

Posición de la CES sobre la implementación de la Directiva sobre sanciones a los empresarios

Adoptada por el Comité Ejecutivo en su reunión de 5-6 de octubre de 2021

Contexto

El 23 de septiembre de 2020, la Comisión Europea presentó su nuevo Pacto sobre Migración y Asilo (COM(2020)609), anunciando que evaluará cómo reforzar la eficacia de la Directiva sobre sanciones a los empresarios (2009/52/CE)¹ y la necesidad de nuevas acciones. Para luchar contra la migración irregular, esta Directiva prohíbe el empleo de migrantes indocumentados. La CES sigue criticando la finalidad de esta directiva como herramienta de control de la inmigración y no para mejorar las condiciones de los trabajadores migrantes irregulares, así como la falta de canales regulares para la migración laboral hacia Europa. También establece normas mínimas sobre las sanciones y medidas que deben aplicarse a los empleadores, así como medidas para reforzar la protección de los derechos de los migrantes.

El 29 de septiembre de 2021, la Comisión publicó su largamente esperado informe² sobre la aplicación de la Directiva sobre sanciones a los empresarios (DSE). La CES ha aportado su opinión³ sobre la aplicación práctica de la Directiva. La CES ha constatado una aplicación muy limitada de las disposiciones destinadas a garantizar los pagos atrasados, la facilitación de las reclamaciones y los permisos de residencia para los trabajadores indocumentados. Al mismo tiempo, el 24 de junio de 2021, la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea publicó un informe⁴ sobre la aplicación de la Directiva y encontró importantes lagunas en la transposición y la aplicación completas y significativas en la legislación y la práctica nacionales.

Los retos en la implementación de la Directiva

El principal reto es la aplicación práctica de las medidas reglamentarias, junto con la protección de los derechos de los trabajadores migrantes indocumentados. Otro reto es la sanción efectiva a los empresarios explotadores: las sanciones son demasiado fáciles de evitar y no son en absoluto disuasorias en comparación con los beneficios fiscales del trabajo no declarado y la explotación. Las organizaciones afiliadas a la CES han señalado la escasa aplicación de las disposiciones destinadas a garantizar los pagos atrasados (art. 6), la facilitación de las denuncias (art. 13) y el acceso a los permisos de residencia. También se ha destacado la cuestión del acceso adecuado a la información sobre los derechos y procedimientos y el papel de los sindicatos a este respecto.

¹ Directiva 2009/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2009, por la que se establecen normas mínimas sobre las sanciones y medidas aplicables a los empleadores de nacionales de terceros países [Directiva](#)

² https://ec.europa.eu/home-affairs/minimum-standards-sanctions-and-measures-against-employers-illegally-staying-third-country_en

³ La CES ha hecho aportaciones por escrito a la consulta informal presentada por la DG de Asuntos de Interior y ha asistido a la audición de los interlocutores sociales organizada el 13 de julio de 2021 por la DG de Empleo y la DG de Asuntos de Interior a petición de la CES.

⁴ [Proteger a los inmigrantes en situación irregular de la explotación laboral - Papel de la Directiva sobre sanciones a los empresarios | Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea \(europa.eu\)](#)

- **Mecanismos de reclamación ineficaces**

Tal y como se estipula en los artículos 6.2 y 13.1, los Estados miembros deberán garantizar la existencia de *mecanismos y procedimientos eficaces* a través de los cuales los trabajadores migrantes irregulares puedan presentar reclamaciones contra sus empleadores, presentar una demanda y, en última instancia, hacer ejecutar una sentencia por cualquier remuneración pendiente, incluso cuando ya no se encuentren en el país. También prevé la posibilidad de que las autoridades competentes inicien procedimientos de recuperación de los salarios impagados sin que se presente una reclamación.

La CES pide que se pongan a disposición de todos los trabajadores, independientemente de su estatus, mecanismos eficaces de reclamación⁵. Los cortafuegos entre las inspecciones de trabajo y las autoridades de inmigración deben garantizar que los trabajadores migrantes indocumentados no corran el riesgo de ser detenidos o deportados debido a las interacciones con los inspectores de trabajo, durante las inspecciones de trabajo o al interponer un recurso⁶.

Sin embargo, en la práctica, la aplicación de la Directiva no ha creado posibilidades significativas para que los migrantes indocumentados reclamen los salarios pendientes o presenten quejas contra los empleadores. Sin cortafuegos ni acceso a permisos de residencia para concluir los procedimientos legales, los trabajadores indocumentados corren el riesgo de sufrir represalias por parte de los empleadores, pérdida de ingresos, así como detención y deportación.

En algunos casos, el trabajador indocumentado puede presentar una denuncia ante la inspección de trabajo y presentar un caso ante el tribunal laboral, pero debe cubrir todos los costes para reclamar sus derechos a través del tribunal. Además, el proceso es largo y los migrantes pueden haber abandonado el país, haber sido deportados o decidir no seguir reclamando sus derechos debido a los altos costes del procedimiento.

Además, los trabajadores indocumentados se enfrentan a importantes dificultades para reunir las pruebas necesarias para demostrar la existencia de la relación laboral, las horas reales trabajadas, etc. En general, la carga de la prueba es demasiado elevada y resulta especialmente difícil en los casos de múltiples contratistas y subcontratistas. La aplicación de los derechos laborales no puede estar vinculada a la existencia de un contrato de trabajo físico.

La disposición sobre la presunción de la relación laboral de al menos 3 meses en ausencia de pruebas es muy importante. Sin embargo, esta presunción no se interpreta en todos los países como 3 meses de "empleo a tiempo completo" (por ejemplo, en Alemania): sigue siendo necesario demostrar el tiempo de trabajo, lo que puede socavar el efecto de esta disposición.

El artículo 13.2 estipula que los terceros que tengan un interés legítimo en garantizar el cumplimiento de esta Directiva podrán intervenir en nombre o en apoyo de un trabajador indocumentado, en cualquier procedimiento administrativo o civil. Sin embargo, se ha impedido a las asociaciones y a los sindicatos acompañar a la víctima ante los tribunales (por ejemplo, en Italia), lo que hace que el trabajador indocumentado sea mucho más reacio a denunciar al empleador por miedo a las represalias.

⁵ Véase la [Resolución de la CES sobre movilidad y migración justas](#).

⁶ Véase PICUM (Plataforma para la Cooperación Internacional sobre Migrantes Indocumentados) 'Un trabajador es un trabajador: Cómo garantizar que los trabajadores migrantes indocumentados puedan acceder a la justicia'. [Enlace](#). Directrices de PICUM para el desarrollo de un mecanismo de denuncia eficaz en casos de explotación o abuso laboral. [Enlace](#)

- **Falta de información y acceso a los derechos**

En algunos casos (por ejemplo, en Alemania), la obligación de informar a los trabajadores migrantes indocumentados sobre sus derechos no se ha implementado correctamente. Esta tarea se ha delegado en las autoridades de inmigración. Sin embargo, también pueden decidir sobre la deportación y, por tanto, no tienen una posición independiente. En la práctica, la información y el apoyo en estos casos la proporcionan los centros de asesoramiento de los sindicatos, que funcionan sobre la base de proyectos (no se les proporciona una financiación independiente para este fin).

Es necesaria una consulta temprana sobre los derechos laborales para preparar los procedimientos judiciales, especialmente en los casos de empleo irregular, ya que la rápida recogida de pruebas o la identificación de los subcontratistas es crucial para el éxito del caso.

- **Falta de acceso a los permisos de residencia**

Según la experiencia de los sindicatos, casi nunca se concede un permiso de residencia con el fin de reclamar los salarios en el tribunal laboral. Los permisos se conceden generalmente cuando están vinculados a un proceso penal, y dependen de la certificación de la autoridad fiscal y de la voluntad del trabajador indocumentado de participar en el proceso penal. El vínculo entre la participación en el proceso penal y el derecho de residencia tiene un efecto contraproducente en el objetivo de hacer valer las reclamaciones salariales.

En Alemania, la autoridad de inmigración también exige un permiso de residencia, lo que supone una dificultad especial para el extranjero que reclama sus salarios impagados desde el extranjero. La experiencia de los centros de asesoramiento demuestra que las acciones legales desde países no comunitarios siempre están asociadas a dificultades extremas para los trabajadores. Por esta razón, los trabajadores indocumentados se deciden muy raramente a reclamar desde el extranjero y sólo si el caso está acompañado por asesores. La tramitación de estos casos requiere mucho tiempo (traducciones, transferencia de información detallada) y, por lo tanto, los centros de asesoramiento no pueden ocuparse de todos ellos. Por ello, los trabajadores indocumentados necesitan un acceso más fácil a los permisos de residencia para reclamar los salarios impagados.

Los retos de realizar inspecciones

- **Falta de recursos de las inspecciones de trabajo**

Las autoridades de inspección de la UE carecen de personal y de recursos financieros, lo que hace que las inspecciones sean menos frecuentes y menos eficaces. Se han debilitado a través de constantes reformas y cambios en sus misiones fundamentales, es decir, proteger a los trabajadores. También hay una falta de coordinación entre las diferentes autoridades implicadas para hacer cumplir los derechos laborales y sociales de los trabajadores migrantes indocumentados.

Además, la explotación se da tanto en las grandes empresas como en las pequeñas y microempresas, que constituyen la realidad de muchos sectores como la agricultura, el transporte internacional por carretera, la construcción, el procesamiento de carne y la hostelería. Además, la frecuencia de las inspecciones de trabajo ha disminuido aún más durante la pandemia. Esto ha provocado más violaciones de las medidas cautelares de seguridad y salud implementadas para proteger a los trabajadores durante esta crisis.

La UE debería animar a los Estados miembros a cumplir la recomendación de la OIT de un inspector de trabajo por cada 10.000 personas empleadas. Deberían ponerse a disposición de

la Autoridad Laboral Europea recursos adicionales para impulsar la capacidad de las inspecciones nacionales mediante la asistencia en situaciones transfronterizas.

En el caso del trabajo doméstico, las inspecciones son especialmente difíciles o inexistentes debido a la privacidad de los hogares, por lo que los empleadores no reciben ninguna sanción. Se necesitan estrategias específicas para abordar las preocupaciones de los trabajadores domésticos y de los que cuidan a otras personas, que viven y trabajan en el hogar del empleador.

Paralelamente al refuerzo de las capacidades y las competencias de los organismos de inspección laboral, es importante reforzar los mecanismos de denuncia y los canales para que los sindicatos actúen en nombre de los trabajadores. Estos últimos permiten a los trabajadores señalar problemas y aportar pruebas a las autoridades de inspección. La información de los trabajadores ayuda a los inspectores a orientar sus actividades y a construir casos sólidos contra los empresarios.

- **Recogida de datos**

Los servicios de inspección suelen llevar un registro del número de inspecciones y sanciones. Los datos sobre las denuncias presentadas no están centralizados y están desglosados. Sólo se registra el número de denuncias, sin seguimiento. Por lo tanto, no hay datos sobre el resultado obtenido por los trabajadores (igualdad de salarios, compensaciones, derechos sociales, etc.). En la práctica, las inspecciones de trabajo sólo controlan y registran el número de denuncias y multas, pero no están implicadas activamente en lo que respecta a los derechos de los migrantes.

- **Cómo se realizan las inspecciones**

La eficacia de las inspecciones depende, entre otras cosas, de la confianza y la voluntad de los trabajadores de cooperar con las autoridades de control. En ello influyen negativamente los siguientes factores:

- Las autoridades de aplicación, que controlan las violaciones del salario mínimo, suelen encargarse al mismo tiempo de comprobar la validez de los permisos de trabajo, o realizar inspecciones junto con la policía.
- Los trabajadores afirman que los empresarios conocen las inspecciones con antelación. La entrevista con las autoridades se realiza en presencia del empresario. A veces el empresario participa como intérprete de las autoridades de control.
- Durante las inspecciones, los trabajadores indocumentados no suelen ser informados de sus derechos ni se les pregunta por sus condiciones de trabajo. Rara vez se les informa sobre el curso posterior del procedimiento y/o se les dirige a organizaciones especializadas.

El Convenio 81 de la OIT sobre la Inspección de Trabajo es claro en cuanto a que la función principal de los inspectores de trabajo es hacer cumplir las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores. No se les deben encomendar otras funciones que interfieran con esto y rompan la relación de confianza con los trabajadores. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios de la OIT ha reconocido en su jurisprudencia en repetidas ocasiones que los deberes de hacer cumplir la ley de inmigración y que las inspecciones conjuntas con los agentes encargados de hacer cumplir la ley de inmigración socavan esta confianza.

A continuación se exponen las posibles medidas para superar estos retos:

- El sistema de inspección debe reforzarse, aportando más recursos humanos y financieros, especialmente en los sectores de mayor riesgo de explotación de trabajadores indocumentados.
- Debe suprimirse la obligación de las autoridades laborales de informar sobre el cumplimiento de las normas de inmigración. Deberían establecerse normas claras sobre cómo, en qué medida y con qué fines las inspecciones de trabajo pueden utilizar los datos de inmigración. Esto garantizaría que el intercambio de información está bien definido y no socava su función principal de garantizar la protección de los derechos de todos los trabajadores, independientemente de su situación, y de contar con su confianza.
- Hay que mejorar las garantías ofrecidas a los trabajadores: los centros de asesoramiento sindical especializados deben participar para garantizar la confianza y el apoyo profesional de los trabajadores indocumentados.
- Si las inspecciones se llevan a cabo junto con la policía, todas las autoridades participantes deben hacer respetar las normas laborales y proteger a los trabajadores; no se deben llevar a cabo medidas ejecutorias en materia de inmigración.
- La inclusión de un posible papel de la Autoridad Laboral Europea (ALE) en la aplicación eficiente de la Directiva, tal y como establece el Pacto de Migración y Asilo, no debe en ningún caso afianzar el papel de las autoridades laborales nacionales que consiste en sancionar a los empleadores y denunciar a los trabajadores indocumentados a las autoridades de migración, en lugar de defender sus derechos laborales. Si la ALE debe desempeñar un papel, debe ser desde la perspectiva de garantizar la independencia y la eficacia de los inspectores de trabajo en la función de hacer cumplir los derechos laborales de todos los trabajadores, incluidos los trabajadores móviles y migrantes, independientemente de su situación.
- Los terceros deben poder representar a los trabajadores en los procedimientos judiciales con su consentimiento. Todos los Estados miembros deben garantizar que los terceros designados, incluidos los sindicatos, puedan presentar reclamaciones en nombre de los trabajadores migrantes (artículo 13.1).

El papel y los deberes de las inspecciones de trabajo

Es fundamental que las autoridades de inspección estén obligadas a informar a los trabajadores indocumentados sobre sus derechos y los mecanismos de reclamación disponibles. Sin embargo, aunque durante las inspecciones las autoridades proporcionen información sobre los derechos, ésta no es tan completa y comprensible para permitir a los trabajadores hacer valer sus derechos laborales de forma independiente. Por tanto, es necesario proporcionar a los trabajadores migrantes la información pertinente antes de que actúen las inspecciones de trabajo, implicando a los sindicatos y a las organizaciones de la sociedad civil. Los sindicatos cuentan con las competencias y la experiencia necesarias para ayudar a los trabajadores migrantes de forma eficaz.

Los sindicatos apoyan a los trabajadores migrantes mediante campañas de sensibilización en el lugar de trabajo, así como llegando a ellos en espacios públicos (diálogo con los trabajadores/folleto difundidos en diferentes idiomas) y antes de la salida de sus países de

origen. Las autoridades públicas, así como la UE, deberían apoyar los servicios de asesoramiento sindical.

Los mecanismos de denuncia no funcionan por una razón muy sencilla: al presentar una denuncia, los trabajadores migrantes indocumentados se arriesgan a sufrir represalias por parte de los empleadores, a perder sus ingresos y a ser detenidos y deportados. Tras las inspecciones, sigue siendo una práctica habitual emitir órdenes de expulsión y detener a los trabajadores indocumentados sin examinar la violación de sus derechos laborales. Esto significa que no hay una opción real para los trabajadores indocumentados, y las repercusiones para los empleadores son muy limitadas.

- Todos los trabajadores inmigrantes, incluidos los indocumentados, deben poder recibir apoyo y hacer valer sus derechos laborales sin arriesgarse a que se les aplique la ley de inmigración y se les deporten. Dadas las condiciones de explotación a las que a menudo están sometidos estos trabajadores, los Estados miembros deben garantizar que -independientemente de su situación laboral o de residencia- puedan acceder efectivamente a la justicia y ejercer sus derechos laborales ante los tribunales civiles, los tribunales de trabajo, la inspección y otros mecanismos de denuncia pertinentes.
- Esto significa también prohibir la transferencia de datos personales de los trabajadores indocumentados a los servicios de inmigración a través de la inspección de trabajo sin su consentimiento explícito (por ejemplo, podrían dar su consentimiento para ser remitidos a los procedimientos de permiso de residencia) y establecer políticas y protocolos en los servicios de inmigración para proteger a los trabajadores contra las represalias del empleador y las repercusiones negativas en relación con su situación como resultado del ejercicio de los derechos laborales.
- Sería posible, por ejemplo, conceder a los centros de asesoramiento especializados derechos de asistencia o representación de los trabajadores indocumentados en los procedimientos judiciales.
- Los trabajadores migrantes indocumentados deben ser informados sistemáticamente -en sus respectivas lenguas- sobre sus derechos y los procedimientos legales y tener acceso a asistencia jurídica gratuita para reclamar indemnizaciones.

Los retos en relación con las sanciones aplicadas a los empresarios

La experiencia ha demostrado que las sanciones contra los empresarios penalizan principalmente a los trabajadores. Por lo tanto, dichas sanciones deben aplicarse con moderación y con el objetivo primordial de proteger a los trabajadores. Debe prestarse especial atención a las mujeres, que están más expuestas a la explotación y a la trata.

Hay muy pocos controles, por lo que el riesgo de ser controlado y sancionado es bajo. Las denuncias son muy limitadas (véanse las razones anteriores) y las sanciones se aplican demasiado poco.

Las consecuencias financieras y penales para los empresarios explotadores no son visibles y son inferiores a los beneficios que se obtienen con el trabajo no declarado y el dumping social. Tampoco abordan la presión a la baja de los salarios en muchos sectores. Por ejemplo, en Italia, con la ley 199/2016 contra el llamado "caporalato" (intermediación laboral ilegal) se han endurecido las sanciones contra los empresarios que explotan a extranjeros irregulares, pero se mantiene la dificultad de las inspecciones y la duración de los procesos judiciales. Hay

sanciones (administrativas y penales) que se aplican en algunos casos a los empresarios que utilizan y explotan a los trabajadores migrantes irregulares: multas importantes, imposibilidad de participar en licitaciones de obras financiadas con fondos públicos e incluso condenas penales en casos de formas graves de explotación. Las sanciones se incrementan proporcionalmente al número de migrantes explotados. El problema es que los instrumentos públicos de control e inspección de los centros de trabajo (así como la acción de protección de los sindicatos) no son suficientes como medidas preventivas. No es casualidad que el fenómeno del "caporalato" o el uso del trabajo no declarado no haya disminuido en Italia, especialmente en sectores como la agricultura, la construcción, el trabajo doméstico y de cuidados, etc.

Además, el artículo 7 que prevé sanciones adicionales como la exclusión de la contratación pública y de la financiación nacional y comunitaria (incluidas las subvenciones de la PAC), no ha sido transpuesto por todos los Estados miembros. Este artículo debería ser obligatorio para todos los Estados miembros. Nuestro miembro, EFFAT, está presionando para que se incluya en el ámbito de aplicación personal de la condicionalidad social de la PAC que se está debatiendo en la UE.

Las posibles medidas para superar estos retos son:

- Reforzar el sistema de control, hacer un mejor uso de las sanciones establecidas en el artículo 7 y garantizar que los empleadores paguen la totalidad de los salarios adeudados, incluidos los impuestos y las cotizaciones a la seguridad social.
- Recopilar datos sobre el número y los tipos de sanciones impuestas a los empresarios para evaluar las repercusiones reales de estas sanciones y las posibles medidas a considerar.

Medidas de protección de los derechos de los trabajadores indocumentados

Como se ha descrito anteriormente, la CES subraya la importancia de las medidas de protección previstas en la Directiva y la necesidad de su aplicación efectiva y plena en la práctica. Para luchar eficazmente contra el empleo irregular, es necesario reforzar las medidas de protección de los trabajadores indocumentados, por ejemplo, la exención de sanciones, el derecho a la regularización de la relación laboral y el acceso a un permiso de residencia regular. El contacto de los trabajadores indocumentados con las diferentes autoridades (autoridad de aplicación, tribunal laboral, autoridad fiscal) no debería notificarse automáticamente a otras instituciones públicas.

El ámbito de aplicación de la Directiva se limita a los trabajadores migrantes indocumentados. Los nacionales de terceros países con residencia regular sin permiso de trabajo o con una residencia cuasi regular, que no está destinada al trabajo, no están cubiertos por la Directiva (por ejemplo, los nacionales de terceros países desplazados en el marco de la libre prestación de servicios), aunque se enfrentan a los mismos problemas para hacer valer sus derechos. Para verificar la autenticidad de los desplazamientos de nacionales de terceros países y contrarrestar el uso de acuerdos artificiales de desplazamiento, debe tenerse en cuenta la definición legal de desplazamiento como "un trabajador que, durante un período limitado, realiza su trabajo en el territorio de un Estado miembro distinto del Estado en el que trabaja normalmente" (artículo 2, apartado 1, de la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores). El desplazamiento de un nacional de un tercer país que no se ajuste a esta definición debería considerarse falso y, por tanto, sin un permiso de trabajo válido en el Estado miembro de destino. Por consiguiente, la DSE debería permitir considerar responsable a un contratista que utilice trabajadores nacionales de terceros países desplazados de forma fraudulenta, además de al empresario que los desplaza en el Estado miembro de envío.

Además de la responsabilidad de la subcontratación y de la necesidad de una responsabilidad solidaria a lo largo de toda la cadena de subcontratación, la DSE no aborda suficientemente el papel clave de los intermediarios en la entrada en el empleo irregular. Su papel es similar al de los empleadores, por lo que las sanciones o medidas deben dirigirse también contra los intermediarios. Asimismo, debe garantizarse que las obligaciones de diligencia debida sean complementarias y no eliminen la responsabilidad conjunta y solidaria. Asimismo, debe ser posible responsabilizar al contratista principal de las infracciones en la cadena de subcontratación, incluso si ha incumplido el contrato de servicios, ya que en algunos Estados miembros esto ha sido utilizado por los subcontratistas como una forma de eludir la responsabilidad cuando los contratistas empiezan a sospechar de los abusos.

Posibles acciones para superar las medidas insuficientes:

- En cuanto se demuestre la existencia de una relación laboral, debe iniciarse el procedimiento de regularización laboral y concederse un permiso de residencia que incluya el derecho a trabajar.
- Introducción de normas más estrictas sobre la responsabilidad solidaria en la cadena de subcontratación, incluyendo también a los intermediarios.
- Abordar el uso indebido de falsos nacionales de terceros países desplazados, asegurándose de que tengan acceso a un permiso de trabajo en el Estado miembro de destino, y no en un Estado miembro de envío, con el que no tienen ninguna relación.
- Los trabajadores indocumentados deben ser informados -en sus propias lenguas- sobre sus derechos laborales y sociales. Deben apoyarse los servicios de asesoramiento sindical. Deben proporcionarse líneas telefónicas de ayuda 24 horas (gratuitas) para denunciar las respectivas violaciones (con intérpretes multilingües).
- Llevar a cabo iniciativas de concienciación en cooperación con las organizaciones de la sociedad civil y los sindicatos, otros actores relevantes y las comunidades locales para prevenir y/o denunciar la explotación laboral de los trabajadores migrantes.

Recomendaciones de la CES para una aplicación eficaz de la Directiva

La Comisión debería:

- Aclarar a las autoridades de los Estados miembros que la Directiva exige mecanismos y procedimientos de reclamación eficaces, por lo que deben establecerse salvaguardias para proteger a los trabajadores contra la represión de la inmigración. Las autoridades de inspección deben iniciar procedimientos contra los empleadores para que paguen los salarios, los impuestos y la seguridad social debidos, impongan sanciones y apoyen a los trabajadores para que accedan a los procedimientos de permiso de residencia pertinentes.
- Promover el debate y el intercambio de buenas prácticas en este sentido. El Grupo de Trabajo de la Plataforma Europea sobre el Trabajo No Declarado y el Grupo de Trabajo sobre Inspecciones en el seno de la Autoridad Laboral Europea podrían servir de espacio para este fin, para promover y garantizar enfoques de la inspección laboral que respeten los derechos humanos, en línea con las normas de la OIT. Los interlocutores sociales y las organizaciones de la sociedad civil deberían participar en estos debates.

- Recoger y publicar datos estadísticos de los Estados miembros sobre el
 - número de inspecciones realizadas
 - número de reclamaciones presentadas por los trabajadores
 - número de trabajadores indocumentados que han hecho valer sus derechos salariales, han recibido indemnizaciones y cotizaciones sociales
 - número y tipos de sanciones impuestas a los empresarios
 - número y tipos de permisos de residencia expedidos
- Proporcionar financiación para apoyar a los sindicatos y a las organizaciones de la sociedad civil para que ofrezcan información y asesoramiento, asistencia jurídica y servicios de apoyo a los trabajadores indocumentados, de acuerdo con los artículos 6.2, 13.1 y 13.2.
- Reforzar la coherencia y la plena implementación de los derechos de los trabajadores indocumentados en el marco de la DSE, la Directiva contra la trata de seres humanos, la Directiva sobre las víctimas y la Estrategia para las víctimas. Esto puede hacerse promoviendo políticas de denuncia seguras y protocolos prácticos que garanticen que las víctimas indocumentadas puedan denunciar con seguridad y colaborar con las fuerzas de seguridad en relación con los incidentes de explotación laboral, trabajo forzado, trata de seres humanos y violencia y acoso en el lugar de trabajo, sin enfrentarse a ningún riesgo de aplicación de la ley de inmigración como consecuencia de ello. Debe prestarse especial atención a las mujeres y las niñas.

La Directiva debería:

- Establecer normas mínimas sobre inspecciones laborales y mecanismos de reclamación para los trabajadores migrantes indocumentados; exigir a los Estados miembros que separen la aplicación de las normas de empleo y la normativa de inmigración y reconocer el derecho y la necesidad de los trabajadores indocumentados de disponer de mecanismos de reclamación formales sin arriesgarse a ser deportados.
- Prohibir la denuncia de los trabajadores indocumentados a los agentes de inmigración a través de la inspección de trabajo.
- Exigir a los Estados miembros que introduzcan salvaguardias en los servicios de inmigración para proteger a los trabajadores de las represalias de los empresarios y de las repercusiones negativas en relación con su situación como consecuencia del ejercicio de sus derechos laborales.
- Exigir a los intermediarios laborales, a las agencias de colocación, así como a las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley (incluidas las inspecciones de trabajo), que proporcionen información accesible a los trabajadores migrantes -incluidos los indocumentados- sobre sus derechos y dónde acudir para obtener apoyo y reparación.
- El periodo de presunción de una relación laboral de 3 meses debe ampliarse y reforzar la carga de la prueba para el empresario.
- El artículo 8 debe reforzarse y debe aplicarse una responsabilidad conjunta y solidaria en toda la cadena en todos los países. La responsabilidad de la cadena completa de subcontratación debe tener en cuenta una serie de cuestiones diferentes, como los sueldos salariales o los salarios mínimos legales, cuando

existan, la elusión y la evasión de las contribuciones a la seguridad social y los impuestos, el trabajo no declarado, la salud y la seguridad, y la violación de los derechos de organización y negociación colectiva.

- La exclusión de la contratación pública y de la financiación pública (incluida la de la UE) debería ser obligatoria y aplicable a todos los Estados miembros.
- Todos los trabajadores que presenten una reclamación deben recibir un permiso de residencia en virtud de la Directiva.

Traducido por Internacional CEC UGT