

**La persecución  
del fraude y de  
la delincuencia  
económica  
en el ámbito de la  
seguridad social:  
especial referencia  
a la formación  
en inteligencia  
policial\***

Antonio Megías-Bas

Programa de Doctorado  
en Derecho de la Universidad  
de Murcia  
antonio.megias@um.es

**Recibido:** septiembre 30 de 2015

**Aceptado:** noviembre 5 de 2015

BIBLID [2225-5648 (2015), 5:2, 161-182]

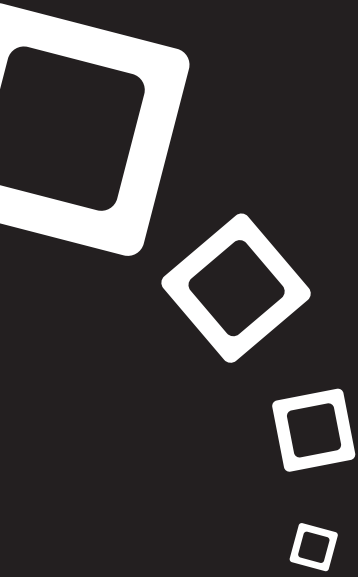
## Resumen

Con el presente trabajo se pretende analizar la situación española en la lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social, centrándose en el Convenio de Cooperación; se hace mención a la importancia de la formación de los profesionales en la lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social; y se indaga cómo actúa el Estado en la lucha contra este fenómeno cada vez más extendido en un mundo globalizado. Para lograr lo anterior se tomó como base el estudio de la doctrina sobre la lucha contra el tráfico ilegal de mano de obra, el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social; así como, el Convenio de Colaboración Interministerial.

## Palabras clave

Convenio, fuerzas y cuerpos, seguridad del estado, empleo, fraude, seguridad social, formación.

\* Estudio original elaborado para la revista "Policía y Seguridad Pública" en el marco de las gestiones de apoyo académicas internacionales realizadas por el Centro de Investigación Científica (CINC-ANSP)



**The prosecution  
of fraud and economic  
crime in the field of  
social security: special  
reference to training in  
police intelligence\***

Antonio Megías-Bas

Programa de Doctorado  
en Derecho de la Universidad  
de Murcia  
antonio.megias@um.es

**Received:** september 30, 2015

**Accepted:** november 5, 2015

BIBLID [2225-5648 (2015), 5:2, 161-182]

**Abstract:**

With this document it is expected to analyze the Spanish situation in the fight against irregular employment and social security fraud, focusing on the Cooperation Agreement; it mentions the importance of the training of professionals in the fight against irregular employment and social security fraud; and investigates the role of the State in the fight against this increasingly widespread phenomenon in a globalized world.

This work will be based on the study of the doctrine on the fight against illegal labor trafficking, illegal employment and social security fraud; and the Interministerial Collaboration Convention.

**Key words:**

Convention, State forces, Security, employment, fraud, social security, education.

\* Original study written for the "Police and Public Security" Journal within the framework of the international academic support efforts conducted by the Centro de Investigación Científica (CINC-ANSP)



## 1. Globalización y derecho del trabajo

El creciente fenómeno de la descentralización productiva se ha visto favorecido por el papel realizado por los Estados. Estos están sometidos a las directrices de las instituciones económicas como el Banco Central Europeo y el Fondo Monetario Internacional, o de estrategias de empresa multinacionales que buscan aumentar sus beneficios.

La deslocalización de alguna o algunas fases del proceso productivo, a lugares con menores restricciones jurídicas, provoca situaciones de *dumping social*, pues las empresas externalizan dichas fases, en busca de mejoras sustanciales en sus beneficios, desarrollando parte de su actividad allí donde ello supone menores costes. Una de las principales razones del éxito de la deslocalización de empresas se basa en la posibilidad, que el actual mundo globalizado, ofrece a éstas de elegir, entre los distintos ordenamientos jurídico-laborales nacionales, aquel que les resulte más ventajoso.

La deslocalización provoca, por una parte, desempleo en los países abandonados por las empresas que recurren a este fenómeno y, por otra parte, precariedad laboral en los que éstas se instalan. No se trata solo de la descentralización de parcelas de la producción de la empresa, sino que la característica más preocupante es la determinada por el *dumping social* que dicha deslocalización produce tanto en los países donde se deja de producir, como en los nuevos a los que se desplaza la actividad económica. Por una parte, en los países “abandonados” se origina un incremento de situaciones de pobreza y marginación; y, por otra, en los países en vías de desarrollo, en los que las empresas se instalan, se promueve el mantenimiento de situaciones laborales precarias que, en algunos casos, pueden suponer la vulneración de los Derechos Humanos y de las directrices laborales internacionales.

Las personas que pierden su empleo por el cierre de su empresa y que tienen dificultades para encontrar uno nuevo por su baja cualificación, se ven abocadas a buscar una fuente de ingresos alternativa, lo que puede facilitar que personas o grupos organizados se beneficien de su situación de necesidad para emplearlas de forma ilícita.

Parece claro que el Derecho del Trabajo, tanto en el plano interno de los Estados como en lo que se refiere al Derecho Internacional del Trabajo, debe desempeñar un papel muy importante para intentar contrarrestar los efectos negativos que la globalización económica está generando en los derechos de las personas trabajadoras. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que los ordenamientos internos tienen serias dificultades para contrarrestar los efectos de este fenómeno, pues las implicaciones que la descentralización tiene van más allá de las respuestas que pueden ofrecer los sistemas jurídicos nacionales. Habrá de ser el Derecho Internacional del

Trabajo, especialmente la Organización Internacional del Trabajo, quien estructure las líneas que los distintos Estados han de seguir para luchar contra los efectos negativos de la globalización económica.

La empresa globalizada y, por consiguiente, descentralizada, provoca mayores problemas de tipo laboral cuando se desarrolla entre distintos países que cuando la deslocalización simplemente se produce a nivel nacional. Ahora bien, dado que los niveles de protección frente al despido económico organizativo o productivo que los ordenamientos jurídicos internos ofrecen a las personas trabajadoras, son cada vez más reducidos, las empresas pueden estar continuamente reorganizando su producción en cualquier parte del mundo, sin más aspiración que la de ampliar sus beneficios económicos, y sin tener en cuenta la situación de desamparo en la que quedan las personas desempleadas.

Todo ello se traduce en una falta de seguridad laboral ya que, en cualquier momento, si los costes se encarecen, la empresa puede optar por deslocalizar su actividad productiva o, “en el mejor de los casos” negociar o imponer una baja salarial.

Los cambios que provoca la descentralización productiva en las sociedades deberán ser analizados con un carácter interdisciplinario, teniendo en cuenta el estudio del fenómeno no sólo desde la perspectiva económica o jurídica, sino también política, sociológica, educativa, etc., que permitan una mayor comprensión y abordaje de estas situaciones, por sus aportaciones conceptuales y metodológicas. Ciertamente, en una sociedad compleja como la actual, la transdisciplinariedad, como defiende Morin (1999), es esencial para aportar conocimiento y nuevas salidas ante los hechos emergentes.

## **2. El estado español ante el empleo irregular y el fraude a la seguridad social**

España sufre una situación de crisis económica desde hace varios años, gran parte de las empresas descentralizaron su producción, lo que ha provocado la destrucción de empleo y el aumento de personas en situación de desempleo de larga duración. Dicha situación favorece la aparición de personas que se aprovechan de la situación económica de quienes no tienen una fuente de ingresos, mediando para conseguirles un puesto de trabajo a cambio de una parte de su salario (tráfico ilegal de mano de obra) u ofreciendo un trabajo al margen de la legalidad vigente, es decir, sin dar de alta a la persona en la Seguridad Social, no aportando, por tanto, las cuotas pertinentes. Consecuencia de ello es un aumento del empleo irregular que ocasiona graves efectos negativos en materia de Seguridad Social, como un descenso considerable de las aportaciones económicas a las arcas del Estado: base del sostenimiento social de un país.

Ante el fenómeno cada vez mayor de las situaciones anteriormente mencionadas, el Consejo de Ministros de España aprobó el 27 de abril de 2012 el “Plan de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social”, cuyo principal objetivo es acabar con los comportamientos que atentan contra los derechos de las personas empleadas, además de afectar negativamente la competitividad de los empleadores que sí cumplen con la legalidad laboral. Mediante la aprobación del plan se pretende intensificar las actuaciones que eviten las conductas insolidarias e injustas, que repercuten sobre toda la sociedad, pues una disminución de los ingresos estatales provoca una disminución de la inversión económica en las políticas sociales.

Las conductas insolidarias en este ámbito producen un deterioro de los derechos laborales y sociales, como anteriormente se mencionó; si una persona no es dada de alta en la Seguridad Social, se ve privada de los derechos que le correspondan por el tiempo en el que presta sus servicios. Por otro lado, como se apuntó, el fraude reduce los ingresos de las arcas estatales, que en un momento de crisis económica son, en buena medida, el sustento del Estado de Bienestar. Finalmente, el fraude genera una situación de injusticia respecto a las empresas y empleadores que sí cumplen con sus obligaciones legales, lo que supone un flagrante caso de competencia desleal.

El Plan de 2012 se vio fortalecido el 30 de abril de 2013 con la firma del “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”. Dicho convenio, en la cláusula primera, instituye que tiene por objeto establecer un marco para mejorar la coordinación funcional y operativa entre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. Se debe recordar que son Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado el Cuerpo Nacional de Policía y la Guardia Civil (Megías-Bas, 2014).

Tras la firma del Convenio, y continuando la línea de estrecha colaboración interministerial para luchar contra el problema que supone el fraude y la delincuencia económica en la esfera de la Seguridad Social, se firmó, el 29 de abril de 2015, el Convenio de colaboración entre el Ministerio del Interior y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social para la persecución del fraude y la delincuencia económica en el ámbito de la Seguridad Social.

## 2.1 Convenio de colaboración entre el Ministerio del Interior y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social para la persecución del fraude y la delincuencia económica en el ámbito de la seguridad social<sup>1</sup>

El ámbito territorial de aplicación del Convenio es todo el territorio español, y afecta a aquellas entidades gestoras y de servicios comunes de la Seguridad Social adscritos a la Secretaría de Estado de la Seguridad Social.

En la exposición de motivos de dicho convenio se reconoce la colaboración que, desde hace años, se realiza entre la Secretaria de Estado de Seguridad y la Secretaria de Estado de la Seguridad Social en la investigación y persecución de delitos y otras infracciones en materia de Seguridad Social. Dichas actuaciones son llevadas a cabo por la Sección de Investigación de la Seguridad Social (en adelante SISS), la cual se encuentra encuadrada en la Brigada de Delincuencia Económica y Fiscal (en adelante BDEF) de la Unidad Central de Delincuencia Económica y Fiscal (en adelante UDEF), la cual depende directamente de la Comisaría General de Policía Judicial.

La SISS surge en 1977, cuando los entonces Ministerios del Interior y Sanidad y Seguridad Social acordaron crear un grupo destinado a investigar los fraudes en materia de Seguridad Social. Dicho acuerdo se materializó en octubre de 1977. El 20 de diciembre de 2004, la Secretaria de Estado de Seguridad y la Secretaria de Estado de la Seguridad Social firmaron un protocolo de actuación para regular el funcionamiento de la SISS<sup>2</sup>.

La colaboración llevada a cabo desde finales de los años 70 hasta la actualidad, amparada por los distintos convenios y protocolos, permite investigar y, en su caso, enjuiciar aquellas situaciones ilícitas que atentan contra la Seguridad Social en todo el territorio nacional.

El Convenio destaca la experiencia y especialización a la que se ha llegado, siendo capaces de luchar contra el incremento de formas de fraude, las cuales han evolucionado a lo largo de los años, aumentando la delincuencia organizada, favorecida en cierta medida por la globalización. Un ejemplo es el fraude ocasionado por la cesión ilegal de trabajadores, el cual es parte del proceso externalizador de la producción por parte de las empresas, que en un mundo globalizado se da cada vez con mayor frecuencia, siendo un acto lícito si se realiza a través de las Empresas de Trabajo Temporal, pretendiendo así evitar que en el mercado de trabajo se introduzcan sujetos que se lucren con la cesión de mano de obra, haciendo

1 Principales abreviaturas utilizadas: BDEF (Brigada de Delincuencia Económica y Fiscal); CP (Código Penal); LO (Ley Orgánica); SISS (Sección de Investigación de la Seguridad Social); UDEF (Unidad Central de Delincuencia Económica y Fiscal); UE (Unión Europea)

2 [http://www.policia.es/org\\_central/judicial/udef/secc\\_seguri\\_social.html](http://www.policia.es/org_central/judicial/udef/secc_seguri_social.html), consultado el 15 de septiembre de 2015

negocio, traficando con mano de obra, lo cual es constitutivo de delito<sup>3</sup>; las Empresas de Trabajo Temporal deben estar legalmente autorizadas y se encuentran reguladas por la Ley 14/1994 de 1 de junio. Sin embargo, el art. 43.2 ET establece que se incurre en todo caso en cesión ilegal de trabajadores, cuando no existe verdadera cualidad empresarial en la “empresa” cedente, bien porque carece de medios u organización o porque no desempeña actividad empresarial alguna.

No obstante, el Convenio también hace referencia a la necesidad de reforzar la colaboración, la especialización en materia de Seguridad Social, e intensificar la coordinación entre los distintos órganos y unidades adscritas a la Secretaría de Estado de Seguridad y a la Secretaría de Estado de la Seguridad Social. Esta experiencia y especialización a la que hace referencia el Convenio no se ha llevado a cabo de la misma forma en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, compuestas por la Guardia Civil y el Cuerpo Nacional de Policía, debido a que el Cuerpo Nacional de Policía cuenta con la SISS, mientras que la Guardia Civil no cuenta con ninguna sección o unidad especializada en Seguridad Social. Sería conveniente la creación de una sección o unidad especializada en Derecho del Trabajo y Seguridad Social en la Guardia Civil para hacer frente, de forma más efectiva, a la lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social.

En los últimos años, el fortalecimiento de las acciones conducentes a la persecución de las infracciones en materia de Seguridad Social han permitido esclarecer muchas de las irregularidades existentes en dicha materia; no obstante, el Convenio, en su exposición de motivos, menciona el considerable número de procedimientos penales que concluyen con el sobreseimiento o archivo de la causa, la retirada de la acusación o absolución de la persona o personas acusadas por no concurrir los elementos del tipo penal, insuficiencia probatoria o no acreditar la autoría. Se deberá recordar que el Derecho Penal constituye la *ultima ratio*, y se rige por los principios de subsidiariedad, taxatividad e intervención mínima, ejecutándose la acción penal cuando la autotutela administrativa y los restantes medios o instrumentos jurídicos con los que cuenta la administración resultan ineficaces para proteger y garantizar los bienes jurídicos a defender. Sin embargo, se debería analizar por qué la Administración no es capaz de dar respuesta a esta situación, pues el simple refuerzo de las medidas de colaboración no es suficiente y la respuesta no ha de ser siempre la vía penal, pues como se ha mencionado, se debe acudir a esta en última instancia o para aquellos supuestos de especial gravedad y relevancia social.

3 Código Penal español, artículo 312. 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”.

Asimismo, en ocasiones, se produce una falta de congruencia en la aplicación de ciertos preceptos penales, como es el caso del CP. Artículo 312.1 referente al tráfico ilegal de mano de obra. Dicho precepto establece prisión y multa para aquellas personas que trafiquen de forma ilegal con mano de obra. La doctrina, los jueces y los tribunales coinciden en que el tipo penal protege la indemnidad de la relación laboral. Mientras que para la doctrina el verbo principal del tipo penal es traficar, entendiendo por tal la colocación al margen de los mecanismos legales de contratación y la cesión ilegal de personas empleadas; los órganos judiciales entienden que la conducta principal es la explotación de la persona empleada<sup>4</sup>. Lo anterior, unido a una falta de medios materiales y personales (producido en gran medida por la actual crisis económica que afecta a España), provocan la falta de eficacia de los esfuerzos llevados a cabo por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado en la lucha contra el empleo irregular y el consecuente fraude a la Seguridad Social.

La eficacia en la lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social pasa también por el fortalecimiento de las comunicaciones en materia de datos personales entre los entes perjudicados o responsables de controlar el fraude en materia de empleo y Seguridad Social. Este aspecto se destaca en el Convenio, apuntándose la necesidad de mejorar e implementar la coordinación y exhaustividad en beneficio del interés general, con el fin de evitar, como se recalca, la demora en las investigaciones, en el inicio de los procedimientos judiciales o de la personación de los mismos. No obstante, este es un tema conflictivo, pues la cesión de datos personales entre administraciones, como más adelante se verá, es un tema delicado por afectar derechos fundamentales.

El Convenio pretende reforzar y dotar de mayor eficacia aquellas actuaciones que se deriven de los procedimientos llevados a cabo en el ámbito competencial de ambas secretarías de Estado. Para ello, una y otra parte ponen de manifiesto el común deseo de fomentar, desde sus distintos ámbitos y competencias, una acción conjunta, coordinando las actuaciones y medios necesarios de los agentes intervinientes, cuyo objetivo común es desincentivar, prevenir y perseguir la delincuencia en materia de Seguridad Social, dotando al proceso administrativo y/o penal de todos los medios probatorios y exigencias legales. Como el propio Convenio menciona, se trata en definitiva de alcanzar un enjuiciamiento efectivo de los hechos, defendiendo los intereses generales, tanto desde un punto de vista económico (defendiendo los ingresos de los distintos recursos y controlando el gasto en prestaciones y otros beneficios) como judicial (depurando las distintas responsabilidades, penales y administrativas).

4 Véase Megías Bas, A. (2014). El delito de tráfico ilegal de mano de obra. *Anales de Derecho*, (32), 1-24.





Habiendo definido ya el objetivo que persigue el Convenio, las partes establecen necesidades comunes, las cuales son:

- Establecer un marco eficaz y dinámico de relaciones entre ambas Secretarías, a través de sus respectivos agentes y unidades especializadas.
- Realizar inspecciones e investigaciones policiales específicas en relación con asuntos que revistan carácter delictivo y, en especial, cuando atenten contra los intereses y el patrimonio de la Seguridad Social en sus distintas manifestaciones.
- Auxiliar a los órganos de gestión de las entidades y servicios comunes de la Seguridad Social en el desempeño de sus funciones cuando, en razón de las circunstancias concurrentes, ambas partes lo convengan.
- Colaborar y auxiliarse mutuamente en la fase de investigación policial, así como en el inicio de la acción penal, la posterior instrucción, enjuiciamiento y ejecución por los órganos judiciales.
- Cooperar mutuamente en el área de la formación con el fin de mejorar la adecuación permanente de los profesionales en sus labores de prevención y lucha contra los delitos económicos en materia de Seguridad Social, lo que requiere una singular especialización al respecto.
- Analizar y estudiar permanentemente la evolución de las formas de fraude y la aparición de nuevas conductas delictivas en el ámbito de la Seguridad Social.

Una vez definido el objetivo y las necesidades comunes, el Convenio en su apartado segundo establece: “los mecanismos y procedimientos de actuación coordinada y conjunta en aras de una mayor eficacia de cara a la prevención y lucha contra el fraude al Sistema de Seguridad Social”.

Para ello señala cinco líneas de actuación, las cuales son:

- 1) Fomentar las relaciones entre las unidades especializadas en la investigación y persecución del fraude.
- 2) Promover la coordinación y colaboración para la persecución de conductas fraudulentas, así como el inicio de las acciones penales y la instrucción del respectivo procedimiento. Además, se compartirá la información disponible en la Administración relacionada con las actuaciones de investigación, llevadas a cabo por la SISS, tanto si se han

efectuado por iniciativa propia o por encargo de los organismos de la Seguridad Social.

- 3) Facilitar el acceso a las bases de datos de la Administración de la Seguridad Social y la cesión de los datos.
- 4) Perfeccionamiento de profesionales en el desarrollo de conocimientos y prácticas sobre el uso de aplicaciones informáticas, relacionadas con el desempeño de sus funciones.
- 5) Potenciar la formación jurídica de los agentes en materia penal, administrativa y procesal.

El Convenio prevé la formación de todos los agentes en materia penal, administrativa y procesal. Este objetivo se puede considerar excesivamente complejo y amplio, pues la formación jurídica requiere de un conocimiento más amplio y profundo. Las materias jurídicas están interconectadas, de tal manera que la formación ha de ser no solo multidisciplinar sino interdisciplinar y transdisciplinar, teniendo un conocimiento amplio del Derecho se puede buscar la especialización en el mismo. No es posible entender el Derecho Penal sin conocer las vías previas de resolución de conflictos, pues como ya se apuntó, éste actúa cuando el resto de procedimientos son insuficientes o los hechos a enjuiciar revisten una especial gravedad; no se puede olvidar que es un derecho de última o *extrema ratio*. Asimismo, teniendo dicho conocimiento, se hará un correcto uso del lenguaje jurídico, vital para poder garantizar un buen resultado y dotar de garantías jurídicas al mismo. Se debe recordar que la Constitución Española en el artículo 1 establece que “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho” por lo que la formación jurídica es la base para poder llevar a cabo todas las acciones que el Convenio se propone.

Ciertamente, para llevar a cabo estas líneas de actuación, es necesaria una adecuada financiación, además de personal cualificado y suficiente que permita luchar contra este problema. Por ello, el apartado sexto del Convenio hace referencia a los recursos asignados y libramiento de fondos. Se realizará un Plan de Objetivos y Actuaciones para la gestión de los asuntos comunes, autorizando la Secretaria de Estado de la Seguridad Social la asignación máxima de crédito correspondiente, independientemente de los gastos por desplazamiento, alojamiento y manutención de los componentes de la SISS, los cuales dependerán de la entidad a la que presten sus servicios.

Es posible observar que no se preestablecen cantidades, por lo que la asignación dependerá de criterios económicos y, en algunos casos, subjetivos, respecto a una mayor o menor dotación de recursos económicos. En un momento de crisis económica, invertir en prevenir y combatir el fraude a

la Seguridad Social, supone recuperar lo invertido ya que lo defraudado es mayor que lo invertido en su persecución, siendo beneficioso no solo para las arcas del Estado sino para los intereses generales ya que se dispondrá de mayores recursos que repercutirán en toda la sociedad.

La concreción de la asignación se realizará anualmente con cargo al presupuesto de la Tesorería General de la Seguridad Social, debiendo incluirse en un anexo al Convenio antes de finalizar el primer trimestre de cada ejercicio, en el cual figure el Plan de Objetivos y Actuaciones en la lucha contra el fraude y los delitos económicos en materia de Seguridad Social, las formas de colaboración en la gestión de los recursos económicos del sistema, el régimen económico de funcionamiento y el método de evaluación de los resultados.

El Convenio prevé qué funcionarios (hombres y mujeres) de la SISS se adscriban a la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, concretamente a la Tesorería General de la Seguridad Social por su condición de titular del patrimonio único de la Seguridad Social. Estos funcionarios, bajo la coordinación de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, dependerán orgánica y funcionalmente de la Brigada de Delincuencia Económica y Fiscal de la UDEF, subordinada a su vez a la Comisaría General de la Policía Judicial. Actuarán, asimismo, bajo la dirección de los órganos jerárquicos superiores y sin que la realización de dichas actividades supongan la modificación en su relación de servicios. De allí que las unidades especializadas en la lucha contra el fraude estarán formadas por agentes adscritos exclusivamente a la SISS del Cuerpo Nacional de Policía.

El Convenio al establecer lo anterior excluye a la Guardia Civil, que presta servicio en todo el territorio nacional y que también debería colaborar en la prevención y persecución del fraude.

La Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad 2/1986, de 13 de marzo, en su artículo 11.2, establece la distribución territorial de competencias de las funciones establecidas en dicha ley. Corresponde, de forma general, al Cuerpo Nacional de Policía ejercer sus funciones en las capitales de provincia y en los términos municipales y núcleos urbanos que el gobierno determine, y, la Guardia Civil las ejercerá en el resto del territorio nacional y su mar territorial. El espacio territorial en el que es competente la Guardia Civil es suficientemente amplio como para que se le incluyese de forma expresa y con una sección especial de Seguridad Social, al igual que el Cuerpo Nacional de Policía, en la lucha contra el fraude a la Seguridad Social. De tal forma, la Secretaría de Estado de Seguridad sí velaría efectivamente por una adecuada dotación de personal, no solo de la SISS, acorde con el conjunto de sus funciones y actuaciones que le resulten encomendadas por razón de este Convenio, sino que contaría con personal de la Guardia Civil también especializado y formado en dicho cometido.

Con el fin de fomentar y facilitar un seguimiento continuo y coordinado de los asuntos llevados a cabo entre las unidades especializadas en la lucha contra el fraude, se podrá solicitar en cualquier momento el apoyo y la colaboración mutua en las labores ordinarias. Esto será un complemento a lo ya establecido previamente y de forma genérica en el Plan de Objetivos y Actuaciones. Ello se realizará a través de las estructuras orgánicas y previo conocimiento o autorización, en su caso, de su inmediato superior. El límite a dicha colaboración es la competencia funcional de cada una de las partes, pudiendo referirse la colaboración a cuestiones concretas o generales. Particularmente, la SISS colaborará a requerimiento del respectivo titular de la entidad gestora de la Seguridad Social o de la Tesorería General de la Seguridad Social. No obstante, agentes de la SISS colaborarán directamente y, sin perjuicio de las competencias que le son propias, de acuerdo con la estrategia general que previamente se ha establecido, a través de los servicios y actuaciones específicos para el ejercicio de sus funciones, y estarán circunscritos al ámbito de actuación policial recogido en el Convenio.

Las actuaciones llevadas a cabo por las partes, en cumplimiento de sus respectivas obligaciones de apoyo y colaboración, de acuerdo con el Convenio, deben realizarse con diligencia y calidad necesaria. El aspecto de “calidad necesaria” está íntimamente relacionado con la formación de los agentes y, por consiguiente, con su profesionalización, como se verá posteriormente.

### **2.1.1 Breve comentario: la persona empleada, ¿víctima o infractora?**

El fraude a la Seguridad Social se puede manifestar de diversas formas. Se hace énfasis en la situación de las personas empleadas que pueden ser susceptibles de situaciones de tráfico ilegal de mano de obra contemplado en el art. 312.1 CP español.

Por tráfico ilegal de mano de obra se entenderá: aquellos negocios o comercios jurídicos que se realicen al margen de la legalidad laboral vigente para la contratación o traslación de personas. Actuar al margen de la normativa legal sobre contratación laboral, produce una situación de empleo irregular que consecuentemente repercute en un fraude a la Seguridad Social. El problema se sitúa en determinar si se ha cometido un negocio ilícito o no; en función de ello, la persona empleada será considerada víctima de un delito contra sus derechos o sujeto activo de un fraude a la Seguridad Social.

Ciertamente el problema es probar la situación de víctima de la persona. Se trata de un delito de riesgo abstracto por lo que demostrar que ha habido mediación de terceros en la contratación o que ésta se ha llevado a cabo de forma irregular es complicado si no se dispone de los medios

necesarios. Ello se puede solucionar reforzando la cooperación interministerial, ampliando la colaboración al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. Si dicho Ministerio actúa conjuntamente con el Ministerio del Interior y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, colaborando en la transferencia de datos, es más sencillo probar los movimientos económicos llevados a cabo por las personas implicadas, de forma que se pueda saber si existe mediación de un tercero en la relación laboral entre empleador y empleado. Esto no quiere decir que esta sea la solución al problema pues los casos no se presentan de forma clara y concisa sino que hay que hacer ejercicios de “ingeniería jurídica” para averiguar todos los elementos que permitan una correcta calificación de los hechos.

Esta situación suele ser realizada por sujetos sin escrúpulos que se aprovechan de la situación de vulnerabilidad de las personas a las que les facilitan un empleo y en muchas ocasiones, se trata de extranjeros que desconocen sus derechos y no denuncian por estar en situación irregular en el país; debido a que si son detectadas por la Administración, el empleador es sancionado administrativamente y al empleado se le tramita un expediente de expulsión. Al no probar que es una víctima de un delito complejo, en vez de protegerla se la criminaliza. Así mismo, este no es un delito exclusivo de personas extranjeras ya que el artículo se refiere a mano de obra y esta puede ser tanto nacional como extranjera. He aquí la importancia de la inteligencia policial y la cooperación entre las distintas administraciones estatales para obtener toda la información y poder procesarla de la forma más completa permitiendo un resultado óptimo.

### **2.1.2 Acceso y límites a las bases de datos**

Una cuestión delicada es el acceso y utilización de las bases de datos en poder de la Administración. La inteligencia es el resultado de procesar la información, por lo que es una cuestión fundamental la obtención de dicha información.

Actualmente, la dimensión supranacional de la delincuencia dificulta la lucha eficaz contra este tipo de actividades ilícitas. A pesar de contar, con una amplia legislación internacional —tratados y convenios— que lamentablemente, por su condición genérica, establecen algunos criterios que no pueden ser llevados a cabo por algunos Estados debido a sus legislaciones nacionales no resuelven plenamente el problema. Además, aunque exista abundante legislación nacional la distinta aplicación que cada Estado lleva a cabo generan desigualdad en el manejo de este tema.

Consciente de ello, en materia de información, los Estados miembro de la Unión Europea han tratado de dar respuesta a dicho problema poniendo en marcha distintos proyectos que faciliten el intercambio de información. Sin embargo, retomando el caso español, la transferencia de datos entre las

distintas administraciones es una cuestión delicada. España dispone de la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal 15/1999, de 13 de diciembre, la cual junto al artículo 66 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social suponen el límite de dicha información. Obviamente, las personas responsables de dicha información han de utilizarla bajo su responsabilidad y para fines exclusivamente profesionales de acuerdo a la legislación vigente. Sin embargo, no todas las administraciones cuentan con los mismos ficheros ni éstas pueden acceder a las bases de datos de las distintas administraciones. Ejemplo de ello es que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no puede acceder a las bases de datos de la Inspección de Hacienda, y, a su vez, los datos contenidos en los ficheros en poder de la Inspección de Trabajo no son de acceso libre a todos sus funcionarios sino que se establecen distintos niveles de acceso, debiendo pedirse autorización para la consulta de datos de un nivel superior de forma motivada.

Como se ha indicado, el tratamiento de la información es fundamental en el desarrollo de la labor policial que llevan a cabo las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, sin embargo la obtención de dicha información tiene incidencia en los derechos fundamentales establecidos en la Constitución española, especialmente en la protección de los datos de carácter personal de la ciudadanía. Por tal motivo, y para evitar que la seguridad y salvaguarda de la misma suponga una intromisión en tales derechos, el tratamiento de los ficheros en manos de la Administración y, en particular, de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y de la Tesorería General de la Seguridad Social, está sometido a una serie de disposiciones que, aunque tienen en cuenta las especiales características de su labor, no parecen solucionar los problemas de la lucha contra el fraude a la Seguridad Social. Los ficheros no están interconectados y el acceso a los mismos no es una tarea sencilla, requiriendo en ocasiones autorización judicial para que una administración facilite datos a otra. Este es un hecho que dificulta las labores de inteligencia policial y, por ende, el trabajo de los profesionales encargados de velar por el correcto funcionamiento de la sociedad, evitando las situaciones de fraude.

El Convenio establece que el acceso de la SISS a las bases de datos en poder de las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social se facilitará previa petición y en modo de consulta, proporcionándose las pertinentes transacciones. Estas transacciones autorizadas de información se revisarán, al menos, una vez al año, de forma que se puedan actualizar y permitan mejores resultados en las actuaciones en curso.



### 3. Profesionalización e inteligencia policial

La globalización también ha afectado a los cuerpos policiales exigiéndoles una adecuación a las nuevas realidades para cumplir con sus cometidos, por lo que diferentes informes e investigaciones hacen referencia a su formación para conseguir su profesionalización. En este sentido, se pueden señalar varios ejemplos, como:

- a) El Plan Orión considera fundamental la planificación y desarrollo de programas de formación dirigidos al personal de la Dirección Nacional de Inteligencia Policial.
- b) La CEPOL (Escuela Europea de Policía) contempla la formación como un objetivo prioritario<sup>5</sup>. Su finalidad, como establece el Capítulo II, es contribuir a la formación de los funcionarios policiales de rango superior de los Estados miembros.
- c) También la reivindicación de la formación por diferentes autores y autoras. Arce (2008) destaca que la profesionalización policial reclama un proceso educativo permanente, así como un currículo basado en las nuevas realidades de una sociedad dinámica y globalizada y en las necesidades de los cuerpos policiales; Moloeznik, (2010) expone, en sus reflexiones y aportaciones relativas a la policía mexicana, la urgencia de la formación; y, finalmente Bello-Montes (2012) señala la importancia de vincular el proceso educativo como el elemento esencial para lograr la profesionalización y la modernización de las instituciones con criterios de calidad y de cumplimiento de la función pública. Este autor destaca la necesidad de trabajar conjuntamente con las universidades, centros de pensamiento y con agencias gubernamentales y del sector privado, para el análisis e intercambio de información y documentos. Aboga por potenciar la investigación en este campo, para profundizar y continuar el desarrollo de teorías que generen conocimiento profundo y universal.

El Convenio establece cinco líneas de actuación, de ellas la 4 y la 5 se centran en el perfeccionamiento y formación en aspectos informáticos y jurídicos, que le permitan realizar sus funciones con calidad. Además, dedica el apartado octavo al perfeccionamiento profesional. La demanda de profesionalización de la policía viene siendo, en los últimos años, una petición constante. Por este motivo, se considera oportuno exponer brevemente dos conceptos claves e íntimamente relacionados: profesión y profesionalización, relevantes para una efectiva inteligencia policial.

5 Se creó en 2005 como agencia de la Unión Europea por Decisión del Consejo 2005/681/JAI de 20 de septiembre de 2005. Véase, [http://europa.eu/about-eu/agencies/regulatory\\_agencies\\_bodies/pol\\_agencies/cepol/index\\_es.htm](http://europa.eu/about-eu/agencies/regulatory_agencies_bodies/pol_agencies/cepol/index_es.htm), consultada el 3 de noviembre de 2015.

Para obtener la información, además de contar recursos materiales y cobertura jurídica, son fundamentales las personas que hacen uso de ello, siendo de gran importancia la formación de los mismos para alcanzar con éxito los resultados perseguidos.

Existe un debate doctrinal acerca del concepto de profesión, como se desprende de la amplia literatura especializada. Este término es polisémico y puede ser estudiado desde distintos campos semánticos, asociándose a diversos usos y, en consonancia, con diferentes modelos teóricos. Las principales definiciones vienen dadas desde el campo de la sociología o de la historia de las profesiones, y su estudio es relativamente reciente. No constituye objetivo de este artículo profundizar en el estudio de las profesiones, sino partir de nociones básicas que avalen la pertinencia de la formación de quienes se dediquen a la inteligencia policial.

Freidson (2001), en relación al concepto de profesión, considera que “para pensar clara y sistemáticamente sobre cualquier cosa, uno debe delimitar la materia por abordar mediante el análisis empírico e intelectual. No podemos elaborar una teoría si no estamos seguros sobre lo que tratamos” (p.30), consideración que se puede aplicar al ámbito de la inteligencia policial, y por consiguiente a la formación de sus profesionales. No obstante, el propio autor es consciente de las dificultades para conseguir un acuerdo unánime para definir qué se entiende por profesión, debido principalmente a tres cuestiones como son: su carácter histórico y concreto, diferentes perspectivas de análisis e interpretación, y la gran variedad y heterogeneidad de las prácticas profesionales. Todo ello justifica el pluralismo del concepto profesión.

En este sentido se manifiesta Siegrist (1990), “no cabe hablar de profesión en un sentido genérico y universal. No es posible ofrecer una sola definición de profesión” (p.42). En su opinión los elementos fundamentales de toda profesión son: el dominio de una serie de habilidades para poder responder a determinados tipos de problemas; formación para lograr esas destrezas afines a un campo especializado de conocimiento, que se adquiere en la universidad; autorregulación sobre un área de trabajo que configura la jurisdicción laboral de intervención; un código ético de conducta para apoyar a los profesionales; y servicio a la ciudadanía o la sociedad.

De tal manera que existen diferentes perspectivas e interpretaciones de lo que se considera profesión: altruista o funcionalista, egoísta o weberiano y estructural (Bas-Peña, Campillo Díaz y Sáez Carreras, 2010).

1. *Altruista o funcionalista*, se fundamenta en la línea *neofuncionalista* vinculada a los trabajos de Parsons (1937) que defiende la interrelación y autorregulación de los componentes de una sociedad. Entre las características de un profesional destaca el servicio altruista, la autoridad profesional y



la competencia técnica, como señas de identidad respecto a otros grupos sociales. Sostiene que las profesiones se sustentan fundamentalmente en el conocimiento teórico, y corresponde a la universidad la construcción del mismo. Este planteamiento, sostiene la idea de que las profesiones son anteriores al interés de las universidades por estudiarlas y, por consiguiente, “legitimarlas”. Desde esta perspectiva, se considera al profesional como un agente que desinteresadamente ayuda a la comunidad y a las personas destinatarias de su actividad, poniendo a su servicio los conocimientos especializados, los cuales se han adquirido tras una formación universitaria y su experiencia.

2. *Egoísta*, surge en oposición a la anterior, se apoya en buena medida en supuestos *neoweberianos* de acuerdo con la literatura científica relacionada con el tema. En la década de los años 70 y 80 del siglo pasado, las universidades mostraron que los grupos idealizados o altruistas, actuaban también por interés personal y no solo por el interés y necesidad de sus destinatarios. En la historia de las profesiones, este enfoque aparece como la versión “egoísta” (Larson, 1979) del profesional, busca compensaciones (económicas, políticas y sociales) como retribución a su trabajo.

Esta perspectiva sostiene que el conocimiento profesional no es más que ideología, por lo que cuestiona los campos jurisdiccionales especializados en los que se materializa una profesión, así como la formación llevada a cabo en las universidades de quienes, en el futuro, van a ser expertos en esa área de acción profesional. En resumen, esta perspectiva expone que quienes ejercen una profesión lo hacen, en primer lugar, en función de sus propios intereses, que no tienen por qué coincidir con los intereses de los participantes en sus proyectos. Por este motivo con frecuencia no darán respuesta a los problemas de los que manifiestan ocuparse. Defienden, por otro lado, las asociaciones profesionales que apoyan la práctica profesional de aquellas personas que han sido acreditadas por la universidad. Y, de acuerdo con Guillén (1990), “las asociaciones o colegios profesionales no solamente controlan la cantidad de profesionales, sino también su calidad” (p. 40).

3. *Estructural*, esta postura se basa en los trabajos llevados a cabo por Foucault (1994), el cual define las profesiones como “campos de discurso” procedentes de intereses disciplinarios. Las disciplinas son consideradas como una invención teórica y una tecnología de poder, la cual nace y se desarrolla en la modernidad para pensar “cómo funcionan algunas instituciones modernas”. Las disciplinas, según el profesor Viñao (2000,) son organismos vivos que nacen y evolucionan, son:

*...espacios de poder, de un poder a disputar. Espacios donde se entremezclan intereses y actores, acciones y estrategias. Campos sociales que se configuran en el seno de los sistemas educativos y de las instituciones docentes con un carácter más o menos excluyente y*

*cerrado, respecto a los aficionados y profesionales de otras materias, y, a la vez, más o menos hegemónico en relación con otras disciplinas y campos... Las disciplinas son, pues, fuente de poder y exclusión profesional y social. Su inclusión o no en los planes de estudio de unas u otras titulaciones constituye un arma a utilizar con vistas a la adscripción o no de determinadas tareas a un grupo profesional. (p. 62)*

De ahí la importancia de revisar la formación universitaria y la instrucción permanente de quienes se dedican a la inteligencia policial, como lo indican los organismos internacionales, nacionales y las aportaciones científicas, para relacionarlas con sus prácticas profesionales; de manera que se pueda articular una relación constante entre teoría y práctica, entre conocimiento teórico y su aplicación a situaciones concretas, en una sociedad globalizada que demandan nuevos conocimientos y estrategias conceptuales y metodológicas para responder a situaciones complejas.

El ejercicio profesional tiene lugar en un contexto y momento determinado, que influyen, en alguna medida, en el mismo, porque no se puede sustraer de los valores y percepciones de la realidad social en el que tiene lugar. Asimismo, también hay que tener en cuenta que esta práctica profesional se desarrolla en situaciones complejas, las cuales ponen de relieve su autonomía y su posible profesionalización o, por contrario, desprofesionalización. Por consiguiente, las competencias que muestra un profesional, en el ejercicio de sus funciones, van a depender de un sistema de saberes altamente elaborado, por ello es necesaria una formación universitaria que vincule teoría y práctica. La formación universitaria tiene que vincularse con el desarrollo profesional en contextos laborales, pero sin olvidar el desarrollo del pensamiento crítico, dado que el progreso de un país está no sólo en tener profesionales técnicamente competentes, sino que, además, sean capaces de pensar de manera autónoma y de acuerdo con principios basados en los Derechos Humanos (Bas-Peña, 2014).

En esta línea, se encuentra Schön (2002), el cual concede gran importancia a la experiencia disciplinar, capacidad organizativa, situaciones del pasado, intereses y perspectivas políticas y económicas en el momento de enfrentar situaciones difíciles y problemáticas de formas diferentes. Este autor, se refiere a los profesionales de la práctica extremadamente expertos en el manejo de situaciones de incertidumbre, singularidad y conflicto como "artistas", siendo el "arte profesional" los tipos de competencias que los prácticos llevan a cabo en ocasiones ante las situaciones antes mencionadas. Se puede deducir por tanto, que tanto para Abbott (1988), que defiende la abstracción como característica que mejor define a las profesiones, como para Schön (2002), el pilar de la cuestión profesional se encuentra en la práctica, es decir, en la aplicación reflexiva de saberes al mismo trabajo profesional. Los teóricos de las profesiones no suelen entrar en el mundo de la práctica, en el análisis de la actividad laboral y en cómo contribuye ésta a la profesionalización.

Tras este breve análisis, cabe señalar que el Convenio objeto de análisis establece el acuerdo de las partes firmantes para fomentar la formación mutua, en aquellas materias que estimen necesarias, del personal de las entidades comunes, de la SISS y de la Tesorería General de la Seguridad Social. Sin embargo, se entiende que esta pretensión es excesivamente amplia, pues a juicio de este autor, la formación ha de ser principalmente jurídica para poder obtener los mejores resultados en el correspondiente proceso. No obstante, el convenio establece que en materias jurídico-penales y procesales, la formación se realizará en coordinación con la Dirección del Servicio Jurídico de la Administración de la Seguridad Social, dentro del plan de formación específica del Cuerpo Superior de Letrados de la Administración de la Seguridad Social o a través de cursos o actividades formativas específicamente diseñadas para este fin. También prevé la formación en materias objeto de la programación que se diseñe así como en el manejo de las aplicaciones y transacciones informáticas necesarias. Todo ello se podrá fijar en el Plan de Objetivos y Actuaciones.

#### 4. Conclusiones

Nos encontramos en un mundo global, un mundo en continuo cambio y con mutaciones cada vez más veloces y rápidas, lo que produce que ciertas áreas del conocimiento no puedan ir a la misma velocidad de cambio que la sociedad lleva. En la era de las tecnologías, los fraudes aumentan y el derecho ha de dar respuestas con la mayor celeridad posible, pero sin perder el rigor y la esencia de la investigación, especialmente de la investigación jurídica.

En este mundo global y complejo, cada vez más tecnológico e interdependiente conviene recordar siempre que está compuesto por personas, la base de toda sociedad. Una de las consecuencias de la globalización es la búsqueda de mejoras en los procesos productivos para abaratar costes y, de esta forma, obtener mayor rentabilidad en términos económicos, lo que, en ocasiones no lo es, en cuanto a mejoras en los derechos de las personas empleadas. Las empresas, alegando causas productivas u organizativas, reestructuran su producción y rara vez de forma expresa se alegan causas económicas, aunque claramente, podemos deducir que un cambio en el proceso productivo es debido a una búsqueda de mejoras económicas, de lo contrario cabría preguntarse ¿si algo es rentable económicamente, para qué cambiarlo?. Por ello, las empresas, en contadas ocasiones, descentralizan su producción en el ámbito nacional, sin embargo lo hacen generalmente a nivel internacional. Esta situación, provoca situaciones de dumping social. Los países donde dejan de producir ven aumentar su tasa de desempleo, por lo que aumentan el riesgo de exclusión social y, por tanto, los niveles de pobreza, que han de ser paliados con políticas sociales. Por otro lado, estas empresas que dejan tras de sí masas de personas en situación de desempleo, lo hacen para instalarse en lugares donde favore-

cidos mayormente por la precariedad laboral ahorran costes, a expensas de los salarios de las personas que emplean.

En los países donde cierran su producción dejan a los trabajadores en situación de desempleo, y éstos, si la situación es favorable, encontrarán otro puesto de trabajo, este hecho les permitirá mantener su calidad de vida. Sin embargo, en una etapa de crisis económica, no hay tantas posibilidades de nuevo empleo, lo que supone que esas personas pasen a una situación de “parada de larga duración”. Aquí aparecen las realidades de necesidad y, a la vez, las situaciones de fraude. Comienzan a surgir personas o grupos que conocedoras del estado de vulnerabilidad de las personas paradas, les ofrecen unos ingresos por realizar su actividad laboral de forma irregular, es decir, en la mayoría de los casos sin contrato o con contratos que no se ciñen a la realidad. Surge así, como ya vimos, el problema del empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social. Es entonces cuando los Estados han de actuar para luchar contra este problema, que repercute en los intereses generales y, principalmente, en las arcas del Estado que son, entre otras cosas, el soporte del buen funcionamiento social.

España aprobó en 2012 el “Plan de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social”, que continuó en 2013 con la firma del “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” y en 2015 se firmó el “Convenio de colaboración entre el Ministerio del Interior y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social para la persecución del fraude y la delincuencia económica en el ámbito de la Seguridad Social”. La elaboración de Planes y firma de convenios, por parte del Estado español, es un paso importante y necesario, pero no suficiente porque en ellos se pueden hacer muchas declaraciones de intenciones, pero sin una dotación coherente de medios materiales y personales no se pueden materializar y responder a las nuevas realidades emergentes en la sociedad actual, por lo que esas intenciones no obtendrán los resultados esperados y deseados.

Se ha hecho hincapié en la formación de los profesionales que se encargan de luchar contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social, y sería conveniente analizarla desde su base teórica y la experiencia profesional para establecer posibles ajustes que permitan la consecución de sus objetivos y la realización de sus funciones. Además, la inteligencia policial supone acceder a la información y ello no es posible sin medidas y canales de coordinación, que favorezcan el acceso a la información que obra en poder de la Administración. Se considera que el acceso a los ficheros de datos de las administraciones y el intercambio de información entre las mismas debería ser ampliado de forma que para poder acceder



a los ficheros de otra administración no haya que pedir una orden judicial, lo que supone además de prolongar en el tiempo la investigación, que ésta deje de ser una investigación policial a una investigación judicial con todas las vicisitudes para el procedimiento que esto supone en cuanto a tiempo y recursos.

Por otro lado, el Convenio de 2015 hace referencia exclusivamente a la SISS del Cuerpo Nacional de Policía. Ciertamente, el otro Cuerpo de Seguridad del Estado, la Guardia Civil que presta sus servicios en la mayor parte del territorio nacional español, no cuenta con una sección como la del CNP.

Sería conveniente revisar esta situación, pues el fraude a la Seguridad Social no es competencia exclusiva del CNP y, ante la falta de recursos y disponiendo de profesionales capacitados y cualificados para investigar estas infracciones laborales, se debería crear una sección o unidad de Seguridad Social en la Guardia Civil.

Asimismo, sería aconsejable descentralizar la SISS, aumentando su presencia en las provincias y, por tanto, el número de funcionarios adscritos a la misma. La inversión en la lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social es reducida en comparación con los beneficios que se obtienen.

Todo ello produciría una mejora en la prevención y en el resultado de las investigaciones, y se evitarían situaciones como las sufridas por personas empleadas irregularmente víctimas de un delito, que ante la falta de recursos no se pueden investigar con más detenimiento.

## 5. Bibliografía

1. Abbot, A. (1988): *The System of Professions. An Essay on the Division of Expert Labour*. University of Chicago Press.
2. Arce, M. G. (2008). La profesionalización del recurso humano policial. Aspectos curriculares que se deben contemplar. *Educación*, vol. 32, No 001.
3. Bas-Peña, E., Campillo Díaz, M. y Sáez Carreras, J. (2010). *La Educación Social: Universidad, Estado y Profesión*. Barcelona: Laertes.
4. Bas-Peña, E. (2014). Educación Social y formación en drogodependencias. *Health and Addictions/Salud y Drogas*, 14(1), 71-83.
5. Bello-Montes, C. (2012). Nuevos desafíos de los cuerpos policiales en un mundo globalizado. *Criminalidad*, 54(2), 133-147.
6. Foucault, M. (1994). *La arqueología del saber*. Madrid, Siglo XXI.
7. *Freidson, E. (2001). Professionalism. The third logic*. Cambridge: Polity Press.
8. Guillén, M. F. (1990). Profesionales y burocracia: desprofesionalización, proletarización y poder profesional en las organizaciones complejas. *Reis*, 35-51.
9. Larson, M. S. (1977/1979): *The Rise of Professionalism: A Sociological Analysis*. Berkeley, CA: University of California Press.
10. Megías-Bas, A. (2014). El delito de tráfico ilegal de mano de obra. *Anales de Derecho*, (32), 1-24.
11. Megías-Bas, A. (2014). Órganos intervinientes en la lucha contra el tráfico ilegal de mano de obra, el empleo irregular y el fraude a la seguridad social en España. *Revista Policía y Seguridad Pública*, 4(2), 81-103.
12. Moloeznik, M. P. (2010). Reflexiones y recomendaciones sobre el subsistema policial mexicano. *Revista Sufragio*, 123-132.
13. Morin, E. (1999). *La cabeza bien puesta*. Buenos Aires: Nueva Visión.
14. Parsons, T. (1937). Remarks on Education and the professions. *International Journal of Ethics*, 47, 365-370.
15. Schön, D. (2002). *La formación de profesionales reflexivos: hacia un nuevo diseño de la enseñanza y el aprendizaje en las profesiones*. Buenos Aires: Paidós.
16. Siegrist, H. (1990): Professionalization as a process: patterns, progression and discontinuity, en Burrage, M. and Torstendahl, R. (Eds.), *Professions in Theory and History: Rethinking the study of the professions*. London: Sage Publications, 177-202.
17. Viñao Frago, A. (2000). *Sistemas educativos, culturas escolares y reformas: continuidades y cambios*. Madrid: Morata.