

# PLAN DE ACCIÓN PARA LA MEJORA DE LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS RUMANAS EN ESPAÑA

Con el apoyo de

**1. Antecedentes ..... 2**

**2. Tamaño y situación de la comunidad rumana en España ..... 4**

**3. Líneas de acción ..... 5**

    3.1. Mejorar la protección de los derechos laborales de los trabajadores empleados en España en el marco de la libre circulación de trabajadores ..... 6

    3.2. Mejorar la protección de los derechos laborales de los trabajadores que trabajan en España bajo la libre prestación de servicios ..... 7

**4. Marco temporal ..... 8**

**5. Apoyo de ELA ..... 8**

## 1. ANTECEDENTES

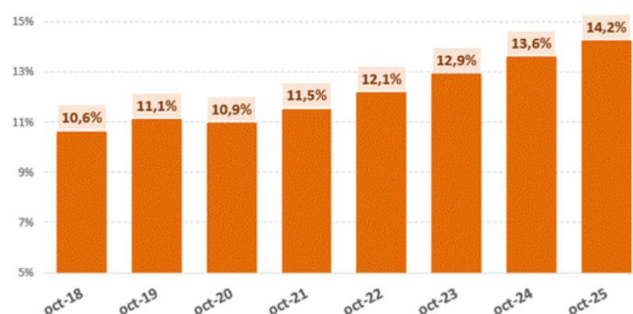
España tiene una población de 49,5 millones de habitantes. De ellos, 6.911.971 son extranjeros residentes en España.

Según la información publicada por el Instituto Nacional de Estadística <sup>1</sup>, las principales comunidades extranjeras residentes en España son las siguientes:

País de nacionalidad	Número de residentes
Marruecos	968.999
Colombia	676.534
Rumania	609.270
Venezuela	377.809
Reino Unido	266.462
Perú	260.544
China	238.372
Ucrania	202.105

Centrándonos en el mercado laboral y utilizando las estadísticas de la Seguridad Social <sup>2</sup> en España hay 21,88 millones de trabajadores afiliados. De ellos, 3,15 millones son **extranjeros**, lo que representa **el 14,3% del mercado laboral español**. Este grupo poblacional es lo suficientemente numeroso como para merecer especial atención, sobre todo teniendo en cuenta su creciente participación en el mercado laboral español, como se muestra en el siguiente gráfico correspondiente a los últimos ocho meses hasta octubre.

**Trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social española**  
(% Total de afiliados)



<sup>1</sup>Fuente: INE.Estadística Continua de Población. 01/01/2026.

<sup>2</sup>Últimos datos de afiliación a la Seguridad Social : [Afiliación Medios Extranjeros 2026 CNAE25.xlsx](#)

Si consideramos el país de nacionalidad, los grupos más numerosos de trabajadores extranjeros en España son los siguientes:

Trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social	Núm.
<b>Total de extranjeros</b>	<b>3 100 999</b>
Marruecos	387 584
Rumania	343 002
Colombia	264 236
Italia	208 174
Venezuela	218 336
China	126 998
Perú	105 223
Ucrania	80 256

Los trabajadores extranjeros no solo constituyen un grupo muy numeroso dentro del mercado laboral español, sino que además son un grupo con circunstancias únicas, que pueden resumirse de la siguiente manera:

- a) Sobrerrepresentación en ocupaciones poco cualificadas, más propensas a la inseguridad laboral: servicio doméstico, sector agrícola, hostelería.
- b) Dificultad especial para acceder a los derechos laborales, como consecuencia del desconocimiento de la normativa laboral, de las instituciones responsables de supervisar su cumplimiento y de la dificultad para comprender el idioma (excepto, en este último caso, para los inmigrantes procedentes de América Latina).
- c) En el caso de los extranjeros extracomunitarios, a veces, además de los factores mencionados, su trabajo se desarrolla en una situación administrativa irregular, lo que conlleva una mayor precariedad, al ejercer presión a la baja sobre las condiciones laborales y dificultar su acceso a la Inspección de Trabajo por temor a la expulsión. [Para evitar este efecto contraproducente en la denuncia de irregularidades, la nueva normativa española de inmigración contempla la posibilidad de obtener autorización de trabajo en España para aquellos inmigrantes en situación irregular que, tras haber trabajado un mínimo de seis meses en los dos últimos años, declaren su situación y colaboren con las autoridades nacionales.]

Esta combinación de factores sitúa a los trabajadores inmigrantes en una **posición especialmente vulnerable** en el mercado laboral.

En resumen, **tanto el tamaño de la población inmigrante en España como su particular vulnerabilidad exigen una atención especial por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.**

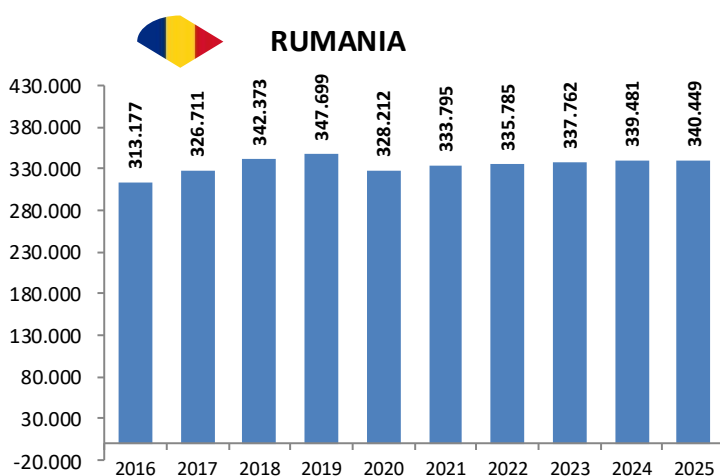
Cuando se vulneran los derechos, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social interviene y protege los derechos laborales de los inmigrantes en igualdad de condiciones con los de los trabajadores nacionales. La cuestión ahora es si esta igualdad formal es suficiente para proteger los derechos de los inmigrantes y si es conveniente facilitarles un acceso efectivo a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La realidad demuestra que no es así. El número de denuncias presentadas por extranjeros ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ronda el 1%, muy por debajo del peso relativo de la mano de obra extranjera en el mercado laboral español.

Este bajo porcentaje pone de relieve la necesidad de implementar iniciativas específicas para mejorar la protección de los trabajadores procedentes de comunidades inmigrantes.

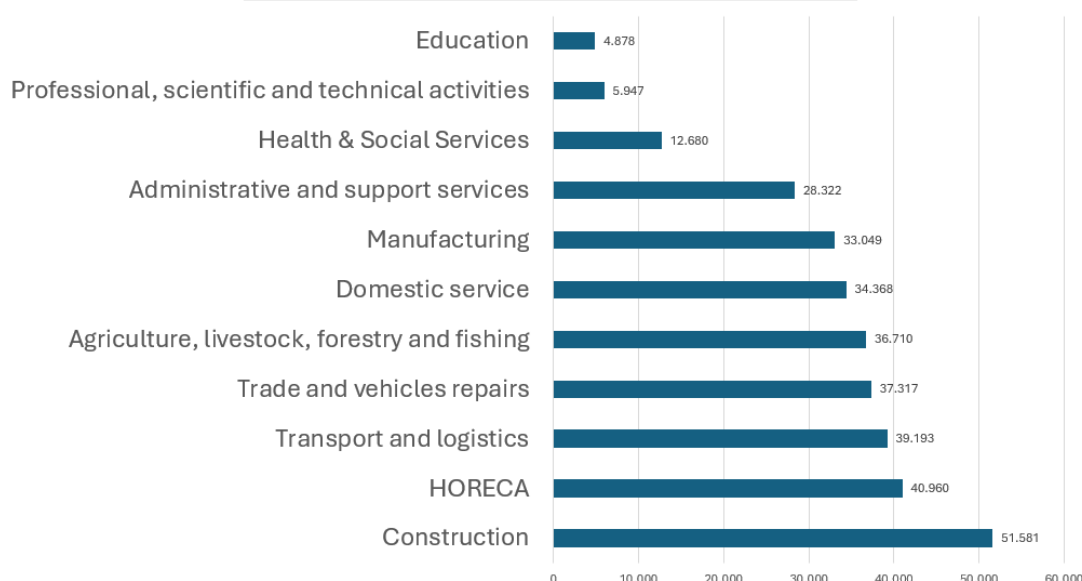
## 2. TAMAÑO Y SITUACIÓN DE LA COMUNIDAD RUMANA EN ESPAÑA

1. Como se muestra en las tablas anteriores, la comunidad rumana es una de las más grandes de España.
  - a) Es la mayor comunidad extranjera en España entre los europeos y la tercera mayor en general, después de las comunidades marroquí y colombiana.
  - b) Es la segunda comunidad presente en el mercado laboral español (después de la comunidad marroquí), con 343 002 personas afiliadas a la Seguridad Social en marzo de 2026.
  - c) La comunidad rumana está bien integrada en España y convive pacíficamente con la población española y otras comunidades extranjeras. Esta comunidad se ha mantenido estable en los últimos años. La siguiente tabla muestra la estabilidad de la población rumana inscrita en la Seguridad Social española durante los últimos 10 años.



- d) Los trabajadores rumanos están presentes en prácticamente todos los sectores de la economía española. Se concentran especialmente en los sectores de la construcción, la hostelería, el transporte y la logística, el comercio minorista, la agricultura y la ganadería, y el servicio doméstico.

### Romanian workers by sector of activity



2. Lo anterior refleja la situación de la población rumana que trabaja en España bajo el principio de libre circulación de trabajadores, que permite a cualquier nacional de un Estado miembro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo residir y trabajar en un Estado miembro distinto de su país de origen.

Ahora bien, además de lo anterior, también hay trabajadores rumanos que trabajan temporalmente en España, amparados por el principio de libre prestación de servicios y la normativa europea sobre movilidad laboral, que permite a las empresas desplazar a sus trabajadores para la prestación de servicios transnacionales en otro Estado miembro. En virtud de este principio, una empresa establecida en un Estado miembro puede desplazar a sus trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacional. Se entiende por prestación de servicios transnacional aquella que permite la realización de un trabajo o la prestación de un servicio en otro país, el desplazamiento de trabajadores entre empresas pertenecientes al mismo grupo empresarial o el desplazamiento de trabajadores por parte de una agencia de trabajo temporal.

### 3. LÍNEAS DE ACCIÓN

Todas las acciones propuestas tienen como objetivo mejorar de forma integral la situación actual de los trabajadores móviles rumanos y sus empleadores en España, ofreciendo tanto medidas preventivas como información específica y campañas de sensibilización, como una aplicación efectiva a través de actividades coordinadas y conjuntas. Con este fin, este Plan de Acción abarca dos áreas específicas:

## 1.

### Mejorar la protección de los derechos laborales de los trabajadores empleados en España en el marco de la libre circulación de trabajadores.

En esta zona se llevarán a cabo las siguientes acciones:

- **Información y difusión.** Dado que existe un marco jurídico adecuado, es fundamental que las personas trabajadoras rumanas comprendan mejor, desde el principio, los derechos que les garantiza la normativa vigente. Para ello, se elaborarán materiales informativos sencillos en rumano y se colaborará con las instituciones que tienen mayor contacto con las comunidades migrantes, como algunos proveedores de información pertinentes en Rumanía, la Embajada y los Consulados rumanos en España, así como con organizaciones empresariales y laborales.

En concreto, se elaborarán cuatro folletos:

- a) Folleto informativo general sobre los derechos laborales básicos en España.
- b) Folleto sobre servicio doméstico.
- c) Folleto sobre agricultura y ganadería.
- d) Folleto sobre el trabajo en la construcción

La publicación de folletos específicos para el servicio doméstico, la construcción y el trabajo agrícola responde a dos razones principales: la presencia de un número significativo de trabajadores rumanos en estos sectores; y la existencia de particularidades normativas en estos sectores que deben comunicarse a los trabajadores del sector.

- **Sensibilización.** Se llevarán a cabo acciones para informar y sensibilizar a empleadores y trabajadores sobre la importancia de cumplir con la normativa laboral y de seguridad social a nivel europeo y nacional, tanto con la Representación Diplomática y Consular de Rumanía en España como con organizaciones empresariales y sindicales y, cuando proceda, con organizaciones no gubernamentales de los sectores con mayor presencia de trabajadores rumanos. Con el fin de potenciar el efecto preventivo, se garantizará una estrecha colaboración con los proveedores de información pertinentes en Rumanía para ayudar a los trabajadores migrantes a tomar decisiones informadas sobre las oportunidades laborales en España antes de abandonar Rumanía.

Las agencias de colocación y las agencias de trabajo temporal deben publicar la información pertinente en sus propios sitios web y proporcionar a los trabajadores el folleto en formato físico.

- **Mejor acceso a la Inspección de Trabajo.** Se facilitará el acceso a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a la comunidad rumana. Con este fin:
  - Se elaborará un formulario de denuncia en idioma rumano.
  - La comunidad rumana tendrá un acceso más fácil al buzón de la ITSS.

- En la página web del ITSS habrá una sección específica destinada a los rumanos que trabajan en España.

Los trabajadores rumanos pueden denunciar la vulneración de sus derechos laborales, además de a la Inspección de Trabajo española, a través de la Embajada y consulados de Rumanía en España, por escrito, utilizando el formulario de denuncia en rumano publicado en el sitio web del OEITSS.

La Embajada y consulados en España remitirán posteriormente las comunicaciones recibidas a los puntos de contacto indicados por la ITSS.

- **Inspección.** Una vez implementadas las acciones anteriores, se llevará a cabo una serie de inspecciones, especialmente centradas en aquellas áreas geográficas y de actividad donde haya una mayor presencia de trabajadores rumanos.

En el marco de los procedimientos de inspección, si la Inspección de Trabajo y Seguridad Social detecta que trabajadores rumanos han llegado a España como resultado de la actividad de agencias de colocación u otros intermediarios que operan en Rumanía, lo comunicará a las autoridades rumanas para que investiguen la legalidad de dichas agencias o intermediarios y verifiquen la veracidad de las ofertas de trabajo.

- **Disuasión.** Junto con la campaña de inspección, se darán a conocer las acciones más relevantes para potenciar el efecto disuasorio de la campaña y la eficacia del plan en su conjunto.

## 2.

### Mejorar la protección de los derechos laborales de los trabajadores que trabajan en España bajo la libre prestación de servicios.

Para poder desplazar temporalmente a sus trabajadores a España y para que este desplazamiento cumpla con el marco jurídico europeo y nacional, las empresas que prestan servicios transnacionales deben llevar a cabo una actividad sustancial, real y efectiva. en su Estado miembro de origen, en este caso, Rumanía.

Las empresas buzón no tienen actividad económica real en el país donde tienen su sede, pero sí operan en otros Estados miembros de la UE. Por lo tanto, su actividad es puramente formal en el país donde tienen su sede, utilizando de forma fraudulenta el concepto de desplazamiento para eludir la normativa nacional sobre seguridad social y condiciones laborales.

Lamentablemente, las empresas buzón están muy extendidas en Europa hoy en día, por lo que se necesita un esfuerzo conjunto para combatir estas malas prácticas que generan *dumping* social y socavan el proyecto europeo. Cuando una empresa buzón se ubica en Rumanía, esto crea una falta de protección y vulnerabilidad para los trabajadores rumanos (y también para trabajadores de otras nacionalidades) contratados por estas empresas, quienes están sujetos a condiciones laborales y de seguridad social que no se corresponden con las que les corresponderían en otras circunstancias.

Por estos motivos, consideramos necesario acordar los canales de actuación, cooperación y coordinación adecuados entre las autoridades españolas y rumanas para abordar esta práctica fraudulenta. Esta coordinación deberá involucrar tanto a las Inspecciones de Trabajo como a las autoridades de la Seguridad Social responsables de la expedición y retirada de los PDA1.

#### **4. MARCO TEMPORAL**

El plan de acción descrito en este documento se implementará durante 2026.

En el primer semestre de 2027 deberá elaborarse un informe que evalúe el grado de cumplimiento del plan.

#### **5. APOYO DE ELA**

Muchas de las acciones propuestas pueden contar con el apoyo de Autoridad Laboral Europea, en particular la traducción de materiales informativos, el contenido de sitios web, las actividades de sensibilización e información, así como las inspecciones conjuntas y concertadas que puedan acordarse entre ambos Estados. Por consiguiente, ambas partes se comprometen a solicitar el apoyo de ELA para promover la cooperación y el intercambio de conocimientos e información derivados de este plan.

**Por parte de la**

**INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL  
DE ESPAÑA**

**Por parte de la**

**INSPECCIÓN DE TRABAJO DE RUMANIA**

**La Directora del Organismo Estatal Inspección de  
Trabajo y Seguridad Social**

**Cristina Fernández González**

**La Inspectora General Adjunta del Estado para  
Relaciones Laborales**

**Larisa Otilia PAPP**