



Resolución de la CES sobre la garantía de una contratación justa de las trabajadoras y trabajadores migrantes en la UE

Adoptada en la reunión del Comité Ejecutivo de la CES de 19 y 20 noviembre 2025

Esta resolución resume las reivindicaciones del movimiento sindical europeo en materia de políticas europeas de migración laboral que garanticen **una contratación justa, la igualdad de trato y promuevan el trabajo decente** para todos los trabajadores y trabajadoras migrantes, independientemente de su situación migratoria.

Este llamamiento de la CES llega en un momento crucial en el que se esperan nuevas iniciativas políticas europeas, como la [Hoja de ruta para el empleo de calidad](#) y el Paquete de movilidad laboral justa, junto con el Plan de acción revisado del Pilar Europeo de Derechos Sociales y los informes de implementación, ya vencidos, sobre las trabajadoras y trabajadores estacionales y la [Directiva sobre sanciones a los empleadores](#). Al mismo tiempo, la CES rechaza firmemente la propuesta [de Creación de una reserva de talento de la UE](#), que se votará en breve.

Mientras que a nivel político europeo los debates se centran en la «necesidad de migrantes para cubrir [la escasez de mano de obra](#)», las políticas de asilo restrictivas y represivas, como el propuesto [«Reglamento sobre el retorno»](#), combinadas con vías de migración laboral seguras y regulares limitadas, crean más **irregularidad, precariedad y explotación**.

Es bien sabido que los trabajadores y trabajadoras migrantes son más vulnerables debido a su situación irregular o precaria, al desconocimiento de sus condiciones laborales y sus derechos, y a su dependencia del empleador, no solo en términos de ingresos, sino también, en muchos casos, de alojamiento y permisos de trabajo. Las trabajadoras migrantes pueden estar expuestas a riesgos específicos por motivos de género en el proceso de contratación. Con demasiada frecuencia, los trabajadores y trabajadoras desconocen la identidad de su empleador real, debido a **las largas cadenas de subcontratistas**. La explotación de las personas trabajadoras migrantes está muy extendida en [todos los sectores](#), incluidos el agroalimentario, el transporte de mercancías por carretera, la construcción, los cuidados y el trabajo doméstico, la distribución y la logística, la hostelería, el turismo y la fabricación industrial, lo que en algunos casos equivale a trata de seres humanos o trabajo forzoso.

Los abusos en la contratación son cada vez más comunes en relación con **los**



desplazamientos dentro de la UE de nacionales de terceros países. Se trata de un fenómeno en aumento en muchos Estados miembros, como ha confirmado la [Autoridad Laboral Europea](#) (ALE). Los desplazamientos fraudulentos de tránsito/contratación y los desplazamientos no auténticos a través de agencias y empresas ficticias se utilizan cada vez más para eludir las normas nacionales en materia de migración laboral en la búsqueda de mano de obra barata y flexible.

Las personas trabajadoras migrantes se ven cada vez más atrapadas en sistemas de [intermediación laboral](#) explotadores que controlan todos los aspectos de su vida, desde la obtención de permisos de trabajo hasta sus salarios, alojamiento y transporte. Estas formas de intermediación laboral incluyen a actores sin escrúpulos, como los capataces del sector agrícola o las diversas formas de [agencias de contratación privadas](#). Los sindicatos se encuentran cada vez más con trabajadores y trabajadoras migrantes que han tenido que pagar enormes comisiones y costes de contratación a estas agencias e intermediarios para obtener un permiso de trabajo en Europa. Estos trabajadores y trabajadoras se ven engañadas, aisladas, a menudo muy endeudadas y sin ningún tipo de apoyo ni acceso a un alojamiento y unas condiciones de trabajo decentes.

La contratación equitativa se ha descrito como «el origen del trabajo decente». Sin embargo, las investigaciones y los datos de la OIT muestran que [los abusos relacionados con la contratación siguen siendo generalizados](#), en particular en el caso de los trabajadores y trabajadoras migrantes, ya que son más susceptibles de verse atrapados en procesos de contratación engañosos o coercitivos y carecen de la información y las redes de apoyo necesarias para acceder a la justicia en caso de abuso. Las trabajadoras y trabajadores migrantes son tres veces más propensos a encontrarse en situaciones de [trabajo forzoso que otras personas trabajadoras, debido en gran medida a las prácticas de contratación injustas](#)¹. [Los beneficios ilegales generados por el cobro de tasas de contratación y otros gastos relacionados a las personas trabajadoras migrantes ascienden a unos 5 600 millones de dólares estadounidenses al año en todo el mundo.](#)

En este contexto, la CES pide que se adopten medidas específicas como parte de un enfoque más holístico para garantizar una contratación justa y un trabajo decente para los trabajadores y trabajadoras migrantes en la UE:

- **Regular la subcontratación y la intermediación laboral:** la CES reitera su petición de una [directiva de la UE](#) para regular los intermediarios laborales e introducir un marco jurídico a escala de la UE que limite la subcontratación y garantice la responsabilidad solidaria en toda la cadena de subcontratación.
- **Luchar contra los agentes y las prácticas de contratación abusivas:** las medidas de la UE deben ajustarse al Convenio C181 de la OIT sobre las agencias de empleo privadas y a los [Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos](#) garantizando que los reclutadores cumplan los requisitos mínimos, puedan ser considerados responsables y no puedan trasladar los riesgos y los costes a los trabajadores y trabajadoras.
- **Financiación permanente de la UE para una red de asesoramiento sindical para los trabajadores y trabajadoras móviles y migrantes:** debe mejorarse el acceso a la información y a los servicios de apoyo para las

¹ [Resumen ejecutivo en español](#)



personas trabajadoras migrantes a lo largo de todo el proceso de contratación y una vez contratados. El apoyo de la UE al asesoramiento, la cooperación y el desarrollo de capacidades es fundamental para ampliar y coordinar los servicios de asesoramiento y orientación relacionados con los sindicatos para los trabajadores móviles y migrantes sobre el terreno y en toda Europa.

- **Garantizar el acceso a la justicia y a mecanismos de reclamación eficaces**, también para los abusos relacionados con la contratación. Todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente de su situación laboral o de residencia, deben poder denunciar las violaciones de sus derechos laborales sin riesgo de represalias, detención y/o deportación. Deben garantizarse las barreras entre las autoridades de migración y las inspecciones de trabajo. Se deben conceder permisos de residencia a los trabajadores y trabajadoras que denuncien casos de explotación, incluida una indemnización justa y oportuna. **Garantizar que todos los trabajadores y trabajadoras migrantes tengan acceso a un alojamiento digno**, evitando la dependencia del empleador y eliminando las viviendas precarias, como los barrios marginales y los asentamientos informales.
- **Garantizar la correcta aplicación de las Directivas sobre el desplazamiento de trabajadores y trabajadoras**, para combatir eficazmente los desplazamientos ficticios, luchar contra los empleadores explotadores y proteger mejor a las personas trabajadoras migrantes desplazadas.
- **Ampliar el mandato de la ALE** para incluir las personas trabajadoras temporeras, y las Directivas sobre sanciones a los empleadores y contra la trata de seres humanos, con el fin de proteger mejor a los trabajadores y trabajadoras migrantes en la UE. Sin embargo, es importante que la función de la ALE siga limitándose a la aplicación de las condiciones de trabajo, en contraposición a las normas de migración, a fin de garantizar el cumplimiento de los derechos laborales fundamentales y preservar la confianza, la independencia y la eficiencia de las y los inspectores de trabajo.
- **Mejorar las capacidades y los recursos de las inspecciones de trabajo europeas** para garantizar un control eficaz de los contratadores laborales, la detección de abusos relacionados con la contratación, la aplicación de las normas laborales pertinentes y el acceso de las trabajadoras y trabajadores migrantes a los mecanismos judiciales, de conformidad con el Convenio 81 y la Recomendación 81 de la OIT.

Traducido por Internacional CEC UGT