones por desempleo cuya dinámica está condicionada por vicisitudes tales como la eventual expulsión del extranjero o la interrupción de su abono por algunos de los supuestos suspensivos previstos.

Más compleja es la situación del trabajador extranjero irregular y de sus expectativas para acceder a la protección por desempleo cuando deje de prestar servicios a favor del empleador que lo contrata careciendo de la correspondiente autorización administrativa. Al respecto puede señalarse que, si bien el art. 36.3 de la LOEx, ya comentado, permite un cierto optimismo en cuanto a la solución que deba darse a tal supuesto al recaer sobre el empresario las responsabilidades por falta de afiliación, alta y cotización, también es cierto que la posibilidad de aplicar por analogía la situación de alta de pleno derecho contemplada en el art. 125.3 de la LGSS –que permitiría al extranjero percibir las correspondientes prestaciones por desempleo– resulta, en cierto modo, forzada y será, en cualquier caso, bastante remota.

