



Respeto de los derechos laborales
para todos y todas:
Cómo garantizar que los/as
trabajadores/as migrantes en situación
irregular puedan acceder a la justicia

El presente informe ha sido elaborado por Lilana Keith y Michele LeVoy de PICUM, la Plataforma para la Cooperación Internacional sobre los Migrantes Irregulares

PICUM agradece sinceramente a todas las organizaciones y personas que aportaron información para la realización de este informe.

El documento se basa concretamente en las contribuciones de:

- Austria: [Lefö](#) y [UNDOK](#)
- Bélgica: [FAIRWORK Belgium](#)
- Bulgaria: [Center for Legal Aid – Voice in Bulgaria](#)
- Chipre: [KISA- Action for Equality, Support, Antiracism](#)
- República Checa: [SIMI \(Sdružení pro integraci a migraci\)](#)
- Francia: [Clinique de Droit at Sciences Po and Confédération Générale du Travail \(CGT\)](#)
- Alemania: [Arbeit und Leben](#) y [K.O.K](#)
- Grecia: [Generation 2.0 for Rights, Equality and Diversity](#) y [HIAS Greece](#)
- Irlanda: [Migrant Rights Centre Ireland \(MRCI\)](#)
- Israel: [Kav LaOved](#)
- Italia: [Italian Coalition for Civil Liberties and Rights \(CILD\)](#)
- Luxemburgo: [Association de Soutien aux Travailleurs Immigrés \(ASTI\)](#)
- Holanda: [FairWork](#)
- Portugal [Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses \(CGTP\)](#)
- Corea del Sur: [Dongcheon Foundation](#)
- España: [Andalucía Acoge](#), [ACCEM](#) y [Fundación Cepaim](#)
- Suiza y Ginebra: [Centre de Contact Suisse-immigrés \(CCSI\)](#) y [Collectif de soutien aux sans-papiers de Genève](#)
- Reino Unido: [Focus on Labour Exploitation \(FLEX\)](#)

Asimismo, agradecemos las aportaciones de los miembros de PICUM La Strada International y el Comité internacional de los derechos los/as trabajadores/as sexuales en Europa (ICRSE, en sus siglas en inglés), los/as pasantes de PICUM Karin Åberg y Emer Connor, y los estudiantes de derecho Bonnie Kalos y Jenna N. Grove a través del Good Lobby.

© PICUM, 2020.

Rue du Congres / Congressstraat 37-41, post box 5 • 1000 Brussels • Belgium

Tel: +32/2/210 17 80 • info@picum.org • www.picum.org

Este informe ha sido posible gracias al generoso apoyo de:



SIGRID RAUSING TRUST



This report has received financial support from the European Union Programme for Employment and Social Innovation “EaSI” (2014-2020). For further information please consult: <http://ec.europa.eu/social/easi>. The information contained in this publication does not necessarily reflect the official position of the European Commission

Resumen ejecutivo

La gran mayoría de las personas migrantes en situación irregular trabaja en sectores diferentes. En algunos de ellos, la mano de obra está muy ligada al género. Los/as trabajadores/as migrantes en situación precaria, dependiente o irregular son sometidos/as frecuentemente a condiciones inferiores a las que exigen la normas mínimas laborales y los convenios de negociación colectiva, en términos de salario, tiempo de trabajo, períodos de descanso, baja por enfermedad, vacaciones, salud y seguridad.

Muchas de estas personas soportan dichas condiciones porque tienen pocas alternativas. Con frecuencia, si intentan negociar el salario adecuado y el respeto de las condiciones básicas de trabajo, sus empleadores/as les amenazan con denunciarlos/as a las autoridades de migración y les chantajea con su incapacidad para acceder a mecanismos formales de denuncia sin correr el riesgo de ser deportados/as. Por ello, es fundamental garantizar que los/as trabajadores/as migrantes en situación irregular puedan ejercer de forma efectiva sus derechos laborales sin correr el riesgo de que intervengan las autoridades de migración, así como promover condiciones de trabajo dignas para todas las personas trabajadoras, prevenir y proporcionar remedios para la explotación y reformar los sectores que dependen de la explotación y el trabajo informal.

Por lo tanto, este informe estudia las denuncias judiciales y extrajudiciales¹ en materia laboral y

los mecanismos de reparación que existen en 15 Estados miembros de la UE, y lo que suele suceder en la práctica cuando los/as trabajadores/as en situación irregular intentan hacer uso de ellos. El informe cubre los siguientes países: Austria, Bélgica, Bulgaria, Chipre, República Checa, Francia, Alemania, Grecia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal, España y Reino Unido (RU). También se basa en algunos ejemplos de países y ciudades no pertenecientes a la UE que cuentan con grandes poblaciones de trabajadores/as migrantes; Brasil, Ginebra, Israel, Nueva York y Corea del Sur.

El informe señala que:

- Los derechos laborales de las personas migrantes indocumentadas están protegidos por ley,² si bien sigue siendo problemática la exclusión de los/as trabajadores/as domésticos/as y sexuales, en particular, de las medidas de protección que establece la legislación laboral y su falta de implementación.
- Los tribunales de lo civil y laboral de 13 de los 15 Estados miembros de la UE incluidos en el estudio³ consideran o considerarían las demandas de los/as trabajadores/as indocumentados/as de igual forma que la de del resto de trabajadores/as. Por lo general, comprueban la identidad, pero no los permisos de trabajo, y en la práctica no denuncian a estas personas a las autoridades de migración si conocen su situación irregular. No obstante, sigue habiendo barreras

1 El presente informe no incluye el análisis de los mecanismos internacionales y regionales, ni de los procedimientos extrajudiciales y no estatales de presentación de quejas, si bien su estudio puede ser útil para estas personas y quienes las apoyan. Por ejemplo, entre los mecanismos a nivel internacional que pueden ser relevantes se encuentran: el [Procedimiento de Denuncia del Consejo de Derechos Humanos de la ONU](#) para hacer frente a un cuadro persistente de violaciones manifiestas y fehacientemente probadas de los derechos humanos, el [Procedimiento de Denuncia de las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales](#), el [Procedimiento por Incumplimiento del Código Básico de la Iniciativa de Comercio Ético](#) y el [Procedimiento de Denuncia de la Asociación para el Trabajo Justo](#). Puede que a nivel nacional exista la figura del Defensor del Pueblo para presentar quejas, así como mecanismos específicos corporativos (que también pueden tener alcance internacional para las empresas internacionales).

2 Esto incluye las leyes internacionales, regionales y nacionales de derechos humanos, entre ellas los Convenios de la OIT, el Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH) y la jurisprudencia relacionada del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), y la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE. También están cubiertos/as por otras leyes de la UE sobre migración, lucha contra la trata, empleo, salud, seguridad y contra la discriminación así como por la jurisprudencia relacionada del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE).

3 Los 13 Estados miembros de la UE son: Austria, Bélgica, Bulgaria, Chipre, República Checa, Francia, Alemania, Grecia, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal, España. Irlanda y Reino Unido (RU) son los dos países del estudio donde existen algunas limitaciones respecto a la cobertura o las consideraciones adicionales cuando los tribunales de lo civil y lo laboral llevan casos de trabajadores/as indocumentados/as. Por tanto, no se les considera igual que aquellas personas que cuentan con un permiso de trabajo.

muy importantes que evitan que los/as trabajadores/as en situación irregular presenten quejas, participen en los procedimientos y reciban los salarios que se les deben, así como indemnizaciones a través de los tribunales.

- Las personas trabajadoras en situación irregular se enfrentan a importantes barreras para acceder a la justicia a través del sistema de justicia penal. Las víctimas indocumentadas de delitos, entre ellos de la violencia y la trata de personas,⁴ a menudo deben abandonar el país o son deportadas como resultado de la interacción con las fuerzas policiales.
- En 13 de los 15 Estados miembros de la UE,⁵ existe un organismo de inspección con competencia para recibir quejas de trabajadores/as sobre asuntos relacionados con el pago incompleto del salario y las condiciones de trabajo. Sin embargo, no todos tienen competencia para investigar y tomar decisiones sobre las quejas de trabajadores/as sin una relación laboral autorizada.
- Las prácticas de las inspecciones laborales en las que se proporciona información personal de trabajadores/as indocumentados/as a las autoridades de migración varían mucho, al igual que varían dependiendo de si se basan en la ley, en un acuerdo o política de cooperación formal o en una práctica común. Existen varios ejemplos importantes, en los que los/as inspectores/as de trabajo mantienen la confidencialidad profesional y no denuncian a estas personas ante las autoridades de migración cuando presentan quejas en materia laboral.
- En los 15 Estados miembros de la UE⁶ examinados en este informe, existe una autoridad de inspección cuya misión está relacionada con las condiciones de trabajo, salarios o asuntos económicos, que tiene la función de verificar los permisos de trabajo de los/as trabajadores/as, para imponer sanciones a los/as empleadores/as en caso de empleo irregular. A veces, llevan a cabo inspecciones junto con la policía.
- Los cuerpos de inspectores/as en materia de salud y seguridad son en gran medida independientes, cuando se trata de un organismo específico, aunque en algunos casos se realizan informes o inspecciones conjuntas. Normalmente las personas trabajadoras en situación irregular pueden solicitar una indemnización por enfermedad y accidentes de trabajo, pero se enfrentan a barreras en la práctica y generalmente están excluidas de la prestación por incapacidad y de los servicios básicos de salud, aun encontrándose particularmente en situaciones de riesgo.
- Entre los sectores en los que el trabajo de estas personas se enfrenta a desafíos particulares respecto a la supervisión y el cumplimiento de las normas laborales, se encuentran la agricultura, el trabajo doméstico y el trabajo sexual, así como el

4 Como se describe en el apartado correspondiente, esto está relacionado con la aplicación de las leyes de inmigración antes de llevar a cabo la identificación y en caso de que la persona no sea víctima de trata de personas, y en caso de serlo, con la concesión de permisos únicamente de corta duración durante el período de reflexión o los procesos penales. Solo unos pocos Estados miembros de la UE otorgan regularmente permisos a largo plazo a víctimas reconocidas de la trata de personas.

5 Los 13 Estados miembros de la UE son: Bélgica, Bulgaria, Chipre, República Checa, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal, España y Reino Unido (RU). Austria y Alemania son los dos países del estudio donde no existe un organismo de inspección que reciba las quejas de los/as trabajadores/as sobre cuestiones salariales, si bien cuentan con organismos de inspección con competencia para admitir quejas sobre otros asuntos.

6 Austria, Bélgica, Bulgaria, Chipre, República Checa, Francia, Alemania, Grecia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal, España y Reino Unido (RU).

trabajo precarizado de la «economía gig».⁷

- Además del riesgo de la aplicación de la legislación de extranjería como resultado de participar en mecanismos de quejas, existen otros temas clave como la falta de información, asesoramiento y asistencia legal; la duración de los procedimientos y los costes asociados; la imposición de sanciones adicionales relacionadas con la situación administrativa o el trabajo irregulares; el desafío que supone demostrar la relación laboral y el alcance de las vulneraciones de derechos y, finalmente, las dificultades para recibir las cuantías que les corresponden cuando los/as empleadores/as evaden el pago.

Asimismo, el informe destaca varias prácticas significativas para mostrar cómo funcionan los diferentes sistemas nacionales en la práctica, a la vez que sugiere algunas propuestas de mejora. Finalmente, propone recomendaciones para mejorar la aplicación de las normas laborales y el acceso a la justicia por parte de los/as trabajadores/as en situación irregular.

⁷ La «economía gig» es una forma de trabajo basada en trabajos temporales o pequeños trabajos diferentes, remunerados de forma separada, en lugar de trabajar para un/a empleador/a. Es una forma de organización del trabajo cada vez más común en varios sectores, entre ellos el del reparto a domicilio.

Recomendaciones

A las autoridades nacionales

A las autoridades en el ámbito laboral y judicial

- **Abordar las lagunas respecto a la cobertura de la legislación laboral y hacer referencia explícita a la inclusión de todas las personas trabajadoras con independencia de su situación administrativa.**
 - » Incluir de manera explícita a todas las personas trabajadoras —en cualquier relación laboral e independientemente de su autorización de residencia y/o trabajo— en las leyes y convenios colectivos que regulen los salarios, el tiempo de trabajo, el descanso y los permisos remunerados, las condiciones de trabajo, derechos laborales derivados de tener menores a cargo, el despido, la salud y la seguridad, seguros y fondos o mecanismos estatales de compensación (en caso de insolvencia del empleador/a y enfermedad o accidente de trabajo).
- **Restablecer la independencia de las autoridades laborales y su función principal de proteger a los/as trabajadores/as y dar cumplimiento a la legislación sobre las condiciones de trabajo, y garantizar que no se vea mermada por cuestiones relacionadas con la situación administrativa de los/as trabajadores/as.**
 - » Adoptar medidas para garantizar que no haya riesgo de que se apliquen las sanciones previstas en la legislación de extranjería al presentar una queja ante las autoridades de inspección de trabajo, los tribunales de lo civil o lo laboral, o al colaborar con las autoridades de trabajo durante las inspecciones.
 - Crear una política clara e impartir formaciones sobre el secreto profesional de las autoridades de inspección de trabajo y los tribunales de lo laboral, para proteger la confidencialidad de los/as trabajadores/as que presentan demandas o se identifican durante las inspecciones, como requisito esencial para dar cumplimiento a los derechos laborales de todas las personas trabajadoras y evitar acciones de represalia, explotación y revictimización.
 - Revisar los acuerdos prácticos de colaboración entre administraciones para garantizar que los datos personales recopilados y las acciones llevadas a cabo para dar cumplimiento a la legislación laboral, social y económica no se utilicen para aplicar las leyes de inmigración, entre otros, poniendo fin a la transmisión automática de datos a través del acceso a bases de datos conjuntas, así como a la obligación de informar y a las inspecciones conjuntas.
 - » Reconsiderar de forma crítica el papel de los/as inspectores/as de trabajo en la aplicación de sanciones contra los/as empleadores/as de migrantes en situación irregular, así como el impacto real de dichas sanciones. Esta revisión debería basarse en una evaluación independiente y transparente, en la que se consulte a todas las partes interesadas, entre ellas a los/as representantes del cuerpo de inspectores/as de trabajo y a los/as trabajadores/as migrantes, y se incluya información anónima sobre las denuncias presentadas, las inspecciones, las violaciones de los derechos laborales registradas, las indemnizaciones, los permisos de residencia y las sanciones.

- **Abordar los aspectos prácticos que hacen que los mecanismos de denuncia sean inaccesibles e ineficaces, en particular para los/as trabajadores/as migrantes en situación irregular.**
 - » Otorgar a las autoridades de Inspección de Trabajo facultades suficientes para investigar y conceder los salarios y las indemnizaciones debidas, entre ellas la de permitirles acceder a todos los lugares de trabajo, así como concederles los recursos adecuados para proteger a todas las personas trabajadoras con independencia de su situación administrativa.
 - » Brindar la asistencia legal necesaria a las personas con bajos ingresos, entre ellas las trabajadoras en situación irregular, para presentar denuncias y acceder a las indemnizaciones a través de los tribunales de lo civil y lo penal. Fomentar la asesoría y representación legales, independientes y de calidad en el área del derecho laboral a través de fondos.
 - » Garantizar que terceros designados puedan presentar quejas en nombre de los/as trabajadores/as en situación irregular. Entre ellos, se debería incluir al Defensor del Pueblo y los organismos oficiales pertinentes, sindicatos y ONG especializadas.
 - » Repartir la carga de la prueba entre el/la trabajador/a y el/la empleador/a en casos civiles en materia laboral; la carga no debe recaer solo en la persona trabajadora. Garantizar que se acepten múltiples formas de prueba de la relación laboral y las violaciones de los derechos laborales, entre ellas testimonios de testigos y declaraciones de sindicatos o terceros designados, implementando, como mínimo, la presunción de duración de la relación de trabajo de al menos tres meses que establece la Directiva del Parlamento europeo y de Consejo sobre sanciones a los empleadores.
 - » Dar apoyo a la formación de diferentes profesionales (incluyendo al sector sanitario) sobre los derechos de los/as trabajadores/as y las víctimas de delitos en situación irregular, para crear conciencia, proporcionar información y derivar a estas personas a organizaciones de apoyo locales.
 - » Establecer mecanismos para garantizar que en la práctica, los/as trabajadores/as reciban la indemnización correspondiente cuando se les conceda.
 - Hacer un mejor uso de las facultades de congelar los activos de los/as empleadores/as explotadores/as al inicio de los procedimientos.
 - Establecer mecanismos de pago anticipado para proporcionar automáticamente apoyo económico a las personas que obtengan indemnización tras un breve período de impago y exigir el pago a la persona responsable.
 - Exigir a los bancos que no discriminen en función de la situación legal para acceder a cuentas bancarias básicas y garantizar que los requisitos administrativos y documentales no bloqueen el acceso en la práctica.
 - Cooperar con las ONG para apoyar la transferencia de fondos, tanto cuando el/la trabajador/a está en el país como en otro país.

A las autoridades de migración y la policía

- **Fomentar las denuncias, la participación y la reparación en los sistemas de justicia penal y laboral.**
 - » Establecer políticas de denuncia segura y protocolos para garantizar que las víctimas en situación irregular y los testigos puedan denunciar e informar de forma segura a las autoridades policiales y colaborar con ellas, sobre casos de explotación laboral, trabajo forzoso, trata de personas y violencia y acoso en el lugar de trabajo, sin enfrentarse al riesgo de que se apliquen las sanciones previstas en la legislación de extranjería.
 - » Suspender cualquier procedimiento sancionador incoado o la ejecución de toda medida de expulsión o devolución que ya hubiera sido acordada, y no emitir decisiones de retorno a ninguna persona que presente una denuncia durante el procedimiento en curso, o en la resolución de los procedimientos civiles y penales. Esto es fundamental para permitir la rendición de cuentas y el acceso a la justicia y para desautorizar a los/as empleadores/as que amenacen a sus trabajadores/as con la deportación.
 - » Conceder permisos de residencia y de trabajo para permitir que las personas recurran a la justicia civil o penal, así como para mejorar el sistema de justicia, mediante acciones como:
 - Facilitar el acceso a permisos especiales a todas las víctimas de explotación laboral, trata de personas y otros delitos violentos cuando estas deseen permanecer en el país, con independencia de su cooperación o no con las autoridades y su participación en los procedimientos legales.
 - Garantizar que si los permisos especiales para las víctimas de delitos se conceden con carácter temporal, aquellos tengan vigencia al menos hasta la resolución del caso; proporcionen acceso a los servicios y al mercado de trabajo; se puedan considerar como residencia habitual a efectos de obtener permisos basados en el tiempo de estancia acumulado y den lugar a un estatus más estable basado en criterios claros, como medida correctiva y para evitar la revictimización, si no se ha obtenido con anterioridad un permiso a largo plazo.
 - Elaborar criterios claros —en colaboración con las partes interesadas— para que los/as solicitantes involucrados/as en procedimientos civiles en materia laboral pudieran tener acceso a permisos equivalentes a los previstos para víctimas de delitos.
 - Velar por que las personas trabajadoras en situación irregular involucradas en procedimientos laborales penales o civiles obtengan apoyo para solicitar los permisos de residencia y de trabajo a los que puedan optar en virtud de la ley nacional (por ejemplo, por motivos laborales, familiares, de arraigo, de estudio, de protección o humanitarios) y se acepten las solicitudes presentadas dentro del país.
 - » Establecer protocolos que prohíban la aplicación de las sanciones previstas en la normativa de extranjería en caso de que alguien haya obtenido un permiso vinculado a un proceso judicial cuando este termine, independientemente del resultado, ya que esto sancionaría a la persona por haber buscado protección y justicia.
- **Favorecer el cumplimiento de los derechos laborales mediante sistemas de permisos de trabajo y en el contexto de la aplicación de las leyes de inmigración.**
 - » Permitir que los/as trabajadores/as migrantes cambien de empresa con el mismo permiso de residencia y de trabajo y que cambien a otro tipo de permiso diferente, y que puedan solicitar los permisos de residencia y de trabajo que estén disponibles en el país.

- » Garantizar que todas las personas migrantes indocumentadas que se encuentren inmersas en procedimientos de retorno o expulsión reciban información sobre su derecho a recibir los salarios no pagados.
- » Facilitar el acceso de las personas trabajadoras en situación irregular a los procedimientos de denuncia, asesoramiento jurídico y asistencia.
- » Establecer y utilizar mecanismos que garanticen el cobro de salarios y, en su caso, de indemnizaciones, de aquellas personas trabajadoras migrantes en situación irregular involucradas en procedimientos previstos por la normativa de extranjería.

A las instituciones de la UE

- **Abordar los derechos y la situación de las personas trabajadoras en situación precaria o irregular que se enfrentan a violaciones de sus derechos laborales, a situaciones de explotación, de violencia u otros delitos, en todas las áreas políticas y entidades de las instituciones de la Unión Europea.**
 - » Examinar y abordar las medidas políticas e institucionales que deben adoptarse para permitir el acceso a la justicia de las personas trabajadoras en situación irregular en todas las áreas de trabajo pertinentes del Consejo Europeo, la Comisión Europea y el Parlamento Europeo, entre ellas: la migración, el empleo y los asuntos sociales, la igualdad, la justicia, la agricultura, el desarrollo regional, el comercio, los asuntos exteriores y la salud.
 - » Hacer hincapié en los derechos de las personas trabajadoras en situación precaria o irregular en las siguientes entidades y políticas de la UE en la legislatura 2019-2024:
 - Estrategia sobre los derechos de las víctimas
 - Estrategia de igualdad de género
 - Estrategia «De la granja a la mesa»
 - Legislación sobre el salario mínimo
 - Esfuerzos para promover la diligencia debida en las cadenas de suministro
 - Plataforma europea de lucha contra el trabajo no declarado
 - Autoridad Laboral Europea
 - » Desarrollar un compromiso y un diálogo significativo con las ONG, que incluya a proveedores de servicios directos y a las organizaciones de trabajadores/as migrantes.
 - » En el marco de la Autoridad Laboral Europea, incluir consultas periódicas con las ONG pertinentes.
 - » Ampliar la participación de las ONG en la red europea sobre los derechos de las víctimas.
- **Canalizar los fondos de la UE en el actual y el próximo marco financiero plurianual para dar apoyo a los mecanismos eficaces de denuncia en materia laboral para todas las personas trabajadoras, independientemente de su situación administrativa.**
 - » Canalizar recursos de los fondos estructurales (el FAM(I) y el FSE(+)), las subvenciones operativas para las redes de la sociedad civil de la UE y poner en marcha las subvenciones para apoyar:
 - A las organizaciones de la sociedad civil y sindicales para que proporcionen información y asesoramiento independientes, asistencia legal y servicios de apoyo a las personas trabajadoras en situación precaria o irregular, para facilitarles el acceso efectivo a los procedimientos de denuncia y la cooperación con las inspecciones de trabajo, de conformidad con los artículos 6.2, 13.1 y 13.2

de la «Directiva sobre sanciones a los empleadores» (en concreto, en relación con las denuncias a través de terceros).

- La formación de los/as inspectores/as de trabajo sobre los derechos de las personas trabajadoras en situación irregular en virtud de la Directiva sobre sanciones a los/as empleadores/as y la obligación de proporcionar información.
 - Los mecanismos que cuenten con directrices claras de responsabilidad dentro de las autoridades laborales y de migración para garantizar que las personas que se encuentren inmersas en procedimientos sancionadores previstos en la legislación de extranjería reciban los salarios atrasados, estén o no en el país, incluso a través de la colaboración con las ONG.
 - La creación de fondos especiales para pagar por adelantado las indemnizaciones a los/as trabajadores/as cuando los/as empleadores/as evadan el pago de las liquidaciones debidas (parecidas a las que existen para los casos de insolvencia del empleador/a o para las víctimas de delitos violentos).
 - » Velar por que los fondos de la Unión Europea destinados a los mecanismos de denuncia de los/as trabajadores/as en situación irregular no se utilicen para crear otros ni apoyar ningún aspecto de los mecanismos de denuncia en materia laboral que pueda dar lugar a la aplicación de las leyes de inmigración, sino para facilitar el acceso de estas personas a los ya existentes para todas las personas trabajadoras.
 - » Promover empleos de calidad a través de la Política Agrícola Común (PAC) condicionando la recepción de los pagos al respeto de los derechos y normas laborales.
 - » Apoyar las investigaciones adicionales sobre la situación de los grupos de trabajadores/as más vulnerables y el funcionamiento de los mecanismos de denuncia en los casos de trabajadores/as en situación irregular.
- **Evaluar y mejorar el marco jurídico de la UE.**
 - » Directiva sobre las sanciones para los empleadores:
 - La evaluación en curso de la Comisión Europea debería analizar la aplicación de las disposiciones relativas a los derechos de las personas trabajadoras indocumentadas y apoyar a los Estados miembros para que establezcan mecanismos de denuncia eficaces que no lleven a la aplicación de las leyes de inmigración, como parte de una política de migración integral y coherente.
 - El Parlamento Europeo debería llevar a cabo una evaluación independiente de las repercusiones de las sanciones a los/as empleadores/as en la migración irregular, el trabajo no declarado, las normas laborales, la explotación, y los derechos humanos.
 - » Garantizar que en las evaluaciones de la Directiva contra la trata de personas, la Directiva de indemnización y la Directiva sobre los derechos de las víctimas se preste especial atención a las víctimas en situación irregular.
 - » Alentar a los Estados miembros a que hagan uso de las diversas opciones que ofrece la legislación de la Unión Europea (como la Directiva sobre sanciones a los empleadores, la Directiva sobre permisos de residencia para las víctimas de la trata y el tráfico, la Directiva sobre el retorno) para que las personas involucradas en procedimientos civiles y penales puedan obtener permisos de residencia tanto para participar en dichos procesos como para acceder a las medidas de protección y la justicia más a largo plazo.
 - » Apoyar la ratificación y aplicación de los instrumentos pertinentes de la OIT, en particular el C189 sobre el trabajo decente para los/as trabajadores/as domésticos/as y el C190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo laboral.



PLATFORM FOR INTERNATIONAL COOPERATION ON
UNDOCUMENTED MIGRANTS

Rue du Congres / Congresstraat 37-41, post box 5

1000 Brussels

Belgium

Tel: +32/2/210 17 80

Fax: +32/2/210 17 89

info@picum.org

www.picum.org