



## LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

---

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

---

Jefatura del Estado  
«BOE» núm. 286, de 30 de noviembre de 1999  
Referencia: BOE-A-1999-22895

---

### ÍNDICE

<i>Preámbulo</i> . . . . .	3
CAPÍTULO I. Objeto, ámbito de aplicación y definiciones. . . . .	6
Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación. . . . .	6
Artículo 2. Definiciones. . . . .	6
CAPÍTULO II. Obligaciones de los empresarios que desplacen a España a sus trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional. . . . .	7
Artículo 3. Condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados. . . . .	7
Artículo 4. Cuantía mínima del salario de los trabajadores desplazados. . . . .	8
Artículo 5. Comunicación de desplazamiento. . . . .	8
Artículo 6. Obligación de comparecencia y de conservación y aportación de documentación. . . . .	9
CAPÍTULO III. Competencias administrativas . . . . .	10
Artículo 7. Órgano competente en materia de información. . . . .	10
Artículo 8. Funciones en materia de inspección. . . . .	10
Artículo 8 bis. . . . .	10
Artículo 9. Cooperación con las Administraciones públicas de otros Estados en materia de información e inspección. . . . .	11
CAPÍTULO IV. Tutela administrativa y judicial . . . . .	12
Sección 1.ª Infracciones y sanciones administrativas. . . . .	12
Artículo 10. Concepto de infracción. . . . .	12

Artículo 11. Sujetos responsables de la infracción. . . . .	12
Artículo 12. Infracción de las obligaciones relativas a las condiciones de trabajo. . . . .	12
Artículo 13. Infracción de otras obligaciones previstas en la presente Ley. . . . .	12
Artículo 14. Limitaciones a la facultad de contratar con la Administración. . . . .	12
Sección 2.ª Procedimientos judiciales. . . . .	12
Artículo 15. Ejercicio de la potestad jurisdiccional. . . . .	12
Artículo 16. Competencia. . . . .	12
Artículo 17. Derecho supletorio. . . . .	13
<i>Disposiciones adicionales. . . . .</i>	<i>13</i>
Disposición adicional primera. Desplazamientos de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional efectuados por empresas establecidas en España. . . . .	13
Disposición adicional segunda. Obligaciones y responsabilidades de las empresas usuarias y de las empresas que reciban en España la prestación de servicios de los trabajadores desplazados. . . . .	14
Disposición adicional tercera. Representantes de los trabajadores desplazados. . . . .	14
Disposición adicional cuarta. Aplicación a empresas de otros Estados. . . . .	14
Disposición adicional quinta. No afectación de la legislación de extranjería. . . . .	14
Disposición adicional sexta. Registro electrónico central sobre desplazamiento de trabajadores. . . . .	14
Disposición adicional séptima. Reconocimiento y asistencia mutuos en la notificación y ejecución transfronteriza de sanciones administrativas derivadas del incumplimiento de la normativa en materia de desplazamiento de trabajadores. . . . .	14
Disposición adicional octava. Otras obligaciones derivadas de la legislación de la Unión Europea. . . . .	16
Disposición adicional novena. Actualización de la información. . . . .	16
Disposición adicional décima. Apoyo a las iniciativas de los interlocutores sociales. . . . .	16
<i>Disposiciones finales. . . . .</i>	<i>16</i>
Disposición final primera. Modificaciones de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. . . . .	16
Disposición final segunda. Facultades de aplicación y desarrollo. . . . .	18
Disposición final tercera. Entrada en vigor. . . . .	19

TEXTO CONSOLIDADO  
Última modificación: 27 de mayo de 2017

JUAN CARLOS I

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.  
Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente Ley.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1

La libre prestación de servicios es una de las libertades fundamentales presente en el Tratado de la, entonces, Comunidad Económica Europea, desde su aprobación hace ya más de cuarenta años. Sin embargo, ha sido a partir de la consecución del mercado único, realidad jurídica alcanzada el 1 de enero de 1993 y propiciada por el Acta Única Europea de 1986, cuando se ha producido un notable incremento de las prestaciones de servicios transnacionales dentro de la Unión Europea.

En efecto, la actuación en el gran mercado interior comunitario de numerosas empresas que se han beneficiado de la apertura de los mercados, públicos y privados, de contratación de obras y servicios, así como la creciente actividad de grupos de empresas y empresas de trabajo temporal de carácter transnacional, son fenómenos que se han acentuado en los últimos años y que se multiplicarán en el futuro gracias a la introducción de la moneda única y al cada vez mayor grado de integración e interdependencia económica existente entre los Estados miembros.

El auge de las prestaciones de servicios de carácter transnacional en el interior de la Unión Europea ha incidido también en otra de las libertades fundamentales comunitarias, la libre circulación de trabajadores. La concepción originaria de la libertad de circulación de trabajadores tenía como finalidad que los trabajadores de un determinado Estado miembro se desplazaran a otro Estado para acceder a un empleo. Sin embargo, las prestaciones de servicios transnacionales han dado lugar a una circulación de trabajadores nueva: los desplazamientos temporales de trabajadores. Así, cuando una empresa comunitaria ha tenido que desplazarse en el marco de una prestación de servicios a un Estado miembro distinto de su país de establecimiento lo ha hecho acompañada de sus propios trabajadores, desplazándolos al territorio del país donde debían prestarse los servicios por el tiempo de duración, por definición limitada y temporal, de dicha prestación.

2

Las instituciones comunitarias no se han mantenido al margen de la realidad antes apuntada. Teniendo en cuenta el carácter transnacional de este tipo de actividades y su relación con las libertades comunitarias fundamentales, las instituciones comunitarias repararon pronto en el hecho de que la desigualdad de condiciones de trabajo entre los Estados miembros, pese a la aproximación alcanzada gracias a la política social comunitaria, podía dar lugar a la indeseada existencia de situaciones de discriminación entre los trabajadores de un determinado Estado miembro y los trabajadores desplazados temporalmente a tal Estado y, por extensión, a situaciones de competencia desleal entre las empresas que funcionaran en el mercado interior.

Se explica así que la necesidad de aprobar una norma comunitaria en la materia figurara ya en el programa de acción de la Comisión para la aplicación de la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores de 1989. Esa necesidad se acentuó con la sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 27 de marzo de

1990 en el asunto «Rush Portuguesa», en el que el Tribunal afirmó que los antiguos artículos 59 y 60 del Tratado de la Comunidad Europea (nuevos artículos 49 y 50 del TCE tras el Tratado de Amsterdam), referidos a la libre prestación de servicios, «se oponen a que un Estado miembro prohíba a un prestador de servicios establecido en otro Estado miembro desplazarse libremente por su territorio con todo su personal». El Tribunal de Luxemburgo señaló igualmente que «el derecho comunitario no se opone a que los Estados miembros extiendan su legislación, o los convenios colectivos de trabajo celebrados por los interlocutores sociales, a toda persona que realice un trabajo por cuenta ajena, aunque sea de carácter temporal, en su territorio, con independencia de cual sea el país de establecimiento del empresario; el derecho comunitario no prohíbe tampoco a los Estados miembros que impongan el cumplimiento de dichas normas por medios adecuados al efecto».

Así, con la base jurídica de los antiguos artículos 57.2 y 66 del Tratado de la Comunidad Europea (nuevos artículos 47 y 55 TCE tras el Tratado de Amsterdam), referidos a la libre prestación de servicios, fue aprobada 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.

La Directiva parte de que el fomento de la prestación transnacional de servicios requiere un clima de competencia leal y medidas que garanticen el respeto de los derechos de los trabajadores. Para ello, teniendo presentes el Convenio de Roma, de 19 de enero de 1980, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales, y la antes citada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, la Directiva establece que los empresarios que desplacen temporalmente trabajadores a un Estado miembro distinto de su país de establecimiento en el marco de una prestación de servicios transnacional deberán respetar un núcleo de disposiciones imperativas de protección mínima de los trabajadores establecidas por el Estado de desplazamiento, y ello con independencia de la legislación aplicable al contrato de trabajo.

3

La presente Ley incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 96/71/CE. Antes de explicar su contenido debe justificarse por qué se hace necesario aprobar una nueva norma y, además, con rango de ley.

Si se examina la variada legislación aplicable en España que guarda relación con esta materia (el Código Civil, el Estatuto de los Trabajadores, las normas comunitarias sobre la libre circulación de trabajadores y la libre prestación de servicios, las normas sobre extranjería, el Convenio de Roma sobre ley aplicable a las obligaciones contractuales) se llega a la conclusión que no existe precepto en el derecho español vigente que de forma inequívoca y explícita asegure en nuestro país el objetivo pretendido por la Directiva: que a aquellos trabajadores desplazados temporalmente a España por empresas establecidas en otros Estados miembros en el marco de una prestación de servicios les serán aplicables determinadas condiciones de trabajo establecidas por la legislación española.

El Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas viene exigiendo, a la hora de la transposición de Directivas, que el rango normativo de la disposición que se elija para incorporar el derecho comunitario coincida con el rango normativo de las disposiciones que regulan las mismas cuestiones a nivel nacional. Por ello, la opción por la elaboración de una Ley está justificada: lo que hace la norma de transposición es precisar los derechos de los trabajadores desplazados temporalmente a España por empresas no establecidas en nuestro país, identificando cuáles deben ser sus condiciones de trabajo, materias que están reservadas en nuestro derecho a normas con rango de Ley.

4

El texto de la Ley pretende, como es habitual en cualquier transposición de una Directiva comunitaria, la consecución de los objetivos pretendidos con su aprobación, a la vez que su integración correcta en el derecho laboral español. Para ello, se unen en su articulado la transposición literal de determinados aspectos de la Directiva junto a la aparición de instituciones propias de nuestro derecho. La Ley se estructura en cuatro capítulos, de los cuales el último se divide, además, en secciones.

El capítulo I de la Ley tiene carácter horizontal, en el sentido de que se aplica al resto del articulado, incluyendo, como es habitual en la transposición de Directivas comunitarias, su objeto y ámbito de aplicación, así como las definiciones a efectos de la Ley. Debe destacarse que la Ley será de aplicación a las empresas que desplacen temporalmente a sus trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacional (sin afectar, por tanto, a otras actividades distintas, tales como las formativas) establecidas en un Estado miembro de la Unión Europea, pero también a las empresas establecidas en el resto de Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, esto es, Noruega, Islandia y Liechtenstein, pues también tales Estados son destinatarios de la Directiva 96/71/CE. El capítulo I incluye también las dos definiciones clave a efectos de la aplicación de la Ley: la definición de desplazamiento efectuado en el marco de una prestación de servicios y la definición de trabajador desplazado temporalmente.

El capítulo II establece el principio básico de la Ley: los empresarios incluidos en su ámbito de aplicación que desplacen temporalmente a España a sus trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional deberán garantizar a éstos, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, determinadas condiciones de trabajo previstas por la legislación española: tiempo de trabajo, cuantía mínima del salario, no discriminación de los trabajadores temporales y a tiempo parcial, prevención de riesgos laborales, etc. Condiciones de trabajo que, dado el sistema de fuentes del derecho laboral español, deberán buscarse en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos que resulten de aplicación. Se establece así el núcleo duro de disposiciones imperativas de protección mínima de los trabajadores que exige la Directiva. La Ley no altera ni modifica, por lo demás, las normas tributarias nacionales que sean de aplicación a los trabajadores desplazados ni a las empresas en las que prestan sus servicios.

A efectos de asegurar el cumplimiento de la Ley, incluye este capítulo II la obligación de que los empresarios comuniquen el desplazamiento a la autoridad laboral, así como la obligación de comparecer ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de aportar la documentación que les sea requerida.

El capítulo III incluye diversas competencias administrativas. En primer lugar, la autoridad laboral del territorio donde se vayan a prestar los servicios en España deberá informar a los interesados en un desplazamiento sobre las condiciones de trabajo que deben ser garantizadas. Asimismo, se señala que corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la vigilancia y exigencia del cumplimiento de la presente Ley, desarrollando las funciones establecidas en la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Por último, se establece un principio de cooperación con las Administraciones públicas de otros Estados en materia de información e inspección.

El capítulo IV establece los mecanismos de tutela administrativa y judicial propios de nuestro derecho laboral, tipificando infracciones y sanciones administrativas y estableciendo unas normas sobre procedimientos judiciales que, básicamente, remiten a la Ley Orgánica del Poder Judicial y a la Ley de Procedimiento Laboral.

Algunas de las disposiciones de la parte final son dignas de comentario. Dado que la Ley se dirige a las empresas comunitarias no españolas que desplacen temporalmente a sus trabajadores a España, parecía oportuno recordar, lo que hace la disposición adicional primera, que las empresas establecidas en España que desplacen temporalmente a sus trabajadores al territorio de Estados del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo deberán garantizar a éstos las condiciones de trabajo previstas en el lugar de desplazamiento por las normas de transposición en tales Estados de la Directiva 96/71/CE.

La disposición adicional cuarta dispone que la Ley será de aplicación a las empresas establecidas en Estados que no pertenezcan a la Unión Europea o al Espacio Económico Europeo en la medida en que tales empresas puedan prestar servicios en España en virtud de lo establecido en los Convenios internacionales que sean de aplicación.

Debe destacarse, en último lugar, la disposición final primera de la Ley, que introduce modificaciones en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. Dado que la Ley incluye los desplazamientos efectuados a España de un trabajador por parte de una empresa de trabajo temporal de un Estado miembro de la Unión Europea o de un Estado del Espacio Económico Europeo para su puesta a disposición de una empresa usuaria española, se modifica la Ley de empresas de trabajo temporal para

tener oportunamente en cuenta esa posibilidad, a la vez que, con las cautelas necesarias, se permite a las empresas de trabajo temporal españolas desarrollar su actividad en el resto de Estados miembros de la Unión Europea o de Estados del Espacio Económico Europeo.

5

El proyecto, cumpliendo las prescripciones legales sobre la materia, ha sido sometido a la consideración del Consejo Económico y Social, del Consejo General del Poder Judicial y del Consejo de Estado.

## CAPÍTULO I

### Objeto, ámbito de aplicación y definiciones

#### **Artículo 1.** *Objeto y ámbito de aplicación.*

1. La presente Ley tiene por objeto establecer las condiciones mínimas de trabajo que los empresarios deben garantizar a sus trabajadores desplazados temporalmente a España en el marco de una prestación de servicios transnacional, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo.

2. Esta Ley será de aplicación a las empresas establecidas en un Estado miembro de la Unión Europea o en un Estado signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo que desplacen temporalmente a sus trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacional, con exclusión de las empresas de la marina mercante respecto de su personal navegante.

3. Esta Ley no será de aplicación a los desplazamientos realizados con motivo del desarrollo de actividades formativas que no respondan a una prestación de servicios de carácter transnacional.

#### **Artículo 2.** *Definiciones.*

1. A los efectos de esta Ley se entiende por:

1.º «Desplazamiento en el marco de una prestación de servicios transnacional», el efectuado a España por las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Ley durante un período limitado de tiempo en cualquiera de los siguientes supuestos:

a) El desplazamiento de un trabajador por cuenta y bajo la dirección de su empresa 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) El desplazamiento de un trabajador a un centro de trabajo de la propia empresa o de otra empresa del grupo del que forme parte.

A los efectos del párrafo anterior, se entiende por grupo de empresas el formado por una empresa que ejerce el control y las empresas controladas en los términos del artículo 4 de la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

c) El desplazamiento de un trabajador por parte de una empresa de trabajo temporal para su puesta a disposición de una empresa usuaria que esté establecida o que ejerza su actividad en España.

2.º «Trabajador desplazado», el trabajador, cualquiera que sea su nacionalidad, de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Ley desplazado a España durante un período limitado de tiempo en el marco de una prestación de servicios transnacional, siempre que exista una relación laboral entre tales empresas y el trabajador durante el período de desplazamiento.

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 en el extranjero y desplazado temporalmente por ésta a España en el marco de una prestación de servicios transnacional.

3. A efectos del reconocimiento y asistencia mutuos en la notificación y ejecución transfronteriza de sanciones administrativas derivadas del incumplimiento de la normativa en materia de desplazamiento de trabajadores, se entenderá por:

1.º “Autoridad peticionaria”: la autoridad competente de un Estado miembro que realiza la petición de ayuda, información, notificación o cobro de una sanción o una multa según la disposición adicional séptima;

2.º “Autoridad receptora de la petición”: la autoridad competente de un Estado miembro a la que se dirige la petición de ayuda, información, notificación o cobro de una sanción o una multa según la disposición adicional séptima.

## CAPÍTULO II

### **Obligaciones de los empresarios que desplacen a España a sus trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional**

**Artículo 3.** *Condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados.*

1. Los empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de la presente Ley que desplacen a España a sus trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional deberán garantizar a éstos, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española relativas a:

a) El tiempo de trabajo, en los términos previstos en los artículos 34 a 38 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

b) La cuantía del salario, en los términos a que se refiere el artículo 4 de esta Ley.

c) La igualdad de trato y la no discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, edad dentro de los límites legalmente marcados, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa, lengua o discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

d) El trabajo de menores, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores.

e) La prevención de riesgos laborales, incluidas las normas sobre protección de la maternidad y de los menores.

f) La no discriminación de los trabajadores temporales y a tiempo parcial.

g) El respeto de la intimidad y la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

h) La libre sindicación y los derechos de huelga y de reunión.

2. En los desplazamientos definidos en la letra c) del artículo 2.1.1.º, las empresas de trabajo temporal, 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 anterior previstas por la legislación laboral española, deberán cumplir las condiciones que establece la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, para la cesión de trabajadores a empresas usuarias.

3. Las condiciones de trabajo establecidas en la legislación laboral española relativas a las vacaciones anuales retribuidas y a la cuantía del salario no serán de aplicación en los desplazamientos definidos en las letras a) y b) del artículo 2.1.1.º cuya duración no exceda de ocho días.

4. A los efectos de esta Ley, las condiciones de trabajo previstas en la legislación laboral española serán las contenidas en las disposiciones legales o reglamentarias del Estado y en los convenios colectivos y laudos arbitrales aplicables en el lugar y en el sector o rama de actividad de que se trate.

5. Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de la aplicación a los trabajadores desplazados de condiciones de trabajo más favorables derivadas de lo



dispuesto en la legislación aplicable a su contrato de trabajo, en los convenios colectivos o en los contratos individuales de trabajo.

6. A efectos de lo dispuesto en este artículo, la duración del desplazamiento se calculará en un período de referencia de un año a contar desde su comienzo, incluyendo, en su caso, la duración del desplazamiento de otro trabajador desplazado anteriormente al que se hubiera sustituido.

**Artículo 4.** *Cuantía mínima del salario de los trabajadores desplazados.*

1. Los empresarios que desplacen trabajadores a España deberán garantizar a éstos la cuantía mínima del salario prevista en las disposiciones legales o reglamentarias o en los convenios colectivos a que se refiere el artículo 3.4 para el grupo profesional o la categoría profesional correspondiente a la prestación del trabajador desplazado.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entiende por cuantía mínima del salario la constituida, en cómputo anual y sin el descuento de los tributos, de sus pagos a cuenta y de las cotizaciones de Seguridad Social a cargo del trabajador, por el salario base y los complementos salariales, las gratificaciones extraordinarias y, en su caso, la retribución correspondiente a horas extraordinarias y complementarias y trabajo nocturno. En ningún caso se incluirán en la cuantía mínima del salario cualesquiera mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

2. Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria, calculada por unidad de tiempo. Dicha remuneración deberá incluir, en su caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones, siendo responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador. A tal efecto, la empresa usuaria deberá consignar dicho salario en el contrato de puesta a disposición del trabajador.

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.

**Artículo 5.** *Comunicación de desplazamiento.*

1. A efectos de asegurar el cumplimiento de esta ley, el empresario que desplace trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacional deberá comunicar el desplazamiento, antes de su inicio y con independencia de su duración, a la autoridad laboral española competente por razón del territorio donde se vayan a prestar los servicios. La comunicación se hará por medios electrónicos, en el modo que se determine reglamentariamente. A tal efecto, por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social se establecerá, de acuerdo con las Comunidades Autónomas, un registro electrónico central de tales comunicaciones.

2. La comunicación de desplazamiento contendrá los datos e informaciones siguientes:

- a) La identificación de la empresa que desplaza al trabajador.
- b) El domicilio fiscal de dicha empresa y su número de identificación a efectos del Impuesto sobre el Valor Añadido.
- c) Los datos personales y profesionales de los trabajadores desplazados.
- d) La identificación de la empresa o empresas y, en su caso, del centro o centros de trabajo donde los trabajadores desplazados prestarán sus servicios.
- e) La fecha de inicio y la duración previstas del desplazamiento.
- f) 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 2.1.1.º
- g) Los datos identificativos y de contacto de una persona física o jurídica presente en España que sea designada por la empresa como su representante para servir de enlace con



las autoridades competentes españolas y para el envío y recepción de documentos o notificaciones, de ser necesario.

h) Los datos identificativos y de contacto de 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.

3. No será exigible la comunicación a que se refieren los apartados anteriores en el caso de los desplazamientos definidos en las letras a) y b) del artículo 2.1.1.º cuya duración no exceda de ocho días.

4. Cuando la empresa que desplaza a los trabajadores a España sea una empresa de trabajo temporal, la comunicación de desplazamiento, además de lo dispuesto en el apartado 2, deberá incluir:

a) La acreditación de que reúne los requisitos exigidos por la legislación de su Estado de establecimiento para poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados.

b) Sin perjuicio de lo señalado en el apartado 2.f), la precisión de las necesidades temporales de la empresa usuaria que se traten de satisfacer con el contrato de puesta a disposición, con indicación del supuesto de celebración que corresponda según lo dispuesto en el artículo 6.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

5. La autoridad laboral pondrá en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, a los efectos oportunos, las comunicaciones de desplazamiento que hubiera recibido, en los términos que se establecerán reglamentariamente.

6. Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio del cumplimiento de cualesquiera otras obligaciones en materia de comunicación, información o declaración de actividades que deban efectuar a las Administraciones públicas los empresarios a que se refiere el apartado 1 de este artículo en virtud de otras disposiciones.

**Artículo 6.** *Obligación de comparecencia y de conservación y aportación de documentación.*

1. Los empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de esta ley deberán comparecer, a requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en la oficina pública designada al efecto y aportar cuanta documentación les sea requerida para justificar el cumplimiento de esta ley, incluida la documentación acreditativa de la válida constitución de la empresa.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, durante el período de desplazamiento los empresarios deberán tener disponibles, en el centro de trabajo o en formato digital para su consulta inmediata, entre otros, los siguientes documentos:

a) Los contratos de trabajo o los documentos a que se refiere el artículo 5 del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, cuando la información a que se refiere dicho artículo no conste en el contrato de trabajo formalizado por escrito, respecto de cada trabajador.

b) Los recibos de salarios de cada trabajador y los comprobantes del pago de salarios a cada trabajador.

c) Los registros horarios que se hayan efectuado, con la indicación del comienzo, el final y la duración de la jornada de trabajo diaria.

d) El documento por el que se acredite la autorización para trabajar de los nacionales de terceros países conforme a la legislación del Estado de establecimiento.

3. Una vez concluido el desplazamiento, los empresarios deberán aportar los documentos a que se refiere el apartado 2 cuando sean requeridos para ello por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

4. Los empresarios deberán notificar por escrito a la Autoridad laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen, los daños para la salud de los trabajadores

desplazados que se hubieran producido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute en España.

5. La documentación a la que se refieren los apartados anteriores deberá presentarse traducida al castellano o a las lenguas cooficiales de los territorios donde se vayan a prestar los servicios.

### CAPÍTULO III

#### Competencias administrativas

##### **Artículo 7.** *Órgano competente en materia de información.*

1. La autoridad laboral del territorio donde se vayan a prestar los servicios en España es el órgano competente para informar sobre las condiciones de trabajo que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3, deben garantizar las empresas que desplacen a sus trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacional.

2. La autoridad laboral atenderá las peticiones de información a que se refiere el apartado anterior que sean formuladas por los órganos de información de otros Estados miembros de la Unión Europea o de Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, por las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de esta Ley que vayan a desplazar trabajadores a España o por las asociaciones empresariales que representen los intereses de tales empresas, por los destinatarios de la prestación de servicios transnacional o por las asociaciones que los representen y por los trabajadores desplazados a España o que vayan a serlo o por los sindicatos u otros órganos de representación de tales trabajadores.

3. La información podrá requerirse y suministrarse por cualquier medio, incluidos los electrónicos, informáticos y telemáticos, siempre que permita la adecuada identificación del solicitante de la información, del lugar o lugares del desplazamiento dentro del territorio español y de la prestación de servicios que se va a realizar en España.

##### **Artículo 8.** *Funciones en materia de inspección.*

Corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la vigilancia y exigencia del cumplimiento de esta ley, desarrollando las funciones establecidas en la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Los incumplimientos serán sancionados conforme a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

##### **Artículo 8 bis.**

1. Al objeto de aplicar y garantizar el cumplimiento de la normativa en materia de desplazamiento de trabajadores, las autoridades competentes realizarán una evaluación global de los elementos fácticos que se consideren necesarios, incluidos, en particular, los que figuran en los apartados 2 y 3. Los elementos fácticos deberán servir de ayuda a las autoridades competentes en las comprobaciones y controles del cumplimiento de los requisitos para el desplazamiento. Estos elementos son factores indicativos en la evaluación global que debe hacerse y, por consiguiente, no pueden considerarse de forma aislada.

2. A fin de determinar si una empresa que desplaza trabajadores a España desarrolla en el Estado miembro de establecimiento actividades sustantivas que no sean puramente administrativas o de gestión interna, las autoridades competentes realizarán una evaluación global de todos los elementos fácticos que, teniendo en cuenta un marco temporal amplio, caractericen las actividades que lleva a cabo la empresa en el Estado miembro de establecimiento y, cuando sea necesario, en España. Algunos elementos objetivos a tal fin pueden ser los siguientes:

a) El lugar donde la empresa tiene su domicilio social y su sede administrativa, ocupa espacio de oficina, paga sus impuestos y cotizaciones a la Seguridad Social y, si procede, posee una licencia profesional o está registrada en las cámaras de comercio o en los colegios profesionales pertinentes, de acuerdo con la normativa nacional;

b) el lugar donde contrata a los trabajadores desplazados y el lugar desde el que les desplaza;

c) el derecho aplicable a los contratos que celebra la empresa con sus trabajadores, por un lado, y con sus clientes, por otro;

d) el lugar donde la empresa realiza su actividad empresarial fundamental y donde emplea personal administrativo;

e) el número de contratos celebrados y el volumen de negocios efectuado por la empresa en el Estado miembro de establecimiento, teniendo en cuenta la situación específica de, entre otras, las empresas pequeñas y medianas y las empresas de reciente creación.

3. Para determinar si un trabajador desplazado temporalmente a España desempeña normalmente su trabajo en otro Estado miembro, deberán examinarse todos los elementos fácticos que caracterizan dicho trabajo y la situación del trabajador, entre los cuales pueden incluirse los siguientes:

a) Si el trabajo se realiza en España durante un período limitado de tiempo;

b) la fecha de inicio del desplazamiento;

c) el Estado miembro en el que, o desde el que, el trabajador desplazado a España suele desempeñar su trabajo, de acuerdo con el Reglamento (CE) núm. 593/2008 (Roma I) o con el Convenio de Roma;

d) si el trabajador desplazado regresa o está previsto que vuelva a trabajar en el Estado miembro desde el que se desplaza, una vez terminado el trabajo o prestados los servicios para los que fue desplazado a España;

e) la naturaleza de las actividades;

f) si el empleador proporciona el viaje, la manutención o el alojamiento del trabajador al que desplaza o reembolsa esos gastos, y, de ser así, de qué forma los proporciona o cómo los reembolsa;

g) los períodos previos en que el puesto haya sido ocupado por el mismo o por otro trabajador desplazado.

4. La ausencia de alguno o varios de los elementos fácticos establecidos en los apartados anteriores no excluye necesariamente que la situación pueda ser considerada un desplazamiento real. La valoración de estos elementos deberá adaptarse a cada caso particular y tener en cuenta las peculiaridades de la situación.

5. Los elementos a los que se refieren los apartados anteriores pueden ser tenidos igualmente en cuenta por las autoridades competentes para determinar si una persona desplazada entra dentro de la definición de "trabajador desplazado" contenida en el artículo 2.1.2.º, a cuyo efecto deberán guiarse, entre otros elementos, por los hechos relacionados con el desempeño del trabajo, la subordinación y la remuneración del trabajador, independiente de como hayan caracterizado las partes su relación en el contrato o acuerdo de otro tipo que hubieran suscrito.

**Artículo 9.** *Cooperación con las Administraciones públicas de otros Estados en materia de información e inspección.*

1. La autoridad laboral y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrán dirigirse, recabando la cooperación y asistencia que pudieran necesitar para el eficaz ejercicio de sus competencias, a las Administraciones públicas de otros Estados miembros de la Unión Europea o de Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo a las que corresponda la información y la vigilancia del cumplimiento de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 3 de la presente Ley o en 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.

Asimismo, la autoridad laboral y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social prestarán la cooperación y asistencia que pudieran recabar para el eficaz ejercicio de sus competencias a las Administraciones públicas de tales Estados a las que corresponda la información y la vigilancia del cumplimiento de las condiciones de trabajo.

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.

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.

3. La cooperación y asistencia administrativa podrá incluir también el envío y notificación de documentos.

4. La cooperación y asistencia administrativa se prestarán gratuitamente.

5. El tratamiento de datos personales a que pudiera dar lugar la aplicación de la presente Ley se realizará en los términos previstos en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

## CAPÍTULO IV

### Tutela administrativa y judicial

#### **Sección 1.ª Infracciones y sanciones administrativas**

**Artículo 10.** *Concepto de infracción.*

**(Derogado)**

**Artículo 11.** *Sujetos responsables de la infracción.*

**(Derogado)**

**Artículo 12.** *Infracción de las obligaciones relativas a las condiciones de trabajo.*

**(Derogado)**

**Artículo 13.** *Infracción de otras obligaciones previstas en la presente Ley.*

**(Derogado)**

**Artículo 14.** *Limitaciones a la facultad de contratar con la Administración.*

Las limitaciones a la facultad de contratar con la Administración por la comisión de infracciones administrativas muy graves de acuerdo con lo previsto en la presente Ley se regirán por lo establecido en la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas.

#### **Sección 2.ª Procedimientos judiciales**

**Artículo 15.** *Ejercicio de la potestad jurisdiccional.*

Los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de cuantas cuestiones litigiosas se susciten en aplicación de esta ley, de conformidad con lo establecido en los artículos 2.n) y 2.t) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

**Artículo 16.** *Competencia.*

1. Los órganos jurisdiccionales españoles del orden social serán competentes para conocer de los litigios a los que se refiere el artículo anterior cuando el trabajador esté o haya estado desplazado temporalmente en España, de acuerdo con el artículo 25 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, y sin perjuicio de la plena vigencia de los criterios de competencia que establecen el artículo 21 del Reglamento (UE) n.º 1215/2012

del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2012, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, y el artículo 5.1 del Convenio relativo a la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, firmado en Lugano el 16 de septiembre de 1988.

2. La competencia de los órganos jurisdiccionales españoles del orden social se determinará de acuerdo con las reglas contenidas en el capítulo II del título I de la Ley 36/2011, de 10 de octubre.

**Artículo 17. Derecho supletorio.**

En todo lo no previsto en esta sección regirá, como derecho supletorio, la Ley 36/2011, de 10 de octubre.

**Disposición adicional primera. Desplazamientos de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional efectuados por empresas establecidas en España.**

1. Las 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 deberán garantizar a éstos las condiciones de trabajo previstas en el lugar 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, sin perjuicio de la aplicación a los mismos de condiciones de trabajo más favorables derivadas de lo dispuesto en la legislación aplicable a su contrato de trabajo, en los convenios colectivos o en los contratos individuales.

2. Los interesados en un desplazamiento temporal de trabajadores a uno de los Estados a que se refiere el apartado anterior podrán informarse de las condiciones de trabajo que deben garantizarse en el mismo dirigiéndose bien a los órganos competentes en materia de información de tales Estados, bien a los de la Administración laboral española, que dará traslado a tales órganos de las peticiones de información recibidas, informando de ello al solicitante. Cuando la Administración laboral reciba esta información directamente de los órganos competentes de otros Estados la pondrá, asimismo, en conocimiento de los solicitantes.

3. Son infracciones administrativas las acciones u omisiones de los empresarios a que se refiere el apartado 1 por las que se incumplan las condiciones de trabajo previstas en el lugar 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, tipificadas y sancionadas según la legislación laboral española.

4. Lo dispuesto en el apartado anterior 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.

5. A efectos de lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá también iniciar de oficio el procedimiento sancionador en los supuestos previstos en los apartados anteriores 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.

6. De acuerdo con la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, los órganos jurisdiccionales españoles del orden social serán competentes para conocer de los litigios a que se refiere esta disposición adicional producidos con ocasión del desplazamiento, sin perjuicio de la posibilidad de entablar una acción judicial en el territorio del Estado miembro en el que esté o haya estado desplazado el trabajador, de conformidad con lo que dispongan al respecto las legislaciones nacionales por las que se dé aplicación a lo establecido en el artículo 6 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.

**Disposición adicional segunda.** *Obligaciones y responsabilidades de las empresas usuarias y de las empresas que reciban en España la prestación de servicios de los trabajadores desplazados.*

Las empresas usuarias y las empresas que reciban en España la prestación de servicios de los trabajadores desplazados al amparo de lo dispuesto en la presente Ley asumirán respecto de dichos trabajadores las obligaciones y responsabilidades previstas en la legislación española para tales supuestos, con independencia del lugar en que radique la empresa de trabajo temporal o la empresa prestataria de los servicios.

**Disposición adicional tercera.** *Representantes de los trabajadores desplazados.*

1. Los representantes de los trabajadores desplazados a España, que ostenten tal condición de conformidad con las legislaciones o prácticas nacionales, podrán ejercer acciones administrativas o judiciales en los términos reconocidos a los representantes de los trabajadores por la legislación española.

2. Los representantes de los trabajadores de las empresas usuarias y de las empresas que reciban en España la prestación de servicios de los trabajadores desplazados al amparo de lo dispuesto en la presente Ley tendrán respecto de dichos trabajadores las competencias que les reconoce la legislación española, con independencia del lugar en que radique la empresa de trabajo temporal o la empresa prestataria de los servicios.

**Disposición adicional cuarta.** *Aplicación a empresas de otros Estados.*

Las disposiciones de la presente Ley serán de aplicación a las empresas establecidas en Estados distintos de los previstos en el artículo 1.2 de la presente Ley en la medida en que tales empresas puedan prestar servicios en España en virtud de lo establecido en los Convenios internacionales que sean de aplicación.

**Disposición adicional quinta.** *No afectación de la legislación de extranjería.*

Lo dispuesto en la presente Ley se entiende sin perjuicio del cumplimiento de la normativa sobre entrada, permanencia, trabajo y establecimiento de los extranjeros en España.

**Disposición adicional sexta.** *Registro electrónico central sobre desplazamiento de trabajadores.*

A efectos de lo previsto en el artículo 5.1, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y las Comunidades Autónomas elaborarán un protocolo de colaboración para el funcionamiento del registro electrónico central. Dicho protocolo garantizará la adecuada intercomunicación y su establecimiento efectivo en el plazo de seis meses.

**Disposición adicional séptima.** *Reconocimiento y asistencia mutuos en la notificación y ejecución transfronteriza de sanciones administrativas derivadas del incumplimiento de la normativa en materia de desplazamiento de trabajadores.*

1. La notificación y ejecución transfronteriza de las sanciones pecuniarias y multas administrativas impuestas a una empresa establecida en un Estado miembro de la Unión Europea o en un Estado signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo que desplaza trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional a otro de tales Estados por el incumplimiento de las normas aplicables en materia de desplazamiento de trabajadores, estará sujeta a los principios de reconocimiento y asistencia mutuos y se realizará a través del Sistema de Información del Mercado Interior regulado en el Reglamento (UE) n.º 1024/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo de 25 de octubre de 2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior y por el que se deroga la Decisión 2008/49/CE de la Comisión ("Reglamento IMI"), de acuerdo con lo previsto reglamentariamente.



Al designar a las autoridades competentes en España a efectos de lo dispuesto en la presente disposición, la norma reglamentaria que se apruebe podrá prever la existencia de una autoridad central responsable de la transmisión y recepción administrativa de las peticiones y de ayudar a las autoridades laborales competentes para la notificación y ejecución de las sanciones.

2. Las autoridades competentes españolas que reciban una petición de notificación de una resolución o de otros documentos relacionados con la imposición de una sanción administrativa o una multa o una petición de cobro de las mismas, transmitida a través del Sistema de Información del Mercado Interior de conformidad con lo previsto reglamentariamente, reconocerán la sanción administrativa y la petición de cobro sin más formalidad y tomarán inmediatamente todas las medidas necesarias para su notificación o cobro, salvo que invoquen la concurrencia de alguno de los siguientes motivos de denegación:

a) Que la investigación efectuada por la autoridad competente demuestre claramente que los costes o recursos necesarios para el cobro de la sanción o multa son desproporcionados en relación con el importe que deba cobrarse o van a suponer dificultades desproporcionadas;

b) que el total de la sanción o multa sea inferior a 350 euros;

c) que la ejecución de la sanción implique una vulneración de los derechos fundamentales y libertades públicas de los sancionados o viole normas de derecho necesario.

3. Las autoridades competentes españolas podrán transmitir a las autoridades de otro Estado miembro de la Unión Europea o de un Estado signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo una petición de notificación de una resolución por la que se impone una sanción administrativa o una multa o una petición de cobro de las mismas en el territorio de dichos Estados a través del Sistema de Información del Mercado Interior de acuerdo con lo previsto reglamentariamente.

4. La presente disposición se aplicará a la notificación y ejecución transfronteriza de las siguientes sanciones pecuniarias o multas administrativas, incluidas tasas y recargos:

a) Las que impongan las autoridades españolas competentes o confirmen los órganos administrativos o judiciales españoles competentes por las infracciones tipificadas en el artículo 10 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

b) Las que impongan las autoridades competentes o confirmen los órganos administrativos o jurisdiccionales o, en su caso, emanen de la jurisdicción social de otro Estado miembro de la Unión Europea o Estado signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, de conformidad con su normativa y procedimientos, relacionadas con el incumplimiento de las respectivas 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 o de la Directiva 2014/67/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, y por la que se modifica el Reglamento (UE) no 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior ("Reglamento IMI").

5. La presente disposición no se aplicará a la ejecución transfronteriza de sanciones que entren dentro del ámbito de aplicación de la Ley 23/2014, de 20 de noviembre, de reconocimiento mutuo de resoluciones penales en la Unión Europea y, en particular, su Título IX sobre "Resoluciones por las que se imponen sanciones pecuniarias".

6. Los importes cobrados en concepto de ejecución de las sanciones y multas administrativas se devengarán a favor de la autoridad competente española o del Estado miembro de la Unión Europea o del Estado signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo que haya llevado a cabo la ejecución de la sanción.



**Disposición adicional octava.** *Otras obligaciones derivadas de la legislación de la Unión Europea.*

Lo dispuesto en los artículos 5 y 6 de esta ley se entenderá sin perjuicio del cumplimiento de las demás obligaciones derivadas de la legislación de la Unión Europea, incluidas las derivadas de la Directiva 89/391/CEE, del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, y del Reglamento (CE) n.º 883/2004, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social o de las derivadas de la normativa española respecto de la protección o empleo de los trabajadores que resulten igualmente aplicables a las empresas establecidas en España.

**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.

**Disposición adicional décima.** *Apoyo a las iniciativas de los interlocutores sociales.*

Respetando la autonomía de los interlocutores sociales, se podrá garantizar el apoyo adecuado a las iniciativas correspondientes de los interlocutores sociales para informar a las empresas y a los trabajadores sobre las condiciones de empleo aplicables a los desplazamientos de los trabajadores en el marco de una prestación de servicios de carácter transnacional.

**Disposición final primera.** *Modificaciones de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.*

Se añade a la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, un nuevo capítulo VI, con el título «Actividad transnacional de las empresas de trabajo temporal», que incluirá los artículos 22 a 27, con la siguiente redacción:

«CAPÍTULO VI

**Actividad transnacional de las empresas de trabajo temporal**

**Sección 1.ª Actividad en España de empresas de trabajo temporal de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo**

**Artículo 22.** *Requisitos de la actividad en España de empresas de trabajo temporal de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo.*

1. 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 podrán desplazar temporalmente a sus trabajadores para su puesta a disposición de empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España cuando se cumplan los siguientes requisitos:

a) La empresa de trabajo temporal deberá, de conformidad con la legislación de su Estado de establecimiento, estar válidamente constituida y reunir los requisitos para poner a disposición de empresas usuarias, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados, no siendo de aplicación el capítulo I de la presente Ley.

b) El contrato de puesta a disposición entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria, sin perjuicio de la legislación aplicable al mismo, deberá formalizarse por escrito y adecuarse a lo dispuesto en el capítulo II de la presente Ley, a excepción de la obligación de formalización en el modelo reglamentariamente establecido.

c) La empresa de trabajo temporal estará sujeta a lo establecido en la Ley sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional y deberá garantizar a sus trabajadores desplazados las condiciones de trabajo previstas en la misma, no siendo de aplicación el capítulo III de la presente Ley a excepción de lo dispuesto en el apartado 1 de su artículo 11.

2. Lo dispuesto en el presente artículo se entiende sin perjuicio del cumplimiento de la normativa sobre entrada, permanencia, trabajo y establecimiento de los extranjeros en España y de las obligaciones tributarias de las empresas a que se refiere el apartado 1.

**Artículo 23.** *Disposiciones aplicables a las empresas usuarias españolas.*

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.

**Artículo 24.** *Infracciones.*

1. Las infracciones administrativas de las empresas de trabajo temporal y de las empresas usuarias en los supuestos a que se refiere esta sección serán las establecidas en los apartados siguientes de este artículo.

2. 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 no previstos en el artículo 6.2 de esta Ley.

3. 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.

4. Constituye infracción administrativa leve de las empresas usuarias la prevista en el artículo 20.1.b) de la presente Ley.

5. Constituyen infracciones administrativas graves de las empresas usuarias las previstas en el artículo 20.2 de la presente Ley.

6. Constituyen infracciones muy graves de las empresas usuarias:

a) 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.

b) Las previstas en el artículo 20.3 de la presente Ley.

**Artículo 25. Sanciones.**

1. Las infracciones tipificadas y calificadas conforme a lo dispuesto en esta sección serán sancionadas según lo establecido en la Ley 8/1988, de 7 de abril, de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 38 de la Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social, 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 24.3 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.

**Sección 2.ª Actividad en la Unión Europea o en el Espacio Económico Europeo de empresas de trabajo temporal españolas**

**Artículo 26. Disposiciones aplicables a la actividad transnacional de empresas de trabajo temporal españolas.**

1. Las empresas de trabajo temporal que dispongan de autorización administrativa de acuerdo con lo dispuesto en la presente Ley podrán poner a sus trabajadores a disposición de 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 en los términos previstos en la legislación de tales Estados y en la presente Ley.

El contrato de puesta a disposición entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria se regirá por lo dispuesto en el capítulo II, a excepción de lo dispuesto en los artículos 8. c) y 9, que no serán de aplicación.

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.

**Artículo 27. Infracciones y sanciones.**

1. Las infracciones y sanciones de las empresas de trabajo temporal en los supuestos a que se refiere esta sección serán las establecidas en el capítulo V de la presente Ley y, en su caso, en el apartado 3 de la disposición adicional primera de la Ley sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior no podrá dar lugar a que se sancionen las acciones u omisiones de las empresas de trabajo temporal que hayan sido ya sancionadas penal o administrativamente por los Estados cuya legislación sea aplicable a la actividad transnacional de las empresas de trabajo temporal españolas en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, hecho y fundamento.»

**Disposición final segunda. Facultades de aplicación y desarrollo.**

El Gobierno dictará las disposiciones que sean precisas para la aplicación y desarrollo de esta Ley.

**Disposición final tercera.** *Entrada en vigor.*

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

Por tanto,

Mando a todos los españoles, particulares y autoridades, que guarden y hagan guardar esta Ley.

Madrid, 29 de noviembre de 1999.

JUAN CARLOS R.

El Presidente del Gobierno,  
JOSÉ MARÍA AZNAR LÓPEZ

Este texto consolidado no tiene valor jurídico.