

Puede que se le considere persona trabajadora no declarada si...

*Se le remunera en efectivo sin que medie un contrato – **trabajo no declarado***

Si carece de un contrato por escrito y su empresa le paga en efectivo, sin llevar un registro de su trabajo ni pagar impuestos ni cotizaciones sociales, su trabajo se considera no declarado.

*Parte de su salario se paga en efectivo – **trabajo declarado parcialmente***

Si su empresa solo declara parte de sus horas de trabajo y le paga el resto en efectivo, su trabajo se considera «infradeclarado». Esta condición incluye las horas extraordinarias no declaradas y los turnos extra. Puede parecer conveniente, pero reduce sus derechos y le deja sin una prueba legal completa del trabajo realizado.

*Trabaja por cuenta propia, pero se le trata como a una persona que trabaja por cuenta ajena – **empleada por cuenta propia económicamente dependiente***

Si está registrado como persona trabajadora por cuenta propia, pero trabaja bajo el control de alguien que le supervisa, sigue un horario fijo o depende de un cliente, puede que su condición sea la de un falso autónomo. Esto significa que se le trata como a una persona que trabaja por cuenta ajena, pero sin derechos ni protección. En algunos países, aunque se encuentre registrada como persona que trabaja por cuenta propia, es posible que se le considere que trabaja por cuenta ajena con todos los derechos laborales, especialmente cuando alguien dirige su trabajo, fija su salario y usted lleva a cabo el trabajo personalmente.

¿Qué puede hacer?

1. Póngase en contacto con la inspección de trabajo de su localidad.

Las inspecciones de trabajo y las organizaciones sindicales inspeccionan y controlan las empresas. Pueden asesorarle sobre la forma de denunciar el trabajo no declarado. Las inspecciones de trabajo suelen proporcionar información sobre su derecho a reclamar los salarios impagados, de conformidad con la legislación de la UE.

2. Póngase en contacto con un sindicato.

Los sindicatos representan a los trabajadores y promueven sus derechos y unas mejores condiciones de trabajo. Mantienen un diálogo con las organizaciones patronales. Póngase en contacto con su sindicato local o con los representantes de las personas trabajadoras de su lugar de trabajo.



Más información

En la página web de la **Autoridad Laboral Europea** puede encontrar su punto de contacto nacional y obtener asesoramiento.

<https://www.ela.europa.eu>



Autoridad Laboral Europea
Landererova 12, 811 09 Bratislava I, Eslovaquia



Oficina de Publicaciones
de la Unión Europea

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2025
© Autoridad Laboral Europea, 2025
Print ISBN 978-92-9415-193-3 doi:10.2883/3697882 HP-01-25-025-ES-C
PDF ISBN 978-92-9415-192-6 doi:10.2883/1993760 HP-01-25-025-ES-N
Portada, © Gorodenkoff/stock.adobe.com; © JackF/stock.adobe.com; © wave-break3/stock.adobe.com. Páginas interiores © K Seisa/peopleimages.com/ stock.adobe.com; © New Africa/stock.adobe.com



¡El trabajo declarado beneficia a todos!



ES



¿Es usted una persona trabajadora?

¿Qué implica el trabajo «declarado»?

- Protección y prestaciones: pensiones, seguros sociales, asistencia sanitaria, permisos de vacaciones retribuidas y protección contra despidos improcedentes u otras vulneraciones del Derecho laboral.
- Pago regular de salarios, cotizaciones a la seguridad social e impuestos pertinentes.

Mi trabajo, ¿es declarado?

Lista de verificación

Debe disponer de...

- **Contrato de trabajo** en el que se indiquen las condiciones de trabajo, las obligaciones y los derechos, información sobre la empresa que le contrata y quién es responsable del pago de su salario.
- **Nóminas regulares** ajustadas a las horas de trabajo efectivas, las horas extraordinarias, los complementos especiales (p. ej., por trabajar en turnos de noche o en festivos).
- **Protección contra la discriminación** por razón de sexo, género, religión, nacionalidad o etnia en el lugar de trabajo.
- **Derecho a descansos**, vacaciones y días libres.
- **Derecho a disfrutar de bajas por enfermedad** y a recibir protección en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- **Inscripción en el sistema de seguridad social** para poder obtener, por ejemplo, pensiones, prestaciones por desempleo y asistencia sanitaria.
- **Derecho a la representación**, a la afiliación sindical y a la huelga.
- **Pago regular de cotizaciones**, por ejemplo, cotizaciones para la pensión.

¿Dirige una empresa?

¿Tiene contratados o tiene previsto contratar personal?

¿Qué implica el trabajo «declarado»?

- El cumplimiento de las normas y reglamentos laborales; la concesión a las personas trabajadoras de los derechos que les corresponden.
- Garantizar la competencia leal entre las empresas.
- Crear un entorno laboral estable y motivado que propicie un lugar de trabajo productivo.
- Evitar sanciones, multas, cargos y riesgos reputacionales.

Al tener una empresa y contratar personal, usted debe...

- Prestar atención a las condiciones de empleo establecidas en la normativa de su país. Compruebe si:
 - ▶ cumple las normas nacionales de negociación colectiva en materia de salarios y deducciones salariales;
 - ▶ paga impuestos y cotizaciones a la seguridad social con arreglo a las normas;
 - ▶ emite las nóminas correctamente;
 - ▶ garantiza los permisos por enfermedad, nacimiento y cuidado del menor, festivos, permisos y vacaciones anuales, con la conformidad de la normativa pertinente.
- Llevar un registro del personal declarado, de las horas de trabajo efectivas y de toda la información sobre los pagos, de conformidad con las normas nacionales y de la Unión aplicables;
- Aplicar las normas sobre salud y seguridad en el trabajo, proporcionando un entorno seguro para su personal;
- Asegurarse de que su personal tiene derecho a trabajar legalmente en su país.

Si tiene una empresa y tiene dudas sobre las normas que rigen en su país para la contratación legal de personal, puede...

- ponerse en contacto con la inspección de trabajo local;
- ponerse en contacto con la organización patronal nacional o local;
- ponerse en contacto con las instituciones competentes en materia de normativa laboral y salud y seguridad en el trabajo.

