

ESPAÑA
2016

EMPLEO IRREGULAR DE NACIONALES DE TERCEROS PAÍSES EN LA UNIÓN EUROPEA



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE ASUNTOS EXTERIORES
Y DE COOPERACIÓN

MINISTERIO
DE JUSTICIA

MINISTERIO
DEL INTERIOR

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

La Red Europea de Migración ha sido creada por la Decisión del Consejo 2008/381/CE y está cofinanciada por la Unión Europea.

Su objetivo es satisfacer las necesidades de información de las instituciones de la Unión Europea y de las autoridades e instituciones de los Estados miembros, proporcionando información actualizada, objetiva, fiable y comparable en materia de migración y asilo, con el fin de respaldar el proceso de toma de decisiones de la Unión Europea en estos ámbitos. La Red Europea de Migración también pone dicha información al alcance del público en general.

La Red Europea de Migración, coordinada por la Comisión Europea, está formada por una red de Puntos de Contacto Nacional designados en cada Estado miembro y en Noruega.

En España el PCN está compuesto por expertos procedentes del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Ministerio del Interior, Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, Ministerio de Justicia y de la Fiscalía General del Estado, de cuya coordinación se encarga la Subdirección General de Régimen Jurídico de la Secretaría General de Inmigración y Emigración.

Contacto

Subdirección General de Régimen Jurídico
(Coordinadora del Punto de Contacto Nacional de la Red Europea de Migración)
José Abascal, 39. 28071 Madrid

Correo electrónico: rem@meyss.es

Internet: <http://extranjeros.empleo.gob.es/es/redeuropeamigracion>

NIPO: 270-17-041-1

Este documento está disponible en:

Internet: <http://extranjeros.empleo.gob.es/es/redeuropeamigracion>
http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/index_en.htm

Top-line "Factsheet"

La lucha contra el empleo ilegal es una **prioridad de las autoridades españolas**. Las cifras muestran un porcentaje de economía sumergida en España en 2015 cercano al 18,2% (similar a la media europea). Los efectos negativos que derivan de este fenómeno se extienden al ámbito económico, social y presupuestario del país. Sin olvidar el efecto negativo que tiene para los derechos del propio trabajador.

En el ámbito migratorio, además, hay que añadir a los anteriores efectos negativos, al menos, otros dos elementos: la mayor situación de vulnerabilidad y la configuración del empleo ilegal (o de su expectativa) como un *pull factor* para la migración irregular. Así lo recoge expresamente la Directiva 2009/52/CE: *"La posibilidad de encontrar trabajo en la UE sin poseer el estatuto legal exigido es uno de los principales factores de atracción de la inmigración clandestina en la UE. Así pues, la lucha contra la inmigración clandestina y la estancia ilegal debe incluir medidas que atajen ese factor de atracción"*.

Todo ello hace que la lucha contra este fenómeno sea un objetivo principal en España y las reformas legislativas contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social aprobadas por el Parlamento en 2012 así como la nueva Ley ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social aprobada por el Parlamento en 2015 han endurecido el ejercicio de tales prácticas, que pueden llegar a ser constitutivas de delito. La previsión de una Oficina Nacional de Lucha contra el Fraude, en fase de creación, refleja igualmente la importancia de esta lucha.

En este marco, este estudio efectúa un **análisis de las medidas establecidas en España para prevenir, identificar y sancionar el empleo ilegal de nacionales de terceros países** que se encuentren en situación irregular o que, estando en una situación regular, carezcan de los oportunos permisos para trabajar. Además, incluye una relación de las **consecuencias que la detección de este fenómeno tiene para el propio migrante**. Igualmente, se señalan las dificultades existentes para luchar eficazmente contra este fenómeno así como las buenas prácticas desarrolladas en el país.

Por lo que respecta a las medidas preventivas, la **concienciación ciudadana** se erige como un elemento clave. En el año 2013, se presentó, por ejemplo, una campaña de concienciación contra el fraude denominada 'Dale la vuelta al fraude'. Junto con la importancia de incrementar esta concienciación, la **información** sobre las condiciones y trámites a seguir para contratar a un nacional de tercer país es de gran importancia. La Secretaría General de Inmigración y Emigración, entre otros, ofrecen en sus páginas webs hojas informativas y folletos (en español, inglés y francés) sobre los trámites y pasos a seguir para contratar a un extranjero e insisten en la necesidad de contar con una autorización de residencia y trabajo.

Además, las contrataciones de extranjeros deben ser comunicadas a la autoridad laboral y los trabajadores, en todo caso, deben ser dados de alta en la Seguridad Social por los empresarios que les contratan.

Existe, por tanto, un claro deber del empresario de solicitar las preceptivas autorizaciones de residencia y trabajo o de trabajo (en caso, por ejemplo, de los estudiantes internacionales) o de verificar que dispone ya de estos permisos en caso de extranjeros que ya se encuentren en el país. De ahí que el incumplimiento de estos deberes lleve asociado la imposición de sanciones que pueden llegar a ser de carácter penal.

En la identificación del empleo ilegal de nacionales de terceros países, **la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social desempeña un papel clave**. En 2015, se ha aprobado una nueva ley sobre su organización que pretende ajustar el funcionamiento de esta institución a los nuevos entornos laborales y, también, al nuevo contexto migratorio (en comparación con el año 1997 en el que se aprobó la última ley de organización de la Inspección). La población extranjera en España ha experimentado un crecimiento intenso en los últimos años (incluso en los primeros años de la crisis económica) con un carácter eminentemente laboral. De ahí que esta **nueva Ley recoja de forma expresa y autónoma entre las funciones de la Inspección el control de las normas en materia de trabajo de extranjeros**. A tal fin, la colaboración con otras autoridades incrementa las probabilidades de éxito en la identificación del empleo ilegal de extranjeros. Dentro de las fortalezas del sistema pueden señalarse la buena colaboración con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y la

capacidad de sorpresa en las visitas de inspección, así como las facultades de los inspectores para el desarrollo de su función.

Las actuaciones de identificación desarrolladas por la Inspección se insertan dentro de sus actuaciones bien planificadas o bien como consecuencia de una denuncia (que exige la identificación del denunciante). Como **reflejo de la importancia de implicar a la ciudadanía en la lucha contra el empleo ilegal, en España se ha creado un Buzón de lucha contra el fraude** (accesible en la web de la Inspección). Los ciudadanos pueden notificar en este buzón las conductas fraudulentas en el ámbito laboral para que sean objeto de análisis y, en su caso, de investigación por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. A diferencia de la denuncia, estas comunicaciones pueden ser anónimas y, aunque no obligan a iniciar una actividad inspectora, una vez analizadas, la información de que se dispone se incorpora a la actividad planificada de la Inspección, salvo en aquellos casos en que por razones de urgencia o gravedad se estime necesaria su realización inmediata. Los datos ponen de manifiesto que este **Buzón es un instrumento eficaz de lucha contra el fraude y es una buena práctica en la identificación y concienciación sobre este fenómeno**.

En relación con las sanciones dirigidas contra los empleadores, cabe distinguir entre las infracciones administrativas y las conductas tipificadas por el Código Penal. En relación con las infracciones administrativas, las sanciones son, principalmente, multas. Si el empleador es un nacional de un tercer país, en determinados supuestos de gravedad, puede producirse la retirada de su autorización de residencia.

Desde el punto de vista penal, existen algunas conductas tipificadas como delitos que acarrear penas de prisión. En ocasiones estas conductas son agravantes o reiteraciones de conductas muy graves tipificadas como infracciones administrativas. En la práctica pueden aparecer combinadas con otras conductas delictivas, tales como la trata, el tráfico ilegal de personas, la falsificación de documentos públicos, delitos contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social, entre otros. Para garantizar una adecuada labor de identificación por parte de la Inspección en los últimos años se ha introducido formación específica en materia de trata.

Tanto las resoluciones sancionadoras administrativas como las sentencias condenatorias en el ámbito penal, según su gravedad, pueden acarrear otras medidas accesorias, tales como la clausura temporal o definitiva de centros de trabajo, la confiscación de equipos, la retirada de autorizaciones de actividad y la prohibición de contratar con el sector público o de obtener subvenciones.

Con carácter general, las sanciones al empleador tratan de forma común los supuestos de empleo de extranjeros en situación irregular y de extranjeros con autorización de residencia pero que no están autorizados para trabajar.

Por lo que respecta a las consecuencias de la identificación de una situación de empleo ilegal para los propios migrantes, puede señalarse que el alcance de éstas para los migrantes difiere si éste es irregular o si éste tiene una autorización de residencia (pero no está autorizado para trabajar). Estas conductas poseen distinto alcance, la primera es una infracción grave que comete el extranjero mientras que la segunda es una infracción leve.

De ello derivan que las sanciones para el migrante irregular sean más severas y se concrete en la expulsión, sin perjuicio de que pueda establecerse un periodo voluntario de retorno, y prohibiciones de entrada. Solo de forma excepcional, la normativa española permite que se autorice la residencia del migrante que ha sido detectado en una situación de irregularidad. Para ello deberá demostrar una permanencia previa y continuada en España de dos años, carecer de antecedentes penales y demostrar la existencia de relaciones laborales con una duración no inferior a seis meses. También para las víctimas de tráfico o trata de personas se habilitan vías para que accedan a una situación de residencia en el país.

En relación con los efectos que sobre la situación laboral del extranjero tiene la carencia de la autorización de residencia y trabajo, es importante destacar la previsión legal del artículo 36.5 de la Ley Orgánica 4/2000. En este precepto se aclara que, sin perjuicio de la responsabilidad del empresario, incluidas las de Seguridad Social, esta carencia de autorización no invalida el contrato de trabajo respecto de los derechos del trabajador. Lo que

permite que éste pueda reclamar salarios pendientes, días de vacaciones... estas reclamaciones se articularán de acuerdo con las normas generales y comunes de acceso a los tribunales.

La existencia de este elenco de mecanismos para prevenir, identificar y sancionar el empleo irregular ha permitido que durante el año 2015, según los datos que ofrece el Informe Anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el sector de la hostelería ha sido en el que se ha producido una mayor concentración de las actuaciones inspectoras en materia de extranjería, representando el 36,85% del total; seguido de Comercio (22,20%), la construcción (9,58%); los servicios profesionales (7,64%) y la agricultura (5,33%). Se detecta que estos son los sectores económicos que presentan un mayor volumen de empleo irregular y se encuentran asociados con migrantes de baja cualificación.

Si bien, la lucha no es sencilla y se identifican una serie de **desafíos** como la mayor concienciación sobre los efectos perjudiciales de estas conductas, la necesidad de insistir en la colaboración entre autoridades y el intercambio de información o la creciente vinculación del fenómeno de empleo ilegal de extranjeros a estructuras de delincuencia organizada con dimensión transnacional que añaden complejidad a las labores de identificación y exigen, además, una mayor cooperación con las autoridades de otros Estados. Por ejemplo, la Fiscalía General del Estado efectuó en 2015 un total de 101 diligencias de seguimiento de delitos de trata relacionados con fines de explotación laboral, con un total de 82 detenidos/investigados.

En cuanto a las buenas prácticas, algunas ya han sido aludidas: a buena colaboración con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y la capacidad de sorpresa en las visitas de inspección incrementa la eficacia de la actuación inspectora. El buzón se muestra como un instrumento eficaz para identificar situaciones de empleo irregular. Junto a ellas, la importancia de la cuantía económica de las sanciones permite reforzar un efecto disuasorio de cometer la infracción.

Índice

Contenido

Top-line “Factsheet”	3
Índice 6	
Sección 1: Visión del contexto general de la situación del empleo irregular en los Estados Miembros.	7
Sección 2: Medidas preventivas.....	11
Sección 3. Identificación del empleo irregular de nacionales de terceros países	17
Sección 4: Sanciones a los empleadores	27
Sección 5. Consecuencias para los nacionales de terceros países responsables de trabajar en situación irregular	37
Anexo 1. Anexo estadístico	47
1. Inspecciones y sanciones aplicables a los empleadores	47
2. Escala y perfiles del empleo irregular de nacionales de terceros países	48
3. Consecuencias para los nacionales de terceros países.....	49

Sección 1: Visión del contexto general de la situación del empleo irregular en los Estados Miembros.

P.1. Por favor, presente una visión del **contexto general de la situación del empleo irregular** sobre la base de la investigación e información disponible en su Estado Miembro.

P1.a) Volumen de la economía sumergida y del empleo irregular en España

Por su propia naturaleza de actividad no registrada, no resulta fácil efectuar una medición del volumen existente de economía sumergida (ni en términos fiscales ni estadísticos). La metodología para su estudio cuantitativo se sirve habitualmente de fuentes indirectas tales como la comparación entre el consumo de electricidad y la evolución del PIB, el volumen de las transacciones monetarias, la demanda de dinero efectivo en porcentaje del PIB, la circulación de billetes de gran importe, la evolución de renta y gasto, la divergencia entre la evolución del PIB por el lado de la oferta y de la demanda, entre otras. El conocimiento directo requiere una aproximación de carácter más cualitativo, a través de encuestas, entrevistas en profundidad, observación participante, etc. Para buscar relaciones de causa efecto y la interrelación entre factores, se utilizan modelizaciones matemáticas.

Por todas estas dificultades metodológicas, los diversos informes más conocidos en esta materia nos muestran cifras bastante variables, por lo que las estimaciones han de considerarse más bien como meras aproximaciones y no como mediciones.

Los estudios comparados a nivel internacional (SCHNEIDER)¹ cifran el porcentaje de economía sumergida española en 2015 en un 18,2% del PIB. Esta cifra parece situarse en torno a la media de la Unión Europea (18%). Otras entidades han llevado a cabo estudios y estimaciones sobre el volumen de empleo irregular existente en el país. Así, Randstad en su Informe sobre flexibilidad en el trabajo de 2014², estimaba un empleo sumergido que supondría un 11% del PIB español y cifraba en 1,8 millones los puestos de trabajo dentro de la economía irregular.

P1.b) La lucha contra el empleo ilegal como prioridad política en España

La lucha contra el empleo ilegal **es una prioridad política en España** con el fin de eliminar los efectos negativos de este fenómeno.

Como es sabido, la economía sumergida y el empleo ilegal afectan negativamente a las cotizaciones sociales, ya que se detraen ingresos a la Seguridad Social. También suponen una importante pérdida de recaudación a la Hacienda Pública. Además, supone una competencia desleal entre empresas, ya que el fraude perjudica indirectamente a las empresas cumplidoras. Finalmente, afectan negativamente a las condiciones laborales de los trabajadores, que se quedan al margen de las normas laborales y no están amparados por ningún derecho.

Por todo ello, se está realizando un esfuerzo importante con el fin de reforzar la lucha contra la economía sumergida y el empleo ilegal reflejado, entre otras medidas, en la reciente aprobación de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Esta ley actualiza el régimen de la inspección de trabajo y seguridad social en España para adaptarla al actual contexto y prevé la **creación de una Oficina Nacional de Lucha contra el Fraude**, como órgano permanente y especializado de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para combatir las conductas relacionadas con el trabajo no declarado, el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social.

Esta Oficina se contempla en el Programa Nacional de Reformas 2014, que se contiene, a su vez, en la intensa agenda reformadora del Gobierno, como continuación de los Programas de 2012 y 2013.

¹ Schneider, F. (2013). "The Shadow Economy in Europe, 2013". VISA Europe.

². [Flexibilidad en el trabajo 2014. Informe anual sobre la flexibilidad laboral y el empleo](#). RANDSTAD, 2015.

La Oficina tiene la pretensión de afrontar de modo global el fenómeno del fraude, dada la dimensión transversal que el mismo representa.

Con anterioridad a la aprobación de esta Ley, pueden destacarse como medidas para luchar contra el empleo ilegal:

El Plan de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social aprobado por el Consejo de Ministros el 27 de abril de 2012³. Este Plan permitió mejorar los instrumentos legales, la cooperación institucional y los medios humanos y materiales en la lucha contra el fraude. Así, en agosto de 2016 se cifraban en 388.900 los empleos irregulares detectados y en 227.466 los empleos temporales que se convirtieron en indefinidos, desde la aprobación del Plan. A su vez, se han detectado 5.500 empresas ficticias. Se estima que las actuaciones del Plan han tenido un impacto económico positivo de 16.684 millones de euros⁴.

La aprobación de la Ley 13/2012 de 26 de diciembre, de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social (consagración legal de los objetivos plasmados en el citado Plan). Esta norma introdujo modificaciones en otras normas legales existentes en relación con la exigencia de responsabilidades penales, administrativas y laborales, el régimen de infracciones y sanciones en el orden social y las actuaciones y los procedimientos desarrollados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El mantenimiento de la selección del personal en los Cuerpos de Inspectores de Trabajo, de Inspectores de Hacienda del Estado, de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social y de Técnicos de Hacienda⁵ (en un contexto de restricciones en el ámbito del empleo público)

La suscripción de diversos convenios entre la Administración General del Estado y la Administración de las Comunidades Autónomas para impulsar la lucha contra la economía sumergida y el empleo irregular⁶.

En cuanto a las sanciones asociadas al empleo ilegal (como se desarrollará más adelante), es preciso mencionar las siguientes normas:

La normativa relacionada con las infracciones y sanciones en el orden social, es decir, las producidas en el ámbito de las relaciones laborales, el empleo, la prevención de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo; siendo la norma de referencia el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

La normativa penal, es decir, la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Y, en relación con los extranjeros, la Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero y su Reglamento de desarrollo, el Real Decreto 557/2011 de 20 de abril.

P1.c) Debate en torno al empleo ilegal (público o político)

La cuestión de la economía sumergida y del empleo irregular suele estar presente en los debates sobre la realidad económica española, siendo una problemática que viene desde atrás en el tiempo. Si bien es cierto que la crisis económica ha intensificado estas conductas y ha aumentado su percepción social. De hecho, se ha observado una mayor presencia en los medios de comunicación durante los últimos años⁷.

³ [Consejo de Ministros de 27 de abril de 2012](#).

⁴ Datos de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social. [Seguridad Social Activa](#). 28 de septiembre de 2016.

⁵ Así lo recogen las diferentes ofertas de empleo público aprobadas en los últimos años: [Real Decreto 228/2014, de 4 de abril](#), por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2014; [Real Decreto 196/2015, de 22 de marzo](#), por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2015; [Real Decreto 105/2016, de 18 de marzo](#), por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2016.

⁶ Pueden citarse los ejemplos de los convenios de colaboración con Islas Baleares, de 3 de marzo de 2014 ([BOE de 20 de marzo de 2014](#)) ; con Canarias, de 28 de abril de 2014 ([BOE de 27 de mayo](#)); con Galicia, de 21 de mayo de 2014 ([BOE de 12 de junio de 2014](#)).

⁷ "[La economía sumergida mueve más de cuatro millones de empleos](#)". El Mundo. 25 de enero de 2016; "[La lucha contra la economía sumergida saca a la luz más de 5.000 empleos irregulares](#)". ABC, 18 de diciembre de 2016; "[El eje de la pobreza vive de la economía sumergida](#)". Diario El País. 30 de noviembre de 2014.

También ha sido objeto de tratamiento por parte de las asociaciones sindicales más representativas y de las principales organizaciones empresariales; por motivo de su efecto negativo sobre las condiciones de los trabajadores, como el carácter de competencia desleal que supone para muchas empresas cumplidoras con la legalidad.

En el ámbito político, la nueva Ley de la inspección de trabajo recopila el debate en torno a la necesidad de luchar de forma efectiva contra el empleo ilegal.

P1.d) La problemática del trabajo ilegal de nacionales de terceros países

El empleo ilegal de nacionales de terceros países como problemática empezó a alcanzar importancia en la década del 2000, época en que la inmigración comenzó a crecer en España, con importantes entradas anuales de inmigrantes. Esta preocupación dio lugar a un tratamiento de esta materia en la normativa, tanto de extranjería, como sancionadora en el orden social, en el ámbito penal, así como en la organización y funciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. De hecho, la nueva Ley 23/2015 prevé expresamente como función de la Inspección de Trabajo la vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y acuerdos en materia de trabajo de extranjeros.

Para solucionar adecuadamente los desafíos actuales se requiere de una mejor coordinación de las estructuras del Estado: inspección de trabajo, fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, oficinas de extranjería, consulados de España en el exterior, etc; así como una mayor cooperación con las autoridades de otros Estados⁸.

P1.e) Investigación disponible sobre las rutas a la situación de empleo irregular en el país

No disponible.

P1.f) Cambios en la normativa o práctica en el ámbito del empleo ilegal

El principal cambio reciente en la lucha contra el empleo ilegal es la aprobación de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En ella se actualiza el funcionamiento de la Inspección del Trabajo al actual panorama sociolaboral del país y se adecúa a las nuevas necesidades, previéndose la creación de la Oficina Nacional de Lucha contra el fraude, como estructura permanente para combatir las conductas relacionadas con el trabajo no declarado, el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social. En la actualidad se está avanzando en los pasos necesarios para la creación de dicha Oficina.

P1.g) Problemática relacionada con el empleo ilegal, en particular, sobre los sectores y tipos de empleadores

Se observa, además, que la economía sumergida cuenta con una mayor presencia en determinados sectores, como la construcción, la hostelería, el sector manufacturero y las ventas mayoristas y minoristas. En cambio, cuenta con una menor presencia en sectores más regulados, como el suministro de electricidad o los servicios financieros⁹. Es destacable que los sectores en los que se observa más presencia de la economía sumergida son aquellos que suelen emplear mano de obra menos cualificada. Desde un punto de vista estadístico, estos sectores han sido los que tradicionalmente han venido empleando un mayor volumen de mano de obra inmigrante.

Durante el año 2015, según los datos que ofrece el Informe Anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el sector de la hostelería ha sido en el que se ha producido una mayor concentración de las actuaciones inspectoras

⁸ Pueden citarse muchas intervenciones policiales durante los últimos años, recogidas por los medios de comunicación de toda la geografía española. "[Desarticulada una mafia que explotaba trabajadores en grandes obras de la isla](#)". Diario de Mallorca, 14 de febrero de 2017; "[Explotaban laboralmente a extranjeros en fruterías](#)". La Opinión de Murcia, 8 de julio de 2014; "[Detenidos los responsables de un taller clandestino de calzado en Arnedo que explotaba laboralmente a sus empleados](#)". Europa Press La Rioja. 24 de febrero de 2017.

⁹ Ureta, Juan Carlos. La economía sumergida en España. Documento de trabajo nº 4. Fundación de Estudios Financieros y Asociación de Periodistas de Información Económica. 2013.

en materia de extranjería, representando el 36,85% del total; seguido de Comercio (22,20%), la construcción (9,58%); los servicios profesionales (7,64%) y la agricultura (5,33%).

P1.h) Perfiles de trabajadores ilegales (EU, EEA y nacionales de terceros países)

Como se ha señalado en el apartado anterior, el empleo ilegal suele ser más frecuente en sectores que emplean mano de obra menos cualificada.

P1.i) Otros aspectos problemáticos que pueden incidir sobre la extensión y volumen del empleo ilegal en el país como corrupción, trata y tráfico de personas...

En la actualidad, el estudio del empleo ilegal plantea unas características diferentes a la década del 2000. Los casos más recientes de empleo irregular de extranjeros aparecen cada vez más ligados a estructuras de delincuencia organizada e, incluso en algunos casos, adquieren una dimensión transnacional. Así, la Fiscalía General del Estado llevó a cabo en el año 2015 un total de 101 diligencias de seguimiento de delitos de trata relacionados con fines de explotación laboral; resultando un total de 82 detenidos/investigados¹⁰. El total de organizaciones criminales investigadas fue de 20.

¹⁰ Fiscalía General del Estado. [Memoria de la Fiscalía General del Estado](#). Madrid, 2016. Pág.475.

Sección 2: Medidas preventivas

Esta sección del Informe de síntesis aportará una visión comparativa de las medidas preventivas en relación con el empleo irregular de nacionales de terceros países, disponibles en los Estados Miembros. Concretamente, se distinguirá entre (i) medidas e incentivos para los empleadores y (ii) medidas e incentivos para los empleados. Además, se llevará a cabo una distinción transversal entre las dos principales categorías de nacionales de terceros países examinados por este Estudio: (i) nacionales de terceros países en situación irregular que trabajan de forma irregular y (ii) nacionales de terceros países en situación regular y que trabajan de forma irregular. Esta Sección también examinará cómo se están llevando a cabo las evaluaciones de riesgos. Más aún, cualquier buena práctica e historia de éxito en lo relativo a medidas preventivas, será subrayada en el Informe de Síntesis bajo esta Sección.

P.2. Por favor, describir los tipos de **medidas preventivas** dirigidas a nacionales de terceros países, así como empleadores de terceros países, con el fin de desincentivar el empleo de nacionales de terceros países en situación irregular en el Estado Miembro.

a. Medidas preventivas e incentivos para empleadores. Por favor, indicar qué medidas e incentivos para empleadores existen en tu Estado Miembro y describir las medidas.

Medidas/incentivos para empleadores	<p><u>Nacionales de terceros países en situación irregular y trabajando en situación irregular</u></p> <p><i>*Por favor indicar si las medidas/incentivos citadas abajo existen en el Estado Miembro (Sí/No). En caso de respuesta afirmativa, por favor, descríbalas. ** Por favor, especificar si estas medidas se establecen para combatir el empleo irregular o son incentivos generales.</i></p>	<p><u>Nacionales de terceros países en situación regular y trabajadno en situación irregular</u></p> <p><i>*Por favor indicar si las medidas/incentivos citadas abajo existen en el Estado Miembro (Sí/No). En caso de respuesta afirmativa, por favor, descríbalas. ** Por favor, especificar si estas medidas se establecen para combatir el empleo irregular o son incentivos generales.</i></p>
<p>a.1. Campañas informativas dirigidas a empleadores</p> <p><i>Actividades de difusión y de concienciación para informar a los empleadores de los criterios bajo los cuales pueden contratar nacionales de terceros países.</i></p> <p>Por cada campaña que se ha desarrollado en el Estado Miembro indicar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuáles fueron los sectores objetivo? -¿Cómo se llevó a cabo la campaña? (p.ej. a través de anuncios, visitas y charlas de funcionarios, etc.) 	<p>Sí.</p> <p>Se han impulsado un conjunto de campañas informativas sobre el fraude laboral, por ejemplo "Dale la vuelta al fraude" (agosto, 2015) para poner de manifiesto los efectos negativos del fraude laboral y empleo ilegal para los trabajadores, empresas, el conjunto de la sociedad y los empleadores (sanciones derivadas del fraude).</p> <p>Esta campaña tiene una perspectiva general y no se centra específicamente en el empleo de nacionales de terceros países. Se han utilizado redes sociales y plataformas virtuales para su difusión.</p>	<p>Sí. Al igual que para los extranjeros irregulares (ver columna de la izquierda).</p>
<p>a.2. Información de apoyo a los empleadores</p> <p><i>Simplificación de los procedimientos administrativos e información de apoyo a los empleadores que contratan</i></p>	<p>Sí.</p> <p>La información relativa a la contratación de los extranjeros y los pasos que deben seguirse se encuentra disponible en las distintas páginas oficiales. Se destacan las siguientes:</p>	<p>Sí. Al igual que para los extranjeros irregulares (ver columna de la izquierda).</p>

<p><i>nacionales de terceros países (p.ej. asistencia telefónica, información en la página web institucional, etc.)</i></p>	<p>La página de la Secretaría General de Inmigración y Emigración ofrece información (hojas informativas) sobre los pasos y procedimientos para trabajar en España. http://extranjeros.empleo.gob.es/es/InformacionInteres/InformacionProcedimientos/index.html</p> <p>A su vez, ofrece folletos informativos (en español, inglés y francés) http://extranjeros.empleo.gob.es/es/InformacionInteres/FolletosInformativos/index.html</p> <p>Por su parte, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social elabora anualmente una Guía laboral con información sobre contratación que incluye un apartado específico con información de extranjeros. http://www.empleo.gob.es/es/guia/texto/guia_15/index.htm</p>	
<p>a.3. Acuerdos de colaboración e iniciativas a cargo de los agentes sociales</p> <p><i>Conclusión de acuerdos entre sindicatos y organizaciones de empleadores en el mismo sector (por ejemplo construcción, industria) llegando a acuerdos bilaterales de acciones para reducir las actividades irregulares.</i></p>	<p>No</p>	<p>No</p>
<p>a.4. Obligación del empleador de notificar a las autoridades acerca de la contratación de nacionales de terceros países.</p>	<p>No</p> <p>Los empresarios están obligados a comunicar a los Servicios Públicos de Empleo el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos. Se trata de una obligación general que, en el caso de trabajadores extranjeros, debe incluir su NIE y su nacionalidad. Este registro se produce cuando el empresario tiene constancia de que el trabajador se halla legalmente en España habilitado para el comienzo de la relación laboral.</p> <p>Además, el empresario debe dar de alta al trabajador en la Seguridad Social lo que exige, en el caso de los extranjeros, la existencia de una autorización de trabajo previa.</p>	<p>Sí. Al igual que para los extranjeros irregulares (ver columna de la izquierda).</p>

a.5. Otras medidas/incentivos para empleadores		
--	--	--

b. **Medidas e incentivos para empleados de terceros países.** Por favor, indicar qué medidas e incentivos para empleados de terceros países existen en el Estado Miembro y describir estas medidas.

Medida/incentivo para empleados	<u>Nacionales de terceros países en situación irregular y trabajando en situación irregular</u> <i>Por favor indicar si las medidas/incentivos citadas abajo existen en el Estado Miembro (Sí/No). En caso de respuesta afirmativa, por favor, descríbalas..</i>	<u>Nacionales de terceros países en situación regular y trabajadno en situación irregular</u> <i>*Por favor indicar si las medidas/incentivos citadas abajo existen en el Estado Miembro (Sí/No). En caso de respuesta afirmativa, por favor, descríbalas.</i>
b.1. Incentivos financieros para empleados <i>Incentivos financieros y fiscales, incluyendo incentivos de Seguridad Social- esto es, incentivos de Seguridad Social dirigidos a favorecer que los empleadores registren de forma legal a sus empleados.</i>	No	No
b.2. Campañas informativas dirigidas a empleados (potenciales o vigentes) <i>(incluyendo campañas previas y posteriores a la salida en terceros países)</i> Para cada campaña que se ha puesto en marcha, por favor: - Indicar los detalles de las campañas, incluyendo quiénes son los grupos objetivo, qué país y tipo de trabajadores.	De un lado, la campaña "Dale la vuelta al fraude" se dirige a un público objetivo amplio que incluye a los trabajadores (haciéndoles conscientes de los riesgos a los que se exponen ante una situación de empleo irregular). Igualmente, en los consulados se obtiene información necesaria sobre los pasos para poder trabajar en España a la que tienen acceso los extranjeros del país.	Existiría de la misma forma que se prevé para el extranjero en situación de irregularidad (ver columna de la izquierda).

- Explicar cómo se condujo la campaña (por ejemplo, a través de anuncios, visitas y charlas a cargo de funcionarios.)		
b.3. Información de apoyo para empleados de terceros países. <i>(por ejemplo ventanillas únicas)</i>	No. Ver punto b.2.	No
b.4. Otras medidas/incentivos para empleados (incluyendo la obligación de los nacionales de terceros países de notificar a las autoridades de cualquier cambio en las condiciones de empleo)	No	No

P.3. ¿Lleva a cabo el Estado Miembro **evaluaciones de riesgo** para identificar los sectores de actividad (sectores sensibles) en los que el empleo irregular de nacionales de terceros países se encuentra más concentrado? (**Sí/No**)

Sí. Véanse las respuestas a P 5c; P 7a b e; P 8 y P 9

Por favor, indicar si existen diferencias entre las dos principales categorías de nacionales de terceros países:

(i) nacionales de terceros países en situación irregular y trabajando en situación irregular y (ii) nacionales de terceros países en situación regular y trabajando en situación irregular

Si la respuesta es **Sí**, por favor describir:

a. ¿Cuáles son los **métodos y las herramientas** utilizados para llevar a cabo las evaluaciones de riesgo?

Véase P7a y 7e

b. ¿Qué **autoridades** participan en el diseño de la evaluación de riesgo?

Véanse P5a y 5b

c. ¿Cómo se utilizan en la práctica los resultados de las evaluaciones de riesgo? (por ejemplo, su utilización en la fijación de los objetivos de las inspecciones)?

Véase P7b

P4a. ¿Cuáles son las **fortalezas y debilidades** de las medidas preventivas en relación con la contratación irregular de nacionales de terceros países en el Estado Miembro? Por favor, citar las fuentes de la información aportada.

Véase P9

P4b. Qué **buenas prácticas** pueden identificarse en el Estado Miembro en el ámbito de la prevención del empleo irregular? ¿Cuáles son los factores de éxito específicos con medidas que pueden identificarse como buenas prácticas? Por favor citar las fuentes de la información aportada.

Véase P9

Sección 3. Identificación del empleo irregular de nacionales de terceros países

Esta sección del Informe de Síntesis tiene por objeto aportar una visión general de las prácticas de identificación del empleo ilegal de nacionales de terceros países en los Estados Miembros. Comenzará con una visión general descriptiva de los tipos de autoridades nacionales implicadas en la identificación de nacionales de terceros países, así como observará las medidas específicas de identificación puestas en marcha y cómo se están desarrollando en la práctica.

P.5a. ¿Qué tipo de **autoridades nacionales** son competentes para la identificación de nacionales de terceros países contratados de forma irregular?

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es competente en la identificación de nacionales de terceros estados que se encuentran trabajando en situación irregular. El art. 12.1.e.2 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social establece como una de las funciones o cometidos de la Inspección la vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas en materia de trabajo de extranjeros.

Desde el punto de vista de la actuación inspectora, no habría distinción, a priori, en el enfoque utilizado para la identificación de nacionales de terceros estados empleados irregularmente que carecen de autorización para residir respecto a los trabajadores nacionales de terceros estados que sí están en posesión de esta autorización durante una visita a un centro de trabajo, ya que la identificación se llevará a cabo en todo caso mediante un 'control de empleo' durante el cual el inspector/subinspector procederá a identificar a los trabajadores presentes en dicho centro de trabajo y llevará a cabo un análisis inicial sobre su situación laboral.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social cuenta, para efectuar este análisis, con accesos a determinadas bases de datos cuya información es necesaria en el ejercicio de sus funciones.

En cuanto a la situación de los trabajadores presentes en un centro de trabajo, se efectuarán comprobaciones en la base de la Tesorería General de la Seguridad Social con el fin de determinar si se encuentran en situación de alta en la Seguridad Social; para lo cual, los nacionales de terceros países habrían de contar con autorización para trabajar. Y, en su caso, se podrían efectuar comprobaciones en bases de datos sobre extranjeros de las autoridades competentes como es la Policía y autoridades migratorias de la correspondiente para la tramitación de las autorizaciones de trabajo.

P5b. ¿Existen autoridades especiales responsables para **sectores específicos**? En caso de respuesta afirmativa, por favor describanse.

La Inspección es competente en la identificación de nacionales de terceros estados que se encuentran trabajando en situación irregular sin que se haya establecido sectores específicos que no puedan ser objeto de su control en relación al control de su situación administrativa-laboral siempre que exista prestación de servicios, de acuerdo con lo previsto en el art. 1 del Estatuto de los Trabajadores.

P5c. En relación con los inspectores de trabajo, ¿tienen funciones separadas/departamentos destinados a la detección del empleo irregular de inmigrantes procedentes de terceros países?

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social en España despliega sus competencias en cinco grandes áreas: laboral, prevención de riesgos, Seguridad Social, empleo y extranjería; con una visión generalista, integral y completa del cumplimiento de la legalidad en el ámbito de las relaciones laborales.

A nivel territorial, la Inspección se organiza en Inspecciones Provinciales que actúan en las anteriores cinco áreas en el territorio de la provincia.

Cada Inspección Provincial se organiza atendiendo a las características del tejido empresarial-laboral de la provincia y al personal inspector de que disponga. Por lo que en gran parte de las Inspecciones Provinciales existen **Unidades Especializadas en materia de Economía Irregular (Undeclared Work)**. Estas Unidades tienen por objeto la detección de supuestos de trabajo irregular o no declarado, aunque **no solo de ciudadanos de terceros estados, sino también de ciudadanos españoles y comunitarios**; pudiendo en cualquier caso comprobar posibles irregularidades en cualquiera de las otras áreas de competencia inspectora para garantizar ese control integral en el ámbito de las relaciones laborales.

En las Inspecciones Provinciales que cuentan con menor número de efectivos no suele existir esta unidad diferenciada ya que al contar con menos funcionarios no existe esa especialización por materias y no se constituyen distintos grupos de inspectores/subinspectores; actuando todos los funcionarios en todas las materias, si bien a través de la planificación anual de las distintas Inspecciones Provinciales, se realizan campañas de actuación en materia de economía irregular orientadas a la detección de supuestos de extranjeros empleados sin la correspondientes permisos de residencia y/o trabajo.

P5d. ¿Cómo cooperan las autoridades nacionales y otras organizaciones implicadas? ¿Existen mecanismos específicos de cooperación/foros puestos en marcha en el Estado Miembro? ¿Existe alguna base jurídica que especifique que tales autoridades deben cooperar, incluyendo un acuerdo de cooperación, o esta cooperación se lleva a cabo sobre una base ad-hoc por las autoridades?

La **cooperación** con otras autoridades y organizaciones **es fundamental en la actividad habitual de la Inspección**. Esta cooperación se articula como un principio legal y se articula a través de Planes y Acuerdos de colaboración como se explica a continuación.

La cooperación se lleva a cabo a través de diferentes instrumentos y mecanismos según la autoridad u organismo de que se trate y se articula conforme al art. 16 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Se establece que cualquier autoridad, entidad o administración pública ha de colaborar con la Inspección si ésta lo solicita en el ejercicio de sus funciones.

Este precepto se refiere de forma específica a la colaboración de la Administración Tributaria, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, el Consejo General del Notariado, Tesorería General de la Seguridad Social, así como las Comunidades Autónomas, dado que en ocasiones esta materia se encuentra interrelacionada con aspectos laborales como, por ejemplo, los alojamientos que se habilitan a temporeros especialmente en el sector agrario.

La cooperación se articula de forma distinta según las necesidad que se plantee respecto de cada administración o entidad: facilitación de informes o documentación, acceso a bases de datos, realización de actuaciones de investigación conjuntas o visitas conjuntas a centros de trabajo, etc.

En cuanto a los mecanismos de cooperación en materia de economía irregular es fundamental nombrar el Plan de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros el 27 de abril de 2012. Este plan tiene como objetivos principales:

- Impulsar el afloramiento de la economía sumergida, a fin de regularizar las condiciones de trabajo y generar mayores recursos económicos para el Sistema de la Seguridad Social, por el pago de cotizaciones sociales.
- Combatir los supuestos de aplicación y obtención indebida de bonificaciones o reducciones de cotizaciones empresariales a la Seguridad Social y de otros incentivos relativos a las políticas de empleo.

- Corregir la obtención y el disfrute en fraude de ley de las prestaciones, particularmente en aquellos supuestos en que se constituyen empresas ficticias creadas con la única finalidad de defraudar a la Seguridad Social.

- Identificar situaciones fraudulentas en el acceso y la percepción de otras prestaciones del sistema de la Seguridad Social, principalmente en casos de falta de alta en la Seguridad Social de trabajadores que efectivamente prestan servicios en las empresas.

La adopción del Plan ha supuesto:

- la reforma de la organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para adaptarla de manera más eficaz a la lucha contra el empleo irregular;

-la dotación de mayores recursos humanos para luchar contra la economía irregular;

-el refuerzo de los instrumentos de coordinación y colaboración de la Inspección de Trabajo con otros organismos competentes en materia de políticas laborales, sociales y de empleo;

-la modificación del Código Penal y de la Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social;

-el desarrollo de nuevas campañas de inspección en determinados sectores de actividad donde están identificadas posibles bolsas de fraude.

Actualmente la Inspección de Trabajo y Seguridad Social cuenta con mecanismos de colaboración estable con el Servicio Público de Empleo Estatal, el Fondo de Garantía Salarial, el Instituto Nacional de la Seguridad Social, el Instituto Social de la Marina y la Tesorería General de la Seguridad Social; así como con la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, el Colegio de Registradores, el Consejo General del Notariado, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, RED.ES, y con las Comunidades Autónomas. Estos mecanismos se articulan a través de Convenios y Acuerdos de colaboración y cooperación.

En materia de extranjería es de gran importancia el Convenio de colaboración entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y el Ministerio del Interior sobre coordinación entre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, en materia de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social, de 4 de noviembre de 2013, al que se hará referencia en el punto Q7f.

P5e. Por favor, facilítense **estadísticas sobre el número de la plantilla/inspectores** destinados a la identificación/inspecciones del empleo irregular por autoridad y si están disponibles por sector, para 2015 (o si no, del último año disponible). Por favor, especifíquese si la plantilla se dedica de manera exclusiva a identificar nacionales de terceros países contratados de manera irregular o se dedican a controles generales sobre el empleo irregular.

La plantilla que forma parte del sistema de inspección se publica en el Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. El último informe de que se dispone es del año 2015. Con fecha de 31 de diciembre de 2015, la Inspección contaba con:

- 948 inspectores
- 838 subinspectores

No se dispone de datos desagregados por sectores ni referidos a los inspectores y subinspectores que se dedican específicamente al empleo ilegal de extranjeros, ya que la labor de la Inspección se amplía a todos los sectores: los inspectores y subinspectores actúan en los diferentes sectores con carácter general y las funciones de la Inspección en materia de economía irregular no solo se reducen a la detección de supuestos de trabajo irregular o no declarado de ciudadanos de terceros estados, sino también de ciudadanos españoles y comunitarios.

P6. ¿Qué **medidas de identificación** relativas al empleo irregular de nacionales de terceros países existen en el Estado Miembro? (por ejemplo: inspecciones, controles en fronteras, controles de instalaciones por funcionarios dedicados a extranjería, otro tipo de controles). Por favor, describanse.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es la autoridad competente para efectuar los controles o inspecciones relativos a la situación laboral de los trabajadores que se encuentren prestando servicios en centros de trabajo. Las actuaciones se llevarán a cabo por el inspector(es) y/o subinspector(es), que efectuará las comprobaciones necesarias, tales como visita al centro de trabajo, comprobaciones documentales, etc. como se explicará a continuación.

P7. ¿Cómo se llevan a cabo las inspecciones en el Estado Miembro?

P7a. ¿Qué métodos se utilizan para la **selección/muestreo** de empleadores que han de ser inspeccionados (inspecciones de trabajo dirigidas a sectores específicos/categorías de nacionales de terceros países)?

La actuación de la Inspección puede tener su origen en diferentes fuentes, de forma esquemática se puede diferenciar según su origen interno o externo de las mismas.

Las actuaciones de origen interno son las **planificadas** por la propia Inspección, fundamentalmente a través del cruce de bases de datos de otros organismos a las que la Inspección tiene acceso y que permiten seleccionar empresas que presentan ciertos indicios de incumplimientos en determinados sectores o con determinadas características.

Las **actuaciones rogadas** o de origen externo son solicitadas por un agente externo a la Inspección, ya sea otro órgano de la Administración o un particular, fundamentalmente trabajadores o representantes de los trabajadores a través de las denuncias.

Cabe señalar que, con carácter general, el peso de la actividad planificada es cada vez más importante dentro del total de actuaciones de la Inspección, con el objeto de mejorar la eficacia de las mismas. La planificación se articula mediante campañas que son un conjunto de actuaciones de la Inspección encaminadas a comprobar un determinado tipo de irregularidad o las irregularidades presentes en un determinado sector de actividad.

En cuanto a los sectores en los que se detectan mayor número de extranjeros en situación irregular y en los que, por diversas razones, es presumible el incremento del empleo de trabajadores extranjeros sin autorización, la Inspección trata de intensificar sus esfuerzos.

Durante el año 2015, según los datos que ofrece el Informe Anual de la Inspección de 2015, el sector de la Hostelería ha sido en el que se ha producido una mayor concentración de las actuaciones inspectoras en materia de extranjería, representando el 36,85% del total con 9.639 actuaciones y 963 infracciones; seguido de Comercio con el 22,20%, 5.807 actuaciones y 459 infracciones. A continuación el sector Construcción con el 9,58% del total, 2.507 actuaciones y 179 infracciones; Servicios Profesionales con el 7,64%, 1.999 actuaciones y 185 infracciones. Finalmente el sector Agricultura con 5,33%, 1.395 actuaciones y 128 infracciones.

P7b. ¿Cómo se planean las inspecciones? ¿Se basan en los resultados de una evaluación de riesgos?

Las inspecciones en materia de economía irregular se plantean atendiendo a diversos factores e informaciones tanto internas como externas, como se explica en el apartado anterior.

La Inspección establece con carácter previo al inicio de cada año una serie de objetivos generales (especialmente un número de actuaciones a realizar) por provincia dentro de cada materia sobre la que tiene competencias. Son

objetivos a cumplir por la plantilla de cada Inspección Provincial, por lo que se tendrán en cuenta las características específicas de cada Inspección Provincial, la plantilla de que dispone, y de la provincia y su tejido empresarial.

Finalizado cada año se analizarán los resultados obtenidos a la vista de los objetivos que se habían planificado, y se implementarán las medidas y modificaciones que fuesen necesarias en cada caso.

No obstante, la planificación de actuaciones no se articula de forma rígida, sino que permite las modificaciones que sean necesarias. De esta forma se pueden tener en cuenta los cambios que afectan al tejido empresarial tanto nacional como a nivel de una o varias provincias.

Así, por ejemplo, las Inspecciones Provinciales (o cualquier otra fuente de información externa) remiten a los Servicios Centrales de la Inspección cualquier información sobre nuevas tendencias o nichos de fraude cuya investigación resulte conveniente extrapolar a otras provincias o incluso a nivel nacional. En los Servicios Centrales se cuenta con Herramientas informáticas especializadas que permiten generar campañas de actuaciones (en un sector concreto o ante una infracción específica detectada, por ejemplo) de forma rápida y eficaz en un ámbito concreto.

P7c. ¿Pueden las inspecciones iniciarse por denuncia/evidencias procedentes (a) del público general (p.ej denunciantes) y (b) de los nacionales de terceros países empleados de forma irregular? ¿Se ha establecido una línea telefónica para indicar casos de empleo irregular? Si es así, descríbase.

Las inspecciones pueden ser iniciadas mediante **denuncia**, de acuerdo con lo previsto en el art. 20 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que establece los requisitos y características de las denuncias a la Inspección. Según su apartado 5, no se tramitarán las denuncias anónimas ni las que tengan defectos o insuficiencias de identificación que no hayan sido subsanadas en el plazo establecido para ello. Tampoco aquellas cuyo objeto coincida con asuntos de los que esté conociendo un órgano jurisdiccional cuyo pronunciamiento pueda condicionar el resultado de la actuación inspectora, ni las que manifiestamente carezcan de fundamento.

Por otra parte, desde agosto de 2013 se permite la 'comunicación' (no tiene la consideración legal de denuncia) de situaciones que puedan ser objeto de actuación inspectora por parte del público en general a través del **Buzón de lucha contra el Fraude Laboral**, al que se puede acceder en la página web de Inspección¹¹, de forma anónima. Las comunicaciones recibidas por esta vía son actualmente otra de las bases de la programación de actuaciones de inspección, salvo en aquellos casos en que por razones de urgencia o gravedad se estime necesaria su realización inmediata.

La nueva regulación de la Inspección reconoce, en una norma con rango de ley, a las comunicaciones al buzón como instrumento de colaboración ciudadana de cara a la mejora en la programación de las actuaciones inspectoras y a una persecución más eficaz de aquellas conductas vulneradoras de derechos laborales y de Seguridad Social más flagrantes

De acuerdo con la información ofrecida en el Informe Anual de la Inspección de 2015, desde su inicio hasta diciembre de 2015, los resultados del Buzón han sido los siguientes:

¹¹ <http://www.empleo.gob.es/buzonfraude/>

CATEGORIA	NUMERO
Actuaciones seleccionadas	72.565
Inspecciones iniciadas	19.498
Inspecciones finalizadas	16.222
Expedientes Liquidatorios	5.437.534
Expedientes Sancionadores+	16.759.259
Empleo Aflorado	5.444

De los datos se desprende que en dos años el buzón se ha consolidado como un instrumento eficaz de lucha contra el fraude. Además, hay que destacar la creciente concienciación social contra estas conductas que atentan contra el equilibrio del mercado de trabajo y la sostenibilidad del Estado del Bienestar.

P7d. ¿Qué autoridades (a) deciden llevar a cabo las inspecciones y (b) cuáles las llevan a cabo?

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

De acuerdo con el sistema implantado en la Inspección, con carácter previo al inicio de cada año se elabora una Planificación general y se establecen los objetivos a nivel nacional y provincial. En la elaboración de esta Planificación intervienen las Jefaturas de las Inspecciones Provinciales, las Direcciones Territoriales (Comunidades Autónomas) y la Dirección General. De forma simplificada, en las materias de Seguridad Social y Economía Irregular, el proceso sería el siguiente: desde la Dirección General se envía a los Directores Territoriales la propuesta inicial; los Directores territoriales la remiten a los Jefes de cada Provincia para su acuerdo y consenso con los distintos Organismos de la Seguridad Social a nivel Provincial. Los Jefes de las Inspecciones Provinciales remiten los objetivos provinciales a los Directores Territoriales que añaden su propuesta, previamente acordada con las Comunidades Autónomas (en las materias de competencia autonómica) y remiten la propuesta a la Dirección General para su control final.

Las inspecciones se llevarán a cabo por los inspectores y subinspectores adscritos a la plantilla de cada Inspección Provincial, o, en su caso, por los pertenecientes a la Dirección Especial (con competencias de ámbito supraautonómico).

Las denuncias que reciba la Inspección y que cumplan los requisitos legalmente establecidos habrán de ser en todo caso objeto de actuación inspectora.

Por último, en el ámbito de las actuaciones en materia de Economía irregular ha de señalarse que es habitual que la Inspección cuente con la colaboración de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, de acuerdo con lo previsto en el Convenio de colaboración entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y el Ministerio del Interior sobre coordinación entre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, en materia de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social, de 4 de noviembre de 2013.

Cabe destacar que de las 193.562 inspecciones dedicadas al control del trabajo no declarado en 2015, 19.609 se llevaron a cabo en colaboración con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

P.7e. ¿Qué elementos se comprueban? (por ejemplo comprobando la residencia de los empleados y/o autorizaciones de trabajo o inspeccionando los datos registrados del empleador: nóminas, contratos de trabajo, etc.)

La Inspección cuenta con competencias en materia laboral, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social, extranjería y empleo. Por tanto, en el transcurso de la actuación inspectora (visita al centro de trabajo, comprobación de documentación aportada por el empresario, comprobación de bases de datos a las que la Inspección tiene acceso de la Seguridad Social, Hacienda, extranjería, etc.) podrán ser objeto de análisis muy diversos aspectos y documentos sobre la prestación de servicios.

Como ejemplo, algunos de ellos podrían ser:

- Seguridad Social (alta, cotizaciones, prestaciones, etc); autorización para trabajar (en su caso, de residencia)
- contrato de trabajo
- nóminas (incluida forma de verificación del pago real de la nómina), jornada de trabajo, vacaciones
- derechos de representación colectiva
- verificación de medidas de planificación preventiva
- uso de los equipos de protección colectiva e individual
- formación e información de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, reconocimientos médicos
- normativa sobre subcontratación,
- normativa sobre agencias de colocación y empresas de trabajo temporal
- condiciones de acceso al empleo y contratación
- etc.

Atendiendo a la situación y condiciones de cada visita, empresa y centro de trabajo, el funcionario verificará unos aspectos u otros. **En cualquier caso, en materia de extranjeros se verificará si el trabajador se encuentra en situación de alta en la Seguridad Social y si cuenta con la autorización para trabajar adecuada; así como las condiciones laborales generales de la prestación (contrato, nóminas, jornadas).**

Por último señalar que en el desarrollo de las actuaciones citadas son objeto de valoración las declaraciones espontáneas de las personas identificadas en el centro de trabajo, ya sean trabajadores o "empresarios".

P7f. ¿Cuáles son las facultades de entrada y registro de los inspectores? ¿Colaboran los inspectores de trabajo con la policía/otras Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado durante las inspecciones? De ser así, ¿los casos de empleo irregular de nacionales de terceros países/explotación se denuncian automáticamente a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado?

El art. 13 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social establece las facultades de los inspectores de Trabajo y Seguridad Social para el desempeño de sus competencias.

En cuanto a las potestades de entrada y registro, determina que los inspectores de Trabajo y Seguridad Social tienen el carácter de autoridad pública y están autorizados para entrar libremente en cualquier momento y sin previo aviso en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y a permanecer en el mismo.

Aunque si el centro sometido a inspección coincidiese con el domicilio de una persona física, deberán obtener su expreso consentimiento o, en su defecto, la oportuna autorización judicial.

Este precepto también contiene una serie de facultades que asisten al inspector en el transcurso de la visita: hacerse acompañar por el empresario o su representante, los trabajadores, sus representantes y por los peritos

y técnicos de la empresa o peritos o expertos pertenecientes a la Administración u otros habilitados oficialmente; practicar las diligencias de investigación, examen, reconstrucción o prueba necesarias en el cumplimiento de sus funciones; entre otras.

Como ya se ha dicho anteriormente, en el ámbito de las actuaciones en materia de Economía irregular ha de señalarse que es habitual que la Inspección cuente con la colaboración de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, de acuerdo con lo previsto en el Convenio de colaboración entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y el Ministerio del Interior sobre coordinación entre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, en materia de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social, de 4 de noviembre de 2013.

Este Convenio actualiza y articula una colaboración que tradicionalmente ha existido entre las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y la Inspección. Conforme al Convenio, el objeto del mismo es el establecimiento de un marco general de la colaboración entre la Inspección y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, especialmente en los siguientes supuestos:

1. Constitución de empresas ficticias sin actividad real, que simulan mantener relación laboral con trabajadores para la obtención indebida por éstos de prestaciones de la Seguridad Social.
2. Simulación de relaciones laborales, en empresas con actividad real, para obtener indebidamente prestaciones de Seguridad Social, incluyendo las prestaciones y subsidios de desempleo, así como para la obtención o renovación de la autorización de residencia y trabajo de ciudadanos extranjeros.
3. Empleo de extranjeros sin autorización de residencia y trabajo y demás supuestos de irregularidades graves en materia de extranjería.
4. Otros fraudes en relación con el cumplimiento de las obligaciones y prestaciones en materia de Seguridad Social.
5. Tráfico de personas y trata de seres humanos para su explotación laboral.
6. Explotación laboral sin trata y graves discriminaciones en el empleo.
7. Cualquier otro supuesto en que sea preciso el auxilio y colaboración por los funcionarios integrantes del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para el mejor desarrollo de su labor o para la protección de su integridad física.

De acuerdo a lo expuesto, atendiendo a la información previa que se dispone por la Inspección, es una práctica habitual la realización de las actuaciones de forma conjunta con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en esta materia, ya que, además de garantizar la integridad de los actuantes, aportan una información inmediata sobre la situación (en cuanto a residencia legal o no) de las personas identificadas.

En ocasiones las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad también colaboran con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en aportar datos previos al inicio de las actuaciones, consecuencia de las labores de seguimiento e información que realizan.

P7g. ¿Con qué frecuencia se llevan a cabo las inspecciones en diferentes sectores? ¿Se dirigen inspecciones a intervalos aleatorios? De ser así, por favor indíquese del tiempo entre visitas.

No existe una frecuencia específica sobre las inspecciones llevadas a cabo en cada sector ni se pueden ofrecer datos concretos al respecto por varias razones: el origen de las actuaciones no depende exclusivamente de la inspección (actuaciones a solicitud de otras Administraciones, denuncias de particulares, etc.); no se planifican las actuaciones en materia de extranjería a nivel nacional de forma periódica, ni durante unas determinadas fechas del año, en función de los sectores concretos. Además habría de tenerse en cuenta que pueden variar enormemente los sectores presentes de una a otra provincia española; por ejemplo en el ámbito agrícola las fechas difieren entre las diferentes provincias según los tipos de cultivo y al ámbito geográfico.

P7h. ¿Cómo se llevan a cabo las inspecciones (inspecciones/controles in situ; entrevistas y controles a trabajadores)

Las inspecciones en materia de extranjería se llevan a cabo en los términos previstos en el art. 13 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social:

- visita a los centros o lugares de trabajo, sin necesidad de aviso previo;
- requerimiento: cuando iniciada visita de inspección no fuese posible su prosecución y finalización por no aportar el sujeto inspeccionado los antecedentes o documentos solicitados, la actuación proseguirá en virtud de requerimiento para su aportación o para efectuar las aclaraciones pertinentes;
- comprobación de datos o antecedentes que obren en las Administraciones Públicas. A tal efecto, podrá utilizar los datos o antecedentes que le suministren otras Administraciones Públicas de la UE.

En los supuestos de investigaciones en materia de extranjería se llevará a cabo una visita al centro de trabajo, ya sea por el inspector/subinspector o, en su caso, de forma conjunta con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Con carácter previo, siempre que fuera posible, el actuante comprobará la inscripción de la empresa en la Seguridad Social, los trabajadores que constan en alta entre otros aspectos, a fin de facilitar la realización del control de empleo en el centro de trabajo. Siendo lo más habitual que tras la visita se efectúe requerimiento al empresario para su comparecencia con la documentación que deba aportar al funcionario.

Durante la visita al centro de trabajo, se efectuará el control de empleo, entrevistándose a los presentes en el centro y se podrá examinar en el centro o lugar de trabajo todo tipo de documentación con trascendencia en la verificación del cumplimiento de la legislación del orden social, tales como: libros, registros, incluidos los programas informáticos y archivos en soporte magnético, declaraciones oficiales y contabilidad; documentos de inscripción, afiliación, alta, baja, justificantes del abono de cuotas o prestaciones de Seguridad Social; documentos justificativos de retribuciones; documentos exigidos en la normativa de prevención de riesgos laborales y cualesquiera otros relacionados con las materias sujetas a inspección. Así como tomar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, videos, grabación de imágenes, levantar croquis y planos, de acuerdo con lo previsto en la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

P8. ¿Qué **herramientas técnicas y métodos** se utilizan para la identificación de empleo irregular de nacionales de terceros países (por ejemplo, mapas de planificación, criterios de selección de empresas, manuales, guías operativas, listas de comprobación y guiones de entrevistas, protocolos de visita y procedimientos de seguimiento de visita)?

La Inspección cuenta con documentación e información que sirven de apoyo a todos los inspectores y subinspectores en materia de extranjería, tales como:

- Guías operativas de actuación.
- Instrucciones sobre aspectos concretos.
- Mejores prácticas y ejemplos de actuaciones inspectoras.
- Consultas sobre supuestos concretos que se han planteado en materia de extranjeros y la solución ofrecida por la Inspección al respecto.

Además, y debido a la vinculación que existe entre el empleo ilegal de extranjeros y la trata (ver Q.1.i) se está realizando formación para la protección adecuada de las víctimas en un conjunto de ámbitos, incluida la inspección de Trabajo y Seguridad Social

P9. ¿Cuáles son las **fortalezas y debilidades** de las medidas de identificación de los nacionales de terceros países empleados de forma irregular en el Estado Miembro? ¿Qué buenas prácticas pueden citarse en el Estado Miembro en el ámbito de la identificación del empleo irregular? ¿Cuáles fueron los factores específicos de éxito de las medidas que pueden citarse como buenas prácticas?

La fortaleza de las medidas de identificación son varias entre las que destacan;

+ La **buena planificación** que se realiza en la identificación de los sujetos objetos de investigación.

+ La **buena colaboración** que se produce con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad .

+ La capacidad de **sorpresa** en las visitas de inspección y **facultades concedidas** a los funcionarios actuantes en el desarrollo de sus competencias.

En cuanto a las debilidades, una podría ser la mejora en la información a utilizar tanto con carácter previo como posterior sobre la de permisos de trabajo. Por ejemplo hay sentencias judiciales (por ejemplo divorcios) que implican una pérdida del permiso de residencia, lo que demanda una coordinación entre administraciones de intercambio de información.

Además, sería conveniente concienciar socialmente, tanto ciudadanía como desde el ámbito administrativo, que cualquier información que se facilite sobre este tipo de trabajos tiene una gran importancia para evitar las consecuencias tan negativas asociadas al empleo irregular.

En cuanto a buenas prácticas, destacan la actualización del régimen y funcionamiento de la Inspección y la creación del buzón de lucha contra el fraude laboral. Este buzón se ha consolidado como un instrumento eficaz de lucha contra el fraude y refleja una creciente concienciación social contra estas conductas.

En lo referente a los factores de éxito, si es posible un desarrollo de las actuaciones conforme a lo descrito en este Informe son altos, si bien las actuaciones en materia de extranjeros es muy casuística y con gran complejidad en el desarrollo de la visita, ya que concurren en muchas ocasiones comportamientos que dan lugar a la obstrucción a la labor inspectora.

Sección 4: Sanciones a los empleadores

Esta sección del Informe de Síntesis tiene por objeto esquematizar los tipos de sanciones de los empleadores declarados responsables de emplear a nacionales de terceros países de forma irregular. Además, también se señalarán algunas buenas prácticas e historias de éxito.

P10. Para cada una de las sanciones enumeradas, por favor indíquese si ese tipo de sanción se impone en el Estado Miembro (Sí/No). En caso afirmativo, por favor describase en qué casos se aplican estas sanciones.

Sanciones a los empleadores	<u>Nacionales de terceros países en situación irregular y trabajando de forma irregular</u> <i>*Por favor indíquese si esta sanción se impone en el Estado Miembro (Sí/No) y en caso afirmativo en qué supuestos</i> <i>** Por favor, proporciónese una referencia de las disposiciones normativas específicas</i>	<u>Nacionales de terceros países en situación regular y trabajando de forma irregular</u> <i>*Por favor indíquese si esta sanción se impone en el Estado Miembro (Sí/No) y en caso afirmativo en qué supuestos</i> <i>** Por favor, proporciónese una referencia de las disposiciones normativas específicas</i>
<p>Multas (por ejemplo, multas impuestas por cada trabajador empleado de forma irregular)</p>	<p>Sí. La sanción de multa se imponen en los siguientes supuestos todos ellos tipificados en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La contratación de trabajadores extranjeros sin haber obtenido con carácter previo la correspondiente autorización de residencia y trabajo, incurriéndose en una infracción por cada uno de los trabajadores extranjeros ocupados, siempre que el hecho no constituya delito (artículo 54.2.d) Ley Orgánica 4/2000) es una infracción grave sancionada con multa desde 10.001 hasta 100.000 euros. • La simulación de la relación laboral con un extranjero, cuando dicha conducta se realice con ánimo de lucro o con el propósito de obtener indebidamente derechos reconocidos en esta Ley, siempre que tales hechos no constituyan delito (artículo 54.2.f) Ley Orgánica 4/2000) es una infracción grave sancionada con 	<p>Sí, se prevé en la Ley Orgánica 4/2000. El artículo 52.1.e) tipifica como infracción leve:</p> <p>La contratación de trabajadores cuya autorización no les habilita para trabajar en esa ocupación o ámbito geográfico, incurriéndose en una infracción por cada uno de los trabajadores extranjeros ocupados que se sanciona multa de hasta 500 euros.</p> <p>Además, se prevé como infracción grave (artículo 53.2.a)</p> <p>No dar de alta, en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda, al trabajador extranjero cuya autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena hubiera solicitado, o no registrar el contrato de trabajo en las condiciones que sirvieron de base a la solicitud, cuando el empresario tenga constancia de que el trabajador se halla legalmente en España habilitado para el comienzo de la relación laboral. No obstante, estará exento de esta responsabilidad el empresario que comunique a las autoridades competentes la concurrencia de razones sobrevenidas que puedan poner en riesgo objetivo la viabilidad de la empresa o que, conforme a la</p>

	<p>multa desde 10.001 hasta 100.000 euros.</p> <p>Por su parte, el artículo 48 de la Ley 62/2003 prevé el incremento de la multa a imponer a quien emplee a un trabajador extranjero sin la preceptiva autorización de trabajo:</p> <p><i>1. Cuando se sancione a un empleador que utilice un trabajador extranjero sin la preceptiva autorización de trabajo, el importe de la multa establecido en la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, se incrementará en la cuantía que resulte de calcular lo que hubiera correspondido ingresar por cuotas de Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta, desde el comienzo de la prestación del trabajo del trabajador extranjero hasta el último día en que se constate dicha prestación de servicios.</i></p>	<p>legislación, impidan el inicio de dicha relación. Esta actitud se sanciona con una multa desde 501 hasta 10.000 euros.</p>
<p>Prisión de empleadores</p> <p><i>(por favor indicar las circunstancias agravantes)</i></p>	<p>Como se describe a continuación, la imposición de una pena de prisión se prevé para los empleadores que den ocupación a extranjeros sin permiso de trabajo en determinadas circunstancias, cuantitativas o cualitativas, (sin distinguir, expresamente, si su residencia o estancia es regular o irregular). Si el delito es cometido por una persona jurídica, la pena se impondrá a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello.</p> <p>Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.</p> <p>Artículo 311.</p> <p>Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a seis años y multa de seis a doce meses:</p> <p>1.º ...</p> <p>2.º Los que den ocupación simultáneamente a una pluralidad de trabajadores sin comunicar su alta en el régimen de la Seguridad Social que corresponda o, en su caso, sin haber obtenido la correspondiente autorización de trabajo, siempre que el número de trabajadores afectados sea al menos de:</p> <p>a) el veinticinco por ciento, en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de cien trabajadores,</p>	<p>Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.</p> <p>Artículo 311.</p> <p>Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a seis años y multa de seis a doce meses:</p> <p>1.º ...</p> <p>2.º Los que den ocupación simultáneamente a una pluralidad de trabajadores sin comunicar su alta en el régimen de la Seguridad Social que corresponda o, en su caso, sin haber obtenido la correspondiente autorización de trabajo, siempre que el número de trabajadores afectados sea al menos de:</p> <p>a) el veinticinco por ciento, en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de cien trabajadores,</p>

	<p>b) el cincuenta por ciento, en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de diez trabajadores y no más de cien, o</p> <p>c) la totalidad de los mismos, en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de cinco y no más de diez trabajadores.</p> <p>Artículo 311 bis.</p> <p>Será castigado con la pena de prisión de tres a dieciocho meses o multa de doce a treinta meses, salvo que los hechos estén castigados con una pena más grave en otro precepto de este Código, quien:</p> <p>a) De forma reiterada, emplee o dé ocupación a ciudadanos extranjeros que carezcan de permiso de trabajo, o</p> <p>b) emplee o dé ocupación a un menor de edad que carezca de permiso de trabajo.</p> <p>Artículo 312.</p> <p>1. Serán castigados con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de seis a doce meses, los que trafiquen de manera ilegal con mano de obra.</p> <p>2. En la misma pena incurrirán quienes recluten personas o las determinen a abandonar su puesto de trabajo ofreciendo empleo o condiciones de trabajo engañosas o falsas, y quienes empleen a súbditos extranjeros sin permiso de trabajo en condiciones que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tuviesen reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.</p>	<p>b) el cincuenta por ciento, en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de diez trabajadores y no más de cien, o</p> <p>c) la totalidad de los mismos, en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de cinco y no más de diez trabajadores.</p> <p>Artículo 311 bis.</p> <p>Será castigado con la pena de prisión de tres a dieciocho meses o multa de doce a treinta meses, salvo que los hechos estén castigados con una pena más grave en otro precepto de este Código, quien:</p> <p>a) De forma reiterada, emplee o dé ocupación a ciudadanos extranjeros que carezcan de permiso de trabajo, o</p> <p>b) emplee o dé ocupación a un menor de edad que carezca de permiso de trabajo.</p> <p>Artículo 312.</p> <p>1. Serán castigados con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de seis a doce meses, los que trafiquen de manera ilegal con mano de obra.</p> <p>2. En la misma pena incurrirán quienes recluten personas o las determinen a abandonar su puesto de trabajo ofreciendo empleo o condiciones de trabajo engañosas o falsas, y quienes empleen a súbditos extranjeros sin permiso de trabajo en condiciones que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tuviesen reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.</p>
Confiscación de los beneficios económicos (por ejemplo proporción de ganancias o ingresos del empleador)	-	-
Ineligibilidad para los contratos públicos	El Código Penal español prevé en relación con las personas jurídicas que contraten a extranjeros sin autorización de trabajo en los términos previstos en los artículos	

	<p>311, 311 bis y 312 CP (ver más arriba) la posibilidad de imponer, además, una pena de inhabilitación para contratar con el sector público (artículo 33.7.f) CP)</p> <p>Además, el artículo 60 del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público impide contratar con el sector público a aquellos que:</p> <p>a) han sido condenadas mediante sentencia firme por (...) delitos contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social, delitos contra los derechos de los trabajadores (...)</p> <p>b) han sido sancionadas con carácter firme por infracción grave en materia (...)de extranjería</p> <p>d) no se hallen al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias o de Seguridad Social impuestas por las disposiciones vigentes (...)</p>	
<p>Cierre temporal o definitivo de la compañía o del centro de trabajo.</p>	<p>La clausura del establecimiento o local se prevé en los siguientes casos:</p> <p>1. Como sanción accesoria para quien contrate a trabajadores sin autorización de residencia y trabajo previa y sea sancionado por esta infracción en materia de extranjería (artículo 55.6 Ley Orgánica 4/2000- sanción prevista a la infracción del artículo 54.1.d).</p> <p>2. Como pena accesoria a la comisión de un delito contra los derechos de los trabajadores (que contraten a extranjeros sin autorización de trabajo en los términos previstos en los artículos 311, 311 bis y 312 CP (ver más arriba). Esta posibilidad se concreta en el artículo 33.7 CP de las siguientes formas:</p> <p>b) Disolución de la persona jurídica. La disolución producirá la pérdida definitiva de su personalidad jurídica, así como la de su capacidad de actuar de cualquier modo en el tráfico jurídico, o llevar a cabo cualquier clase de actividad, aunque sea lícita.</p> <p>d) Clausura de sus locales y establecimientos por un plazo que no podrá exceder de cinco años.</p> <p>e) Prohibición de realizar en el futuro las actividades en cuyo ejercicio se haya cometido, favorecido o encubierto el delito. Esta prohibición podrá ser temporal o definitiva. Si fuere</p>	<p>No se prevé en el ámbito de las sanciones por infracciones en materia de extranjería pero sí sería de aplicación lo previsto en el CP en el ámbito de los delitos contra los derechos de los trabajadores y, en concreto, que contraten a extranjeros sin autorización de trabajo en los términos previstos en los artículos 311, 311 bis y 312 CP (ver más arriba). Esta posibilidad se concreta en el artículo 33.7 CP de las siguientes formas:</p> <p>b) Disolución de la persona jurídica. La disolución producirá la pérdida definitiva de su personalidad jurídica, así como la de su capacidad de actuar de cualquier modo en el tráfico jurídico, o llevar a cabo cualquier clase de actividad, aunque sea lícita.</p> <p>d) Clausura de sus locales y establecimientos por un plazo que no podrá exceder de cinco años.</p> <p>e) Prohibición de realizar en el futuro las actividades en cuyo ejercicio se haya cometido, favorecido o encubierto el delito. Esta prohibición podrá ser temporal o definitiva. Si fuere temporal, el plazo no podrá exceder de quince años.</p>

	temporal, el plazo no podrá exceder de quince años.	
Confiscación de equipos y propiedades	La confiscación de bienes y efectos que contempla la normativa española aparece relacionada con las infracciones muy graves cometidas por los transportistas pero no en el caso que nos ocupa.	La confiscación de bienes y efectos que contempla la normativa española aparece relacionada con las infracciones muy graves cometidas por los transportistas pero no en el caso que nos ocupa.
Suspensión de actividad	<p>El Código Penal español prevé en relación con las personas jurídicas que contraten a extranjeros sin autorización de trabajo en los términos previstos en los artículos 311, 311 bis y 312 CP (ver más arriba) la posibilidad de imponer, además, una pena de suspensión de actividades (artículo 33.7.c) CP)</p> <p>Artículo 33.7 CP</p> <p>c) Suspensión de sus actividades por un plazo que no podrá exceder de cinco años.</p>	
Retirada de la licencia de actividad/ inhabilitación para la actividad	<p>Como pena accesoria a la comisión de un delito contra los derechos de los trabajadores (que contraten a extranjeros sin autorización de trabajo en los términos previstos en los artículos 311, 311 bis y 312 CP (ver más arriba) el CP prevé la clausura:</p> <p>Artículo 33.7 CP</p> <p>7. Las penas aplicables a las personas jurídicas, que tienen todas la consideración de graves, son las siguientes:</p> <p>b) Disolución de la persona jurídica. La disolución producirá la pérdida definitiva de su personalidad jurídica, así como la de su capacidad de actuar de cualquier modo en el tráfico jurídico, o llevar a cabo cualquier clase de actividad, aunque sea lícita.</p> <p>e) Prohibición de realizar en el futuro las actividades en cuyo ejercicio se haya cometido, favorecido o encubierto el delito. Esta prohibición podrá ser temporal o definitiva. Si fuere temporal, el plazo no podrá exceder de quince años.</p>	
Extinción de la autorización de residencia si el empleador es un nacional de un tercer país	La normativa española prevé la expulsión del territorio del empleador cuando éste sea extranjero. La expulsión conlleva la extinción de su autorización.	La normativa española prevé la expulsión del territorio del empleador cuando éste sea extranjero. La expulsión conlleva la extinción de su autorización.
Otras sanciones	-	-

P11. ¿Difieren los procedimientos si el empleador no empleó de forma intencionada a un trabajador en situación irregular? ¿Cómo se establecen? ¿Qué ocurre si se ha revocado la autorización de residencia de un empleado?

En el supuesto en que el trabajador hubiese sido contratado bajo **una identidad falsa**, en la actuación inspectora será objeto de investigación **si este hecho se conocía o no por el empresario**, teniéndose en cuenta las declaraciones de los afectados y las pruebas documentales que hubiese al respecto. Las conclusiones de la investigación serán fundamentales para determinar si el empresario ha incurrido en la infracción prevista en el art. 54.1.d.) de la Ley Orgánica sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

En el caso que el permiso de trabajo sea revocado, el empresario deberá dar de baja en el Sistema de Seguridad Social al trabajador, dado que ya no tiene la documentación pertinente para desarrollar la prestación de servicios. Sin embargo, esta cuestión no es pacífica desde el punto de vista de la jurisprudencia, tal como se detallará en la pregunta siguiente.

Otra materia a tener en cuenta y en la que se pueden producir desconocimientos por parte de los empleadores, es la relativa a la **responsabilidad solidaria de los contratistas principales respecto de los subcontratistas**. Así el artículo 55.7 de la LO 4/2000 indica que si el sancionado por una infracción prevista en los artículos 52.e) (*contratación de trabajadores cuya autorización no les habilita para trabajar en esa ocupación o ámbito geográfico*) o 54.1.d) (*“la contratación de trabajadores extranjeros sin haber obtenido con carácter previo la correspondiente autorización de residencia y trabajo”*) de esta Ley fuera subcontratista de otra empresa, el contratista principal y todos los subcontratistas intermedios que conocieran que la empresa sancionada empleaba a extranjeros sin contar con la correspondiente autorización, responderán solidariamente, tanto de las sanciones económicas derivadas de las sanciones, como de las demás responsabilidades derivadas de tales hechos que correspondan al empresario con las Administraciones públicas o con el trabajador. El contratista o subcontratista intermedios no podrán ser considerados responsables si hubieran respetado la diligencia debida definida en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales

P11b. ¿Qué ocurre si la autorización de residencia del empleado ha sido revocada?

En principio, en el caso que el permiso de trabajo sea revocado, el empresario deberá dar de baja en el Sistema de Seguridad Social al trabajador, dado que ya no tiene la documentación pertinente para desarrollar la prestación de servicios.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que la jurisprudencia ha ido evolucionando en esta materia. Hace algunos años las resoluciones judiciales entendían que la irregularidad sobrevenida del trabajador era causa de rescisión del contrato, aunque no apareciese como cláusula expresa del contrato, ya que se entendía como un requisito de validez y eficacia del contrato (SSTSJ de Cataluña de 12 de enero y de 15 de febrero de 2011).

Posteriormente, otras sentencias entendieron que la extinción de una autorización no era causa resolutoria del contrato de trabajo (STSJ de Madrid, de 30 de enero de 2015).

Finalmente, la STS de 16 de noviembre de 2016 resuelve un recurso de casación para la unificación de doctrina y, basándose en el artículo 36.5 de la LO 4/2000, entiende que la carencia de la autorización de residencia y trabajo, sin perjuicio de otras responsabilidades, no invalidará el contrato de trabajo respecto de los derechos del trabajador extranjero. Además, indica que no sería admisible que las partes del contrato incluyan como causa válida de extinción de éste, la irregularidad sobrevenida. Esto es así, porque entiende que el artículo 36.5 ha querido proteger al trabajador extranjero aun cuando carezca de autorización para prestar servicios en España pero, pese a ello, los ha venido prestando de forma efectiva.

P12. ¿La legislación del Estado Miembro prevee sanciones penales para: a/b/c/d/e (como por el art.9.1 de la Directiva 2009/52 de Sanciones aplicables a los Empleadores) o una norma equivalente nacional?

Sanciones penales aplicables a los empleadores	Descripción <i>*Por favor, indíquese si la sanción se impone en el Estado Miembro y de ser así, en qué supuestos</i> <i>** Por favor, indíquese la referencia de disposiciones normativas específicas</i>
(a) la infracción continúa o se repite de forma persistente	<p>Sí. Se establece en el artículo 311 bis de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.</p> <p>Artículo 311 bis CP:</p> <p>Será castigado con la pena de prisión de tres a dieciocho meses o multa de doce a treinta meses, salvo que los hechos estén castigados con una pena más grave en otro precepto de este Código, quien:</p> <p>a) De forma reiterada, emplee o dé ocupación a ciudadanos extranjeros que carezcan de permiso de trabajo, o</p>
(b) la infracción consiste en el empleo simultáneo de un número significativo de nacionales de terceros países en situación irregular	<p>Sí. Se establece en el artículo 311 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal que, además, cuantifica el carácter significativo de esta actuación.</p> <p>Artículo 311 CP.</p> <p>Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a seis años y multa de seis a doce meses:</p> <p>1.º ...</p> <p>2.º Los que den ocupación simultáneamente a una pluralidad de trabajadores sin comunicar su alta en el régimen de la Seguridad Social que corresponda o, en su caso, sin haber obtenido la correspondiente autorización de trabajo, siempre que el número de trabajadores afectados sea al menos de:</p> <p>a) el veinticinco por ciento, en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de cien trabajadores,</p> <p>b) el cincuenta por ciento, en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de diez trabajadores y no más de cien, o</p> <p>c) la totalidad de los mismos, en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de cinco y no más de diez trabajadores.</p>

<p>(c) la infracción se acompaña de unas condiciones laborales especialmente abusivas</p>	<p>Sí. Se establece en el artículo 311 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.</p> <p>Artículo 311 CP</p> <p>Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a seis años y multa de seis a doce meses:</p> <p>1.º Los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.</p>
<p>(d) la infracción es cometida por un empleador que, no habiendo sido acusado ni condenado por un delito establecido en virtud de la Decisión Marco 2002/629/JAI, utilice el trabajo o los servicios de un nacional de un tercer país en situación irregular, con conocimiento de que éste o ésta ha sido víctima de trata de seres humanos</p>	<p>Sí. Se establece en el artículo 312 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.</p> <p>Artículo 312 del CP.</p> <p>1. Serán castigados con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de seis a doce meses, los que trafiquen de manera ilegal con mano de obra.</p> <p>2. En la misma pena incurrirán quienes recluten personas o las determinen a abandonar su puesto de trabajo ofreciendo empleo o condiciones de trabajo engañosas o falsas, y quienes empleen a súbditos extranjeros sin permiso de trabajo en condiciones que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tuviesen reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.</p>
<p>(e) la infracción se refiere al empleo ilegal de un menor</p>	<p>Sí. Se establece en el artículo 311 bis de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.</p> <p>Artículo 311 bis CP.</p> <p>Será castigado con la pena de prisión de tres a dieciocho meses o multa de doce a treinta meses, salvo que los hechos estén castigados con una pena más grave en otro precepto de este Código, quien:</p> <p>b) emplee o dé ocupación a un menor de edad que carezca de permiso de trabajo.</p>

P12B. ¿Ha modificado el Estado Miembro la legislación sobre sanciones aplicables a nacionales de terceros países empleados de forma irregular desde julio de 2014? En caso de ser así, facilítense los detalles.

Después del informe de implementación de la Directiva, que emitió la Comisión el 22 de mayo de 2014, las reformas normativas se han encaminado, principalmente, a adaptar el ámbito penal en relación con las conductas relacionadas con el empleo ilegal de nacionales de terceros países, tipificadas como delito; y por otra parte, a una mejor definición de la lucha contra el empleo irregular de ciudadanos de terceros países, dentro de los objetivos de la Inspección de Trabajo.

a) **Código Penal.** La Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo ha modificado los siguientes artículos del CP: Artículo 31 responsabilidad personas jurídicas, 129 en sanciones, se añade el 311 bis y se modifica el 315 y el 318 bis.

- La reforma introduce cambios en la regulación de la responsabilidad penal de las personas jurídicas que, si bien no sólo se refiere a los delitos relacionados con el empleo ilegal, permite luchar de manera más eficaz contra los sujetos de este tipo de conductas (artículo 31).
- Por otra parte, también se incluyen posibles medidas accesorias por parte del juez en los supuestos de delitos cometidos por personas jurídicas (artículo 129). Además, en el artículo 318 se amplía el ámbito del sujeto activo de este tipo de delitos, incluyendo también a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y que, conociendo los hechos y pudiendo remediarlos, no han adoptado medidas para ello.
- En cuanto a las conductas punibles, el artículo 311 bis introduce, dentro del conjunto de delitos contra los derechos de los trabajadores, el dar empleo u ocupación de forma reiterada a trabajadores extranjeros que carezcan de permiso de trabajo; o quien dé empleo u ocupación a un menor de edad que carezca de permiso de trabajo.
- Finalmente, el artículo 318 bis regula los delitos contra los derechos de los ciudadanos extranjeros, centrándose en aquellas conductas relacionadas con el tráfico de inmigrantes. En numerosas ocasiones el empleo de extranjeros en situación irregular y el tráfico de inmigrantes aparecen relacionados, especialmente en aquellos casos en los que actúan tramas organizadas.

b) **Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social**

Esta norma actualiza la regulación de los Cuerpos de los Inspectores y Subinspectores de Trabajo y de la Seguridad Social, adaptando sus cometidos a las necesidades de la sociedad española actual y, también, integrando la normativa anterior. Dentro de estos cometidos de la función inspectora, la nueva ley dedica un sub-apartado completo al empleo y las migraciones (artículo 3.1).

P13. ¿Cuáles son las **fortalezas y debilidades** al sancionar a los empleadores que emplean nacionales de terceros países de forma irregular en el Estado Miembro? ¿Qué buenas prácticas pueden identificarse en el Estado Miembro, en el ámbito de las sanciones a los empleadores? ¿Cuáles fueron los **factores de éxito** específicos de las medidas que pueden señalarse como buenas prácticas?. Por favor, indicar las fuentes de información facilitadas.

Una de las **fortalezas** de las sanciones que se imponen a los empleadores se encuentra en las cuantías económicas que se le imponen, e incluso pudiendo adoptarse medidas como la expulsión de territorio cuando el empleador es extranjero y en un caso extremo el cierre del centro de trabajo, tal y como se ha descrito con anterioridad.

Un avance en la legislación ha sido la atribución de responsabilidad solidaria a la cadena de subcontratación para que velen por el cumplimiento de la normativa.

En cuanto a las **debilidades**, están íntimamente ligadas a las características del infractor que con habitualidad realiza estos comportamientos, dado que no disuaden para evitar tales prácticas.

Sección 5. Consecuencias para los nacionales de terceros países responsables de trabajar en situación irregular

Esta sección del informe de síntesis pretende identificar los posibles efectos y medidas aplicables a los nacionales de terceros países declarados como responsables de encontrarse trabajando de forma irregular en el Estado Miembro. En la pregunta 21 se presentan estudios de caso relacionados con escenarios hipotéticos.

P14. En caso de que se detecte a un nacional de un tercer país en situación irregular trabajando de forma irregular, por favor describa cuál es la situación

Estará cometiendo la infracción grave tipificada en el artículo 53.1.b) de la Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero (LOEX):

"Encontrarse trabajando en España sin haber obtenido autorización de trabajo o autorización administrativa previa para trabajar, cuando no cuente con autorización de residencia válida".

Esta infracción se castiga con la expulsión del territorio nacional (artículo 57.1 LOEX)

P14 a. Decretada una decisión de retorno. Por favor describa también el procedimiento seguido después de que se detecte a un nacional de un tercer país trabajando de forma irregular y cómo se comunica a las autoridades con competencias en materia de extranjería.

Sí, se prevé en el artículo 57 de la Ley Orgánica 4/2000.

Por lo que respecta al procedimiento, en aquellos supuestos en los que el extranjero se encuentre trabajando sin disponer de un permiso de residencia y trabajo, el procedimiento sancionador se iniciará por acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con lo establecido en el procedimiento sancionador por infracciones del orden social, correspondiendo la imposición de las sanciones al Subdelegado del Gobierno o al Delegado del Gobierno en las Comunidades Autónomas uniprovinciales (artículo 55.2 de la Ley Orgánica 4/2000).

P.14. Se garantiza un período para la salida voluntaria

Sí. De acuerdo con el artículo 63 bis de la Ley Orgánica 4/2000 se tramitará un procedimiento ordinario de expulsión que **incluye un plazo de cumplimiento voluntario para que el interesado abandone el territorio nacional**. La duración de dicho plazo oscilará entre siete y treinta días y comenzará a contar desde el momento de la notificación de la citada resolución.

El plazo de cumplimiento voluntario de la orden de expulsión podrá prorrogarse durante un tiempo prudencial en atención a las circunstancias que concurran en cada caso concreto, como pueden ser, la duración de la estancia, estar a cargo de niños escolarizados o la existencia de otros vínculos familiares y sociales.

P14c. Ha recibido una prohibición de entrada

Sí. De acuerdo con el artículo 58 de la Ley Orgánica 4/2000, la expulsión llevará consigo la prohibición de entrada en territorio español. La duración de la prohibición se determinará en consideración a las circunstancias que concurran en cada caso y su vigencia no excederá de cinco años. Esta duración puede verse ampliada en casos excepcionales, cuando el extranjero suponga una amenaza grave para el orden público, la seguridad pública, la seguridad nacional o para la salud pública, hasta diez años.

Debe tenerse en cuenta que la autoridad competente no impondrá la prohibición de entrada cuando el extranjero hubiera abandonado el territorio nacional durante la tramitación de un expediente administrativo sancionador por alguno por la comisión de esta infracción, o revocará la prohibición de entrada impuesta por las mismas causas, cuando el extranjero abandonara el territorio nacional en el plazo de cumplimiento voluntario previsto en la orden de expulsión.

P.14d. Multa (por favor, explicar los diferentes tipos de sanciones aplicables)

-

P14e. Detenido (por favor describir qué autoridades tienen derecho a detener a los nacionales de terceros países empleados de forma irregular)

De acuerdo con el artículo 61 LOEX, desde el momento en que se incoe un procedimiento sancionador en el que pueda proponerse la expulsión, el instructor, a fin de asegurar la resolución final que pudiera recaer, puede adoptar como medida cautelar:

d) Detención cautelar, por la autoridad gubernativa o sus agentes, por un período máximo de 72 horas previas a la solicitud de internamiento.

En cualquier otro supuesto de detención, la puesta a disposición judicial se producirá en un plazo no superior a 72 horas.

e) Internamiento preventivo, previa autorización judicial en los centros de internamiento.

P14f. Recibe una autorización de trabajo

Según el artículo 124.1 del Reglamento de Extranjería aprobado por Real Decreto 557/2011, 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, se podrá conceder una autorización de residencia por razones de arraigo laboral, cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- que se acredite la permanencia continuada en España durante un periodo mínimo de dos años
- que se acredite la carencia 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
- que se demuestre 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.

Este mecanismo se articula como una autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales y lleva aparejada una autorización de trabajo.

P14g. Recibe una autorización de residencia

Como se ha señalado en la pregunta 14f, la concesión de una autorización de residencia temporal por circunstancias excepcionales en caso de arraigo laboral lleva aparejada una autorización de trabajo.

P14h. Por favor, indicar las consecuencias si se ha identificado como una víctima de trata de seres humanos

Si el extranjero es identificado como una víctima de trata de seres humanos, la normativa española prevé una solución específica en el artículo 59 bis de la Ley Orgánica 4/2000.

En estos casos, cuando los órganos administrativos estimen que existen motivos razonables para creer que una persona extranjera en situación irregular ha sido víctima de trata de seres humanos, informarán a la persona interesada sobre las previsiones del presente artículo y elevarán a la autoridad competente para su resolución la oportuna propuesta sobre la concesión de un período de restablecimiento y reflexión, de acuerdo con el procedimiento previsto reglamentariamente.

Dicho período de restablecimiento y reflexión tendrá una duración de, al menos, noventa días, y deberá ser suficiente para que la víctima pueda decidir si desea cooperar con las autoridades en la investigación del delito y, en su caso, en el procedimiento penal. Tanto durante la fase de identificación de las víctimas, como durante el período de restablecimiento y reflexión, no se incoará un expediente sancionador por infracción del artículo 53.1.a) y se suspenderá el expediente administrativo sancionador que se le hubiere incoado o, en su caso, la ejecución de la expulsión o devolución eventualmente acordadas. Asimismo, durante el período de restablecimiento y reflexión, se le autorizará la estancia temporal y las administraciones competentes velarán por la subsistencia y, de resultar necesario, la seguridad y protección de la víctima y de sus hijos menores de edad o con discapacidad, que se encuentren en España en el momento de la identificación, a quienes se harán extensivas las previsiones del apartado 4 del presente artículo en relación con el retorno asistido o la autorización de residencia, y en su caso trabajo, si fueren mayores de 16 años, por circunstancias excepcionales. Finalizado el período de reflexión las administraciones públicas competentes realizarán una evaluación de la situación personal de la víctima a efectos de determinar una posible ampliación del citado período.

Con carácter extraordinario la Administración Pública competente velará por la seguridad y protección de aquellas otras personas, que se encuentren en España, con las que la víctima tenga vínculos familiares o de cualquier otra naturaleza, cuando se acredite que la situación de desprotección en que quedarían frente a los presuntos traficantes constituye un obstáculo insuperable para que la víctima acceda a cooperar.

La autoridad competente podrá declarar a la víctima exenta de responsabilidad administrativa y podrá facilitarle, a su elección, el retorno asistido a su país de procedencia o la autorización de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales cuando lo considere necesario a causa de su cooperación para los fines de investigación o de las acciones penales, o en atención a su situación personal, y facilidades para su integración social, de acuerdo con lo establecido en la presente Ley. Asimismo, en tanto se resuelva el procedimiento de autorización de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales, se le podrá facilitar una autorización provisional de residencia y trabajo en los términos que se determinen reglamentariamente.

En la tramitación de las autorizaciones referidas en el párrafo anterior se podrá eximir de la aportación de aquellos documentos cuya obtención suponga un riesgo para la víctima.

P.14i. Otras sanciones/consecuencias

Si es identificado como una víctima de tráfico ilícito de seres humanos, la normativa española prevé una solución específica en el artículo 59 de la Ley Orgánica 4/2000 en caso de que colabore con las autoridades contra las redes organizadas.

Así el extranjero que se encuentre irregularmente en España y sea víctima de tráfico ilícito de seres humanos, inmigración ilegal, explotación laboral o de tráfico ilícito de mano de obra o de explotación en la prostitución abusando de su situación de necesidad, podrá quedar exento de responsabilidad administrativa y no será expulsado si denuncia a los autores o cooperadores de dicho tráfico, o coopera y colabora con las autoridades competentes, proporcionando datos esenciales o testificando, en su caso, en el proceso correspondiente contra aquellos autores.

En estos casos, los órganos administrativos competentes encargados de la instrucción del expediente sancionador informarán a la persona interesada sobre esta posibilidad a fin de que decida si desea acogerse a esta vía, y harán la propuesta oportuna a la autoridad que deba resolver, que podrá conceder una autorización provisional de residencia y trabajo a favor del extranjero, según el procedimiento previsto reglamentariamente.

El instructor del expediente sancionador informará de las actuaciones en relación con este apartado a la autoridad encargada de la instrucción del procedimiento penal.

A los extranjeros que hayan quedado exentos de responsabilidad administrativa se les podrá facilitar, a su elección, el retorno asistido a su país de procedencia o la autorización de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales, y facilidades para su integración social, de acuerdo con lo establecido en la Ley velando, en su caso, por su seguridad y protección.

P.15. En el caso de que un nacional de un tercer país en situación regular se detecte trabajando de forma irregular, por favor describir en qué casos:**P15a. Puede perder sus derechos de residencia**

En estos casos, el extranjero cometería la infracción tipificada en el artículo 52.c) y d) de la Ley Orgánica 4/2000. Ambas son infracciones leves.

Encontrarse trabajando en España sin haber solicitado autorización administrativa para trabajar por cuenta propia, cuando se cuente con permiso de residencia temporal.

Encontrarse trabajando en una ocupación, sector de actividad, o ámbito geográfico no contemplado por la autorización de residencia y trabajo de la que se es titular.

P15b. El trabajo ilegal se tolera o regulariza

Para poder trabajar deberá solicitar, de conformidad con la normativa, una autorización de trabajo. Su concesión dependerá del caso concreto y del cumplimiento de los requisitos exigidos al efecto.

P15c. Es multado

Se prevé una multa de hasta 500 euros.

P15d. Es detenido

La detención o internamiento puede adoptarse como medida cautelar en procedimientos sancionadores que puedan finalizar con la expulsión del extranjero. No, por tanto, en estos casos.

P15e. Se decreta una decisión de retorno

El retorno se prevé para infracciones graves o muy graves pero no para estos casos en los que la residencia ya estaba autorizada.

P15f. Otras sanciones/resultados

-

P16. ¿Cuáles son las consecuencias para los nacionales de terceros países con autorización de residencia temporal o permanente en un Estado de la Unión Europea y trabajan de forma irregular en tu Estado Miembro?

En estos casos, de acuerdo con el artículo 57.4.2 párrafo de la Ley Orgánica 4/2000, se le advertirá, mediante diligencia en el pasaporte, de la obligación de dirigirse de inmediato al territorio de dicho Estado. Si no cumplierse esa advertencia se tramitará el expediente de expulsión.

P17. Por favor describa la posibilidad de recibir compensación o salarios debidos para los nacionales de terceros países en situación irregular, es decir, pago atrasado de los salarios (ver la definición de pagos atrasados en la sección correspondiente a las definiciones)

a. En el caso de abono de salarios atrasados, quedan pendientes de pago las contribuciones a la Seguridad Social y los impuestos a favor de los nacionales de terceros países contratados ilegalmente. Por favor, indique los mecanismos existentes para determinar que la responsabilidad de su abono corresponde al empleador:

(i) remuneraciones pendientes

(ii) cantidad correspondiente a impuestos y contribuciones a la Seguridad Social (que hay que abonar al Estado y no al nacional de un tercer país)

El artículo 36.5 de la Ley Orgánica 4/2000 (LOEX) indica que la carencia de la autorización de residencia y trabajo, sin perjuicio de las responsabilidades del empresario a que dé lugar, incluidas las de Seguridad Social, no invalidará el contrato de trabajo respecto a los derechos del trabajador extranjero, ni será obstáculo para la obtención de las prestaciones derivadas de supuestos contemplados por los convenios internacionales de protección a los trabajadores u otras que pudieran corresponderle, siempre que sean compatibles con su situación.

De otro lado, en casos de despidos y en base a este mismo fundamento, la jurisprudencia reconoce a los trabajadores nacionales de terceros países sin la correspondiente autorización de trabajo, el derecho a obtener el abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la sentencia (salarios de tramitación), en caso de que se trate de despidos improcedentes, teniendo derecho, también, a las correspondientes indemnizaciones por dichos despidos (sentencias del Tribunal Supremo de 21 de junio de 2011 y 17 de septiembre de 2013).

b. ¿Prevé su legislación nacional que, además de los empleadores, los contratistas directos y cualquier subcontratista intermedio pueden ser requeridos para que abonen cualquier salario debido o impuesto?

Sí. Como se ha señalado en la pregunta 11.a. la normativa española prevé la **responsabilidad solidaria de los contratistas principales respecto de los subcontratistas**. Así el artículo 55.7 de la LO 4/2000 indica que si el sancionado por una infracción prevista en los artículos 52.e) (*contratación de trabajadores cuya autorización no les habilita para trabajar en esa ocupación o ámbito geográfico*) o 54.1.d) (*“la contratación de trabajadores extranjeros sin haber obtenido con carácter previo la correspondiente autorización de residencia y trabajo”*) de esta Ley fuera subcontratista de otra empresa, el contratista principal y todos los subcontratistas intermedios que conocieran que la empresa sancionada empleaba a extranjeros sin contar con la correspondiente autorización, responderán solidariamente, tanto de las sanciones económicas derivadas de las sanciones, como de las demás responsabilidades derivadas de tales hechos que correspondan al empresario con las Administraciones públicas o con el trabajador. El contratista o subcontratista intermedios no podrán ser considerados responsables si hubieran respetado la diligencia debida definida en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales.

c. Por favor, indique los comentarios sobre las dificultades encontradas o los elementos favorables en relación con las medidas que pueden ser identificadas como buenas prácticas en relación con las reclamaciones por salarios atrasados.

Se trata de aspectos desarrollados en el ámbito judicial.

d. Además de los pagos atrasados, puede un empleador ser obligado a cubrir gastos tales como los correspondientes a la manutención (por favor, indique cómo se definen los gastos por manutención y cómo se calculan) así como los gastos del retorno del nacional de un tercer país contratado empleado ilegalmente.

No se encuentra prevista esta posibilidad.

P18A. ¿Prevé la legislación de su Estado miembro el derecho de los nacionales de terceros países a presentar reclamaciones contra el empleador incluso en los casos en los que han, o han sido, retornados?

Sí.

b. En caso de respuesta positiva, ¿se trata de una reclamación específica o cae dentro de las disposiciones generales relativas al derecho para plantear el caso ante los tribunales civiles o laborales?

El derecho para plantear reclamaciones se regula en las normas generales sobre el acceso a los procesos judiciales. El artículo 20 de la Ley Orgánica 4/2000 reconoce sin distinciones el derecho a la tutela judicial efectiva

c. Pueden terceros con interés legítimo actuar en nombre de los nacionales de terceros países o en su apoyo en procedimientos administrativos o civiles relevantes?(por ejemplo Sindicatos, organizaciones de trabajadores migrantes, autoridades públicas)

Sí. Esta posibilidad sería posible (bien, organizaciones sindicales; bien, asociaciones en defensa de los inmigrantes).

De otro lado, el nacional del tercer país podría contar, en función de su situación individual, con la posibilidad de un sistema de justicia gratuita a través del turno de oficio, en el que los colegios de abogados proceden a designar un letrado para la defensa jurídica. Este servicio asiste a quienes acrediten la carencia de recursos económicos.

d. Por favor, facilite comentarios sobre las dificultades encontradas o los elementos favorables que se han detectado en las medidas adoptadas que pueden ser identificadas como buenas prácticas.

Se trata de aspectos desarrollados en el ámbito judicial.

P19a. ¿Facilita su Estado información sobre sus derechos a los nacionales de terceros países contratados ilegalmente?

En caso afirmativo, ¿se contempla en la legislación o es parte de las directrices y prácticas administrativas generales?

Por favor, facilite comentarios sobre las dificultades encontradas o factores favorables en relación con las medidas que pueden ser identificados como buenas prácticas en relación con las obligaciones de información.

Sí.

La Ley Orgánica 4/2000 identifica un conjunto de derechos reconocibles al conjunto de extranjeros con independencia de su situación regular e irregular.

Pese a que la Ley no prevé mecanismos de provisión de información específicos, la página web de la Secretaría General de Inmigración y Emigración, entre otras, informa sobre los mismos.

P19b. ¿Se han incluido en su legislación alguna de las medidas señaladas en las preguntas 17 – 19 después de julio de 2014¹²? En caso afirmativo, cuáles,

No.

P20. ¿Qué buenas practicas pueden ser identificadas en su Estado miembro en el ámbito de los resultados respecto a los nacionales de terceros países contratados ilegalmente (sanciones y otros resultados)? ¿Cuáles fueron los factores de éxito particulares con medidas que pueden ser identificadas como buenas prácticas? Por favor, cite la fuente de la información facilitada.

El reconocimiento mediante Ley de que la carencia de la autorización de residencia y trabajo no invalida el contrato de trabajo respecto de los derechos del trabajador extranjero (con independencia de la responsabilidad del empresario) ha permitido aclarar las distintas interpretaciones judiciales que se habían producido sobre los efectos de la inexistencia de la autorización sobre el contrato.

¹² The European Commission issued implementation report on the Employers' Sanctions Directive on 22 May 2014. This EMN study aims to examine whether/and if so – to what extent there has been new legislation/practices following that date.

P21. Estudios de caso

Con el fin de comprender mejor los diferentes procedimientos empleados por las autoridades cuando detectan el empleo irregular de nacionales de terceros países, se han diseñado cinco estudios de caso hipotéticos. Se reconoce que las consecuencias para los nacionales de terceros países pueden diferir bastante dependiendo de su situación concreta. A este respecto, los estudios de caso pueden contribuir a clarificar los elementos existentes para que las autoridades nacionales puedan actuar de manera discrecional en respuesta. Para cada uno de los estudios de caso siguientes, por favor describir el procedimiento general después de detectar un empleo irregular y las consecuencias para el nacional del tercer país en tu Estado Miembro. Con el fin de determinar el procedimiento y las consecuencias de acuerdo con las normas de tu Estado Miembro, podría requerirse información adicional acerca de las concretas circunstancias de cada caso. Se pide a los NCP que identifiquen las diferentes circunstancias relevantes para cada caso.

P21a. Un nacional de un tercer país residiendo y trabajando de forma irregular

Sr. Adawe Shire, carpintero de 38 años de somalia entra en españa de forma irregular con su mujer y su hija de 2 años. Han estado 3 años. Ha trabajador sin contrato como trabajador de la construcción. Ha encontrado un trabajo en su profesión y quiere regularizar su situación. ¿Qué pasa si la Inspección de Trabajo detecta irregularidades después de un control de empleo? Consecuencias para él. Si no fuese detectado, ¿podría su situación regularizarse al firmar el nuevo contrato de trabajo?

En el caso del carpintero que no ha regularizado su situación si es detectado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de la sanción que se le pudiera imponer al empleador, se podría iniciar un procedimiento de arraigo laboral en la que el acta de infracción se aportaría como prueba, tal y como indica el art. 124.1 del Reglamento de Extranjería aprobado por Real Decreto 557/2011, 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 Ley Orgánica 2/2009

Se podrá conceder una autorización de residencia por razones de arraigo laboral, cuando se cumplan los siguientes requisitos:

1. Por arraigo laboral, 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.

En el caso de no haber sido detectado y contar con un contrato firmado puede iniciar un procedimiento de arraigo social, de acuerdo a los términos del art. 124.2 del mismo texto normativo

P21b. Nacional de un tercer país con autorización de estancia por estudios trabajando más horas de las permitidas

Sra. Svitlana Ivanenko, estudiante ucraniana de 22 años en un master en una universidad en España. Permiso de residencia de estudiante. En los últimos 6 meses trabaja como empleada 10 horas a la semana en una cafetería. Durante algunos meses del curso y las vacaciones ha empezado a trabajar más horas, casi 45 horas a la semana durante 3 meses sin cambios en su contrato a tiempo parcial de estudiante. ¿Qué pasa después de que la Inspección de Trabajo detecte que trabaja 40 horas a la semana? Especificar el máximo de horas que los estudiantes pueden trabajar en españa?

De acuerdo con el art. 42 del Real Decreto 557/2011 los titulares de una estancia por estudios podrán ser autorizados a realizar actividades laborales en instituciones públicas o entidades privadas cuando el empleador como sujeto legitimado presente la solicitud de autorización de trabajo y los requisitos previstos en el artículo 64, excepto el apartado 2.b) y el apartado 3.a). del Real Decreto 557/2011

Los contratos deberán formalizarse por escrito y se ajustarán a la modalidad de contrato de trabajo a tiempo parcial. En el supuesto de ser a jornada completa, o en caso de actividades por cuenta propia a jornada completa, su duración no podrá superar los tres meses ni coincidir con los periodos en que se realicen los estudios, la investigación, las prácticas no laborales o el servicio de voluntariado

P21c. Nacional de un tercer país que reside y trabaja de forma regular, pero cuya autorización ha expirado.

Jiao Bao, diseñadora de webs de 33 años chino, que llegó a España con un permiso de residencia temporal a través de una empresa informática que le contrató. Perdió el trabajo y empezó a trabajar en un bar, lo que no estaba autorizado por su permiso de trabajo. Recibió una oferta de trabajo de otra empresa informática. Pero fue detectada por la Inspección de Trabajo en el bar trabajando irregularmente. ¿Qué pasaría después de la detección, teniendo en cuenta la oferta de trabajo?

No es fácil deducir que ha pasado con esa Oferta de Trabajo.

En cuanto al empleador que lo contrató, se le propondría una sanción por la infracción tipificada en el art. 52.e) de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social

P21d. Nacional de un tercer país con estancia de turista

Marija Bogdanovic, una ciudadana serbia de 45 años ha entrado en España como turista hace un mes. Debido a la liberalización de visados de los países de los Balcanes Occidentales, Marija tiene el derecho de permanecer en tu Estado Miembro hasta 90 días por cada seis meses como turista, sin necesidad de visado. Durante su estancia en tu Estado Miembro, Marija ha estado trabajando para una familia como empleada de hogar y cuidadora de niños. Ha vivido con la familia y se le ha pagado por su trabajo. Después de esos meses la familia le pide a Marija que se quede y trabaje para ellos a tiempo completo. Le han ofrecido un contrato de trabajo y le piden que presente una solicitud de autorización de residencia. Marija intenta solicitar una autorización de residencia en tu Estado Miembro dentro del periodo de 90 días de los que disfruta con la exención de visado. Sin embargo, Marija es detectada por las autoridades antes de presentar la solicitud. ¿Cuál sería la consecuencia para Marija?

Artículo 36. Autorización de residencia y trabajo.

1. Los extranjeros mayores de dieciséis años precisarán, para ejercer cualquier actividad lucrativa, laboral o profesional, de la correspondiente autorización administrativa previa para residir y trabajar. La autorización de trabajo se concederá conjuntamente con la de residencia, salvo en los supuestos de penados extranjeros que se hallen cumpliendo condenas o en otros supuestos excepcionales que se determinen reglamentariamente.

Artículo 38. Autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena.

3. El procedimiento de concesión de la autorización de residencia y trabajo inicial, sin perjuicio de los supuestos previstos cuando el extranjero que se halle en España se encuentre habilitado para solicitar u obtener una autorización de residencia y trabajo, se basará en la solicitud de cobertura de un puesto vacante, presentada por un empresario o empleador ante la autoridad competente, junto con el contrato de trabajo y el resto de

documentación exigible, ofrecido al trabajador extranjero residente en un tercer país. Verificado el cumplimiento de los requisitos, la autoridad competente expedirá una autorización cuya eficacia estará condicionada a que el extranjero solicite el correspondiente visado y que, una vez en España, se produzca el alta del trabajador en la Seguridad Social.

Por tanto, debe abandonar el país, antes de que transcurran los 90 días a los que está autorizada, y esperar a que se le conceda la autorización de trabajo que presente el empleador.

P21e. Un nacional de un tercer Estado como trabajador de temporada.

El Sr. Karim Harrak, marroquí de 25 años, ha entrado como temporero en la recogida de la fresa con un permiso temporal. El contrato válido por 6 meses. Sin embargo, después se queda en España trabajando en un hotel. Después de unos meses en el segundo trabajo vuelve a solicitar un permiso temporal en la recogida de la fresa, pero se detecta que se ha quedado más tiempo del debido en el país. ¿Cuáles son las consecuencias para esta persona?

Estará cometiendo la infracción grave prevista en Artículo 53.1.a):

a) Encontrarse irregularmente en territorio español, por no haber obtenido la prórroga de estancia, carecer de autorización de residencia o tener caducada más de tres meses la mencionada autorización, y siempre que el interesado no hubiere solicitado la renovación de la misma en el plazo previsto reglamentariamente.

Esta infracción se castiga con la expulsión del territorio nacional (artículo 57.1 LOEX)

A.21f. Un nacional de un tercer país trabajando para una compañía de comercio internacional

La Sra.Awa Diop llegó de Senegal de forma irregular hace un año y ha trabajado para una empresa internacional desde entonces. En los últimos 5 meses no le pagan el salario. Decide denunciar y revelar su identidad (estaba contratada bajo una identidad falsa que el empleador sí conocía). ¿Cuáles son las consecuencias para la Sra.Awa Diop.

No es fácil con dicha redacción dar una resolución del supuesto, si bien parece que con una identidad falsa y sin cobrar salario podría tratarse de una red organizada por lo que podría solicitar un permiso de residencia y trabajo por colaboración con autoridades administrativas no policiales conforme a lo dispuesto Artículo 136 del Real Decreto 557/2011

Anexo 1. Anexo estadístico

1. INSPECCIONES Y SANCIONES APLICABLES A LOS EMPLEADORES

Pregunta A1. Por favor, facilitar estadísticas sobre el número de condenas por emplear nacionales de terceros países en situación irregular durante los años 2014,2015 y 2016. Si es posible, desglosadas por los tipos de delitos enumerados en el artículo 9.1 letras a-e de la Directiva 2009/52

Condenas a empleadores	2014	2015	2016
Número total de condenas	2.899	2.531	2.476 ¹³
a) la infracción continúa o es reiterada de modo persistente			
b) la infracción se refiere al empleo simultáneo de un número importante de nacionales de un tercer país en situación irregular			
c) la infracción se acompaña de unas condiciones laborales particularmente abusivas			
d) el autor de la infracción es un empleador que, sin haber sido acusado o condenado por un delito establecido en virtud de la Decisión marco 2002/629/JAI, hace uso del trabajo o los servicios de un nacional de un tercer país en situación irregular, sabiendo que esa persona es víctima de la trata de seres humanos			
e) la infracción se refiere al empleo ilegal de un menor			

¹³ Datos y gráficos en materia de extranjería se pueden encontrar en el Informe Anual de la Inspección. No obstante, las clasificaciones recogidas no responden a las solicitudes de este informe.

Empleo irregular de los nacionales de terceros países en la Unión Europea
España

Pregunta A2. Por favor, facilitar estadísticas sobre el tipo y número de sanciones a empleadores en el Estado Miembro

Tipo de sanción aplicable a empleadores (por favor, rellenar)	2014	2015	2016
Sanción: multa (Ley Orgánica Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, art. 55	2.899	2.531	2.476

2. ESCALA Y PERFILES DEL EMPLEO IRREGULAR DE NACIONALES DE TERCEROS PAISES

Pregunta A3. Por favor, facilitar estadísticas del número de nacionales de terceros países identificados como empleados de forma irregular.

No disponible

Nacionales de terceros países empleados de forma irregular	2014	2015	2016	Notas metodológicas
Número de casos de nacionales de terceros países <u>residiendo de forma irregular</u> y empleados de forma irregular				
Número de casos de nacionales de terceros países <u>residiendo de forma regular</u> y empleados de forma irregular				

Pregunta 4A: Por favor, facilitar las estadísticas de los perfiles de los nacionales de terceros países empleados de forma irregular en el Estado Miembro en 2015.

No disponible

Nacionales de terceros países empleados de forma irregular	10 principales nacionalidades	Desagregación por edad	Desagregación por sexo	Notas metodológicas

*Empleo irregular de los nacionales de terceros países en la Unión Europea**España*

Número de casos de nacionales de terceros países <u>residiendo de forma irregular</u> y empleados de forma irregular				
Número de casos de nacionales de terceros países <u>residiendo de forma regular</u> y empleados de forma irregular				

3. CONSECUENCIAS PARA LOS NACIONALES DE TERCEROS PAISES

Pregunta A5. Por favor, facilitar estadísticas sobre las consecuencias para los nacionales de terceros países identificados como empleados irregulares

No disponible

Nacionales de terceros países empleados de forma irregular	2014	2015	2016	Notas metodológicas
Número de autorizaciones de residencia y/o trabajo expedidas a nacionales de terceros países <u>residiendo de forma irregular</u> y empleados de forma irregular				
Número de autorizaciones de residencia y/o trabajo expedidas a de nacionales de terceros países <u>residiendo de forma regular</u> y empleados de forma irregular				
Número de nacionales de terceros países empleados de forma irregular a los que se les garantiza un período para el retorno voluntario				
Número de nacionales de terceros países empleados de forma irregular a los que se les emite una orden de abandonar el país después de una inspección de trabajo				
Número de nacionales de terceros países empleados de forma irregular que han sido retornados después de una inspección				

Empleo irregular de los nacionales de terceros países en la Unión Europea

España

Número de nacionales de terceros países empleados de forma irregular que han sido identificados como víctimas de trata de seres humanos				
Número de decisiones obligando a los empleadores a reembolsar las cantidades de sus obligaciones tributarias y de sus cotizaciones a la Seguridad Social				

Pregunta A6. Por favor, facilitar estadísticas sobre los tipos y número de sanciones aplicadas a los nacionales de terceros países empleados de forma irregular

No disponible.

Tipo de sanciones aplicables a los nacionales de terceros países empleados de forma irregular (p.ej. multa, prisión, etc.)	2014	2015	2016	Notas metodológicas

Empleo irregular de los nacionales de terceros países en la Unión Europea
España

Pregunta A7. Número de reclamaciones presentadas contra trabajadores por emplear a nacionales de terceros países de forma irregular. Por favor, facilitar cualquier desagregación o desglose del tipo de reclamaciones si es posible (tales como reclamaciones presentadas por terceros, reclamaciones presentadas por los propios nacionales de terceros países, etc.)

Número de reclamaciones	2014	2015	2016	Notas metodológicas

Pregunta A8. Visión descriptiva del perfil de empleadores, incluyendo los sectores del mercado de trabajo afectados

Durante el año 2015, según los datos que ofrece el Informe Anual de la Inspección de 2015, el sector de la Hostelería ha sido en el que se ha producido una mayor concentración de las actuaciones inspectoras en materia de extranjería, representando el 36,85% del total con 9.639 actuaciones y 963 infracciones; seguido de Comercio con el 22,20%, 5.807 actuaciones y 459 infracciones. A continuación el sector Construcción con el 9,58% del total, 2.507 actuaciones y 179 infracciones; Servicios Profesionales con el 7,64%, 1.999 actuaciones y 185 infracciones. Finalmente el sector Agricultura con 5,33%, 1.395 actuaciones y 128 infracciones.

Pregunta A.9. Por favor, facilitar cualquier estadística adicional y observaciones generales sobre la disponibilidad y metodología de los datos disponibles.

No disponible.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE ASUNTOS EXTERIORES
Y DE COOPERACIÓN

MINISTERIO
DE JUSTICIA

MINISTERIO
DEL INTERIOR

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL