

Tres. La disposició addicional primera fa una nova redacció de l'apartat 2 i s'hi introdueix un nou apartat 3, que queden redactats de la manera següent:

«2. El termini que preveu l'apartat anterior s'extén fins al 15 de desembre de 1999 en les empreses i els grups d'empreses que tinguin la direcció central a Espanya i que quedin incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquesta Llei com a conseqüència de la seva extensió al Regne Unit de la Gran Bretanya i Irlanda del Nord.

3. En el moment d'expirar la vigència dels acords que hi pugui haver d'acord amb el que disposen els apartats anteriors, les parts poden acordar-ne la pròrroga; en cas contrari, s'han d'aplicar les disposicions d'aquesta Llei.»

Disposició transitòria única. *Participació dels representants dels treballadors de centres de treball o empreses situats en el Regne Unit en els òrgans ja existents.*

1. En els comitès d'empresa europeus o procediments alternatius d'informació i consulta, constituïts o establerts, de conformitat amb la Llei 10/1997, de 24 d'abril, abans de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, de les empreses i els grups d'empreses de dimensió comunitària que tinguin la direcció central a Espanya amb centres de treball o empreses situats al Regne Unit de la Gran Bretanya i Irlanda del Nord, la direcció central d'aquestes empreses o grups i els representants dels treballadors d'aquests comitès o procediments han d'adoptar, en l'àmbit de les seves competències respectives, les mesures necessàries per assegurar que hi participen com a membres de ple dret els representants dels treballadors dels centres de treball o d'empreses situats al Regne Unit de la Gran Bretanya i Irlanda del Nord.

2. El que disposa l'apartat anterior és aplicable a les comissions negociadores que, en el moment d'entrar en vigor aquesta Llei, estiguin negociant amb la direcció central a Espanya d'empreses o grups de dimensió comunitària la constitució d'un comitè d'empresa europeu o l'establiment d'un procediment alternatiu d'informació i consulta.

Disposició final única. *Entrada en vigor.*

Aquesta Llei entra en vigor el 15 de desembre de 1999.

Per tant,

Mano a tots els espanyols, particulars i autoritats, que compleixin aquesta Llei i que la facin complir.

Madrid, 29 de novembre de 1999.

JUAN CARLOS R.

El president del Govern,
JOSÉ MARÍA AZNAR LÓPEZ

22895 LLEI 45/1999, de 29 de novembre, sobre el desplaçament de treballadors en el marc d'una prestació de serveis transnacional. («BOE» 286, de 30-11-1999.)

JUAN CARLOS I

REI D'ESPANYA

A tots els qui vegeu i entengueu aquesta Llei. Sapigueu: Que les Corts Generals han aprovat la Llei següent i jo la sanciono.

EXPOSICIÓ DE MOTIUS

1

La lliure prestació de serveis és una de les llibertats fonamentals que presenta el Tractat de l'Aleshores Comunitat Econòmica Europea, des de la seva aprovació ja fa més de quaranta anys. No obstant això, ha estat a partir de la consecució del mercat únic, realitat jurídica assolida l'1 de gener de 1993 i propiciada per l'Acta Única Europea de 1986, quan s'ha produït un notable increment de les prestacions de serveis transnacionals dins de la Unió Europea.

En efecte, l'actuació en el gran mercat interior comunitari de nombroses empreses que s'han beneficiat de l'obertura dels mercats, públics i privats, de contractació d'obres i serveis, així com la creixent activitat de grups d'empreses i empreses de treball temporal de caràcter transnacional, són fenòmens que s'han accentuat en els últims anys i que es multiplicaran en el futur gràcies a la introducció de la moneda única i al cada cop més elevat grau d'integració i interdependència econòmica que hi ha entre els estats membres.

L'auge de les prestacions de serveis de caràcter transnacional a l'interior de la Unió Europea també ha incidit en una altra de les llibertats fonamentals comunitàries, la lliure circulació de treballadors. La concepció originària de la llibertat de circulació de treballadors tenia com a finalitat que els treballadors d'un determinat Estat membre es desplaçessin a un altre Estat per accedir a un lloc de treball. No obstant això, les prestacions de serveis transnacionals han donat lloc a una circulació de treballadors nova: els desplaçaments temporals de treballadors. Així, quan una empresa comunitària s'ha hagut de desplaçar en el marc d'una prestació de serveis a un Estat membre diferent del seu país d'establiment ho ha fet acompanyada dels seus treballadors, desplaçant-los al territori del país on s'havien de prestar els serveis pel temps de durada, per definició limitada i temporal, de la prestació esmentada.

2

Les institucions comunitàries no s'han mantingut al marge de la realitat abans apuntada. Tenint en compte el caràcter transnacional d'aquest tipus d'activitats i la seva relació amb les llibertats comunitàries fonamentals, les institucions comunitàries es van adonar aviat del fet que la desigualtat de condicions de treball entre els estats membres, malgrat l'aproximació assolida gràcies a la política social comunitària, podia donar lloc a la indesitjada existència de situacions de discriminació entre els treballadors d'un determinat Estat membre i els treballadors desplaçats temporalment a aquest Estat i, per extensió, a situacions de competència deslleial entre les empreses que funcionessin en el mercat interior.

Així s'explica que la necessitat d'aprovar una norma comunitària en la matèria figurí en el programa d'acció de la Comissió per a l'aplicació de la Carta comunitària dels drets socials fonamentals dels treballadors de 1989. Aquesta necessitat es va accentuar amb la sentència del Tribunal de Justícia de les Comunitats Europees de 27 de març de 1990 en l'assumpte «Rush Portuguesa», en què el Tribunal va afirmar que els antics articles 59 i 60 del Tractat de la Comunitat Europea (nous articles 49 i 50 del TCE després del Tractat d'Amsterdam), referits a la lliure prestació de serveis, «s'oposen que un Estat membre prohibeixi a un prestador de serveis establert en un altre Estat membre desplaçar-se lliurement pel seu territori amb tot el seu personal». El Tribunal de Luxemburg també va assenyalar que «el dret comunitari no s'oposa al fet que els estats membres estenguin la seva legislació, o els convenis col·lectius de treball

subscrits pels interlocutors socials, a qualsevol persona que exerceixi una feina per compte d'altri, encara que sigui de caràcter temporal, en el seu territori, amb independència que sigui el país d'establiment de l'empresari; el dret comunitari tampoc no prohibeix als estats membres que imposin el compliment d'aquestes normes per mitjans adequats a aquest efecte».

Així, amb la base jurídica dels antics articles 57.2 i 66 del Tractat de la Comunitat Europea (nous articles 47 i 55 TCE després del Tractat d'Amsterdam), referits a la lliure prestació de serveis, va ser aprovada la Directiva 96/71/CE, del Parlament Europeu i del Consell, de 16 de desembre, sobre el desplaçament de treballadors efectuat en el marc d'una prestació de serveis.

La Directiva parteix del fet que el foment de la prestació transnacional de serveis requereix un clima de competència lleial i mesures que garanteixin el respecte dels drets dels treballadors. Per a això, tenint presents el Conveni de Roma, de 19 de gener de 1980, sobre la llei aplicable a les obligacions contractuals, i l'abans esmentada jurisprudència del Tribunal de Justícia, la Directiva estableix que els empresaris que desplacin temporalment treballadors a un Estat membre diferent del seu país d'establiment en el marc d'una prestació de serveis transnacional han de respectar un nucli de disposicions imperatives de protecció mínima dels treballadors establertes per l'Estat de desplaçament, i això amb independència de la legislació aplicable al contracte de treball.

3

Aquesta llei incorpora a l'ordenament jurídic espanyol la Directiva 96/71/CE. Abans d'explicar-ne el contingut, cal justificar per què és necessari aprovar una nova norma i, a més, amb rang de llei.

Si s'examina la variada legislació aplicable a Espanya que guarda relació amb aquesta matèria (el Codi Civil, l'Estatut dels Treballadors, les normes comunitàries sobre la lliure circulació de treballadors i la lliure prestació de serveis, les normes sobre estrangeria, el Conveni de Roma sobre la llei aplicable a les obligacions contractuals), s'arriba a la conclusió que no hi ha cap precepte en el dret espanyol vigent que de manera inequívoca i explícita assegurui al nostre país l'objectiu que pretén la Directiva: que als treballadors desplaçats temporalment a Espanya per empreses establertes en altres estats membres en el marc d'una prestació de serveis els són aplicables determinades condicions de treball que estableix la legislació espanyola.

El Tribunal de Justícia de les Comunitats Europees exigeix, a l'hora de la transposició de directives, que el rang normatiu de la disposició que s'elegeixi per incorporar el dret comunitari coincideixi amb el rang normatiu de les disposicions que regulen les mateixes qüestions en l'àmbit nacional. Per això, l'opció per a l'elaboració d'una llei està justificada: el que fa la norma de transposició és precisar els drets dels treballadors desplaçats temporalment a Espanya per empreses no establertes al nostre país, i identificar quines han de ser les seves condicions de treball, matèries que estan reservades en el nostre dret a normes amb rang de llei.

4

El text de la llei pretén, com és habitual en qualsevol transposició d'una directiva comunitària, la consecució dels objectius pretesos amb la seva aprovació, alhora que la seva integració correcta en el dret laboral espanyol. Per a això, s'uneixen en l'articulat la transposició literal de determinats aspectes de la Directiva juntament amb l'aparició d'institucions pròpies del nostre dret. La llei s'estructura en quatre capítols, dels quals l'últim es divideix, a més a més, en seccions.

El capítol I de la llei té caràcter horitzontal, en el sentit que s'aplica a la resta de l'articulat, incloent-hi, com és habitual en la transposició de directives comunitàries, l'objecte i l'àmbit d'aplicació, així com les definicions a efectes de la llei. Cal destacar que la llei és aplicable a les empreses que desplacin temporalment els seus treballadors a Espanya en el marc d'una prestació de serveis transnacional (i no afecta, per tant, altres activitats diferents, com ara les formatives) establertes en un Estat membre de la Unió Europea, però també les empreses establertes a la resta d'estats signataris de l'Acord sobre l'Espai Econòmic Europeu, és a dir, Noruega, Islàndia i Liechtenstein, perquè també aquests estats són destinataris de la Directiva 96/71/CE. El capítol I també inclou les dues definicions clau a efectes de l'aplicació de la llei: la definició de desplaçament efectuat en el marc d'una prestació de serveis i la definició de treballador desplaçat temporalment.

El capítol II estableix el principi bàsic de la llei: els empresaris inclosos en el seu àmbit d'aplicació que desplacin temporalment a Espanya els seus treballadors en el marc d'una prestació de serveis transnacional han de garantir-los, sigui quina sigui la legislació aplicable al contracte de treball, determinades condicions de treball que preveu la legislació espanyola: temps de treball, quantitat mínima del salari, no-discriminació dels treballadors temporals i a temps parcial, prevenció de riscos laborals, etc. Condicions de treball que, atès el sistema de fonts del dret laboral espanyol, s'han de buscar en les disposicions legals i reglamentàries i en els convenis col·lectius que hi siguin aplicables. S'estableix així el nucli dur de disposicions imperatives de protecció mínima dels treballadors que exigeix la Directiva. La llei no altera ni modifica, pel que fa a la resta, les normes tributàries nacionals que siguin aplicables als treballadors desplaçats ni a les empreses en què presten els seus serveis.

A efectes d'assegurar el compliment de la llei, aquest capítol II inclou l'obligació que els empresaris comuniquin el desplaçament a l'autoritat laboral, així com l'obligació de comparèixer davant la Inspecció de Treball i la Seguretat Social i d'aportar la documentació que els sigui requerida.

El capítol III inclou diverses competències administratives. En primer lloc, l'autoritat laboral del territori on s'han de prestar els serveis a Espanya ha d'informar els interessats en un desplaçament sobre les condicions de treball que han de ser garantides. Així mateix, s'assenyala que correspon a la Inspecció de Treball i Seguretat Social la vigilància i l'exigència del compliment d'aquesta llei, exercint les funcions que estableix la llei 42/1997, de 14 de novembre, ordenadora de la Inspecció de Treball i Seguretat Social. Finalment, s'estableix un principi de cooperació amb les administracions públiques d'altres estats en matèria d'informació i inspecció.

El capítol IV estableix els mecanismes de tutela administrativa i judicial propis del nostre dret laboral, tipifica infraccions i sancions administratives i estableix unes normes sobre procediments judicials que, bàsicament, remetent a la llei orgànica del Poder Judicial i a la llei de procediment laboral.

Algunes de les disposicions de la part final són dignes de comentari. Atès que la llei s'adreça a les empreses comunitàries no espanyoles que desplacin temporalment els seus treballadors a Espanya, semblava oportú recordar, pel que fa la disposició addicional primera, que les empreses establertes a Espanya que desplacin temporalment els seus treballadors al territori d'estats de l'Acord sobre l'Espai Econòmic Europeu han de garantir-los les condicions de treball previstes en el lloc de desplaçament per les normes de transposició en aquests estats de la Directiva 96/71/CE.

La disposició addicional quarta disposa que la llei és aplicable a les empreses establertes en estats que

no pertanyin a la Unió Europea o a l'Espai Econòmic Europeu en la mesura que aquestes empreses puguin prestar serveis a Espanya en virtut del que estableixen els convenis internacionals que siguin aplicables.

Cal destacar, finalment, la disposició final primera de la Llei, que introdueix modificacions en la Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal. Atès que la Llei inclou els desplaçaments efectuats a Espanya d'un treballador per part d'una empresa de treball temporal d'un Estat membre de la Unió Europea o d'un Estat de l'Espai Econòmic Europeu per ser posat a disposició d'una empresa usuària espanyola, es modifica la Llei d'empreses de treball temporal per tenir oportunitat en compte aquesta possibilitat, alhora que, amb les cauteles necessàries, es permet que les empreses de treball temporal espanyoles exerceixin la seva activitat a la resta d'estats membres de la Unió Europea o d'estats de l'Espai Econòmic Europeu.

5

El projecte, complint les prescripcions legals sobre la matèria, ha estat sotmès a la consideració del Consell Econòmic i Social, del Consell General del Poder Judicial i del Consell d'Estat.

CAPÍTOL I

Objecte, àmbit d'aplicació i definicionsArticle 1. *Objecte i àmbit d'aplicació.*

1. Aquesta Llei té com a objecte establir les condicions mínimes de treball que els empresaris han de garantir als seus treballadors desplaçats temporalment a Espanya en el marc d'una prestació de serveis transnacional, sigui quina sigui la legislació aplicable al contracte de treball.

2. Aquesta Llei és aplicable a les empreses establertes en un Estat membre de la Unió Europea o en un Estat signatari de l'Acord sobre l'Espai Econòmic Europeu que desplacin temporalment els seus treballadors a Espanya en el marc d'una prestació de serveis transnacional, amb exclusió de les empreses de la marina mercant pel que fa al seu personal navegant.

3. Aquesta Llei no és aplicable als desplaçaments efectuats amb motiu de l'exercici d'activitats formatives que no responguin a una prestació de serveis de caràcter transnacional.

Article 2. *Definicions.*

1. Als efectes d'aquesta Llei, s'entén per:

1r «Desplaçament en el marc d'una prestació de serveis transnacional», l'efectuat a Espanya per les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquesta Llei durant un període limitat de temps en qualsevol dels supòsits següents:

a) El desplaçament d'un treballador per compte de la seva empresa i sota la direcció d'aquesta, i en execució d'un contracte subscrit entre l'empresa i el destinatari de la prestació de serveis, que estigui establert o que exerceixi la seva activitat a Espanya.

b) El desplaçament d'un treballador a un centre de treball de la mateixa empresa o de l'altra empresa del grup del qual formi part.

Als efectes del paràgraf anterior, s'entén per grup d'empreses el format per una empresa que exerceix el control i les empreses controlades en els termes de l'article 4 de la Llei 10/1997, de 24 d'abril, sobre drets

d'informació i consulta dels treballadors en les empreses i grups d'empreses de dimensió comunitària.

c) El desplaçament d'un treballador per part d'una empresa de treball temporal perquè disposi una empresa usuària que estigui establerta o que exerceixi la seva activitat a Espanya.

2n «Treballador desplaçat», el treballador, sigui quina sigui la seva nacionalitat, de les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquesta Llei desplaçat a Espanya durant un període limitat de temps en el marc d'una prestació de serveis transnacional, sempre que hi hagi una relació laboral entre aquestes empreses i el treballador durant el període de desplaçament.

2. A efectes de les definicions de l'apartat anterior, s'entén inclòs el treballador d'una empresa de treball temporal posat a disposició d'una empresa usuària a l'estranger i desplaçat temporalment per aquesta a Espanya en el marc d'una prestació de serveis transnacional.

CAPÍTOL II

Obligacions dels empresaris que desplacin a Espanya els seus treballadors en el marc d'una prestació de serveis transnacionalArticle 3. *Condicions de treball dels treballadors desplaçats.*

1. Els empresaris inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquesta Llei que desplacin a Espanya els seus treballadors en el marc d'una prestació de serveis transnacional han de garantir-los, sigui quina sigui la legislació aplicable al contracte de treball, les condicions de treball que preveu la legislació laboral espanyola relatives a:

a) El temps de treball, en els termes que preveuen els articles 34 a 38 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, text refós aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

b) La quantitat del salari, en els termes a què es refereix l'article 4 d'aquesta Llei.

c) La igualtat de tracte i la no-discriminació per raó de sexe, origen, estat civil, edat dins dels límits legalment marcats, raça, condició social, idees religioses o polítiques, afiliació o no a un sindicat i als seus acords, vincles de parentesc amb altres treballadors en l'empresa, llengua o disminucions físiques, psíquiques o sensorials sempre que els treballadors es trobin en condicions d'aptitud per exercir la feina o l'ocupació de què es tracti.

d) La feina de menors, d'acord amb el que estableix l'article 6 de l'Estatut dels Treballadors.

e) La prevenció de riscos laborals, incloses les normes sobre protecció de la maternitat i dels menors.

f) La no-discriminació dels treballadors temporals i a temps parcial.

g) El respecte de la intimitat i la consideració deguda a la dignitat dels treballadors, compresa la protecció davant d'ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual.

h) La lliure sindicació i els drets de vaga i de reunió.

2. En els desplaçaments que defineix la lletra c) de l'article 2.1.1r, les empreses de treball temporal, a més de garantir als seus treballadors desplaçats, sigui quina sigui la legislació aplicable al contracte de treball, les condicions de treball a què es refereix l'apartat anterior previstes per la legislació laboral espanyola, han de complir les condicions que estableix la Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal, per a la cessió de treballadors a empreses usuàries.

3. Les condicions de treball que estableix la legislació laboral espanyola relatives a les vacances anuals retribuïdes i a la quantitat del salari no són aplicables en els desplaçaments que defineixen les lletres a) i b) de l'article 2.1.1r, la durada dels quals no excedeixi els vuit dies.

4. Als efectes d'aquesta Llei, les condicions de treball que preveu la legislació laboral espanyola són les que contenen les disposicions legals o reglamentàries de l'Estat i els convenis col·lectius i laudes arbitrals aplicables en el lloc i en el sector o la branca d'activitat de què es tracti.

5. El que disposa aquest article s'entén sens perjudici de l'aplicació als treballadors desplaçats de condicions de treball més favorables derivades del que disposen la legislació aplicable al seu contracte de treball, els convenis col·lectius o els contractes individuals de treball.

6. A efectes del que disposa aquest article, la durada del desplaçament es calcula en un període de referència d'un any a comptar des del seu començament, incloent-hi, si s'escau, la durada del desplaçament d'un altre treballador desplaçat anteriorment al que s'hagi substituït.

Article 4. *Quantitat mínima del salari dels treballadors desplaçats.*

1. Els empresaris que desplacin treballadors a Espanya han de garantir-los la quantitat mínima del salari que preveuen les disposicions legals o reglamentàries o els convenis col·lectius a què es refereix l'article 3.4 per al grup professional o la categoria professional corresponent a la prestació del treballador desplaçat.

A efectes del que disposa el paràgraf anterior, s'entén per quantitat mínima del salari la constituïda, en còmput anual i sense el descompte dels tributs, dels seus pagaments a compte i de les cotitzacions de Seguretat Social a càrrec del treballador, pel salari base i els complementos salarials, les gratificacions extraordinàries i, si s'escau, la retribució corresponent a hores extraordinàries i complementàries i treball nocturn. En cap cas s'inclouen en la quantitat mínima del salari qualsevol millora voluntària de l'acció protectora de la Seguretat Social.

2. Els treballadors contractats per ser cedits a empreses usuàries tenen dret, durant els períodes de prestació de serveis en aquestes empreses, a percebre, com a mínim, la retribució total establerta per al lloc de treball a ocupar en el conveni col·lectiu aplicable a l'empresa usuària, calculada per unitat de temps. Aquesta remuneració ha d'incloure, si s'escau, la part proporcional corresponent al descans setmanal, les pagues extraordinàries, els festius i les vacances, i és responsabilitat de l'empresa usuària la quantificació de les percepcions finals del treballador. A aquest efecte, l'empresa usuària ha de consignar el salari en el contracte de posada a disposició del treballador.

3. Per fer la comparació entre la quantitat del salari que al treballador desplaçat li correspon d'acord amb la legislació aplicable al seu contracte de treball i la garantida segons el que disposen els apartats anteriors, cal prendre en consideració els complementos corresponents al desplaçament, en la mesura que no s'abonen com a reemborsament de les despeses efectivament originades pel desplaçament mateix, com ara despeses de viatge, allotjament o manutenció.

Article 5. *Comunicació de desplaçament.*

1. A efectes d'assegurar el compliment d'aquesta Llei, l'empresari que desplaci treballadors a Espanya en el marc d'una prestació de serveis transnacional ha de

comunicar el desplaçament, abans del seu inici i amb independència de la seva durada, a l'autoritat laboral espanyola competent per raó del territori on s'hagin de prestar els serveis.

2. La comunicació de desplaçament ha de contenir les dades i les informacions següents:

a) La identificació de l'empresa que desplaça el treballador.

b) El domicili fiscal de l'empresa i el número d'identificació a efectes de l'impost sobre el valor afegit.

c) Les dades personals i professionals dels treballadors desplaçats.

d) La identificació de l'empresa o les empreses i, si s'escau, del centre o els centres de treball on els treballadors desplaçats han de prestar els seus serveis.

e) La data d'inici i la durada previstes del desplaçament.

f) La determinació de la prestació de serveis que els treballadors desplaçats han d'exercir a Espanya amb indicació del supòsit que correspongui dels que preveu l'article 2.1.1r

3. No és exigible la comunicació a què es refereixen els apartats anteriors en el cas dels desplaçaments definits en les lletres a) i b) de l'article 2.1.1r la durada dels quals no sigui superior a vuit dies.

4. Quan l'empresa que desplaça els treballadors a Espanya sigui una empresa de treball temporal, la comunicació de desplaçament ha d'incloure, a més a més del que disposa l'apartat 2:

a) L'acreditació que reuneix els requisits exigits per la legislació del seu Estat d'establiment per posar a disposició de l'altra empresa usuària, amb caràcter temporal, treballadors contractats per l'empresa.

b) Sens perjudici del que assenyalava la lletra f) de l'apartat 2, la precisió de les necessitats temporals de l'empresa usuària que es vulguin satisfer amb el contracte de posada a disposició, amb indicació del supòsit que correspongui dels que preveu l'article 6 de la Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal.

5. L'autoritat laboral ha de posar en coneixement de la Inspecció de Treball i Seguretat Social i de l'Agència Estatal d'Administració Tributària, als efectes oportuns, les comunicacions de desplaçament que hagi rebut, en els termes que s'estableixin per reglament.

6. El que disposa aquest article s'entén sens perjudici del compliment de qualsevol altra obligació en matèria de comunicació, informació o declaració d'activitats que hagin d'efectuar a les administracions públiques els empresaris a què es refereix l'apartat 1 d'aquest article en virtut d'altres disposicions.

Article 6. *Obligació de compareixença i d'aportar documentació.*

Els empresaris inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquesta Llei han de comparèixer, a requeriment de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, a l'oficina pública designada a aquest efecte i aportar tota la documentació que els sigui requerida per justificar el compliment d'aquesta Llei, incloent-hi la documentació acreditativa de la validesa de la constitució de l'empresa.

CAPÍTOL III

Competències administratives**Article 7. Òrgan competent en matèria d'informació.**

1. L'autoritat laboral del territori on s'hagin de prestar els serveis a Espanya és l'òrgan competent per informar sobre les condicions de treball que, d'acord amb el que disposa l'article 3, han de garantir les empreses que desplacin els seus treballadors a Espanya en el marc d'una prestació de serveis transnacional.

2. L'autoritat laboral ha d'atendre les peticions d'informació a què es refereix l'apartat anterior que siguin formulades pels òrgans d'informació d'altres estats membres de la Unió Europea o d'estats signataris de l'Acord sobre l'Espai Econòmic Europeu, per les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquesta Llei que hagin de desplaçar treballadors a Espanya o per les associacions empresarials que representin els interessos d'aquestes empreses, pels destinataris de la prestació de serveis transnacional o per les associacions que els representin i pels treballadors desplaçats a Espanya o que hagin de ser-ho o pels sindicats o altres òrgans de representació d'aquests treballadors.

3. La informació es pot requerir i subministrar per qualsevol mitjà, inclosos els electrònics, informàtics i telemàtics, sempre que permeti la identificació adequada del sol·licitant de la informació, del lloc o els llocs del desplaçament dins del territori espanyol i de la prestació de serveis que s'hagi fet a Espanya.

Article 8. Funcions en matèria d'inspecció.

Correspon a la Inspecció de Treball i Seguretat Social la vigilància i l'exigència del compliment d'aquesta Llei, exercir les funcions que estableix la Llei 42/1997, de 14 de novembre, ordenadora de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

Article 9. Cooperació amb les administracions públiques d'altres estats en matèria d'informació i inspecció.

1. L'autoritat laboral i la Inspecció de Treball i Seguretat Social es poden adreçar, per demanar la cooperació i l'assistència que puguin necessitar per a l'exercici eficaç de les seves competències, a les administracions públiques d'altres estats membres de la Unió Europea o d'estats signataris de l'Acord sobre l'Espai Econòmic Europeu a les quals correspongui la informació i la vigilància del compliment de les condicions de treball que preveuen l'article 3 d'aquesta Llei o les normes nacionals de transposició de la Directiva 96/71/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 16 de desembre, sobre el desplaçament de treballadors efectuat en el marc d'una prestació de serveis.

Així mateix, l'autoritat laboral i la Inspecció de Treball i Seguretat Social han de prestar la cooperació i l'assistència que puguin oferir per a l'exercici eficaç de les seves competències a les administracions públiques d'aquests estats a les quals correspongui la informació i la vigilància del compliment de les condicions de treball.

2. La cooperació i l'assistència consisteixen, en particular, a formular i a respondre peticions justificades d'informació respecte al desplaçament de treballadors en el marc de prestacions de serveis transnacionals, inclosos els casos d'abús manifest i d'activitats transnacionals presumptament il·legals.

L'autoritat laboral, sens perjudici de les funcions que li corresponguin segons la legislació espanyola, ha de posar en coneixement dels òrgans competents de les

administracions públiques d'altres estats membres de la Unió Europea o d'estats signataris de l'Acord sobre l'Espai Econòmic Europeu les infraccions administratives comeses a Espanya per les empreses establertes en aquests estats en ocasió del desplaçament dels seus treballadors en el marc d'una prestació de serveis transnacional.

3. La cooperació i l'assistència administrativa s'han de prestar gratuïtament.

4. El tractament automatitzat de dades personals a què pugui donar lloc l'aplicació d'aquesta Llei s'ha de fer en els termes que preveu la Llei orgànica 5/1992, de 29 d'octubre, de regulació del tractament automatitzat de les dades de caràcter personal.

CAPÍTOL IV

Tutela administrativa i judicial

SECCIÓ 1a INFRACCIONS I SANCCIONS ADMINISTRATIVES

Article 10. Concepte d'infracció.

Són infraccions administratives les accions o les omissions dels subjectes responsables contràries a aquesta Llei i a les seves normes reglamentàries de desplegament, tipificades i sancionades d'acord amb aquesta Llei.

Article 11. Subjectes responsables de la infracció.

Són subjectes responsables de la infracció els empresaris inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquesta Llei que incorrin en les accions o les omissions tipificades com a infracció en aquesta Llei.

Article 12. Infracció de les obligacions relatives a les condicions de treball.

1. Constitueix infracció administrativa no garantir als treballadors desplaçats a Espanya, sigui quina sigui la legislació aplicable al contracte de treball, les condicions de treball que preveu la legislació laboral espanyola en els termes que defineix l'article 3 d'aquesta Llei.

2. La tipificació de les infraccions i la seva qualificació com a lleus, greus o molt greus, les sancions i els criteris per a la seva graduació, com també l'autoritat competent per imposar-les i el procediment sancionador s'han d'ajustar al que estableixen les lleis en què es regulen les matèries a què es refereix l'article 3 i en la Llei 8/1988, de 7 d'abril, sobre infraccions i sancions d'ordre social.

Article 13. Infracció d'altres obligacions previstes en aquesta Llei.

1. Constitueixen infraccions lleus els defectes formals de la comunicació de desplaçament a què es refereix l'article 5.

2. Constitueix infracció greu la presentació de la comunicació de desplaçament posteriorment al seu inici.

3. Constitueix infracció molt greu l'absència de comunicació de desplaçament, així com la falsedat o l'ocultació de les dades que contingui la comunicació.

4. Les sancions i els criteris per a la seva graduació, com també l'autoritat competent per imposar-les i el procediment sancionador es regeixen pel que estableix la Llei 8/1988, de 7 d'abril, sobre infraccions i sancions d'ordre social.

5. Les infraccions per obstrucció a la tasca inspectora amb vista a la vigilància del compliment d'aquesta Llei es regeixen pel que estableix l'article 49 de la Llei 8/1988, de 7 d'abril, sobre infraccions i sancions d'ordre social.

Article 14. Limitacions a la facultat de contractar amb l'Administració.

Les limitacions a la facultat de contractar amb l'Administració per la comissió d'infraccions administratives molt greus d'acord amb el que preveu aquesta Llei es regeix pel que estableix la Llei 13/1995, de 18 de maig, de contractes de les administracions públiques.

SECCIÓ 2a PROCEDIMENTS JUDICIALS

Article 15. Exercici de la potestat jurisdiccional.

Els òrgans jurisdiccional de l'ordre social coneixen de totes les qüestions litigioses que se suscitin en aplicació d'aquesta Llei, de conformitat amb el que estableixen els articles 2. p) i 3.2 del text refós de la Llei de procediment laboral, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/1995, de 7 d'abril.

Article 16. Competència.

1. Els òrgans jurisdiccional espanyols de l'ordre social són competents per conèixer dels litigis als quals es refereix l'article anterior quan el treballador estigui o hagi estat desplaçat temporalment a Espanya, d'acord amb l'article 25 de la Llei orgànica 6/1985, d'1 de juliol, del Poder Judicial, i sens perjudici de la plena vigència dels criteris de competència que estableixen l'article 5.1 del Conveni relatiu a la competència judicial i a l'execució de resolucions judicials en matèria civil i mercantil, signat a Brussel·les el 27 de setembre de 1968, i l'article 5.1 del Conveni relatiu a la competència judicial i a l'execució de resolucions judicials en matèria civil i mercantil, signat a Lugano el 16 de setembre de 1988.

2. La competència dels òrgans jurisdiccional espanyols de l'ordre social es determina d'acord amb les regles que contenen els articles 6 a 10 de la Llei de procediment laboral.

Article 17. Dret supletori.

En tot el que no preveu aquesta secció regeix, com a dret supletori, la Llei de procediment laboral.

Disposició addicional primera. Desplaçaments de treballadors en el marc d'una prestació de serveis transnacional efectuats per empreses establertes a Espanya.

1. Les empreses establertes a Espanya que desplacin temporalment els seus treballadors al territori d'estats membres de la Unió Europea o d'estats signataris de l'Acord sobre l'Espai Econòmic Europeu en el marc d'una prestació de serveis transnacional han de garantir-los les condicions de treball previstes en el lloc de desplaçament per les normes nacionals de transposició de la Directiva 96/71/CE, del Parlament Europeu i del Consell, de 16 de desembre, sobre el desplaçament de treballadors efectuat en el marc d'una prestació de serveis, sens perjudici de l'aplicació als treballadors de condicions de treball més favorables derivades del que disposa la legislació aplicable al seu contracte de treball, en els convenis col·lectius o en els contractes individuals.

2. Els interessats en un desplaçament temporal de treballadors a un dels estats a què es refereix l'apartat

anterior es poden informar de les condicions de treball que se'ls han de garantir adreçant-se o bé als òrgans competents en matèria d'informació d'aquests estats, o bé als de l'Administració laboral espanyola, que ha de donar trasllat a aquests òrgans de les peticions d'informació rebudes, i informar-ne el sol·licitant. Quan l'Administració laboral rebí aquesta informació directament dels òrgans competents d'altres estats també l'ha de posar en coneixement dels sol·licitants.

3. Són infraccions administratives les accions o omissions dels empresaris a què es refereix l'apartat 1 per les quals s'incomplixin les condicions de treball previstes en el lloc de desplaçament per les normes nacionals de transposició de la Directiva 96/71/CE, del Parlament Europeu i del Consell, de 16 de desembre, sobre el desplaçament de treballadors efectuat en el marc d'una prestació de serveis, tipificades i sancionades segons la legislació laboral espanyola.

4. El que disposa l'apartat anterior no pot donar lloc al fet que se sancionin les accions o les omissions dels subjectes responsables que hagin estat ja sancionades penalment o administrativament en el país de desplaçament en els casos en què s'aprecii identitat de subjecte, fet i fonament.

5. A efectes del que disposa l'article 13 de la Llei 42/1997, de 14 de novembre, ordenadora de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, la Inspecció de Treball i Seguretat Social també poden iniciar d'ofici el procediment sancionador en els supòsits que preveuen els apartats anteriors en virtut de la comunicació de les administracions públiques a què correspongui en el lloc de desplaçament la vigilància del compliment de les condicions de treball.

6. D'acord amb la Llei orgànica 6/1985, d'1 de juliol, del Poder Judicial, els òrgans jurisdiccional espanyols de l'ordre social són competents per conèixer dels litigis a què es refereix aquesta disposició addicional produïts en ocasió del desplaçament, sens perjudici de la possibilitat d'entaular una acció judicial en el territori de l'Estat membre en què estigui o hagi estat desplaçat el treballador, d'acord amb el que disposin sobre aquest aspecte les legislacions nacionals per les quals es doni aplicació al que estableix l'article 6 de la Directiva 96/71/CE, del Parlament Europeu i del Consell, de 16 de desembre, sobre el desplaçament de treballadors efectuat en el marc d'una prestació de serveis.

Disposició addicional segona. Obligacions i responsabilitats de les empreses usuàries i de les empreses que rebin a Espanya la prestació de serveis dels treballadors desplaçats.

Les empreses usuàries i les empreses que rebin a Espanya la prestació de serveis dels treballadors desplaçats a l'empara del que disposa aquesta Llei han d'assumir, pel que fa a aquests treballadors, les obligacions i les responsabilitats que preveu la legislació espanyola per aquests supòsits, amb independència del lloc on radiqui l'empresa de treball temporal o l'empresa prestatària dels serveis.

Disposició addicional tercera. Representants dels treballadors desplaçats.

1. Els representants dels treballadors desplaçats a Espanya, que tinguin aquesta condició d'acord amb les legislacions o les pràctiques nacionals, poden exercir accions administratives o judicials en els termes que la legislació espanyola reconeix als representants dels treballadors.

2. Els representants dels treballadors de les empreses usuàries i de les empreses que rebin a Espanya la prestació de serveis dels treballadors desplaçats a l'empara del que disposa aquesta Llei tenen, pel que fa a aquests treballadors, les competències que els reconeix la legislació espanyola, amb independència del lloc en què radiqui l'empresa de treball temporal o l'empresa prestatària dels serveis.

Disposició addicional quarta. *Aplicació a empreses d'altres estats.*

Les disposicions d'aquesta Llei són aplicables a les empreses establertes en estats diferents dels que preveu l'article 1.2 d'aquesta Llei en la mesura que aquestes empreses puguin prestar serveis a Espanya en virtut del que estableixin els convenis internacionals que els siguin aplicables.

Disposició addicional cinquena. *No afectació de la legislació d'estrangeria.*

El que disposa aquesta Llei s'entén sens perjudici del compliment de la normativa sobre entrada, permanència, treball i establiment dels estrangers a Espanya.

Disposició final primera. *Modificacions de la Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal.*

S'afegeix a la Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal, un nou capítol VI, amb el títol «Activitat transnacional de les empreses de treball temporal», que inclou els articles 22 a 27, amb la redacció següent:

«CAPÍTOL VI

Activitat transnacional de les empreses de treball temporal

SECCIÓ 1a ACTIVITAT A ESPANYA D'EMPRESSES DE TREBALL TEMPORAL DE LA UNIÓ EUROPEA I DE L'ESPÀI ECONÒMIC EUROPEU

Article 22. *Requisits de l'activitat a Espanya d'empreses de treball temporal de la Unió Europea i de l'Espai Econòmic Europeu.*

1. Les empreses de treball temporal establertes en altres estats membres de la Unió Europea o en estats signataris de l'Acord sobre l'Espai Econòmic Europeu poden desplaçar temporalment els seus treballadors per posar-los a disposició d'empreses usuàries establertes o que exerceixin la seva activitat a Espanya quan es compleixin els requisits següents:

a) L'empresa de treball temporal, d'acord amb la legislació del seu Estat d'establiment, ha d'estar vàlidament constituïda i complir els requisits per posar a disposició d'empreses usuàries, amb caràcter temporal, treballadors contractats per ella; no els és aplicable el capítol I d'aquesta Llei.

b) El contracte de posada a disposició entre l'empresa de treball temporal i l'empresa usuària, sens perjudici de la legislació aplicable al contracte, s'ha de formalitzar per escrit i s'ha d'adequar al que disposa el capítol II d'aquesta Llei, a excepció de l'obligació de formalització en el model establert per reglament.

c) L'empresa de treball temporal està subjecta al que estableix la Llei sobre el desplaçament de treballadors en el marc d'una prestació de serveis transnacional i ha de garantir als seus treballadors desplaçats les condicions de treball que preveu aquesta; no li és aplicable el capítol III d'aquesta Llei llevat del que disposa l'apartat 1 de l'article 11.

2. El que disposa aquest article s'entén sens perjudici del compliment de la normativa sobre l'entrada, la permanència, el treball i l'establiment dels estrangers a Espanya i de les obligacions tributàries de les empreses a què es refereix l'apartat 1.

Article 23. *Disposicions aplicables a les empreses usuàries espanyoles.*

Les empreses usuàries establertes o que exerceixin la seva activitat a Espanya poden subscriure contractes de posada a disposició amb les empreses de treball temporal a què es refereix l'article 22 quan aquestes, d'acord amb la legislació del seu Estat d'establiment, estiguin vàlidament constituïdes i compleixin els requisits per posar a disposició d'empreses usuàries, amb caràcter temporal, treballadors contractats per elles.

En els supòsits a què es refereix el paràgraf anterior, la relació entre el treballador desplaçat a Espanya i l'empresa usuària s'ha d'ajustar al que estableix el capítol IV d'aquesta Llei.

Article 24. *Infraccions.*

1. Les infraccions administratives de les empreses de treball temporal i de les empreses usuàries en els supòsits a què es refereix aquesta secció són les que estableixen els apartats següents d'aquest article.

2. Constitueixen infraccions greus de les empreses de treball temporal:

a) No formalitzar per escrit el contracte de posada a disposició.

b) Formalitzar contractes de posada a disposició per supòsits que no preveu l'article 6.2 d'aquesta Llei.

3. Constitueixen infraccions molt greus de les empreses de treball temporal:

a) Formalitzar contractes de posada a disposició sense estar vàlidament constituïdes com a empresa de treball temporal segons la legislació de l'Estat d'establiment o sense complir els requisits exigits per la legislació per posar a disposició d'empreses usuàries, amb caràcter temporal, treballadors contractats per ella.

b) Formalitzar contractes de posada a disposició per efectuar activitats i treballs que per la seva especial perillositat per a la seguretat o la salut es determinin per reglament.

c) Cedir treballadors amb un contracte temporal a una altra empresa de treball temporal o a altres empreses per cedir-los posteriorment a tercers.

4. Constitueix infracció administrativa lleu de les empreses usuàries la que preveu l'article 20.1.b) d'aquesta Llei.

5. Constitueixen infraccions administratives greus de les empreses usuàries les que preveu l'article 20.2 d'aquesta Llei.

6. Constitueixen infraccions molt greus de les empreses usuàries:

a) Formalitzar contractes de posada a disposició amb empreses de treball temporal que no esti-

guin vàlidament constituïdes com a tals segons la legislació de l'Estat d'establiment o que no compleixin els requisits exigits per la legislació esmentada per posar a disposició d'empreses usuàries, amb caràcter temporal, treballadors contractats per elles.

b) Les que preveu l'article 20.3 d'aquesta Llei.

Article 25. Sancions.

1. Les infraccions tipificades i qualificades d'acord amb el que disposa aquesta secció són sancionades segons el que estableix la Llei 8/1988, de 7 d'abril, d'infraccions i sancions en l'ordre social.

2. Sens perjudici del que estableix l'article 38 de la Llei d'infraccions i sancions d'ordre social, la reincidència de les empreses de treball temporal establertes en altres estats membres de la Unió Europea o en estats signataris de l'Acord sobre l'Espai Econòmic Europeu a la comissió d'infraccions tipificades com a molt greus a l'article 24.3 d'aquesta Llei pot donar lloc a la prohibició durant un any de la posada a disposició de treballadors a empreses usuàries establertes o que exerceixin la seva activitat a Espanya o, si la sanció s'imposa dues vegades, per un temps indefinit.

Quan l'expedient sancionador comporti la proposta de prohibició a què es refereix el paràgraf anterior és competent per resoldre el ministre de Treball i Afers Socials o l'autoritat equivalent de les comunitats autònomes amb competència d'execució de la legislació laboral.

SECCIÓ 2a ACTIVITAT A LA UNIÓ EUROPEA O A L'ESPAI ECONÒMIC EUROPEU D'EMPRESES DE TREBALL TEMPORAL ESPANYOLES

Article 26. Disposicions aplicables a l'activitat transnacional d'empreses de treball temporal espanyoles.

1. Les empreses de treball temporal que disposin d'autorització administrativa d'acord amb el que disposa aquesta Llei poden posar els seus treballadors a disposició d'empreses usuàries establertes o que exerceixin la seva activitat en altres estats membres de la Unió Europea o en estats signataris de l'Acord sobre l'Espai Econòmic Europeu en els termes que preveuen la legislació d'aquests estats i aquesta Llei.

El contracte de posada a disposició entre l'empresa de treball temporal i l'empresa usuària es regeix pel que disposa el capítol II, llevat del que disposen els articles 8.c) i 9, que no són aplicables.

2. En els supòsits a què es refereix l'apartat anterior, les relacions laborals en l'empresa de treball temporal es regeixen pel que disposa el capítol III d'aquesta Llei. En tot cas, les empreses de treball temporal espanyoles han de garantir als seus treballadors les condicions de treball previstes en el país de desplaçament per les normes nacionals de transposició de la Directiva 96/71/CE, del Parlament Europeu i del Consell, de 16 de desembre, sobre el desplaçament de treballadors efectuat en el marc d'una prestació de serveis, i queden subjectes al que disposa la disposició adicional primera de la Llei sobre el desplaçament de treballadors en el marc d'una prestació de serveis.

Article 27. Infraccions i sancions.

1. Les infraccions i les sancions de les empreses de treball temporal en els supòsits a què es

refereix aquesta secció són les que estableixen el capítol V d'aquesta Llei i, si s'escau, l'apartat 3 de la disposició adicional primera de la Llei sobre el desplaçament de treballadors en el marc d'una prestació de serveis transnacional.

2. El que disposa l'apartat anterior no pot donar lloc al fet que se sancionin les accions o les omissions de les empreses de treball temporal que ja hagin estat sancionades penalment o administrativament pels estats la legislació dels quals sigui aplicable a l'activitat transnacional de les empreses de treball temporal espanyoles en els casos en què s'aprecii identitat de subjecte, fet i fonament.»

Disposició final segona. Facultats d'aplicació i desplegament.

El Govern ha de dictar les disposicions que siguin necessàries per a l'aplicació i el desplegament d'aquesta Llei.

Disposició final tercera. Entrada en vigor.

Aquesta Llei entra en vigor l'endemà de la seva publicació en el «Butlletí Oficial de l'Estat».

Per tant,

Mano a tots els espanyols, particulars i autoritats, que compleixin aquesta Llei i que la facin complir.

Madrid, 29 de novembre de 1999.

JUAN CARLOS R.

El president del Govern,
JOSÉ MARÍA AZNAR LÓPEZ

MINISTERI DE SANITAT I CONSUM

22901 REIAL DECRET 1802/1999, de 26 de novembre, pel qual es modifica el Reial decret 1917/1997, de 19 de desembre, pel qual s'estableixen les normes d'identitat i puresa dels additius alimentaris diferents de colorants i edulcorants que s'utilitzen en els productes alimentaris. («BOE» 286, de 30-11-1999.)

La Directiva 89/107/CEE, del Consell, de 21 de desembre, de 1988, relativa a l'aproximació de les legislacions dels estats membres sobre additius alimentaris autoritzats en els productes alimentaris destinats al consum humà, va ser incorporada a l'ordenament jurídic intern pel Reial decret 1111/1991, de 12 de juliol, pel qual es modifica la Reglamentació tecnosanitària d'additius alimentaris, aprovada pel Reial decret 3177/1983, de 16 de novembre, i modificada pel Reial decret 1339/1988, de 28 d'octubre.

L'esmentada Directiva 89/107/CEE incloïa les diverses categories d'additius, entre altres la dels additius diferents de colorants i edulcorants, el desplegament de la qual es preveia que fos efectuat en un futur immediat mitjançant directives específiques.

Aquesta previsió en matèria d'additius diferents de colorants i edulcorants s'ha portat a terme mitjançant