

**BORRADOR DE ANTEPROYECTO DE LEY DE TRANSPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA
(UE) 2018/957 QUE MODIFICA LA DIRECTIVA 96/71/CE SOBRE EL DESPLAZAMIENTO DE
TRABAJADORES EFECTUADO EN EL MARCO DE UNA PRESTACIÓN DE SERVICIOS**

30.11.2020

ANTEPROYECTO DE LEY DE TRANSPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA (UE) 2018/957 QUE MODIFICA LA DIRECTIVA 96/71/CE SOBRE EL DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES EFECTUADO EN EL MARCO DE UNA PRESTACIÓN DE SERVICIOS

«EXPOSICIÓN DE MOTIVOS»

I

La presente ley tiene por objeto transponer al ordenamiento jurídico 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, cuyo plazo de transposición es el día 30 de julio de 2020.

La nueva Directiva (UE) 2018/957 responde a la necesidad de garantizar que la Directiva 96/71/CE, más de 20 años después de su adopción, siga logrando el equilibrio adecuado entre la necesidad de fomentar la libre prestación de servicios y garantizar condiciones de competencia equitativas, por un lado, y la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores desplazados, por otro.

La presente ley tiene por objeto transponer al ordenamiento jurídico español esta Directiva, adaptando en lo que resulte necesario la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, así como otras normas de rango legal como la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

La legislación española ya cumple con determinadas disposiciones de la Directiva (UE) 2018/957, como la aplicación a los trabajadores desplazados de todos los elementos constitutivos de la remuneración obligatorios y de las condiciones básicas de trabajo previstas en los convenios colectivos sectoriales del Estado de acogida (en este caso, España) en todos los sectores y no solo en el de la construcción, así como la aplicación del principio de igualdad de remuneración y otras condiciones esenciales de trabajo entre los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal de otro Estado miembro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo y los trabajadores de las usuarias españolas.

Por otro lado, pese a que la Ley 45/1999 ya incluye en su ámbito de aplicación el supuesto de desplazamiento en cadena de trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, se hace necesario ampliar y mejorar su regulación de acuerdo con la directiva.

Por tanto, se hace necesario revisar la legislación española para incluir, entre otras, las siguientes medidas:

- La aplicación de la mayor parte de la legislación laboral española a los desplazamientos superiores a 12 meses (o 18 en caso de notificación motivada de la prórroga).
- La regulación de las consecuencias del desplazamiento en cadena de trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal a empresas usuarias del mismo u otro Estado miembro de la Unión Europea (“UE”) o del Espacio Económico Europeo (“EEE”) para realizar un trabajo temporal en España.
- La ampliación de las materias sobre las que debe garantizarse la aplicación de la legislación española a las condiciones de alojamiento y a los complementos o reembolso de gastos de viaje, alojamiento y manutención previstos para los trabajadores que están

fuera de su domicilio por motivos profesionales durante su estancia en España.

- La exigencia de transparencia en cuanto a la naturaleza salarial o extrasalarial del complemento que se abone por el desplazamiento, de manera que, a falta de ésta, se presume que tiene naturaleza extrasalarial, impidiendo que sea descontado de la remuneración prevista en la legislación española.

- La mejora de la cooperación interadministrativa para prevenir el fraude y los abusos.

- La tipificación de las infracciones que se derivan de tales incumplimientos legales, así como el hecho de que la información pública disponible sobre las condiciones de trabajo de los desplazados en España se tendrá en cuenta en la graduación de las sanciones propuestas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

II

El artículo uno modifica la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, para transponer diversos aspectos de la Directiva 2018/957.

En primer lugar, se regula el desplazamiento (llamado informalmente “en cadena”) por el que el trabajador de una empresa de trabajo temporal puesto a disposición de una empresa usuaria extranjera, ya sea del mismo Estado que la empresa de trabajo temporal o de otro Estado miembro de la Unión Europea o signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, es enviado temporalmente por ésta a España para realizar un trabajo en el marco de una prestación de servicios transnacional.

En segundo lugar, se incluyen entre las condiciones de trabajo que deben garantizarse por la legislación laboral española las condiciones de cesión de trabajadores, las condiciones de alojamiento de los trabajadores, cuando el empleador se lo proporcione a trabajadores que se encuentren fuera de su lugar de trabajo habitual, y las dietas o los reembolsos para cubrir los gastos de viaje, alojamiento y manutención en que incurran los trabajadores desplazados durante su estancia en España.

En tercer lugar, se establece la aplicación de la legislación española, excepto determinadas materias, a los desplazamientos de larga duración de más de 12 meses, ampliables a 18 en caso de notificación motivada a la autoridad laboral competente. Se establecen reglas de cómputo del periodo de desplazamiento en caso de interrupciones breves o de sustitución por otro trabajador desplazado.

En cuarto lugar, se prevé la presunción de que el complemento que se abone por desplazamiento tiene naturaleza extrasalarial, de manera que no pueda deducirse de la remuneración prevista en la legislación española.

En quinto lugar, se incluyen los casos transnacionales de trabajo no declarado y de trabajo autónomo ficticio relacionados con el desplazamiento de trabajadores entre las materias objeto de cooperación y asistencia entre las autoridades europeas y se mejoran las disposiciones de cooperación interadministrativa.

En sexto lugar, se prevé que la información pública disponible en la web del Ministerio de Trabajo y Economía Social sobre las condiciones de trabajo de los desplazados en España se valore en la graduación de las sanciones que se propongan por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El artículo segundo contiene las modificaciones de la Ley 14/1994, de 1 de junio. En primer lugar, se regulan las obligaciones de las usuarias, españolas o extranjeras, respectivamente, de

informar a la empresa de trabajo temporal sobre el inicio del envío del trabajador objeto del desplazamiento en cadena a otro país con tiempo suficiente para que dicha empresa pueda comunicar el desplazamiento a las autoridades del Estado de acogida -extranjeras o españolas, respectivamente-. En segundo lugar, en caso de desplazamiento en cadena por empresas de trabajo temporal españolas, se establece la obligación de estas empresas de garantizar en todo caso las condiciones de trabajo previstas en el Estado de acogida, sin perjuicio de las responsabilidades que correspondan a las empresas usuarias.

El artículo tercero contiene las modificaciones precisas del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, para tipificar como infracciones las nuevas obligaciones previstas. Además, por razones de sistemática y coherencia jurídica, se incorporan en este texto legal las infracciones y sanciones previstas en los artículos 24 y 25 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, que quedan derogados. Por las mismas razones, se incorporan aquí los apartados 4, 5 y 6 de la disposición adicional primera de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre.

El artículo cuarto modifica la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social para añadir la posibilidad de que los inspectores de trabajo sean acompañados en sus visitas por expertos de otros Estados Miembros de la Unión Europea y Estados signatarios del Acuerdo del Espacio Económico Europeo, de la Autoridad Laboral Europea y otros habilitados oficialmente.

El artículo quinto modifica la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, para mejorar la lucha contra el fraude, al impulsar el procedimiento de oficio como instrumento de control de las empresas de buzón.

La disposición transitoria única contiene normas transitorias sobre el límite temporal del desplazamiento.

Además, se recoge una disposición derogatoria única para derogar los artículos 24 y 25 de la Ley 14/1994, de 1 de junio; y tres disposiciones finales sobre el título competencial, la incorporación al Derecho de la Unión Europea y la entrada en vigor.

III

Con esta norma se avanza en el cumplimiento de la meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, es decir, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Esta ley cumple con los principios de buena regulación exigibles conforme al artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Cumple con los objetivos de necesidad y eficacia, pues está justificada por una razón de interés general consistente en transponer la Directiva 2018/957 antes de que expire el plazo de transposición, de evitar el dumping social, de garantizar la seguridad jurídica y de proteger a los trabajadores desplazados a España. Además, identifica claramente los fines perseguidos relativos a la adaptación de las normas con rango legal necesarias para cumplir con la directiva y es el instrumento más adecuado para garantizar su consecución, por requerirse una norma con rango legal.

La iniciativa es fiel al principio de proporcionalidad, ya que regula los aspectos imprescindibles para conseguir su objetivo, que es transponer la Directiva 2018/957 y adaptar la normativa española en lo necesario para cumplir los objetivos de la misma.

Cumple también con el principio de transparencia, ya que define claramente los objetivos de la norma y su justificación en la exposición de motivos. Se cumple el principio de seguridad jurídica,

pues la propuesta es coherente con el resto del ordenamiento jurídico nacional pues efectúa las modificaciones necesarias para adaptar a la directiva cada una de las normas con rango legal sobre desplazamiento de trabajadores, empresas de trabajo temporal e infracciones y sanciones en el orden social.

Asimismo, cumple con el principio de eficiencia, dado que no impone cargas administrativas innecesarias o accesorias, sino únicamente las estrictamente necesarias para permitir a las autoridades españolas controlar el cumplimiento de la legislación española por las empresas que intervienen en el desplazamiento de trabajadores, de manera que se garantice una adecuada protección de los trabajadores desplazados y se evite la competencia desleal y el dumping social entre empresas.

Esta ley es dictada al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1. 7.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día ... 2020,

DISPONGO:

Artículo primero. *Modificación de Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.*

Se modifica la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, en los siguientes términos:

Uno. El apartado 2 del artículo 2 queda redactado en los siguientes términos:

“2. A efectos de las definiciones del apartado anterior, se entiende incluido el trabajador de una empresa de trabajo temporal puesto a disposición de una empresa usuaria establecida o que ejerce su actividad en el mismo Estado que la empresa de trabajo temporal o en otro Estado miembro de la Unión Europea o signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo que es enviado temporalmente por ésta a España para realizar un trabajo en el marco de una prestación de servicios transnacional en cualquiera de los siguientes supuestos:

a) Por cuenta y bajo la dirección de la empresa usuaria en ejecución de un contrato celebrado entre la misma y el destinatario de la prestación de servicios, que esté establecido o que ejerza su actividad en España.

b) En un centro de trabajo en España de la propia empresa usuaria o de otra empresa del grupo del que forme parte, de acuerdo con el concepto de grupo de empresas previsto en el apartado anterior.

En estos supuestos, se entenderá que es la empresa de trabajo temporal la que desplaza temporalmente a sus trabajadores a España, debiendo cumplir las obligaciones que la presente Ley establece para las empresas que desplacen temporalmente a sus trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3.7.

En caso de que, pese a la apariencia formal de desplazamiento según este apartado, el trabajador, mientras presta sus servicios en España, quede sometido al poder de dirección de la empresa establecida o que ejerza su actividad en España, será de aplicación el régimen jurídico relativo al desplazamiento previsto en el subapartado 1º.c) del apartado anterior, sin perjuicio de la exigencia de las responsabilidades oportunas en caso de constituir cesión ilegal de trabajadores.”

Dos. Se añaden tres nuevas letras i), j) y k) al artículo 3.1, con la siguiente redacción:

“i) las condiciones de cesión de trabajadores incluidas las previstas en los apartados 2 y 7.

j) Las condiciones de alojamiento de los trabajadores, cuando el empleador se lo proporcione a trabajadores que se encuentren fuera de su lugar de trabajo habitual.

k) Las dietas o los reembolsos para cubrir los gastos de viaje, alojamiento y manutención en que incurran los trabajadores desplazados a España cuando, durante su estancia, deban viajar a y desde su lugar habitual de trabajo situado en España a otro lugar fuera de su residencia temporal en España por motivos profesionales o cuando su empleador los envíe temporalmente desde dicho lugar habitual de trabajo a otro lugar de trabajo en España o en el extranjero.”

Tres. Se añaden dos nuevos apartados 7 y 8 al artículo 3, con la siguiente redacción:

“7. En los desplazamientos a que se refiere el artículo 2.2, las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias deberán garantizar a los trabajadores desplazados las condiciones de trabajo a que se refiere el apartado 1 de este artículo y, en particular, el artículo 28.5 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sin perjuicio de la aplicación de condiciones de trabajo más favorables previstas en el apartado 5 o en la legislación laboral del Estado de establecimiento o en el que ejerce su actividad la empresa usuaria que envía al trabajador temporalmente a España.

8. Cuando la duración efectiva de un desplazamiento sea superior a doce meses, los empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de la presente Ley, además de garantizar a sus trabajadores desplazados, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, las condiciones de trabajo a que se refiere el apartado 1 previstas por la legislación laboral española, deberán garantizar a éstos, el resto de condiciones de trabajo previstas por ésta, con excepción de las siguientes materias:

a) los procedimientos, formalidades y condiciones de celebración y de extinción del contrato de trabajo, con inclusión de las cláusulas de no competencia;

b) los regímenes complementarios de jubilación.

No obstante, cuando el prestador de servicios estime que la duración efectiva del desplazamiento va a ser superior a doce meses, podrá dirigir a la autoridad laboral a que se refiere el artículo 5, antes del transcurso del indicado plazo, una notificación motivada, que ampliará hasta un máximo de dieciocho meses la aplicación de las condiciones de trabajo previstas en la legislación laboral española según el apartado 1.

El cómputo de la duración efectiva del desplazamiento no se interrumpirá por el disfrute de las vacaciones anuales retribuidas y en caso de otras interrupciones breves tales como otros descansos o a los permisos retribuidos previstos en la legislación laboral española en los términos del apartado 4 de ser aplicable ésta o los fundados en las mismas causas en caso de ser otra la legislación aplicable por ser más favorable.

Cuando una empresa incluida en el ámbito de aplicación de la presente Ley sustituya a un trabajador desplazado por otro trabajador desplazado que realice el mismo trabajo en el mismo lugar, la duración del desplazamiento será, a efectos del presente apartado, la duración acumulada de los períodos de desplazamiento de cada uno de los trabajadores desplazados de que se trate.

El concepto de “mismo trabajo en el mismo lugar” contemplado en el párrafo anterior del presente apartado se determinará teniendo en cuenta, entre otras cosas, la naturaleza del servicio objeto de la prestación de servicios transnacional de que se preste, el trabajo que se realice y la dirección o direcciones del lugar de trabajo.”

Cuatro. Se añade un nuevo párrafo segundo al apartado 3 del artículo 4, queda redactado en los siguientes términos:

“3. Para realizar la comparación entre la cuantía del salario que al trabajador desplazado le corresponda conforme a la legislación aplicable a su contrato de trabajo y la garantizada según lo

dispuesto en los apartados anteriores, serán tomados en consideración los complementos correspondientes al desplazamiento, en la medida en que no se abonen como reembolso de los gastos efectivamente originados por el mismo, tales como gastos de viaje, alojamiento o manutención.

En caso de que ni el contrato de trabajo ni las disposiciones aplicables a la relación laboral indiquen si los elementos del complemento específico por desplazamiento se abonan en concepto de reembolso de gastos efectivamente realizados a causa del desplazamiento o como parte de la remuneración ni, en su caso, cuáles son esos elementos, se considerará que la totalidad del complemento se abona en concepto de reembolso de gastos.”

Cinco. Se añade un nuevo apartado 7 al artículo 5, con la siguiente redacción:

“7. En el supuesto previsto en el artículo 2.2, la empresa de trabajo temporal deberá comunicar el desplazamiento en los términos establecidos en los apartados anteriores. La comunicación deberá incluir, además de lo dispuesto en el apartado 2, lo siguiente:

a) La identificación de la empresa usuaria extranjera que envía el trabajador a España.

b) La determinación de la prestación de servicios que los trabajadores desplazados van a desarrollar en España con indicación del supuesto que corresponda de los previstos en el artículo 2.2, en lugar de lo dispuesto en la letra f).”

Seis. Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 8 bis, con la siguiente redacción:

“6. Cuando, tras una evaluación global realizada de conformidad con este artículo, se compruebe que una empresa está creando, de manera indebida o fraudulenta, la impresión de que la situación de un trabajador entra en el ámbito de aplicación de la presente Ley, el trabajador tendrá derecho a la aplicación de la legislación española de trabajo y seguridad social, sin perjuicio de las responsabilidades de cualquier orden que puedan exigirse al empresario.

Lo anterior no podrá dar lugar a que el trabajador de que se trate se vea sometido a condiciones menos favorables que las aplicables a los trabajadores desplazados.”

Siete. El apartado 2 del artículo 9 pasa a tener la siguiente redacción:

“2. La cooperación y asistencia consistirán, en particular, en formular y en responder a peticiones justificadas de información respecto al desplazamiento de trabajadores en el marco de prestaciones de servicios transnacionales, incluidos los casos de abuso manifiesto y de actividades transnacionales presuntamente ilegales, como los casos transnacionales de trabajo no declarado y de trabajo autónomo ficticio relacionados con el desplazamiento de trabajadores.

En el caso de que la autoridad receptora competente y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social reciban una solicitud de información sobre desplazamientos de trabajadores por empresas establecidas en España por parte de la autoridad o el organismo competente del Estado miembro a cuyo territorio se ha desplazado el trabajador para ejecutar su trabajo y no posea la misma, deberá recabarla de otras autoridades u organismos.

La autoridad laboral, sin perjuicio de las funciones que le correspondan según la legislación española, pondrá en conocimiento de los órganos competentes de las Administraciones públicas de otros Estados miembros de la Unión Europea o de Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo las infracciones administrativas cometidas en España por las empresas establecidas en tales Estados con ocasión del desplazamiento de sus trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.”

Ocho. La disposición adicional novena pasa a tener la siguiente redacción:

“Disposición adicional novena. Actualización de la información.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social deberá mantener actualizada la página web de desplazamiento transnacional de trabajadores contenida en el sitio web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social así como la información proporcionada en la ficha de país en el sitio web de la Comisión Europea.

La información pública disponible en dicho sitio web sobre las condiciones de trabajo de los desplazados en España se valorará en la graduación de las sanciones que se propongan por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de conformidad con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.”

Artículo segundo. *Modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.*

Uno. Se modifica el título del artículo 23, cambiándose su título que pasa a ser “Disposiciones aplicables a las empresas usuarias”, el anterior apartado único del artículo 23 pasa a ser el apartado 1 y se añaden dos nuevos apartados 2 y 3. Todo ello queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 23. Disposiciones aplicables a las empresas usuarias.

1. Las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España podrán celebrar contratos de puesta a disposición con las empresas de trabajo temporal a que se refiere el artículo 22 cuando éstas, de conformidad con la legislación de su Estado de establecimiento, estén válidamente constituidas y reúnan los requisitos para poner a disposición de empresas usuarias, con carácter temporal, trabajadores por ellas contratados.

En los supuestos a que se refiere el párrafo anterior, la relación entre el trabajador desplazado a España y la empresa usuaria se ajustará a lo establecido en el capítulo IV de la presente Ley.

2. Las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España que envíen temporalmente a los trabajadores que le sean cedidos por las empresas de trabajo temporal españolas o por las referidas en el artículo 22 a otro Estado miembro de la Unión Europea u otro Estado signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo para realizar un trabajo en el marco de una prestación de servicios transnacional, deberán indicar en el contrato de puesta a disposición las fechas estimadas de inicio y finalización del envío, ya sea en el momento de su firma o a través de una adenda al mismo en caso de necesidad sobrevenida de efectuar el envío, así como informar sobre el inicio del envío a la empresa de trabajo temporal con tiempo suficiente antes del mismo para que la empresa de trabajo temporal pueda comunicar el desplazamiento al otro Estado al que es enviado el trabajador, dentro del plazo que ese otro Estado prevé a tal efecto.

3. En los desplazamientos a que se refiere el artículo 2.2 de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, las empresas usuarias establecidas en otros Estados de la Unión Europea o signatarias del Acuerdo del Espacio Económico Europeo que envíen temporalmente a los trabajadores que le sean cedidos por las empresas de trabajo temporal a España para realizar un trabajo en el marco de una prestación de servicios transnacional, deberán informar a la empresa de trabajo temporal sobre el inicio del envío con tiempo suficiente para que dicha empresa pueda comunicar el desplazamiento a las autoridades españolas.

Dichas empresas usuarias serán también responsables ante las autoridades españolas del incumplimiento de dicha obligación una vez que se haya producido el desplazamiento.

Asimismo, deberán cumplir con lo previsto en el artículo 3.7 de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre.”

Dos. Se añaden dos nuevos párrafos al apartado 2 del artículo 26 que pasa a tener la siguiente redacción:

“2. En los supuestos a que se refiere el apartado anterior, las relaciones laborales en la empresa de trabajo temporal se regirán por lo dispuesto en el capítulo III de la presente Ley. En todo caso, las empresas de trabajo temporal españolas deberán garantizar a sus trabajadores las condiciones de trabajo previstas en el país de desplazamiento por las normas nacionales de transposición de la Directiva 96/71/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, quedando sujetas a lo dispuesto en la disposición adicional primera de la Ley sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, las empresas de trabajo temporal cuyos trabajadores sean enviados temporalmente por las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España o en otros Estados miembros de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo a otro de tales Estados para realizar un trabajo en el marco de una prestación de servicios transnacional, deberán garantizar a sus trabajadores las condiciones de trabajo previstas en este último Estado por las normas nacionales de transposición de la Directiva 96/71/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios y cumplir con las obligaciones previstas en dicho Estado para las empresas que desplacen temporalmente a sus trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.

Las obligaciones de las empresas de trabajo temporal de acuerdo con el párrafo anterior deben entenderse sin perjuicio de las responsabilidades que correspondan a las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España de acuerdo con la legislación española, o a las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en otros Estados miembros de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo de acuerdo con lo previsto en las normas nacionales de transposición de la 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 y la Directiva del Consejo de 25 de junio de 1991 por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal (91/383/CEE).”

Artículo tercero. *Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.*

Uno. Se añade un nuevo párrafo segundo al apartado 1 del artículo 3, pasando el apartado a tener la siguiente redacción:

“1. No podrán sancionarse los hechos que hayan sido sancionados penal o administrativamente, en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, de hecho y de fundamento.

Los desplazamientos temporales de trabajadores por las empresas establecidas en España al territorio de Estados miembros de la Unión Europea o de Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico en el marco de una prestación de servicios transnacional, no podrá dar lugar a que se sancionen las acciones u omisiones de los sujetos responsables que hayan sido ya sancionadas penal o administrativamente en el país de desplazamiento en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, hecho y fundamento.”

Dos. Se modifica la letra a) del apartado 2 del artículo 10, que queda redactado del siguiente modo:

“a) La presentación de la comunicación de desplazamiento con posterioridad a su inicio o sin designar ya sea al representante de la empresa que sirva de enlace con las autoridades competentes españolas y para envío y recepción de documentos o notificaciones, ya sea a una persona que pueda actuar en España en representación de la empresa prestadora de servicios en los procedimientos de información y consulta de los trabajadores, y negociación, que afecten a los trabajadores desplazados a España, así como dar cuenta a las autoridades competentes de los motivos de la ampliación del desplazamiento alegando hechos y circunstancias que se demuestre que son falsas o infundadas.”

Tres. Se modifica la actual Sección 5ª del capítulo II que pasará a titularse: “Infracciones de las empresas de trabajo temporal establecidas en otros Estados miembros de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, así como de las empresas usuarias”.

Cuatro. Se añade un nuevo artículo 19 bis que incorpora el contenido de los apartados 2 y 3 del artículo 24 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, que quedan derogados:

“Artículo 19 bis. Infracciones de las empresas de trabajo temporal establecidas en otros estados miembros de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

1. Constituyen infracciones graves de las empresas de trabajo temporal:

a) No formalizar por escrito el contrato de puesta a disposición.

b) Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el artículo 6.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio.

2. Constituyen infracciones muy graves de las empresas de trabajo temporal:

a) Formalizar contratos de puesta a disposición sin estar válidamente constituidas como empresa de trabajo temporal según la legislación del Estado de establecimiento o sin reunir los requisitos exigidos por la citada legislación para poner a disposición de empresas usuarias, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados.

b) Formalizar contratos de puesta a disposición para la realización de actividades y trabajos que por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud se determinen reglamentariamente.

c) Ceder trabajadores con contrato temporal a otra empresa de trabajo temporal o a otras empresas para su posterior cesión a terceros.”

Cinco. Se añade un nuevo artículo 19 ter que incorpora el contenido de los apartados 4, 5 y 6 del artículo 24 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, que quedan derogados, y añade un nuevo párrafo con la letra f):

“Artículo 19 ter. Infracciones de las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España.

1. Constituye infracción leve el no facilitar los datos relativos a la retribución total establecida en el convenio colectivo aplicable para el puesto de trabajo en cuestión, a efectos de su consignación en el contrato de puesta a disposición.

2. Infracciones graves:

a) No formalizar por escrito el contrato de puesta a disposición.

b) Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el artículo 6.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, o para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos.

c) Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio por los trabajadores puestos a su disposición de los derechos establecidos en el artículo 17 de la Ley 14/1994, de 1 de junio.

d) La falta de información al trabajador temporal en los términos previstos en el artículo 16.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio.

e) Formalizar contratos de puesta a disposición para la cobertura de puestos o funciones que, en los doce meses anteriores, hayan sido objeto de amortización por despido improcedente, despido colectivo o por causas objetivas, o para la cobertura de puestos que en los dieciocho meses anteriores hubieran estado ya cubiertos por más de trece meses y medio, de forma continua o discontinua, por trabajadores puestos a disposición por empresas de trabajo temporal, entendiéndose en ambos casos cometida una infracción por cada trabajador afectado.

f) Permitir el inicio de la prestación de servicios de los trabajadores puestos a disposición sin tener constancia documental de que han recibido las informaciones relativas a los riesgos y medidas preventivas, poseen la formación específica necesaria y cuentan con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar.

g) La ausencia de información de la empresa usuaria a la empresa de trabajo temporal con la antelación suficiente sobre el inicio de un envío temporal a otro Estado miembro de la Unión Europea o signatario del Acuerdo del Espacio Económico Europeo en los términos previstos legalmente.

3. Infracciones muy graves:

a) Los actos del empresario lesivos del derecho de huelga, consistentes en la sustitución de trabajadores en huelga por otros puestos a su disposición por una empresa de trabajo temporal.

b) La formalización de contratos de puesta a disposición para la realización de aquellas actividades y trabajos que por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud se determinen reglamentariamente, entendiéndose cometida una infracción por cada contrato en tales circunstancias.

c) Formalizar contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal que no estén válidamente constituidas como tales según la legislación del Estado de establecimiento o que no reúnan los requisitos exigidos por la citada legislación para poner a disposición de empresas usuarias, con carácter temporal, trabajadores por ellas contratados.”

Seis. Se añade un nuevo artículo 19 quarter con el siguiente contenido:

“Artículo 19 quarter. Infracciones de las empresas usuarias establecidas en otro Estado miembro de la Unión Europea o signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

Constituye infracción grave la ausencia de información a la empresa de trabajo temporal establecida en otro Estado miembro de la Unión Europea o signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo sobre el inicio del envío temporal a España, con la antelación suficiente para que dicha empresa pueda comunicar el desplazamiento a las autoridades españolas.”

Siete. Se renumera la sección 5ª del capítulo II que pasa a ser la sección 6ª, y se renumera el actual artículo 19 bis que pasaría a ser 19 quinquies.

Ocho. Se añade un nuevo apartado 4 al artículo 41 para incluir el contenido del actual artículo 25 de la Ley 14/1994, de 1 de junio:

“4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores la reincidencia de las empresas de trabajo temporal establecidas en otros Estados miembros de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo en la comisión de infracciones

tipificadas como muy graves en el artículo 19 bis.2 de la presente Ley podrá dar lugar a la prohibición durante un año de la puesta a disposición de trabajadores a empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España o, si dicha sanción se impone en dos ocasiones, por tiempo indefinido.

Cuando el expediente sancionador lleve aparejada la propuesta de prohibición a que se refiere el párrafo anterior será competente para resolver el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales o la autoridad equivalente de las Comunidades Autónomas con competencia de ejecución de la legislación laboral.”

Nueve. Se añade un nuevo párrafo segundo a la letra a) del apartado 1 del artículo 52 quedando la letra a) redactada del siguiente modo:

“a) Se iniciará, siempre de oficio, por acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en virtud de actuaciones practicadas de oficio, por propia iniciativa o mediante denuncia, o a instancia de persona interesada.

En el supuesto de empresas establecidas en España que desplacen temporalmente a sus trabajadores al territorio de Estados miembros de la Unión Europea o de Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo en el marco de una prestación de servicios transnacional, también podrá iniciarse de oficio el procedimiento sancionador en virtud de comunicación de las Administraciones públicas a las que corresponda en el lugar de desplazamiento la vigilancia del cumplimiento de las condiciones de trabajo.”

Artículo cuarto. *Modificación de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

Se modifica el artículo 13.2 del siguiente modo:

“2. Hacerse acompañar en las visitas de inspección por el empresario o su representante, los trabajadores, sus representantes y por los peritos y técnicos de la empresa o de sus entidades asesoras que estimen necesario para el mejor desarrollo de la función inspectora, así como por peritos o expertos pertenecientes a la Administración Pública española, de otros Estados Miembros de la Unión Europea y Estado signatarios del Acuerdo del Espacio Económico Europeo, de la Autoridad Laboral Europea y otros habilitados oficialmente.”

Artículo quinto. *Modificación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.*

Uno. Se modifica el apartado b) del artículo 148 del siguiente modo:

“d) De las comunicaciones de la autoridad competente o de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social cuando cualquier acta de infracción o de liquidación levantada por la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social, relativa a las materias de Seguridad Social excluidas del conocimiento del orden social en la letra f) del artículo 3, haya sido impugnada por el sujeto responsable con base en alegaciones y pruebas que puedan desvirtuar la naturaleza laboral de la relación jurídica objeto de la actuación inspectora o puedan desvirtuar la existencia de una relación laboral entre la empresa y los trabajadores objeto de la actuación inspectora.”

Dos. Se modifica el último párrafo del artículo 148 del siguiente modo:

“A la demanda de oficio a la que se refiere el párrafo anterior, la autoridad competente o el órgano competente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social acompañará copia del expediente administrativo. La admisión de la demanda producirá la suspensión del expediente administrativo. A este proceso de oficio le serán aplicables las reglas de las letras a) y d) del

apartado 2 del artículo 150. Cuando se entienda que las alegaciones o actuación del sujeto responsable pretenden la dilación de la actuación administrativa, el órgano judicial impondrá la multa que señalan los apartados 4 del artículo 75 y 3 del artículo 97, así como cuando tal conducta la efectuara el empresario, deberá abonar también los honorarios de los abogados y graduados sociales de la parte contraria que hubieren intervenido, dentro de los límites establecidos para la instancia, suplicación y casación. La sentencia firme se comunicará a la autoridad laboral y vinculará en los extremos en ella resueltos a la autoridad u órgano competente y a los órganos de la jurisdicción contencioso-administrativa ante los que se impugne el acta de infracción o de liquidación.”

Disposición transitoria única. *Normas transitorias sobre el límite temporal del desplazamiento.*

Las normas sobre el límite temporal de los desplazamientos que se establecen en el artículo 3.8 de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, en redacción dada por el artículo primero.tres de la presente ley serán aplicables a los trabajadores que sean desplazados a España después de la entrada en vigor de la presente ley.

Para los trabajadores que ya se encontraran desplazados en España en el momento de su entrada en vigor, este plazo máximo será de aplicación una vez transcurridos seis meses desde la misma, comenzando el cómputo del plazo máximo del desplazamiento desde la fecha en que el mismo tuvo lugar.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Se derogan los artículos 24 y 25 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

Disposición final primera. *Título competencial.*

Esta ley se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.^a de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

Disposición final segunda. *Incorporación del Derecho de la Unión Europea.*

Mediante esta ley se incorpora al Derecho español 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.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

Esta ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».