Parlamento Europeo
2024-2029

TEXTOS APROBADOS

P10_TA(2026)0050

Análisis de la cuestión de las cadenas de subcontratación y la función de los intermediarios para proteger los derechos de los trabajadores

Resolución del Parlamento Europeo, de 12 de febrero de 2026, sobre el análisis de la cuestión de las cadenas de subcontratación y la función de los intermediarios para proteger los derechos de los trabajadores (2025/2133(INI))

El Parlamento Europeo,

– Vistos los artículos 16 y 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea,

– Visto el pilar europeo de derechos sociales,

– Vista la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios[1], modificada por la Directiva (UE) 2018/957,

– Vista la Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, y por la que se modifica el Reglamento (UE) n.º 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior (en lo sucesivo, «Reglamento IMI»)[2],

– Vista la Directiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas y por la que se

---

1 DO L 18 de 21.1.1997, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1996/71/oj.

2 DO L 159 de 28.5.2014, p. 11, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/67/oj.

sustituye la Decisión marco 2002/629/JAI del Consejo, modificada por la Directiva (UE) 2024/1712[3],

– Vista la Directiva 2009/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2009, por la que se establecen normas mínimas sobre las sanciones y medidas aplicables a los empleadores de nacionales de terceros países en situación irregular[4] (Directiva sobre sanciones a los empleadores),

– Vista la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública y por la que se deroga la Directiva 2004/18/CE[5],

– Vista la Directiva (UE) 2024/1760 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifican la Directiva (UE) 2019/1937 y el Reglamento (UE) 2023/2859[6],

– Visto el informe de la Comisión, de 30 de abril de 2024, sobre la aplicación y ejecución de la Directiva (UE) 2018/957 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de junio de 2018, que modifica la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (COM(2024)0320),

– Visto el informe de la Comisión, de 26 de mayo de 2025, titulado «Evaluación de la Autoridad Laboral Europea (ELA)» (COM(2025)0256),

– Vista la Comunicación de la Comisión, de 3 de diciembre de 2020, titulada «Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación» (COM(2021)0323), incluido el enfoque «visión cero» relativo a la mortalidad laboral en la Unión,

– Vista la publicación de la Comisión, de mayo de 2020, titulada «Making Socially Responsible Public Procurement Work – 71 Good Practice Cases» (Hacer que la contratación pública sea socialmente responsable – 71 casos de buenas prácticas)[7],

---

3 DO L 101 de 15.4.2011, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2011/36/oj.

4 DO L 168 de 30.6.2009, p. 24, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2009/52/oj.

5 DO L 94 de 28.3.2014, p. 65, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/24/oj.

6 DO L, 2024/1760, 5.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1760/oj.

7 https://data.europa.eu/doi/10.2826/844552.

– Visto el informe de la ALE de 2025 titulado «Posting of third-country nationals: Contracting chains, recruitment patterns, and enforcement issues» (Desplazamiento de nacionales de terceros países: cadenas contractuales, patrones de contratación y cuestiones de ejecución)[8],

– Visto el informe de la ALE, de febrero de 2023, titulado «Cooperation practices, possibilities and challenges between Member States – specifically in relation to the posting of third-country nationals» (Prácticas de cooperación, posibilidades y retos entre los Estados miembros, en particular en relación con el desplazamiento de nacionales de terceros países)[9],

– Visto el informe de la ALE, de 20 de septiembre de 2023, titulado «Construction sector: Issues in information provision, enforcement of labour mobility law, social security coordination regulations, and cooperation between Member States» (Sector de la construcción: cuestiones relacionadas con el suministro de información, la aplicación de la legislación sobre movilidad laboral, los reglamentos de coordinación de la seguridad social y la cooperación entre los Estados miembros)[10],

– Visto el informe de Europol, de diciembre de 2024, titulado «Leveraging legitimacy: How the EU's most threatening criminal networks abuse legal business structures» (Aprovechar la legitimidad: cómo las redes delictivas más amenazantes de la Unión abusan de las estructuras empresariales legales),

– Visto el artículo 10 de las Directrices sobre los principios generales de la inspección del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT),

– Visto el Convenio de la OIT sobre las agencias de empleo privadas (Convenio n.º 181 de 1997),

– Visto el Convenio de la OIT sobre seguridad y salud en la construcción (Convenio n.º 167 de 1988),

– Vista su Resolución del Parlamento Europeo, de 25 de noviembre de 2021, sobre la introducción de una tarjeta europea de la seguridad social para la mejora digital de la aplicación del cumplimiento de los derechos de la seguridad social y la movilidad justa[11],

---

8 https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2025-03/ELA-posting-third-country-nationals-report.pdf.

9 https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2023-04/ela-report-posting-third-country-nationals.pdf.

10 https://www.ela.europa.eu/en/publications/construction-sector-issues-information-provision-enforcement-labour-mobility-law.

11 DO C 224 de 8.6.2022, p. 81.

– Vista su Resolución, de 13 de marzo de 2025, sobre los aspectos sociales y de empleo de los procesos de reestructuración: necesidad de proteger los puestos de trabajo y los derechos de los trabajadores[12],

– Vista su Resolución del Parlamento Europeo, de 18 de enero de 2024, sobre la revisión del mandato de la Autoridad Laboral Europea[13],

– Vista su Resolución, de 9 de septiembre de 2025, sobre contratación pública[14],

– Vista la Declaración de La Hulpe sobre el futuro del pilar europeo de derechos sociales, de 16 de abril de 2024,

– Vista la Declaración tripartita de la Cumbre de los Interlocutores Sociales de Val Duchesse en favor de un diálogo social europeo dinámico, de 31 de enero de 2024,

– Visto el Libro Verde de la Comisión, de 31 de enero de 2013, sobre las prácticas comerciales desleales en la cadena de suministro alimentario y no alimentario entre empresas en Europa (COM(2013)0037),

– Vista la Comunicación de la Comisión, de 29 de enero de 2025, titulada «Una Brújula para la Competitividad de la UE» (COM(2025)0030),

– Vista la sexta encuesta europea sobre las condiciones de trabajo de Eurofound,

– Visto el informe de Mario Draghi, de 9 de septiembre de 2024, titulado «The future of European competitiveness» (El futuro de la competitividad europea) (en lo sucesivo, «Informe Draghi»),

– Visto el informe de Enrico Letta, de 17 de abril de 2024, titulado «Much more than a Market – speed, security, solidarity: empowering the Single Market to deliver a sustainable future and prosperity for all EU Citizens» (Mucho más que un mercado. Capacitar al mercado único para lograr un futuro sostenible y prosperidad para todos los ciudadanos de la UE) (en lo sucesivo, «Informe Letta»),

– Visto el documento de posición, de 14 de febrero de 2025, de los Países Bajos, Bélgica, Dinamarca, Alemania, Italia, Letonia y Luxemburgo sobre las prioridades políticas de la Unión para la

---

12 DO C, C/2025/3156, 20.6.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/3156/oj.

13 DO C, C/2024/5741, 17.10.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/5741/oj.

14 Textos Aprobados, P10_TA(2025)0174.

Comisión 2024-2029 y el desplazamiento justo de nacionales de terceros países,

– Vista la sentencia del Tribunal de Justicia, de 5 de abril de 2017, en el asunto C-298/15, «Borta» UAB/Klaipėdos valstybinio jūrų uosto direkcija VĮ[15], relativa a la contratación pública,

– Vistas las estrategias nacionales de lucha contra la explotación laboral, el trabajo forzoso y el trabajo no declarado[16],

– Visto el artículo 55 de su Reglamento interno,

– Vista la opinión de la Comisión de Mercado Interior y Protección del Consumidor,

– Visto el informe de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales (A10-0256/2025),

A. Considerando que el principio 5 del pilar europeo de derechos sociales recuerda que, con independencia del tipo y la duración de la relación laboral, los trabajadores tienen derecho a un trato justo y equitativo en materia de condiciones de trabajo y acceso a la protección social y a la formación; que también recuerda que deben impedirse las relaciones laborales que den lugar a unas condiciones de trabajo precarias;

B. Considerando que la libre prestación de servicios transfronterizos es uno de los cuatro principios fundamentales del mercado único y que la subcontratación forma parte de la libre prestación de servicios y de la libertad de establecimiento; que la Unión debe preservar y mejorar su competitividad para que las empresas puedan prosperar, prestando especial atención a las pequeñas y medianas empresas (pymes); que la Unión también debe crear normas claras y proporcionadas que no impongan cargas innecesarias, así como reforzar el cumplimiento;

C. Considerando que la explotación y los abusos laborales en el mercado laboral de la Unión constituyen un serio problema en los sectores de alto riesgo, que se manifiesta bajo diversas formas,

---

15 Sentencia del Tribunal de Justicia de 5 de abril de 2017, «Borta» UAB/Klaipėdos valstybinio jūrų uosto direkcija VĮ, C-298/15, ECLI:EU:C:2017:266.

16 Véase, por ejemplo: el «Nationaler Aktionsplan gegen Arbeitsausbeutung und Zwangsarbeit» del Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales de Alemania, de 2025; el «Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso» del Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales de Italia, de 2022; el Plan de Acción Nacional contra el Trabajo Forzoso del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones de España, de 2021; la «Nationell strategi mot arbetslivskriminalitet» del Gobierno sueco, de 2022, y, además, la «Strategi mot arbeidslivskriminalitet» del Gobierno noruego, de 2021.

incluidos, entre otros, delitos relacionados con el trabajo, trabajo ilegal no declarado, economía sumergida, *dumping* social, explotación laboral y esclavitud moderna;

D. Considerando que hay sectores con más riesgo de situaciones de explotación y abusos, como la construcción, la agricultura, la hostelería, el trabajo doméstico, el transporte y la logística, la transformación de carne y alimentos, los servicios de limpieza y el trabajo de prestación de cuidados[17]; que las mujeres están representadas de manera desproporcionada en el trabajo subcontratado e intermedio en los sectores de los cuidados, la limpieza y la hostelería;

E. Considerando que las consecuencias de la explotación y los abusos laborales no afectan solo a los trabajadores que están sujetos a condiciones de trabajo injustas e inseguras, salarios insuficientes, alojamientos deplorables y empleos precarios, sino que también afectan a las empresas, especialmente a las pymes, que se ven sometidas a una competencia desleal y a distorsiones del mercado único;

F. Considerando que Europol destaca que el 86 % de las redes delictivas más dañinas utilizan estructuras empresariales legales como parte de su actividad delictiva, lo que constituye una grave amenaza para la competencia leal en el mercado único; que el análisis de la Comisión, así como los conocimientos operativos de la ALE, ponen de relieve el aumento de los riesgos de explotación y abuso laborales relacionados con cadenas de subcontratación largas y complejas, así como con formas fraudulentas de intermediación laboral[18];

G. Considerando que una variable común en la mayoría de los sectores con alto riesgo de explotación laboral es la elevada intensidad de

---

17 Comisión Europea, cuarto informe sobre los progresos realizados en la lucha contra la trata de seres humanos, (COM(2022)0736); Comisión Europea, quinto informe sobre los progresos realizados en la lucha contra la trata de seres humanos, (COM(2025)0008).

18 ALE, «Posting of third-country nationals: Contracting chains, recruitment patterns, and enforcement issues» (Desplazamiento de nacionales de terceros países: cadenas contractuales, patrones de contratación y cuestiones de ejecución), 2025; ALE, «Counteracting undeclared work and labour exploitation of third-country national workers» (Lucha contra el trabajo no declarado y la explotación laboral de los trabajadores nacionales de terceros países), 2021; ALE, «Tackling undeclared work in supply chains — Learning Resource Paper» (Lucha contra el trabajo no declarado en las cadenas de suministro: documento de trabajo), 2022; Informe de la Comisión sobre la aplicación y ejecución de la Directiva (UE) 2018/957 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de junio de 2018, que modifica la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (COM(2024)0320).

mano de obra combinada con cadenas de subcontratación largas y complejas –tanto vertical como horizontalmente–[19], que socava la transparencia, el papel de los interlocutores sociales, los convenios colectivos aplicables y la democracia en el trabajo; que los sectores de alto riesgo también suelen asociarse a una fuerte dependencia de intermediarios laborales, trabajadores desplazados, trabajadores móviles de la Unión y nacionales de terceros países; que algunas formas de empleo atípicas y mecanismos transfronterizos complejos pueden difuminar las responsabilidades, obstaculizar la sensibilización y dificultar el cumplimiento de la legislación laboral y los convenios colectivos aplicables, así como los controles de los permisos de trabajo, las cotizaciones a la seguridad social, los pagos de impuestos y la identidad de los trabajadores;

H. Considerando que el incumplimiento de la legislación en materia de salud y seguridad en el trabajo es un elemento constitutivo de la explotación laboral, lo que socava el enfoque «Visión Cero» con respecto a las muertes relacionadas con el trabajo, tal como se establece en el marco estratégico de la Comisión para 2021-2027 en materia de salud y seguridad en el trabajo; que el Convenio n.º 167 de la OIT asigna a los contratistas principales la obligación de coordinar las medidas de salud y seguridad en el trabajo;

I. Considerando que la presencia de operadores fraudulentos y delictivos en los lugares de trabajo europeos también supone riesgos para la seguridad, en particular cuando afecta a sectores críticos, como el transporte y la logística, la construcción, la energía o la asistencia sanitaria, o a actividades con acceso a lugares de trabajo sensibles desde el punto de vista de la seguridad, en particular la limpieza y el mantenimiento;

J. Considerando que, según la Comisión[20] y un informe de la ALE sobre un estudio de caso[21], el desplazamiento de trabajadores de terceros países va en aumento, y uno de cada cuatro trabajadores

---

19 Comunicación de la Comisión titulada «Directrices sobre la aplicabilidad del artículo 101 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a los acuerdos de cooperación horizontal» (DO C 259 de 21.7.2023, p. 1).

20 Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, EFTHEIA, HIVA-KU Leuven, IRIS, Milieu y WIIW, *Posting of workers — Collection of data from the prior declaration tools — Reference year 2022* (Desplazamiento de trabajadores — Recopilación de datos de las herramientas de declaración previa. Año de referencia 2022), Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.

21 Informe de la ALE sobre las cadenas contractuales y los patrones de contratación de nacionales de terceros países desplazados, marzo de 2025, e informe de la ALE sobre las prácticas de cooperación, las posibilidades y los retos entre los Estados miembros, en particular en relación con el desplazamiento de nacionales de terceros países, febrero de 2023.

desplazados en 2022 era nacional de un tercer país; que los trabajadores móviles y migrantes, incluidos los procedentes de terceros países, son especialmente vulnerables a la explotación laboral y a los delitos relacionados con el trabajo y a menudo se encuentran en una espiral de dependencia en relación con los visados, los precios abusivos por contrataciones, la organización del viaje y el alojamiento; que los nacionales de terceros países tienden a tener menos probabilidades de organizarse y afiliarse a un sindicato y experimentan más dificultades para acceder al sistema judicial y defender sus derechos;

K. Considerando que es cada vez más frecuente la práctica fraudulenta de «contratación para desplazamiento», mediante la cual se contrata a nacionales de terceros no pertenecientes a la Unión no para trabajar en el Estado miembro de la contratación, sino únicamente para ser desplazados a otro Estado miembro; que la ALE considera este fenómeno un reto cada vez mayor para el cumplimiento de la normativa[22];

L. Considerando que la subcontratación horizontal y vertical constituye una práctica esencial en muchos sectores, en particular en lo que se refiere a los proyectos a gran escala, ya que permite un acceso flexible a conocimientos especializados y aborda necesidades específicas de manera rentable; que la subcontratación es un elemento importante del panorama del empleo, en particular para las pymes y las microempresas; que la subcontratación puede generar valor añadido para los poderes adjudicadores y aumentar la eficiencia y la innovación, en particular en sectores expuestos a la competencia mundial; que la subcontratación no es intrínsecamente problemática, especialmente cuando se necesitan competencias específicas; que el buen funcionamiento de la subcontratación es importante para una competencia leal en la Unión, en particular en beneficio de las pymes; que el alcance de la subcontratación varía considerablemente de un sector a otro y de una empresa a otra;

M. Considerando que, no obstante, las cadenas de subcontratación largas y complejas pueden distorsionar la competencia leal, enturbiar la rendición de cuentas, socavar los derechos de los trabajadores y aumentar los riesgos relacionados con el fraude, la explotación laboral, la infiltración por organizaciones delictivas y la salud y seguridad en el trabajo de los trabajadores —en particular en los sectores de alto riesgo y el trabajo transfronterizo—; que, en determinados casos, una falta de transparencia y supervisión de los acuerdos de subcontratación ampliados puede aumentar las

---

22 Informe de la ALE titulado «Posting of third-country nationals: Contracting chains, recruitment patterns, and enforcement issues» (Desplazamiento de nacionales de terceros países: cadenas contractuales, patrones de contratación y cuestiones de ejecución), 2025.

dificultades de los poderes adjudicadores para garantizar el cumplimiento del Derecho de la Unión y nacional aplicable;

N. Considerando que las normas que restringen la subcontratación podrían afectar a las cadenas de valor de las empresas, en particular en sectores expuestos a la competencia mundial; que tales medidas deben sopesarse con la necesidad de proteger a las pymes que operan en sectores en los que hay poco riesgo de subcontratación abusiva y en los que no es necesario limitar las cadenas de subcontratación, a diferencia de los sectores de alto riesgo; que la responsabilidad solidaria en las cadenas de subcontratación cumple el doble objetivo de proporcionar recursos a los trabajadores que han sido explotados y de incentivar a los contratistas a lo largo de toda la cadena para que limiten voluntariamente la extensión y la complejidad de la subcontratación;

O. Considerando que algunos Estados miembros han adoptado legislación que limita la duración de las cadenas de subcontratación o prohíbe totalmente la subcontratación en determinados sectores[23], lo que ha aumentado el número de empleados directos; que la Comisión considera que limitar el número de niveles en las cadenas de subcontratación o ampliar la responsabilidad en la subcontratación a toda la cadena podría ayudar a los Estados miembros—como los principales agentes responsables de hacer cumplir la normativa sobre el desplazamiento de trabajadores— y, en su caso, a los interlocutores sociales, a aumentar la transparencia y la responsabilidad en las cadenas de subcontratación sobre una base proporcionada y no discriminatoria[24]; que hay algunas empresas que han restringido voluntariamente la extensión de sus cadenas de subcontratación;

P. Considerando que la práctica de la intermediación laboral no está definida en el Derecho de la Unión, a excepción del trabajo a través

---

23 Comisión Europea: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, ECORYS, HIVA-KU Leuven, Spark Legal and Policy Consulting y wmp consult, *Study supporting the Monitoring of the Posting of Workers Directive 2018/957/EU and of the Enforcement Directive 2014/67/EU – The situation of temporary cross-border mobile workers and workers in subcontracting chains (Estudio de apoyo al seguimiento de la Directiva 2018/957/UE sobre el desplazamiento de trabajadores y la Directiva 2014/67/UE relativa a la garantía de cumplimiento: la situación de los trabajadores móviles transfronterizos temporales y de los trabajadores en las cadenas de subcontratación)*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024.

24 Informe de la Comisión sobre la aplicación y ejecución de la Directiva (UE) 2018/957 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de junio de 2018, que modifica la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (COM(2024)0320).

de empresas de trabajo temporal[25]; que la intermediación laboral puede adoptar muchas formas, desde empresas consolidadas hasta reclutadores de personal independientes; que incluso los intermediarios informales y los contratistas de mano de obra pueden estar encubiertos como intermediarios del mercado laboral;

Q. Considerando que las prácticas comerciales desleales, incluida la compra por debajo del coste de la producción sostenible, la imposición de plazos de entrega cortos y la morosidad se consideran factores clave que impulsan la subcontratación abusiva; que las pymes que participan en contratos públicos a través de la subcontratación se ven a menudo afectadas por los retrasos en los pagos por parte de los contratistas principales;

R. Considerando que, en los sectores con subcontratación recurrente, la práctica de garantizar que los trabajadores sean transferidos manteniendo sus derechos y condiciones de trabajo cuando cambia el contratista, conocida como subrogación, constituye una salvaguardia esencial para garantizar la estabilidad en el empleo, garantizar las normas de salud y seguridad y evitar el dumping social;

S. Considerando que algunos casos de intermediarios laborales no regulados o encubiertos se utilizan para oscurecer la legislación laboral y la responsabilidad de los empleadores y eludirlas, en particular en sectores de alto riesgo; que las prácticas abusivas de contratación e intermediación suelen ir asociadas a la falsificación o la retención de información, la falta de suministro de contratos por escrito, la imposición de comisiones de contratación ilegítimas, la deducción de gastos de alojamiento excesivos de los salarios, el cobro a los trabajadores por el transporte, la formación, el equipamiento o los permisos de trabajo, la confiscación de pasaportes o la contratación de trabajadores en régimen de trabajo forzoso o la represión sindical; que unas inspecciones de trabajo mejores y más específicas pueden ayudar a combatir estas violaciones;

T. Considerando que, en respuesta a estos retos, varios países de la Unión han adoptado planes de acción y políticas nacionales destinados a luchar contra la explotación laboral, como tomar

---

25 Informe de la Comisión sobre la aplicación y ejecución de la Directiva (UE) 2018/957 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de junio de 2018, que modifica la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (COM(2024)0320).

medidas contra los abusos en las cadenas de subcontratación y por parte de los intermediarios del mercado laboral[26];

U. Considerando que, en respuesta a estos retos, los interlocutores sociales a escala de la Unión, nacional y local, así como a nivel sectorial e intersectorial, han adoptado medidas para abordar las cuestiones relacionadas con la subcontratación abusiva y la intermediación laboral, también a través de la negociación colectiva y otras iniciativas conjuntas que salvaguardan el empleo y protegen los derechos de los trabajadores;

V. Considerando que ya existe una legislación específica que regula la subcontratación en la aviación civil, incluido el arrendamiento de aeronaves, tripulación, mantenimiento y seguros, también conocida como «arrendamiento en mojado»; que ha aumentado el uso del arrendamiento en mojado, también más allá de su uso previsto para aumentar la capacidad durante los picos; que la Comisión debería abordar los problemas relacionados con el arrendamiento en mojado en la próxima revisión del Reglamento sobre servicios aéreos[27];

W. Considerando que la Comisión destaca el modelo noruego Skien[28], desarrollado conjuntamente entre el Ayuntamiento de Skien, los sindicatos y las organizaciones patronales, e incluye limitaciones estrictas a los largos niveles de subcontratación y una aprobación previa de la mano de obra temporal, con el objetivo de garantizar la rendición de cuentas y unas condiciones de trabajo dignas en sectores de alto riesgo;

X. Considerando que los Estados miembros, la Comisión y los interlocutores sociales en la Declaración de La Hulpe se comprometieron a prestar especial atención a las medidas en los

---

26 Por ejemplo, Suecia (https://www.regeringen.se/contentassets/f6f461b310984b598ee4f7a2d83350d0/nationell-strategi-mot-arbetslivskriminalitet.pdf), Finlandia (https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165395/TEM_2024_5.pdf), Italia, Alemania (https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Meldungen/2025/nationaler-aktionsplan-gegen-arbeitsausbeutung-und-zwangsarbeit-beschlossen.html), España y Noruega (https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/strategi-mot-arbeidslivskriminalitet-2021/id2831867/).

27 Reglamento (CE) n.° 1008/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de septiembre de 2008, sobre normas comunes para la explotación de servicios aéreos en la Comunidad (DO L 293 de 31.10.2008, p. 3, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2008/1008/oj).

28 Comisión Europea: Agencia Ejecutiva para las Pequeñas y Medianas Empresas, *Making socially responsible public procurement work — 71 good practice cases* (Lograr una contratación pública socialmente responsable: setenta y un casos de buenas prácticas), Oficina de Publicaciones, 2020.

ámbitos de la subcontratación y el trabajo a través de agencias, reconociendo los retos comunes que estos dos fenómenos plantean a los mercados laborales europeos; que el informe Letta resalta la urgente necesidad de regular las prácticas de subcontratación con el fin de prevenir la explotación y el abuso; que el informe advierte de que las cadenas de subcontratación no controladas pueden provocar la erosión de las normas laborales, el dumping social y el menoscabo de la competencia leal, así como el incumplimiento de las obligaciones en materia de salud y seguridad;

Y. Considerando que el artículo 12, apartado 2, de la Directiva 2014/67/UE obliga a los Estados miembros a introducir la responsabilidad de la subcontratación en el contexto del desplazamiento de trabajadores en el sector de la construcción, y que el artículo 12, apartado 1, ofrece a los Estados miembros la posibilidad de extenderla a otros sectores, e introducir normas de responsabilidad más estrictas;

Z. Considerando que la mayoría de los Estados miembros cuentan con normas en vigor relativas a las cadenas de subcontratación y a los intermediarios del mercado laboral, teniendo en cuenta las especificidades a nivel nacional; que, no obstante, el nivel de regulación varía significativamente de un Estado miembro a otro, lo que crea fragmentación en el mercado único; que persisten dificultades debido a las diferentes interpretaciones en lo que respecta a la aplicación de las normas del mercado interior sobre la regulación de las cadenas de subcontratación y los intermediarios laborales; que la Directiva 2014/24/UE no proporciona a los poderes adjudicadores herramientas suficientes para abordar eficazmente el incumplimiento de los contratos públicos, y, en algunos casos, incluso obstaculiza a las entidades que desean adoptar medidas proactivas;

AA. Considerando que la lucha contra el trabajo no declarado, la trata de seres humanos y la explotación laboral requiere inspecciones de trabajo sólidas, controles transfronterizos y una autorización o registro eficaces de los intermediarios del mercado laboral; que la aplicación de las normas actuales y una mejor cooperación entre los Estados miembros pueden ayudar a abordar los problemas asociados a las formas abusivas de subcontratación e intermediación laboral;

Impedir la explotación laboral

1. Subraya la necesidad de un enfoque global de la Unión para luchar contra la explotación laboral, incluido el trabajo ilegal y la delincuencia organizada vinculada a él, así como las formas abusivas de prácticas empresariales, en particular la subcontratación abusiva y la intermediación laboral; pide, por tanto, una estrategia de la Unión para dar respuesta a estos problemas, cuyas repercusiones pueden variar de un Estado miembro a otro y de un sector a otro; destaca que la explotación laboral no solo constituye una violación

de los derechos de los trabajadores y de los derechos humanos, sino que también socava la competencia leal para las empresas; acoge con satisfacción, en este contexto, el compromiso de la Comisión de presentar un paquete de movilidad justa en 2026; recuerda que los objetivos generales de refuerzo de la competitividad de las empresas europeas, simplificación y reducción de las cargas administrativas innecesarias no deben conducir a un menor nivel de protección de los trabajadores; destaca la necesidad de una aplicación más estricta de la legislación laboral actual para garantizar la protección eficaz de los derechos de los trabajadores y unas condiciones de competencia equitativas en el mercado único;

2. Recuerda los retos a los que se enfrentan algunos Estados miembros, debido a las diferentes interpretaciones de las normas del mercado único, para regular la subcontratación a escala nacional, por ejemplo limitando la extensión de las cadenas de subcontratación, la responsabilidad solidaria y los requisitos para el empleo directo; pide a la Comisión que aclare las posibilidades para los Estados miembros de adoptar legislación proporcionada para afrontar los riesgos y problemas derivados de cadenas de subcontratación largas y complejas; insta a la Comisión a que intensifique sus esfuerzos para luchar contra la explotación laboral;

3. Reitera su petición a la Comisión de que, con objeto de poner fin a la subcontratación abusiva y proteger los derechos de los trabajadores, refuerce la transparencia y la rendición de cuentas a lo largo de toda la cadena de suministro[29];

4. Subraya que toda iniciativa a escala de la Unión destinada a luchar contra la explotación laboral y las cadenas de subcontratación complejas debe tener en cuenta las mejores prácticas de los Estados miembros, desarrollarse en estrecha cooperación con los interlocutores sociales, incluidos los comités europeos de diálogo social sectorial, y adaptarse a las realidades sectoriales específicas; recuerda que cualquier medida e iniciativa sectorial, incluida la responsabilidad solidaria en sectores de alto riesgo, debe ser conforme con el Derecho de la Unión y no crear obstáculos innecesarios a las actividades empresariales transfronterizas; hace hincapié en que las medidas e iniciativas sectoriales también pueden prever requisitos reglamentarios menos estrictos para las empresas de sectores de bajo riesgo;

5. Señala que el principio de responsabilidad solidaria es una forma de garantizar que el contratista principal asuma la responsabilidad general de los servicios prestados en toda la cadena de subcontratistas; considera que con este principio puede asegurarse que la calidad, el rendimiento y el cumplimiento de las normas laborales, sociales y de seguridad queden garantizados

---

29 Resolución del Parlamento Europeo, de 9 de septiembre de 2025, sobre contratación pública.

contractualmente en todos los niveles de la cadena de subcontratación; toma nota de que varios Estados miembros han decidido adoptar normas de responsabilidad más estrictas en las cadenas de subcontratación que el mínimo establecido en el artículo 12 de la Directiva 2014/67/UE;

6. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que se ocupen de las prácticas en virtud de las cuales el contratista principal subcontrata todo el trabajo sin realizar él mismo ningún trabajo, lo que también se conoce como «subcontratación financiera»; subraya que los contratistas principales deben ejecutar ellos mismos una parte definida de un contrato; reitera, en este contexto, su petición a la Comisión de que evalúe el impacto de los contratos públicos ejecutados principalmente por los trabajadores directos del adjudicatario y recomienda que las normas sobre contratación pública animen a las empresas a disponer de personal interno suficiente para llevar a cabo los proyectos para los que se les adjudican contratos públicos[30];

7. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que combatan las prácticas ilegales en las cadenas de subcontratación con el fin de garantizar la competitividad de las empresas y unas condiciones de trabajo justas y seguras; alienta, en este contexto, las relaciones laborales directas en sectores de alto riesgo, cuando sea viable y proporcionado y esté justificado y basado en razones imperiosas de interés público, como la protección de los trabajadores y sus derechos;

8. Solicita a la Comisión y a los Estados miembros que fomenten la inclusión de disposiciones relativas a las prestaciones comunitarias en la contratación pública y los proyectos financiados por la Unión, como exigir a los contratistas y subcontratistas que contribuyan al desarrollo local de capacidades o a iniciativas de inclusión social, creando así efectos indirectos positivos de las inversiones públicas;

9. Hace hincapié en que las iniciativas nacionales y regionales que limitan los niveles de subcontratación a menudo han sido iniciadas conjuntamente por los interlocutores sociales, entre ellos los representantes de las pymes; subraya que estas iniciativas deben respetarse, mientras que las limitaciones a la subcontratación deben ser proporcionadas;

10. Observa que la extensión y la complejidad de las cadenas de subcontratación suponen un reto importante para las inspecciones de trabajo a la hora de establecer la responsabilidad jurídica por violaciones del Derecho laboral, lo que debe solucionarse;

---

30 Resolución del Parlamento Europeo, de 9 de septiembre de 2025, sobre contratación pública.

11. Destaca la importancia de incluir disposiciones sensibles a las cuestiones de género en cualquier nuevo marco;

12. Subraya que, para limitar la fragmentación del mercado único, la Comisión debe definir los sectores de alto riesgo en estrecha cooperación con los Estados miembros y los interlocutores sociales, incluidos los comités de diálogo social sectorial; destaca que los Estados miembros pueden solicitar a la Comisión que les permita adaptar la lista común de sectores de alto riesgo a su situación nacional específica, cuando sea necesario, con el fin de garantizar el mejor enfoque posible para hacer frente a la subcontratación abusiva, la explotación laboral y los delitos relacionados con el trabajo; subraya que toda identificación y ajuste de sectores de alto riesgo debe basarse en datos exactos y actualizados;

13. Observa que la subcontratación de las actividades empresariales principales puede dar lugar a lugares de trabajo fragmentados e inseguros, a una reducción de la transparencia y la rendición de cuentas y a una mayor exposición de los trabajadores a jornadas más largas, salarios más bajos y otras violaciones del Derecho laboral, así como a inseguridad laboral y precariedad[31]; subraya que, de conformidad con la Directiva 2002/14/CE[32], los representantes de los trabajadores deben ser informados y consultados sobre las decisiones que pudieran provocar cambios sustanciales en cuanto a la organización del trabajo o en las relaciones contractuales; pide a la Comisión y a los Estados miembros que garanticen el principio de igualdad de trato, así como unas condiciones de trabajo dignas para todos los trabajadores;

14. Manifiesta su preocupación por la falta de claridad jurídica por lo que respecta a la diferenciación entre desplazamientos reales y fraudulentos de nacionales de terceros países, así como por los abusos de la legislación de la Unión sobre la prestación de servicios para eludir las normas migratorias y el Derecho laboral nacional; destaca que los desplazamientos fraudulentos erosionan el tejido social del mercado único y se aprovechan de las situaciones de las

---

31 Estudio del Parlamento Europeo, «Precarious Employment in Europe – Part 1: Patterns, Trends and Policy Strategies» (Empleo precario en Europa – Parte 1: Pautas, tendencias y estrategias políticas), 2016; Eurofound, «Key elements of fair employment and decent work» (Elementos clave del empleo justo y del trabajo digno), 2010; Comisión Europea, Centro Común de Investigación, «Outsourcing, working conditions and inequality» (Externalización, condiciones de trabajo y desigualdad), 2025.

32 Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea – Declaración conjunta del Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión relativa a la representación de los trabajadores (DO L 80 de 23.3.2002, p. 29, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj).

personas más vulnerables; pide a la Comisión que, en consonancia con el informe Letta, revise los retos en materia de cumplimiento, especialmente en lo que respecta a la cooperación transfronteriza, y adopte medidas adecuadas para poner fin a los desplazamientos sin conexión genuina entre los trabajadores y el Estado miembro de envío; recuerda la conclusión general de los informes Letta y Draghi sobre la necesidad de mejorar la competitividad del mercado único;

15. Observa con preocupación los riesgos relacionados con el desplazamiento cuando se combinan con formas abusivas de subcontratación e intermediación laboral; pide a la ALE que investigue el uso de intermediarios del mercado laboral en los desplazamientos, incluido el riesgo de que estos mecanismos se utilicen para eludir responsabilidades, esquivar las obligaciones en materia de seguridad social y erosionar las normas de salud y seguridad; pide a la Comisión que combata cualquier posible abuso de la Directiva sobre el trabajo a través de empresas de trabajo temporal[33] en el contexto del desplazamiento de trabajadores;

16. Subraya que el alojamiento facilitado a un trabajador por un empleador o un intermediario del mercado laboral debe ajustarse a las normas de calidad, higiene y seguridad aplicables; destaca que el alquiler de dicho alojamiento debe ser proporcionado y no discriminatorio; pide la integración de las inspecciones de alojamiento en las inspecciones laborales en sectores de alto riesgo con el fin de evitar que los empleadores o intermediarios proporcionen a los trabajadores alojamientos degradantes, inseguros o masificados; hace hincapié en que las disposiciones contractuales que rigen el alojamiento de un trabajador no deben dar lugar a situaciones precarias en materia de vivienda si se pone fin a la relación laboral;

17. Pide a la Comisión que colabore con los Estados miembros para garantizar la aplicación y el cumplimiento eficientes de la legislación actual en materia de desplazamiento de trabajadores; recuerda que la Unión ha adoptado una serie de instrumentos jurídicos para luchar contra la explotación laboral y el trabajo ilegal, cuya aplicación debe mejorarse a escala nacional; solicita a la Comisión que haga balance de la situación, que garantice la aplicación y el cumplimiento eficientes y efectivos de los instrumentos jurídicos pertinentes por parte de los Estados miembros y que inicie, en caso necesario, procedimientos de infracción contra los Estados miembros que no cumplan la legislación aplicable de la Unión;

18. Hace hincapié en el valor añadido de los registros públicos e interoperables de intermediarios del mercado laboral autorizados;

---

33 Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal (DO L 327 de 5.12.2008, p. 9, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2008/104/oj).

subraya que cualquier concesión de licencias o registro debe estar sujeto a criterios mínimos de integridad; invita a la Comisión a que haga balance de las prácticas y la legislación nacionales en materia de intermediarios del mercado laboral y a que garantice que los intermediarios del mercado laboral que operan en la Unión no cobren tasas ni repercutan costes a los trabajadores, directa o indirectamente, en su totalidad o en parte; pone de relieve que los intermediarios del mercado laboral que infrinjan la legislación aplicable o los convenios colectivos deben recibir sanciones disuasorias, como su exclusión de los registros públicos y de los contratos públicos;

19. Pide una próxima revisión de las directivas sobre contratación pública para garantizar que los criterios de exclusión aborden mejor los riesgos sectoriales específicos relacionados con el fraude, la corrupción y la infiltración delictiva; destaca que los distintos sectores requieren criterios de exclusión separados y adaptados, que reflejen sus vulnerabilidades específicas; pone de manifiesto que los poderes adjudicadores deben estar facultados para adaptar los procedimientos de contratación a fin de combatir las actividades delictivas y ponerles fin; destaca que, para promover una mayor eficiencia y simplificación, deben racionalizarse las disposiciones relativas a los motivos de exclusión; subraya que cualquier operador económico que incumpla sus obligaciones en virtud de la legislación laboral y medioambiental aplicable con arreglo al artículo 18, apartado 2, de la Directiva 2014/24/UE debe quedar excluido efectivamente del proceso de contratación pública en cuestión;

20. Subraya el valor de los registros mercantiles nacionales y del sistema europeo de interconexión de los registros empresariales (BRIS) para las empresas que buscan información sobre subcontratistas, los sindicatos que desean participar en negociaciones colectivas y las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento de la ley; lamenta que el nivel de información accesible en los registros mercantiles nacionales varíe considerablemente; pide a la Comisión que revise cómo puede mejorarse el nivel de información públicamente disponible, basándose en las mejores prácticas de los Estados miembros;

21. Muestra su preocupación por el hecho de que los trabajadores desplazados y los trabajadores de las cadenas de subcontratación se enfrentan a riesgos desproporcionados en materia de salud y seguridad en el trabajo debido a la fragmentación de las cadenas de responsabilidad y a la falta de claridad de la coordinación, especialmente en el sector de la construcción; destaca, en este contexto, la importancia de la información y la consulta para los trabajadores desplazados y los trabajadores de las cadenas de subcontratación, así como la aplicación efectiva de las disposiciones en materia de salud y seguridad, tal como se establece en el Convenio n.º 167 de la OIT; considera importante, en este contexto, reforzar el papel de los interlocutores sociales en el desarrollo de

herramientas y formación para los trabajadores y seguir promoviendo unas condiciones de trabajo saludables en el próximo marco estratégico de la Unión en materia de salud y seguridad en el trabajo; pide a la Comisión que evalúe si la legislación vigente en materia de salud y seguridad en el trabajo cubre adecuadamente la aplicación de los requisitos mínimos de seguridad y salud en las cadenas de subcontratación;

Ejecución y control

22. Recuerda la importancia de la cooperación transfronteriza, la aplicación eficiente y la transparencia en la lucha contra las redes delictivas asociadas a los delitos relacionados con el trabajo; apoya el refuerzo de la colaboración entre la ALE, Europol, las autoridades nacionales y los interlocutores sociales a este respecto; destaca la necesidad de contar con sistemas de control del cumplimiento eficientes y dotados de recursos a fin de luchar contra la explotación laboral y promover la competencia leal en el mercado único; subraya que es necesario luchar contra la subcontratación abusiva que utiliza mecanismos artificiales como las sociedades ficticias y el falso trabajo a través de empresas de trabajo temporal; recuerda que la Directiva 2009/52/CE exige a los Estados miembros que velen por que se lleven a cabo inspecciones efectivas y adecuadas para controlar el empleo de nacionales de terceros países en situación irregular, y pide a la Comisión y a los Estados miembros una aplicación adecuada;

23. Acoge con satisfacción el informe de evaluación de la Comisión sobre la ALE y reitera su llamamiento[34] a la Comisión para que refuerce sustancialmente el mandato de la ALE, permitiéndole investigar presuntas infracciones del Derecho laboral de la Unión e iniciar y llevar a cabo inspecciones de casos transfronterizos por iniciativa propia, y que amplíe el ámbito de aplicación del mandato de la ALE para abarcar la movilidad laboral de los nacionales de terceros países, mejorando su capacidad operativa de análisis de riesgos y proporcionándole suficientes recursos para que lleve a cabo sus funciones; destaca la necesidad de una mayor armonización y simplificación de los reglamentos y procedimientos de control de la movilidad laboral, incluidas las normas de control uniformes y un mejor intercambio de información, bajo la dirección de la ALE; recomienda la creación de unidades sectoriales de control del cumplimiento dentro de la ALE, en particular para la construcción, el transporte y la agricultura, así como la mejora de la cooperación con los interlocutores sociales en los respectivos sectores;

24. Destaca el papel fundamental de las inspecciones laborales tanto en la detección y prevención de la explotación laboral como en el cumplimiento integral de la legislación laboral; insta a los Estados

---

34 Resolución del Parlamento Europeo, de 18 de enero de 2024, sobre la revisión del mandato de la Autoridad Laboral Europea.

miembros a que aumenten el número de inspectores de trabajo y su apoyo a los servicios de inspección; Recuerda que la Directiva 2006/22/CE[35] ya establece normas mínimas para comprobar el cumplimiento de la legislación social en el transporte por carretera y pide a la Comisión y a los Estados miembros que mejoren la calidad y la frecuencia de las inspecciones laborales y garanticen una capacidad mínima de inspección laboral adecuada para todos los sectores de alto riesgo, en consonancia con el valor de referencia de la OIT de que haya al menos un inspector de trabajo por cada diez mil trabajadores; destaca que, a pesar de su importancia para iniciar inspecciones específicas, los mecanismos de denuncia permanecen infrautilizados e inaccesibles, en particular para los trabajadores móviles y los trabajadores de terceros países; recuerda que, de conformidad con la Directiva 2009/52/CE, los Estados miembros garantizarán la existencia de mecanismos eficaces para que los nacionales de terceros países empleados ilegalmente puedan denunciar a sus empleadores;

25. Subraya la importancia de disponer de datos precisos y actualizados; toma nota de que el nivel de información sobre la composición de las cadenas de subcontratación y los delitos relacionados con el trabajo difiere en toda Europa y que esto representa un reto tanto para el control del cumplimiento como para la elaboración de políticas; pide a la Comisión que mejore la recopilación de datos a este respecto y destaca el papel de la ALE a la hora de proporcionar información fiable sobre las tendencias generales y los comportamientos abusivos en situaciones transfronterizas;

26. Destaca el éxito de las iniciativas de identificación en los lugares de trabajo a escala nacional y sectorial, como las tarjetas de identidad social; acoge con satisfacción, en este contexto, la inclusión de la tarjeta europea de seguridad social en el programa de trabajo de la Comisión para 2026; reitera su llamamiento[36] en favor de un rápido despliegue del sistema de tarjeta europea de seguridad social y de una mejor aplicación digital de los derechos de seguridad social y una movilidad justa, incluida la verificación en tiempo real y el intercambio de información entre las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento; pide la integración de la tarjeta europea de seguridad social con los sistemas nacionales y sectoriales de tarjetas de trabajo al objeto de garantizar la interoperabilidad y unas

---

35 Directiva 2006/22/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de marzo de 2006, sobre las condiciones mínimas para la aplicación de los Reglamentos del Consejo (CEE) n.º 3820/85 y (CEE) n.º 3821/85 en lo que respecta a la legislación social relativa a las actividades de transporte por carretera y por la que se deroga la Directiva 88/599/CEE del Consejo (DO L 102 de 11.4.2006, p. 35, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2006/22/oj).

36 Resolución del Parlamento Europeo, de 25 de noviembre de 2021, sobre la introducción de una tarjeta europea de la seguridad social para la mejora digital de la aplicación del cumplimiento de los derechos de la seguridad social y la movilidad justa.

perturbaciones mínimas; subraya que la tarjeta europea de seguridad social debe reducir las cargas administrativas innecesarias, simplificar el cumplimiento para las empresas con costes mínimos de cumplimiento para las pymes y apoyar a la ALE y a las autoridades nacionales en la lucha contra los abusos y las actividades delictivas; destaca la importancia de una seguridad y protección sólidas de los datos para la tarjeta europea de seguridad social y de la participación de los interlocutores sociales en el diseño y el despliegue del sistema; toma nota, además, del trabajo en curso de otras iniciativas de la Unión, como la cartera europea de identidad digital, que podrían mejorar la capacidad de las autoridades para hacer frente a los comportamientos delictivos sin sobrecargar a las pymes o aumentar los costes para los consumidores;

Sancionar la explotación laboral

27. Observa con preocupación que las personas sujetas a prohibiciones al ejercicio de la actividad comercial en un Estado miembro pueden eludir las restricciones nacionales mediante el registro y la explotación de una empresa en otro Estado miembro, socavando así la lucha contra la explotación laboral en todo el mercado único; pide a la Comisión que garantice un intercambio de información y una cooperación más eficaces entre los Estados miembros, así como el reconocimiento mutuo de las prohibiciones comerciales y de las sanciones penales, en consonancia con los Tratados, para evitar la elusión de las restricciones; subraya la importancia del respeto del Estado de Derecho y de las salvaguardias para celebrar juicios justos en este contexto; recomienda el uso del Sistema de Información del Mercado Interior (IMI) para el intercambio oportuno y seguro de información pertinente entre los Estados miembros;

28. Toma nota de las discrepancias en relación con las sanciones y los regímenes de sanciones en los distintos ámbitos políticos de la Unión; subraya que las penas y sanciones por delitos relacionados con el trabajo y violaciones de los derechos de los trabajadores deben ser efectivas, disuasorias y proporcionadas a la naturaleza, gravedad y duración de la infracción cometida por la empresa y al número de trabajadores afectados; pide a la Comisión que examine la posibilidad de vincular las sanciones al tamaño o al volumen de negocios de las empresas, con el fin de garantizar la proporcionalidad, la disuasión y la igualdad de condiciones; pone de relieve la necesidad de un mecanismo para recuperar los salarios pendientes, las cotizaciones a la seguridad social, las multas y los daños y perjuicios en los casos transfronterizos;

29. Destaca el problema de los agentes fraudulentos y delictivos del mercado laboral que utilizan las quiebras estratégicas y las desapariciones de empresas para eludir la responsabilidad de los pagos pendientes y las sanciones; pide a la Comisión y a los Estados miembros que analicen las cuestiones relacionadas con las quiebras

estratégicas y la desaparición de empresas, especialmente en los casos transfronterizos, y que adopte las iniciativas necesarias para reducir su prevalencia;

30. Recuerda que vincular el gasto público al respeto de los derechos de los trabajadores y a unas condiciones de trabajo dignas es uno de los medios disponibles para hacer frente a la subcontratación abusiva y a los delitos relacionados con el trabajo;

°

° °

31. Encarga a su presidenta que transmita la presente Resolución al Consejo y a la Comisión.