

FRANCIA

MEDIDAS RELATIVAS AL EMPLEO EN LA LEY DE INMIGRACIÓN⁴⁸

La ley 2011-672, de 16 de junio, relativa a la inmigración, integración y a la nacionalidad, contiene un cierto número de disposiciones para reforzar la lucha contra el trabajo de extranjeros sin papeles. El Parlamento ha incorporado al derecho interno francés la directiva “sanción” de 18 de junio de 2009 que prevé un conjunto de sanciones administrativas, económicas y penales contra los empleadores que emplean extranjeros sin permiso de trabajo o que recurren a empleadores extranjeros no autorizados. Por otra parte, con la creación de un nuevo permiso de residencia denominado “carta azul europea” destinado a facilitar la entrada de extranjeros con alta cualificación, la ley transpone al derecho interno francés la directiva “carta azul europea” de 25 de mayo de 2009. La fecha límite de entrada en vigor de la ley fue el 30 de septiembre de 2011.

Entre los aspectos más importantes, en materia de empleo, se pueden señalar los siguientes:

- Reembolso de ciertas ayudas públicas concedidas el año precedente al acta de infracción por trabajo ilegal.
- Cierre administrativo provisional de un establecimiento. Se podrá decretar dicho cierre durante tres meses como máximo, en los supuestos de trabajo no declarado, cesión ilícita de mano de obra o empleo de extranjeros sin papeles.
- En caso de empleo de extranjeros sin permiso de trabajo, el empleador puede ser sancionado a abonar los salarios debidos durante la duración de la relación laboral que, salvo prueba en contrario, se considerará de tres meses.
- El empleador de buena fe puede ser eximido de las sanciones penales por emplear extranjeros sin permiso (15.000 euros y cinco años de prisión)
- La persona que contrate a una empresa que emplee a un extranjero sin papeles será responsable solidaria si no ha verificado la regularidad de los empleos de la empresa contratada
- Aumenta el poder de los agentes de control en materia de trabajo ilegal

⁴⁸ Liaisons sociales quotidien n° 155/2011 du 3 août

Permisos de residencia para trabajadores

Carta azul europea

(artículos 17 a 20 de la ley). La ley crea un nuevo permiso de residencia denominado “carta azul europea” cuyo objetivo es facilitar la entrada y residencia en Francia de los ciudadanos extranjeros para ocupar puestos que requieren una alta cualificación.

Requisitos:

Se concederá la carta a los que cumplan los siguientes requisitos:

- tener un contrato de trabajo de duración igual o superior a una año, visado por la autoridad administrativa o acompañado de una autorización de trabajo;
- ejercer un empleo cuya remuneración anual bruta sea, como mínimo, igual a 1,5 veces el salario medio anual de referencia fijado anualmente por orden ministerial del ministro de Inmigración;
- Tener un diploma que requiera, como mínimo, tres años de estudios superiores, expedido por un centro de enseñanza superior reconocido por el Estado en el que esté ubicado dicho centro, o que justifique una experiencia profesional de cinco años en un nivel comparable.

No podrá oponerse al solicitante del permiso que reúne los requisitos la denominada “situación del empleo” (posibilidad de que el puesto de trabajo sea ocupado por una persona de nacionalidad francesa o de otra nacionalidad con derecho a residencia y trabajo). Se eximirá también al extranjero de la obligación de firmar el “contrato de acogida e integración” (contrato que deben firmar las personas a las que se concede por primera vez la autorización de residir en Francia) y del abono de la tasa de expedición del primer permiso de residencia.

Se concederá automáticamente la carta azul europea a los extranjeros que justifiquen una residencia igual o superior a 18 meses en otro Estado miembro con una carta azul europea, siempre y cuando reúna los requisitos antes enumerados. Deberá presentar la solicitud en el mes siguiente a su entrada en Francia.

Duración

La carta azul europea tendrá una duración máxima de tres años, pudiendo renovarse. Su duración está ligada a la duración del contrato de trabajo: si el contrato tiene una duración igual o superior a un año e inferior a tres, la carta azul europea se expide o renueva por la duración del contrato.

Retirada de la carta

Se retirará la carta europea al extranjero que deje de cumplir los requisitos necesarios para su concesión. Podrá conservarla, no obstante, cuando pierda involuntariamente el empleo.

Denegación de la carta

Francia podrá entregar al extranjero titular de una carta azul europea a las autoridades competentes del Estado miembro de la UE que la hubiese concedido cuando:

- Francia le deniegue la expedición de la carta;
- cuando cese su validez;
- cuando se le retire la carta en el procedimiento de tramitación de la solicitud.

Derechos de los familiares:

- Concesión del permiso “vida privada y familiar”

Al cónyuge de 18 o más años y a los hijos menores se les concederá automáticamente el permiso de residencia “vida privada y familiar”. Este permiso da derecho al ejercicio de una actividad profesional.

- Renovación del permiso “vida privada y familiar”.

El cónyuge titular del permiso de residencia “vida privada y familiar” tendrá derecho a la renovación automática del permiso cuando haya residido durante cinco años, como mínimo, con independencia de la situación del titular de la carta azul europea, sin que se le pueda negar la renovación por ausencia de lazo matrimonial. La misma regla de renovación automática se aplica a los hijos que han alcanzado la mayoría de edad cuando justifiquen una residencia igual o superior a 5 años.

- Residente de larga duración

Al extranjero titular de la carta azul europea se le puede conceder la carta de residente larga duración-CE cuando haya residido ininterrumpidamente cinco años, como mínimo, en el territorio de un Estado miembro de la UE con la carta azul europea, de los cuales, los dos años que preceden a su solicitud de carta de residente, debe haber residido en Francia.

No se tendrán en cuenta para el cómputo del periodo requerido las ausencias del territorio de la UE si no exceden 12 meses consecutivos y si el total de ausencias no excede 18 meses sobre los cinco años.

El extranjero que solicita a residencia permanente deberá justificar su intención de establecerse en Francia de manera duradera.

- Residente permanente

Al término de la vigencia del permiso de residencia descrito en el párrafo precedente, se puede conceder al extranjero que lo solicita el permiso de residencia permanente de duración indefinida, salvo si su presencia constituye una amenaza para el orden público. La concesión queda supeditada a la integración republicana del extranjero en la sociedad francesa.

Otros permisos de residencia

- Permiso de residencia “científico-investigador”

El actual permiso de residencia “científico” se denominará “científico-investigador”.

Los científicos-investigadores que entraron en Francia con un visado de residencia de larga duración, válido como autorización de residencia, pueden ser beneficiarios, al término del tiempo del visado, de un permiso de residencia de una duración máxima de cuatro años.

El cónyuge de 18 años como mínimo y los hijos de un extranjero titular de la carta “científico-investigador, que entraron en Francia cuando eran menores, son beneficiarios de la concesión automática del permiso de residencia “vida privada y familiar”. Este permiso de residencia se renovará automáticamente durante el tiempo de validez de la carta “científico-investigador”.

- Permiso “habilidades y destrezas” (compétences et talents)

Las disposiciones legales que establecían que los criterios necesarios para expedir el permiso de residencia eran competencia de la Comisión Nacional de Competencias y Talentos, que figuraban en la parte legislativa del código de entrada y residencia de extranjeros, se inscribirán en la parte reglamentaria del mismo, lo que implica que los criterios se regularán por decreto y no por ley.

- Autorización excepcional de residencia

De forma excepcional, salvo si su presencia constituye una amenaza para el orden público, se puede conceder el permiso de residencia temporal “trabajador” o la mención trabajador temporal, en el año en que cumple su 18 aniversario, al extranjero que ha estado bajo la tutela de la ayuda social a la infancia entre los 16 y 18 años, si justifica que sigue una formación durante seis meses, como mínimo, destinada a obtener una cualificación profesional, bajo reserva:

- del carácter “real y serio” de la formación;
- de la naturaleza de los lazos que le unen a su familia que quedó en el país de origen;

- del dictamen de la estructura de acogida sobre la inserción de este extranjero en la sociedad francesa.

El extranjero no necesita presentar un visado para residir más de tres meses.

[Permiso de residencia “trabajador en misión”](#)

El cónyuge de 18 años como mínimo, y los y los hijos de un extranjero titular de la carta “trabajador en misión”, que entraron en Francia cuando eran menores son considerados beneficiarios del permiso de residencia “vida privada y familiar” si el contrato de trabajo del trabajador en misión prevé una residencia ininterrumpida en Francia de más de seis meses.

[Permiso de residencia por contribución económica excepcional](#)

Al extranjero que aporta a Francia una contribución económica excepcional, se le puede conceder una carta de residente. El objetivo de esta disposición es fomentar la entrada de extranjeros que se comprometan a realizar inversiones en Francia.

Refuerzo de las sanciones

[Trabajo ilegal.](#)

Según el artículo L 8211-1 del código de trabajo, se consideran trabajo ilegal las siguientes situaciones:

- el trabajo no declarado
- la cesión ilícita de mano de obra
- el empleo de un extranjero sin permiso de trabajo
- la acumulación irregular de empleos
- el fraude o la falsa declaración

[Multa](#)

En caso de subcontratación la empresa principal que subcontrata con otras empresas está obligada a informar y a recabar la aprobación del ordenante de la obra sobre cada subcontratación. Además, la empresa principal está obligada a comunicar al contratante los datos relativos a la contratación, cada vez que éste se lo pida. El incumplimiento de estas obligaciones se sanciona con multa de 7.500 euros.

[Sanciones administrativas](#)

La autoridad administrativa podrá denegar ayudas públicas de fomento de empleo, formación profesional o culturales, durante un plazo máximo de cinco años a los empresarios que cometan infracciones relativas al trabajo ilegal.

También podrá pedir el reembolso de todo o parte de las ayudas públicas recibidas en los 12 meses que preceden al acta o actas de infracción.

Cierre administrativo.

La ley prevé el cierre administrativo de empresas, de tres meses como máximo, en los supuestos de empleo de extranjeros sin papeles, trabajo no declarado, cesión ilícita de mano de obra. El cierre puede ser acompañado de un embargo preventivo de material profesional de los infractores. Sin embargo, esta decisión no implicará extinción o suspensión del contrato de trabajo ni cualquier otro perjuicio económico para los trabajadores.

Exclusión de los mercados públicos

Se podrá excluir a los empleadores de los mercados públicos durante un periodo máximo de 6 meses, en los supuestos de empleo de extranjeros sin papeles, trabajo no declarado, cesión ilícita de mano de obra.

Trabajo no declarado.

Se considera trabajo no declarado “travail dissimulé” el hecho de no declarar a los organismos recaudadores de contribuciones y cotizaciones sociales los salarios o las cotizaciones sociales basadas en los salarios. La ley de inmigración de junio de 2011 completa esta definición especificando que la omisión de declaración debe ser intencional y añadiendo a las declaraciones salariales y de cotizaciones las declaraciones fiscales.

También se considera trabajo no declarado cuando se omite intencionadamente la presentación de la declaración previa al empleo y cuando no se expiden boletines de salarios o se incluye en los mismos un número de horas inferior a las realmente efectuadas.

Obligación de verificación del contratante

El que subcontrata con una empresa, por un importe mínimo de 3.000 euros, debe verificar cada seis meses, que las empresas subcontratadas efectúan las declaraciones obligatorias relativas a la actividad y empleo y abonan sus cotizaciones y contribuciones sociales.

Las obligaciones de verificación no se aplican en ciertos supuestos de contratos realizados por particulares (contratos para usos personales, de su pareja, ascendientes o descendientes)

Empleo de trabajadores sin papeles.

Responsabilidad del empleador

Nadie puede contratar o conservar a su servicio directa o “indirectamente” (término introducido por la ley de 16 de junio de 2011, en sustitución de “por persona interpuesta) sea cual sea la duración, una persona sin permiso de trabajo.

El código de trabajo prevé para este supuesto sanciones penales de cinco años de prisión y 15.000 euros de multa. La ley de inmigración de junio exonera de esta sanción a los empleadores de “buena fe”.

Endurece las sanciones económicas estableciendo que los patronos deben abonar al trabajador:

- los salarios pendientes de percibir de carácter legal, contractual o establecidos por convenio por un periodo de trabajo que, salvo prueba contraria, se presume de tres meses;
- indemnización de despido de tres meses de salario (un mes antes de la ley)
- gastos de envío de las sumas debidas al país al que haya retornado el trabajador.

En materia de empleo de trabajadores sin papeles, se considera corresponsable con el empresario al ordenante de la obra.

La ley prevé expresamente que “nadie puede contratar a sabiendas, directa o indirectamente, los servicios de un empleador que contrata un extranjero sin papeles”. Esta infracción se sanciona con las penas establecidas en el artículo L.8256-2 del código de trabajo: cinco años de prisión y 15.000 euros de multa.

- Además, toda persona condenada penalmente será responsable solidario de ese empleador para el pago de las remuneraciones y cargas, indemnizaciones debidas por extinción del contrato de trabajo, y gastos de envío de las remuneraciones debidas al país de retorno del extranjero.
- Obligación de enviar un requerimiento al contratista. El ordenante informado por un agente de control, un sindicato, una asociación profesional de empleadores o una institución representativa de personal, que la empresa contratada o subcontratada emplea un extranjero sin papeles, deberá enviarle un requerimiento solicitando el cese de la situación. Este o estos últimos deberá informar al ordenante de la actuación posterior al requerimiento. Si no obtiene respuesta, podrá rescindir el contrato. Los gastos consecutivos a la rescisión del contrato serán abonados por el contratista.

Nuevos poderes de los agentes de control

Los agentes de control encargados de investigar y comprobar las infracciones constitutivas de trabajo ilegal son los inspectores y controladores de trabajo, los oficiales y agentes de la policía judicial, los agentes de impuestos y aduanas, los agentes organismos de seguridad social y cajas de mutualidad social agrícola, los oficiales y agentes jurados de asuntos marítimos, los funcionarios jurados de cuerpos técnicos de aviación civil, los funcionarios o agentes del Estado encargados del control de los transportes terrestres y los agentes jurados de Pôle Emploi (servicio público de empleo), encargados de la prevención de fraudes.

Los agentes de control están habilitados para interrogar, en cualquier lugar y con su consentimiento, a los empleadores o sus representantes y a toda persona remunerada o que ha sido remunerada o que se presume que lo ha sido por el empleador, para conocer la naturaleza de la actividad de esta persona, sus condiciones de empleo y el importe de la remuneración, incluida la remuneración en especie. En el marco de este procedimiento, podrán pedir a estas personas que justifiquen su identidad y dirección.

También podrán interrogar a toda persona susceptible de facilitar informaciones útiles para el cumplimiento de su labor de lucha contra el trabajo ilegal. Los agentes podrán levantar acta de las actuaciones firmadas por el agente y la persona interrogada.

Los agentes de control pueden examinar y obtener copia inmediata de los documentos que justifiquen el cumplimiento de las disposiciones del código de trabajo.