



## Por una Directiva de la UE relativa a la subcontratación y la intermediación laboral

Resolución adoptada en la reunión del Comité Ejecutivo de 1-2 de octubre 2025

La CES pide una Directiva de la UE para abordar urgentemente los abusos en la subcontratación y la intermediación laboral.

Esta resolución resume la petición del movimiento sindical europeo de una Directiva de la UE para regular los intermediarios laborales e introducir un marco jurídico de ámbito europeo que limite la subcontratación y garantice la responsabilidad solidaria y conjunta en toda la cadena de subcontratación. Esta iniciativa legislativa es esencial para hacer frente a los abusos en la subcontratación y la intermediación laboral.

En los últimos años, los sindicatos a nivel sectorial y nacional se han movilizado para incluir en la agenda política las prácticas abusivas de subcontratación y la intermediación laboral no regulada. A nivel sectorial europeo, la movilización de la EFBWW, la EFFAT y la ETF ha sido de gran importancia. En pleno apoyo a esta movilización y basándose en sus posiciones anteriores, la CES pide una Directiva de la UE para abordar urgentemente los abusos en la subcontratación y la intermediación laboral.

El uso cada vez mayor de cadenas de subcontratación largas y complejas y la intermediación laboral fraudulenta son factores clave de la explotación laboral, que socavan los derechos de los trabajadores y trabajadoras, el trabajo decente, la negociación colectiva y la competencia leal en el mercado interior. Estas prácticas permiten a las empresas eludir su responsabilidad en el cumplimiento de los derechos de la clase trabajadora y de los sindicatos, las normas laborales y los convenios colectivos, y las normas de salud y seguridad en el trabajo. Esto ocurre especialmente en sectores propensos al fraude, como la construcción, el transporte, la agricultura, la transformación de alimentos, la limpieza, la pesca y la navegación, la restauración y la hostelería. Sin embargo, también se está convirtiendo en una tendencia creciente en otros sectores, sobre todo en la industria manufacturera, siendo los sectores textil y naval los más afectados.

En los últimos años, numerosas muertes y lesiones debidas a condiciones de trabajo inseguras o peligrosas y casos de explotación laboral han puesto de manifiesto el coste humano y social de estas prácticas. Deberían haberse evitado. A menudo, estas situaciones también están relacionadas con delitos laborales, como las prácticas de los capataces, la trata de seres humanos y el trabajo forzoso. Es evidente que, en muchos casos, las actividades y organizaciones delictivas se han infiltrado en nuestros mercados laborales y que las y los trabajadores migrantes necesitan una protección



mejor y más sólida, tanto a nivel nacional como europeo.

Las normas vigentes de la UE en materia de desplazamiento de trabajadores y trabajadoras, trabajo temporal, movilidad laboral, migración, salud y seguridad en el trabajo y contratación pública no abordan de manera eficaz la aparición de modelos de negocio en los que las empresas recurren a cadenas de intermediarios y subcontratistas para reducir costes y eludir responsabilidades. Esta falta de legislación específica de la UE plantea importantes retos que deben abordarse. Los mercados laborales locales y nacionales tienen características distintivas que a menudo plantean retos diferentes que deben resolverse también mediante leyes y convenios colectivos. Es importante que la legislación de la UE respete plenamente la posibilidad de que las autoridades nacionales y locales y los interlocutores sociales mantengan o introduzcan medidas de protección más estrictas.

Cuando las trabajadoras y trabajadores quedan atrapados en cadenas complejas, la responsabilidad se vuelve confusa y la aplicación de la ley casi imposible. Las prácticas fraudulentas, como las empresas ficticias, los anuncios falsos, el trabajo falso a través de agencias, el falso autoempleo y los sistemas de capataces suelen estar relacionadas con la subcontratación abusiva y la intermediación laboral, lo que priva a la clase trabajadora de sus derechos y permite al contratista principal eludir su responsabilidad. Los trabajadores y trabajadoras se enfrentan a condiciones inseguras, robo de salarios, impago de las cotizaciones sociales y represión sindical. La explotación se extiende más allá de las fronteras: a menudo se contrata a los trabajadores o trabajadoras en un país, se les subcontrata a través de otro y se les explota en un tercero. La falta de una aplicación efectiva de la ley (inspecciones y sanciones) permite que este sistema prospere y se expanda en detrimento de los trabajadores y trabajadoras y los empleadores responsables.

La ausencia de un marco jurídico general de la UE sobre la subcontratación y la intermediación laboral, tanto en situaciones transfronterizas como nacionales, deja a las trabajadoras y trabajadores locales, móviles y migrantes expuestos al dumping social, a acuerdos artificiales y a una opacidad en la rendición de cuentas de las empresas. Se necesita una directiva amplia y ambiciosa para promover las relaciones laborales directas, garantizar la igualdad de trato con pleno respeto de los derechos de la clase trabajadora y las normas laborales, la aplicación efectiva, la transparencia y la rendición de cuentas a través de las fronteras y los sectores. Además, dado que las estructuras de subcontratación difieren de un sector a otro, cualquier marco legislativo debe abordar estas especificidades sectoriales y garantizar al mismo tiempo una protección sólida contra la explotación, independientemente del tipo de contratos comerciales o jurídicos entre las distintas entidades empresariales.

## **Reivindicaciones de la CES**

**La CES pide una Directiva sobre la subcontratación y la intermediación laboral** que aborde las siguientes cuestiones clave mediante normas mínimas, al tiempo que se salvaguardan plenamente los regímenes nacionales de responsabilidad, los modelos nacionales de mercado laboral y la autonomía de los interlocutores sociales:



- **Base jurídica.** Es esencial que dicha Directiva se base en el capítulo de política social de los Tratados: su base jurídica será el artículo 153 del TFUE.
- **Responsabilidad de toda la cadena.** El contratista /cliente principal y sus subcontratistas deben ser responsables conjuntos y solidarios de las violaciones de los derechos laborales y sociales a lo largo de toda la cadena de contratación, independientemente del tipo de contrato comercial o jurídico que regule la relación. Los riesgos no deben recaer sobre los trabajadores y trabajadoras, que se ven obligados a presentar reclamaciones eslabón por eslabón. La responsabilidad debe ser global y abarcar, como mínimo, los salarios, los impuestos, las contribuciones a la seguridad social, la violación de las normas de seguridad y salud en el trabajo, el tiempo de trabajo y el cumplimiento de la legislación laboral y los convenios colectivos. Los mecanismos de denuncia seguros, el acceso a la justicia, las vías de recurso efectivas y las sanciones disuasorias deben ayudar a los trabajadores y trabajadoras y a los responsables de hacer cumplir la ley a exigir responsabilidades a las empresas.
- **Longitud máxima de la cadena y empleo directo para las actividades empresariales principales.** La subcontratación debe regularse de manera eficaz, mientras que la relación laboral directa debe seguir siendo la norma. Las cadenas deben limitarse a un nivel o, en casos excepcionales y justificados, a un máximo de dos niveles secundarios, mientras que la subcontratación financiera y la subcontratación de mano de obra deben prohibirse por completo. Debe prohibirse la subcontratación de actividades empresariales esenciales y solo debe permitirse el empleo directo para dichas actividades. La subcontratación no puede referirse a la ejecución predominante de obras y servicios. La Directiva debe garantizar la contratación de subcontratistas cualificados e introducir controles estrictos contra la infiltración y la explotación delictivas, así como garantizar el cumplimiento de los requisitos de formación y las normas de seguridad.
- **Intermediación regulada.** Para evitar intermediarios fraudulentos, condiciones abusivas, prácticas de contratista de mano de obra, y para mejorar la transparencia y los controles, los intermediarios laborales deben estar regulados, registrados en la UE y sujetos a normas y obligaciones de calidad claras, incluida la legislación laboral y los convenios colectivos aplicables. Los intermediarios no deben imponer ninguna tasa a los trabajadores y trabajadoras por la contratación, el desplazamiento, el alojamiento o la formación. En la construcción, debe prohibirse la intermediación laboral y el desplazamiento de trabajadoras y trabajadores por agencias.
- **Igualdad de trato.** Las empresas subcontratistas estarán sujetas a las mismas normas que el contratista /cliente principal, incluido el cumplimiento de los convenios colectivos aplicables, las normas de salud y seguridad, las obligaciones en materia fiscal y de seguridad social, las cualificaciones profesionales y el cumplimiento de la legislación. Todos los trabajadores y



trabajadoras que realicen el mismo trabajo en el mismo lugar de trabajo deben disfrutar de igualdad de remuneración, condiciones y protección, independientemente de su forma contractual de empleo y de su situación migratoria. Debe garantizarse el respeto de los convenios colectivos a lo largo de toda la cadena de subcontratación y debe impedirse su elusión mediante acuerdos con sindicatos amarillos o acuerdos menos favorables.

- **Acceso de los sindicatos.** La subcontratación no es una excusa para eludir el diálogo social y la negociación colectiva. Los sindicatos y los representantes de la clase trabajadora deben tener acceso al lugar o lugares de trabajo, a la información pertinente y a los derechos y medios necesarios para defender eficazmente los intereses de todos los trabajadores y trabajadoras de la cadena de subcontratación.
- **Alojamiento digno.** En los casos en que el alojamiento sea proporcionado por los empleadores o los intermediarios, deberá organizarse independientemente del contrato de trabajo para evitar cualquier dependencia adicional con el empleador. Del mismo modo, los Estados miembros velarán por que la rescisión del contrato de trabajo no implique automáticamente la rescisión del contrato de alojamiento. Asimismo, a los titulares de permisos de trabajo no pertenecientes al EEE no se les deberá revocar automáticamente el permiso de trabajo en caso de rescisión de su contrato de trabajo. La vivienda debe ser digna y cumplir las normas del país de acogida, y los costes deben ser limitados, justos y transparentes. De conformidad con la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores, los gastos de viaje, manutención y alojamiento deben correr a cargo del empleador y reembolsarse de acuerdo con la legislación nacional o los convenios colectivos, evitando la dependencia mediante acuerdos de vivienda abusivos.
- **Definiciones claras.** Debe incluirse una definición sustantiva de «empleador», especialmente en un contexto de uso creciente de tecnologías de vigilancia digital y gestión algorítmica. La CES reitera su petición de una Directiva sobre la IA en el lugar de trabajo.
- **Transparencia y trazabilidad.** Los contratistas principales deben llevar registros de todos los subcontratistas, intermediarios y trabajadores o trabajadoras, accesibles a las inspecciones de trabajo, los sindicatos y los comités de empresa, como medio para ayudar a identificar al empleador real y hacer valer los derechos de las personas trabajadora. El uso de tarjetas de identificación social y tarjetas de trabajo debería implantarse en los sectores de alto riesgo para mejorar la transparencia y los controles. Además, debería establecerse un marco de la UE para las tarjetas de identificación social interoperables en los sectores sensibles al fraude, conectadas a los registros digitales de empresas y al futuro número de seguridad social europeo. Estas herramientas deben garantizar la supervisión en tiempo real de las cadenas de subcontratación y los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.



- **Supervisión y aplicación efectiva.** La Directiva debería aumentar la frecuencia y la eficacia de las inspecciones laborales. Las inspecciones laborales nacionales y la Autoridad Laboral Europea deben reforzarse con recursos humanos, materiales y financieros adicionales y sustanciales para investigar casos transfronterizos, imponer sanciones y recaudar salarios y cotizaciones sociales impagados, respetando los papeles y prerrogativas sindicales nacionales. Debe reforzarse la cooperación entre las autoridades nacionales, con bases de datos interoperables, mayores capacidades de inspección y objetivos más ambiciosos. Del mismo modo, los contratistas deben llevar a cabo la debida diligencia de sus subcontratistas e intermediarios, sin quedar exentos de la responsabilidad conjunta y solidaria. Las empresas abusivas e incumplidoras deben figurar en un registro europeo específico, que se utilizará, entre otras cosas, en la contratación pública. La Directiva debe prever explícitamente mecanismos de cooperación reforzada con países no pertenecientes a la UE estrechamente vinculados al mercado interior, incluso en los mecanismos de supervisión y mediante la participación de los interlocutores sociales. Esto incluye el intercambio de información, el reconocimiento mutuo de las inspecciones y sanciones, y las medidas de ejecución coordinadas en las cadenas de subcontratación transfronterizas.
- **Contratos públicos para el progreso social.** La CES reitera su petición de que se revisen las directivas sobre contratación pública para que promuevan la negociación colectiva y los empleos de calidad. La revisión de las Directivas de la UE sobre contratación pública debe garantizar que el dinero público se destine a empresas que respeten los derechos de los trabajadores y trabajadoras y de los sindicatos, que negocien con los sindicatos y cuyos trabajadores y trabajadoras estén cubiertos por convenios colectivos en toda la cadena de subcontratación. Los operadores económicos a los que se adjudiquen contratos públicos deben ofrecer empleos de calidad y empleo directo. La revisión de las normas de contratación pública debe promover la limitación y la regulación de la subcontratación (entre otras cosas, garantizando la igualdad de trato, introduciendo la responsabilidad conjunta y solidaria y limitando la longitud de la cadena a un nivel o, en casos excepcionales y justificados, a un máximo de dos subniveles). Para garantizar la transparencia, todas las empresas que participen en la contratación pública, así como sus subcontratistas, deben estar obligadas a indicar el nombre del «beneficiario efectivo».
- **Establecer marcos políticos coherentes.** Las políticas y normas sectoriales deben tener como objetivo disuadir los modelos de negocio que fomentan prácticas abusivas de subcontratación.

En el anexo se pueden encontrar las **propuestas específicas de la EFBWW, la EFFAT y la ETF para una directiva**, que tienen en cuenta las realidades sectoriales.



## Nuestras acciones

La CES continuará y reforzará su movilización para pedir que se incluya una Directiva sobre la subcontratación y la intermediación laboral en la Hoja de ruta/Ley sobre empleos de calidad, organizando eventos, acciones de comunicación e iniciativas de promoción (también con vistas al informe del Parlamento Europeo).

La CES pide a sus organizaciones miembros que apoyen la movilización y las acciones en favor de una Directiva europea, entre otras cosas, destacando ejemplos y casos nacionales o sectoriales.

La CES apoyará las iniciativas y campañas sindicales para limitar y regular la subcontratación y la intermediación laboral a nivel sectorial y nacional, a petición de nuestras organizaciones afiliadas.

Traducido por Internacional CEC UGT