



Seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras migrantes indocumentadas en Europa

Resumen ejecutivo



Agradecimientos

Esta nota política ha sido redactada por Rahul Chawla y Lilana Keith y editado por Michele LeVoy. También nos gustaría dar las gracias a las becarias de PICUM Samia Bakkal y Marta Lara Rodríguez por su labor preparatoria y de investigación, y a Mafalda Azevedo por su apoyo editorial.

Nos gustaría agradecer a todos los miembros de PICUM por sus aportaciones, en especial:

- [Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg](#)
- [Community Rights in Greece](#)
- [FairWork](#)
- [FAIRWORK Belgium](#)
- [Generation 2.0 for Rights, Equality and Diversity](#)
- [SIMI](#)
- [Solidarity Now](#)
- [Trade Union Centre for Undocumented Migrants, Sweden](#)

Además, PICUM expresa su más sincero agradecimiento a Mark Bergfeld, Ignacio Doreste, Dra. Nora Gottlieb, Samantha Howe, Prof. Dra. Tesseltje de Lange, Dra. Vera Pavlou e Irene Wintermayr por sus contribuciones.

© PICUM, 2026

Diseño: www.chocolatejesus.be

Foto de portada: Savannah du Toit - Unsplash

Esta publicación ha sido posible gracias al amable apoyo de:



Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, las ideas y opiniones aquí expresadas pertenecen a los autores y no reflejan necesariamente aquellas de la Unión Europea o del Programa Europeo de Empleo e Innovación Social "EaSI (2021-2027)". Ni la Unión Europea ni la entidad de concesión de subvenciones pueden ser consideradas responsables por ellas.

Resumen ejecutivo

Las personas trabajadoras indocumentadas son una parte esencial de varios sectores clave del mercado laboral europeo. Sin embargo, están expuestas a condiciones laborales peligrosas, perjudiciales o explotadoras en toda la Unión Europea, y disponen de un acceso limitado a la justicia, la asistencia sanitaria y las indemnizaciones.

Partiendo de la información aportada por miembros de PICUM en Bélgica, República Checa, Alemania, Grecia, Países Bajos y Suecia, este informe analiza la vulnerabilidad de las personas trabajadoras indocumentadas a los riesgos laborales en los ámbitos de la salud y la seguridad, así como el acceso a medidas preventivas y posteriores a incidentes, tanto en la práctica como bajo los principales marcos legales y políticos.

Riesgos laborales desproporcionados en materia de salud y seguridad

Las personas trabajadoras indocumentadas a menudo trabajan en sectores o desempeñan oficios que conllevan una alta exposición a riesgos de salud y seguridad en el trabajo (SST), como la construcción, la agricultura y el procesado de alimentos, el servicio de reparto, la hostelería, la logística y las labores y cuidados domésticos. Muchos de estos trabajos requieren un gran esfuerzo físico, imponen una sobrecarga de trabajo e implican tareas extenuantes y repetitivas bajo exigentes condiciones físicas y con maquinaria y sustancias tóxicas peligrosas, especialmente en aquellos casos en los que la formación, el equipo de protección y las medidas de seguridad son inadecuadas. La crisis climática también agrava estas condiciones, exponiendo a los trabajadores a fenómenos y situaciones meteorológicas extremas.

Tanto en estos sectores como en otros, las personas trabajadoras se enfrentan a riesgos laborales desproporcionados en los ámbitos de la salud y la seguridad que conciernen a su estatus y experiencia como migrantes, sobre todo cuando se trata de

personas indocumentadas. Por ejemplo, las personas trabajadoras indocumentadas se ven frecuentemente obligadas a desempeñar las tareas más peligrosas de su entorno laboral, no se les proporciona la formación o el equipo de protección necesarios y han de afrontar costes muy restrictivos y prohibitivos a la hora de acceder a atención médica en caso de lesión o enfermedad. Por lo general, las personas trabajadoras indocumentadas no tienen derecho a la baja remunerada por enfermedad ni a prestaciones por incapacidad, e incluso podrían perder sus puestos de trabajo si no son capaces de desempeñarlos por motivos de salud. Esto les obliga a continuar trabajando a expensas de su propia salud, pues las enfermedades o los accidentes en el entorno laboral podrían suponerles la ruina en términos económicos. Las personas trabajadoras migrantes también son objeto de amenazas, violencia y riesgos psicosociales derivados de unas condiciones laborales impredecibles y precarias y de la dependencia de sus empleadores.

Un marco jurídico inclusivo en términos generales a nivel internacional y europeo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Unión Europea (UE) reconocen en diversos instrumentos jurídicos y políticos que contar con un entorno laboral saludable y seguro es un derecho, un principio y un objetivo social fundamentales. Aunque sigue habiendo algunas lagunas en lo que respecta a grupos específicos de personas trabajadoras y nuevos riesgos laborales en los ámbitos de la salud y la seguridad, existe un amplio marco jurídico que recoge medidas preventivas y derechos laborales, que contempla a las personas trabajadoras indocumentadas a nivel internacional y europeo.

Las personas trabajadoras indocumentadas y sus familias también tienen derecho a recibir el mismo trato según las convenciones de la OIT relativas a las medidas de apoyo a la renta e indemnizaciones por lesiones o enfermedades acontecidas en el entorno laboral (respuestas posteriores a incidentes), pero no existe una legislación a nivel europeo al respecto.

La imposibilidad de ejercer estos derechos en la práctica

A pesar de estas estipulaciones jurídicas sobre las personas trabajadoras indocumentadas en cuanto a seguridad y salud laboral, existen obstáculos considerables para acceder a estos derechos en la práctica. El principal medio para implementar disposiciones preventivas en materia de SST son las inspecciones, y las pruebas recabadas durante las mismas pueden ser esenciales para poder obtener recursos reparatorios tras el incidente. Aun así, las inspecciones pueden provocar la pérdida de ingresos y empleos, e implicar un riesgo de detención y deportación tanto a las personas trabajadoras migrantes con permisos condicionales como a las indocumentadas.

Si bien las inspecciones especializadas en salud y seguridad no implican sistemáticamente la aplicación de la normativa de inmigración, por lo general tampoco propician la presentación de denuncias individuales ni la reparación de daños. Es más, las medidas para prevenir los incidentes laborales en los ámbitos de la salud y la seguridad podrían acarrear la pérdida de empleo y de los permisos de trabajo correspondientes, así como la pérdida de ingresos

esenciales para las personas trabajadoras migrantes que no pueden acceder a los programas de ayuda económica.

El cuerpo de inspectores laborales que supervisan las normas de salud y seguridad en el trabajo puede remitir a la policía o a las autoridades de inmigración los datos de las inspecciones y las denuncias, lo que sitúa a las personas trabajadoras en peligro directo de detención y deportación. En ocasiones, las inspecciones de trabajo, ya sean especializadas o generales, se llevan a cabo conjuntamente con la policía, que también puede aplicar a los trabajadores la normativa de inmigración in situ. La eficacia del servicio de inspección también se ve obstaculizada por las limitaciones en lo que respecta a órdenes judiciales, capacidad y recursos.

Los sistemas de responsabilidad civil del empleador y de seguro de accidentes varían mucho dependiendo del país y a menudo presentan lagunas considerables en cuanto a la cobertura de las personas trabajadoras no declaradas y/o que no pueden

demostrar la relación y la naturaleza laboral del daño sufrido. Por ejemplo, en algunos casos, como en la República Checa, las personas trabajadoras indocumentadas quedan expresamente excluidas de ser beneficiarias, mientras que los sistemas de Alemania y Grecia contemplan, al menos en teoría, vías de recurso para ellas, aunque luego las barreras prácticas hagan que estas vías sean casi completamente inaccesibles.

En la práctica, si las personas trabajadoras indocumentadas quieren acceder al apoyo económico y a la indemnización posteriores al incidente, tendrían que interponer una demanda ante los tribunales civiles y seguir procedimientos administrativos. Los requisitos probatorios son extremadamente difíciles de cumplir para las personas trabajadoras indocumentadas y, sumados a la larga duración de los procedimientos, los costes y la dificultad para obtener representación legal, impiden que la mayoría de estas personas puedan acceder a medidas reparatorias.

El camino a seguir

El panorama actual en materia de seguridad y salud laboral para las personas trabajadoras indocumentadas, así como para aquellas con permisos de trabajo precarios, es desolador.

La denegación de los derechos de seguridad y salud laboral a las personas trabajadoras indocumentadas no es algo fortuito. Es el resultado de una serie de fallos de política pública interrelacionados: la criminalización de la migración, la informalización del trabajo y la priorización del control fronterizo por encima de la dignidad humana. Estos desatinos crean las condiciones propicias para la explotación, las lesiones y, en algunos casos, la muerte.

Al mismo tiempo, existen ejemplos notables en materia jurídica y política que aspiran a proteger los derechos de las personas trabajadoras, abarcando los ámbitos de la salud y la seguridad e incluyendo a las personas trabajadoras migrantes. España ha introducido medidas para abordar nuevos riesgos laborales de seguridad derivados del cambio climático, incluyendo «la baja climática» remunerada cuando las personas trabajadoras no puedan acceder al lugar de trabajo debido a fenómenos

meteorológicos extremos. Esta iniciativa obliga a los empleadores a informar a sus trabajadores sobre alertas de desastres y avisos de riesgos meteorológicos extremos. Aun con sus barreras prácticas, Bélgica cuenta con un sistema que provee a las personas trabajadoras y sus familias (incluso si están indocumentadas) de una indemnización del Estado por accidentes laborales en caso de que su empleador no disponga de seguro o que la compañía de seguros incumpla su deber.

El presente informe también presenta numerosas medidas políticas y prácticas que pueden aplicarse tanto a nivel europeo como a nivel nacional para proteger a algunos de los sectores de trabajadores más vulnerables de Europa, a fin de garantizar que puedan seguir contribuyendo a la economía sin tener que sacrificar su salud, su seguridad, ni su bienestar; y para así defender las normativas laborales fundamentales con carácter universal. Entre ellas destaca la implementación de mecanismos de denuncia y vías de reparación eficaces para todas las personas trabajadoras, que funcionen independientemente de su estatus de residencia, y que no conlleven por ello ninguna amenaza de detención ni deportación.

Recomendaciones

La UE y sus Estados miembros deben cumplir con las obligaciones estipuladas en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y otros instrumentos legales relevantes y garantizar que todas las personas trabajadoras, independientemente de su estatus migratorio, pueden trabajar en condiciones seguras y dignas. Esto incluye consolidar la protección y el cumplimiento de todos los derechos laborales, favorecer cambios sistémicos en las políticas de inmigración, ampliar las competencias del cuerpo de inspectores y garantizar el acceso a la atención sanitaria y a la protección legal¹.

A nivel europeo

1. Mejorar el marco jurídico de la UE.

- Subsanciar las deficiencias de la legislación laboral (incluyendo aquellas relativas a la seguridad y la salud) y hacer explícita la inclusión de todas las personas trabajadoras, independientemente de su ocupación y tipo de relación laboral.
- Explorar la posibilidad de establecer una normativa mínima a nivel europeo en lo que respecta a prestaciones estatales o al pago anticipado de indemnizaciones en caso de accidentes y enfermedades ocurridos en el entorno laboral, en aquellos casos en los que los empleadores no hayan asegurado a sus trabajadores o incurran en impagos.
 - » Tomar como referencia el sistema de Bélgica, anteriormente destacado en este informe, y como precedente, la Directiva relativa a la insolvencia del empresario².
- Abordar los riesgos laborales de seguridad y salud emergentes, incluyendo los relacionados con el cambio climático, como inundaciones y calor extremo, así como proporcionar amparo temporal durante y después de fenómenos meteorológicos extremos y compensaciones y protecciones a largo plazo.
 - » Tomar como ejemplo las medidas implementadas por España y Francia destacadas anteriormente en este informe.

1 PICUM ofrece una lista ampliada de recomendaciones para mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras migrantes indocumentadas y en situación precaria: [A Worker is a Worker: How to Ensure that Undocumented Migrant Workers Can Access Justice](#), PICUM: 2020, Bruselas.

2 [Directiva 2008/94/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2008, relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario](#). Esta Directiva otorga derechos a las personas trabajadoras en caso de insolvencia del empresario y estipula en particular que las instituciones de garantía se hagan cargo de las reclamaciones pendientes derivadas de contratos de trabajo o relaciones laborales, incluyendo el impago de algunas reclamaciones. La Directiva se remite a la definición de «trabajador» según la legislación nacional, aunque no se puede excluir a determinados grupos, como las personas trabajadoras indocumentadas (Tümer C-311/13, 2014; para más información, véase PICUM, «[Guía sobre los derechos de las personas trabajadoras indocumentadas según el derecho internacional y de la UE](#)», 2022).

2. Mejorar la aplicación de los derechos de las personas trabajadoras en la legislación vigente y a través de ella:

- La Comisión Europea debe continuar con el seguimiento y la evaluación de la Directiva sobre sanciones a los empleadores, a fin de ayudar a los Estados miembros a aplicar los derechos de las personas trabajadoras indocumentadas y unos mecanismos de denuncia eficaces que no desemboquen en la posible aplicación de la legislación en materia de inmigración, como parte de una política migratoria integral y coherente.
- Apoyar a los Estados miembros en la implementación de la Directiva de permiso único de la UE³ y sus disposiciones sobre el cambio de empleador de modo que proteja a las personas trabajadoras migrantes de perder sus permisos o de convertirse en indocumentadas debido a una conducta indebida del empleador en cuanto a las normas de seguridad y salud en el trabajo y/o lesiones o enfermedades ocurridas en el entorno laboral.
- Fomentar que los Estados miembros hagan uso de sus prerrogativas nacionales y de las diversas posibilidades que ofrece la legislación de la UE (por ejemplo, la Directiva sobre sanciones a los empleadores, la Directiva sobre permisos de residencia para las víctimas de la trata y el tráfico ilícito de migrantes, la Directiva sobre el retorno) para conceder a quienes se encuentran en procedimientos civiles y penales permisos de residencia que les permitan tanto participar en los procedimientos como acceder a la protección y la justicia a largo plazo.
- Apoyar a los Estados miembros en la implementación y la aplicación de la condicionalidad social en los pagos de la Política Agraria Común (PAC), al mismo tiempo que se garantiza la protección de las personas trabajadoras migrantes frente a las represalias de su empleador y otras repercusiones negativas que pudieran resultar de ello (incluyendo aquellas relativas a su estatus de residencia).
- Apoyar a los Estados miembros en la ratificación e implementación de los instrumentos de la OIT pertinentes, en concreto el Convenio 189 sobre el trabajo doméstico y el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo laboral.

3 [Directiva \(UE\) 2024/1233 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de abril de 2024, por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro, \(refundición\).](#)

3. Abordar los derechos y la situación precaria o de irregularidad de las personas trabajadoras que se enfrentan a riesgos y vulneraciones de la seguridad y la salud en el trabajo a través de los instrumentos y entidades legislativas pertinentes de la UE.

- Durante la legislatura de la UE de 2024-2029 se debería dar prioridad a los siguientes instrumentos y entidades:
 - » Estrategia de la UE sobre los derechos de las víctimas
 - » Estrategia Europea de los Cuidados
 - » Hoja de ruta para el empleo de calidad
 - » Ley de Empleos de Calidad
 - » Estrategia contra la pobreza
 - » Estrategia contra el racismo
 - » Estrategia de igualdad de género
 - » Esfuerzos para promover la diligencia debida obligatoria en las cadenas de suministro
 - » Esfuerzos para abordar la explotación de los trabajadores migrantes desplazados, incluido el Paquete de Movilidad Laboral Justa
 - » Plataforma Europea contra el Trabajo No Declarado
 - » Autoridad Laboral Europea

4. Desarrollar una relación sólida de colaboración y consulta con las ONG, incluyendo los proveedores de servicios directos y las organizaciones de trabajadores migrantes.

- Facilitar la participación de la sociedad civil en debates ya existentes, tales como la Plataforma de Migración Laboral.
- Incluir ritmos de consulta regular con ONG relevantes en el contexto de la Autoridad Laboral Europea.

5. Destinar fondos de la UE en el marco financiero plurianual vigente y el próximo para respaldar mecanismos eficaces de seguridad y salud en el trabajo y de reclamación laboral para todas las personas trabajadoras, independientemente de su estatus.

- Esto podría suponer
- apoyo hacia:
 - » Las organizaciones sindicales y de la sociedad civil a la hora de proporcionar información y asesoramiento independientes, asistencia jurídica y servicios de apoyo a las personas trabajadoras en situación precaria o de irregularidad, a fin de facilitar el acceso efectivo a los mecanismos de denuncia así como la cooperación con las inspecciones de salud y seguridad en el trabajo y las inspecciones laborales, en conformidad con los artículos 6.2 y 13.1 y 13.2 de la «Directiva sobre sanciones a los empleadores» (sobre todo en relación con las denuncias a través de terceros).

- » La formación del cuerpo de inspectores laborales y de seguridad y salud en el trabajo en cuanto a los derechos de las personas trabajadoras indocumentadas, incluyendo aquellos previstos en la Directiva sobre sanciones a los empleadores y los relativos a la obligación de proporcionar información.
- » Mecanismos con líneas de responsabilidad claras en el contexto de las autoridades migratorias y laborales para así garantizar que las personas en procesos de control migratorio reciban los salarios atrasados y/o la indemnización correspondiente tras incidentes de seguridad y salud, ya estén en el país o en cualquier otro lugar, incluyendo la cooperación con ONG.
- » La asignación de fondos específicos para indemnizaciones anticipadas a personas trabajadoras en el caso de que sus empleadores incumplan los pagos acordados correspondientes (similares a aquellos asignados en el caso de insolvencia del empresario o en el caso de víctimas de delitos con violencia).
- Garantizar que los fondos de la UE destinados a mecanismos de denuncia para personas trabajadoras indocumentadas no deriven en mecanismos de denuncia separados ni incentiven ningún aspecto de los mecanismos de denuncia laboral que pudiera desembocar en la aplicación de normas de inmigración, sino que, por el contrario, faciliten el acceso de las personas trabajadoras indocumentadas a los mecanismos de denuncia existentes universales.

6. Recurrir a iniciativas tales como la Hoja de ruta para empleos de calidad con el objetivo de promover la contratación justa y el trabajo digno en sectores donde hay una presencia desproporcionada de personas trabajadoras migrantes indocumentadas (como la agricultura, la construcción, la limpieza y la hostelería), que además presentan un alto índice de riesgos de seguridad y salud laboral.

Gobiernos nacionales y regionales y autoridades laborales

1. Aumentar el impacto y la eficacia de las inspecciones laborales y de seguridad en el trabajo:

- Implementar barreras entre las inspecciones laborales y de seguridad en el trabajo y la aplicación de las normas de inmigración. Garantizar que los datos sobre el estatus migratorio que se hayan recabado durante las inspecciones laborales (incluso por parte de la policía que pueda participar para velar por la seguridad de los inspectores) o como parte de los procedimientos de denuncia no puedan utilizarse para la detención o deportación.
- Reforzar la transparencia, competencia y recursos del cuerpo de inspectores laborales generales y especializados en seguridad y salud en el trabajo para que así puedan proteger los derechos y principios laborales durante las inspecciones y a través de los mecanismos de denuncia.

2. Facilitar el acceso al apoyo financiero y a las indemnizaciones en caso de lesiones o enfermedades ocurridas por el entorno laboral:

- Garantizar que todas las personas trabajadoras (incluyendo las indocumentadas) tengan el mismo acceso al apoyo financiero y las indemnizaciones si sufren una lesión o contraen una enfermedad en el entorno de trabajo, tal y como estipulan los convenios de la OIT.
- Adaptar los requisitos probatorios y el onus probandi en los procedimientos judiciales y administrativos, considerando la situación de las personas trabajadoras ilegales, a fin de:
 - » demostrar que se estableció una relación laboral sin documentos oficiales escritos, como contratos y nóminas, o sin una inspección;
 - » aceptar fotografías, mensajes de texto y testimonios como pruebas para demostrar tanto la existencia de una relación laboral como la naturaleza laboral de una lesión o enfermedad.

3. Facilitar el acceso a la asistencia jurídica a las personas migrantes indocumentadas:

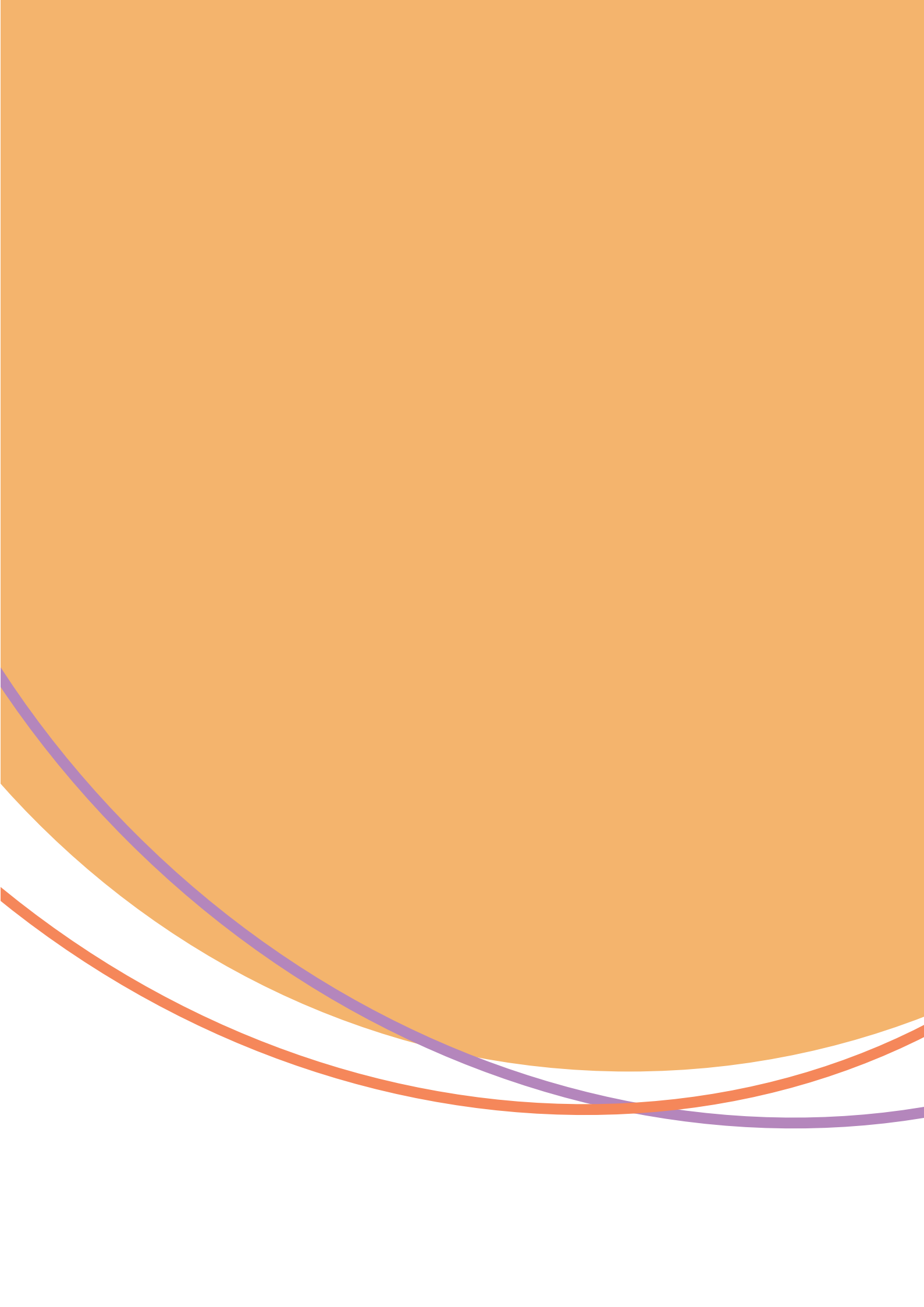
- Garantizar que las personas trabajadoras migrantes indocumentadas dispongan de pleno acceso a la asistencia jurídica, proporcionándoles, entre otras cosas, asistencia letrada y recursos financieros, de modo que los abogados puedan demostrar más fácilmente la existencia de relaciones laborales y ayudar a las personas trabajadoras indocumentadas a reclamar indemnizaciones.

4. Otorgar permisos de residencia en caso de incidentes laborales, al menos durante la duración de la incapacidad, con la posibilidad de conseguir otros permisos:

- Las personas trabajadoras que son capaces de trabajar, pero tienen que cambiar de empleo debido a una conducta indebida de su empleador en lo que respecta a normativas de salud y seguridad en el trabajo deberían recibir un permiso de trabajo o una renovación de este de al menos seis meses para poder encontrar un empleo alternativo, según las disposiciones básicas de la Directiva de permiso único de la UE.

5. Garantizar el acceso a la atención sanitaria urgente y a la rehabilitación para las personas migrantes indocumentadas sin que haya peligro de deportación ni obstáculos financieros:

- Debe incluirse la asistencia médica de seguimiento con los documentos necesarios para que las personas trabajadoras indocumentadas puedan presentar reclamaciones personales por lesiones cuando proceda.





PICUM

For undocumented migrants,
for social justice.

Rue du Congrès 37
1000 Brussels, Belgium
Tel: +32 2 883 68 12
info@picum.org
www.picum.org