

«2. O prazo previsto na alínea anterior estenderase ata o 15 de decembro de 1999 nas empresas e grupos de empresas que teñan a súa dirección central en España que queden incluídas no ámbito de aplicación desta lei como consecuencia da súa extensión ó Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda do Norte.

3. No momento de expiración da vixencia dos acordos que puidesen existir conforme o disposto nas alíneas anteriores, as partes poderán acordala súa prórroga, aplicándose en caso contrario as disposicións desta lei.»

Disposición transitoria única. *Participación dos representantes dos traballadores de centros de traballo ou empresas situados no Reino Unido nos órganos xa existentes.*

1. Nos comités de empresa europeos ou procedementos alternativos de información e consulta, constituídos ou establecidos, de conformidade coa Lei 10/1997, do 24 de abril, con anterioridade á entrada en vigor desta lei, das empresas e grupos de empresas de dimensión comunitaria con dirección central en España con centros de traballo ou empresas situados no Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda do Norte, a dirección central de tales empresas ou grupos e os representantes dos traballadores nos citados comités ou procedementos deberán adoptar, no ámbito das súas respectivas competencias, as medidas necesarias para asegurala participación neles como membros de pleno dereito dos representantes dos traballadores dos centros de traballo ou empresas situados no Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda do Norte.

2. O disposto na alínea anterior será de aplicación ás comisións negociadoras que, no momento de entrada en vigor desta lei, estean negociando coa dirección central en España de empresas ou grupos de dimensión comunitaria a constitución dun comité de empresa europeo ou o establecemento dun procedemento alternativo de información e consulta.

Disposición derradeira única. *Entrada en vigor.*

Esta lei entrará en vigor o 15 de decembro de 1999.

Por tanto,

Mando a tódolos españois, particulares e autoridades, que cumpran e fagan cumprir esta lei.

Madrid, 29 de novembro de 1999.

JUAN CARLOS R.

O presidente do Goberno,
JOSÉ MARÍA AZNAR LÓPEZ

22895 *LEI 45/1999, do 29 de novembro, sobre o desprazamento de traballadores no marco dunha prestación de servicios transnacional. («BOE» 286, do 30-11-1999.)*

JUAN CARLOS I

REI DE ESPAÑA

Saiban tódolos que a viren e a entenderen que as Cortes Xerais aprobaron e eu sanciono a seguinte lei.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1

A libre prestación de servicios é unha das liberdades fundamentais presente no Tratado da, entón, Comunidade Económica Europea, desde a súa aprobación hai xa máis de corenta anos. Sen embargo, foi a partir da consecución do mercado único, realidade xurídica alcanzada o 1 de xaneiro de 1993 e propiciada pola Acta Única Europea de 1986, cando se produciu un notable incremento das prestacións de servicios transnacionais dentro da Unión Europea.

En efecto, a actuación no gran mercado interior comunitario de numerosas empresas que se beneficiaron da apertura dos mercados, públicos e privados, de contratación de obras e servicios, así como a crecente actividade de grupos de empresas e empresas de traballo temporal de carácter transnacional, son fenómenos que se acentuaron nos últimos anos e que se multiplicarán no futuro gracias á introducción da moeda única e ó cada vez maior grao de integración e interdependencia económica existente entre os estados membros.

O auxe das prestacións de servicios de carácter transnacional no interior da Unión Europea incidiu tamén noutra das liberdades fundamentais comunitarias, a libre circulación de traballadores. A concepción orixinaria da liberdade de circulación de traballadores tiña como finalidade que os traballadores dun determinado Estado membro se desprazasen a outro Estado para accederen a un emprego. Sen embargo, as prestacións de servicios transnacionais deron lugar a unha circulación de traballadores nova: os desprazamentos temporais de traballadores. Así, cando unha empresa comunitaria tivo que desprazarse no marco dunha prestación de servicios a un Estado membro distinto do seu país de establecemento fíxoo acompañada dos seus propios traballadores, desprazándoos ó territorio do país onde debían prestarse os servicios polo tempo de duración, por definición limitada e temporal, da dita prestación.

2

As institucións comunitarias non se mantiveron á marxe da realidade antes apuntada. Tendo en conta o carácter transnacional deste tipo de actividades e a súa relación coas liberdades comunitarias fundamentais, as institucións comunitarias repararon pronto no feito de que a desigualdade de condicións de traballo entre os estados membros, malia a aproximación acadada gracias á política social comunitaria, podía dar lugar á indesexada existencia de situacións de discriminación entre os traballadores dun determinado Estado membro e os traballadores desprazados temporalmente a tal Estado e, por extensión, a situacións de competencia desleal entre as empresas que funcionasen no mercado interior.

Explícase así que a necesidade de aprobar unha norma comunitaria na materia figurase xa no programa de acción da Comisión para a aplicación da Carta Comunitaria dos Dereitos Sociais Fundamentais dos Traballadores de 1989. Esa necesidade acentuouse coa sentenza do Tribunal de Xustiza das Comunidades Europeas do 27 de marzo de 1990 no asunto «Rush Portuguesa», na que o Tribunal afirmou que os antigos artigos 59 e 60 do Tratado da Comunidade Europea (novos artigos 49 e 50 do TCE tralo Tratado de Amsterdam), referidos á libre prestación de servicios, «opóñense a que un Estado membro lle prohíba a un prestador de servicios establecido noutro Estado membro desprazarse libremente polo seu territorio con todo o seu persoal». O Tribunal de Luxemburgo sinalou igualmente que «o dereito comunitario non se opón a que os estados membros estendan

a súa lexislación, ou os convenios colectivos de traballo subscritos polos interlocutores sociais, a toda persoa que realice un traballo por conta allea, aínda que sexa de carácter temporal, no seu territorio, con independencia de cal sexa o país de establecemento do empresario; o dereito comunitario non lles prohíbe tampouco ós estados membros que impoñan o cumprimento das ditas normas por medios adecuados para o efecto».

Así, coa base xurídica dos antigos artigos 57.2 e 66 do Tratado da Comunidade Europea (novos artigos 47 e 55 TCE tralo Tratado de Amsterdam), referidos á libre prestación de servizos, foi aprobada a Directiva 96/71/CE, do Parlamento Europeo e do Consello, do 16 de decembro, sobre o desprazamento de traballadores efectuado no marco dunha prestación de servizos.

A directiva parte de que o fomento da prestación transnacional de servizos require un clima de competencia leal e medidas que garantan o respecto dos dereitos dos traballadores. Para iso, tendo presentes o Convenio de Roma, do 19 de xaneiro de 1980, sobre a lei aplicable ás obrigas contractuais, e a antes citada xurisprudencia do Tribunal de Xustiza, a directiva establece que os empresarios que despracen temporalmente traballadores a un Estado membro distinto do seu país de establecemento no marco dunha prestación de servizos transnacional deberán respectar un núcleo de disposicións imperativas de protección mínima dos traballadores establecidas polo Estado de desprazamento, e iso con independencia da lexislación aplicable ó contrato de traballo.

3

Esta lei incorpora ó ordenamento xurídico español a Directiva 96/71/CE. Antes de explicalo seu contido debe xustificarse por qué se fai necesario aprobar unha nova norma e, ademais, con rango de lei.

Se se examina a variada lexislación aplicable en España que garda relación con esta materia (o Código civil, o Estatuto dos traballadores, as normas comunitarias sobre a libre circulación de traballadores e a libre prestación de servizos, as normas sobre estranxeiría, o Convenio de Roma sobre lei aplicable ás obrigas contractuais) chégase á conclusión de que non existe precepto no dereito español vixente que de forma inequívoca e explícita asegure no noso país o obxectivo pretendido pola directiva: que a aqueles traballadores desprazados temporalmente a España por empresas establecidas noutros estados membros no marco dunha prestación de servizos lles serán aplicables determinadas condicións de traballo establecidas pola lexislación española.

O Tribunal de Xustiza das Comunidades Europeas vén esixindo, á hora da transposición de directivas, que o rango normativo da disposición que se elixa para incorporar-lo dereito comunitario coincida co rango normativo das disposicións que regulan as mesmas cuestións a nivel nacional. Por iso, a opción pola elaboración dunha lei está xustificada: o que fai a norma de transposición é precisa-los dereitos dos traballadores desprazados temporalmente a España por empresas non establecidas no noso país, identificando cáles deben se-las súas condicións de traballo, materias que están reservadas no noso dereito a normas con rango de lei.

4

O texto da lei pretende, como é habitual en calquera transposición dunha directiva comunitaria, a consecución dos obxectivos pretendidos coa súa aprobación, ó mesmo tempo que a súa integración correcta no dereito laboral español. Para iso, únense no seu articulado a transposición literal de determinados aspectos da direc-

tiva xunto á aparición de institucións propias do noso dereito. A lei estrutúrase en catro capítulos, o último dos cales se divide, ademais, en seccións.

O capítulo I da lei ten carácter horizontal, no sentido de que se lle aplica ó resto do articulado, incluíndo, como é habitual na transposición de directivas comunitarias, o seu obxecto e ámbito de aplicación, así como as definicións para efectos da lei. Debe destacarse que a lei lles será de aplicación ás empresas que despracen temporalmente os seus traballadores a España no marco dunha prestación de servizos transnacional (sen afectar, por tanto, a outras actividades distintas, tales como as formativas) establecidas nun Estado membro da Unión Europea, pero tamén ás empresas establecidas no resto de estados signatarios do acordo sobre o Espacio Económico Europeo, isto é, Noruega, Islandia e Liechtenstein, pois tamén tales estados son destinatarios da Directiva 96/71/CE. O capítulo I inclúe tamén as dúas definicións clave para efectos da aplicación da lei: a definición de desprazamento efectuado no marco dunha prestación de servizos e a definición de traballador desprazado temporalmente.

O capítulo II establece o principio básico da lei: os empresarios incluídos no seu ámbito de aplicación que despracen temporalmente a España os seus traballadores no marco dunha prestación de servizos transnacional deberánlles garantir a estes, calquera que sexa a lexislación aplicable ó contrato de traballo, determinadas condicións de traballo previstas pola lexislación española: tempo de traballo, contía mínima do salario, non-discriminación dos traballadores temporais e a tempo parcial, prevención de riscos laborais, etc. Condicións de traballo que, dado o sistema de fontes do dereito laboral español, deberán buscarse nas disposicións legais e regulamentarias e nos convenios colectivos que resulten de aplicación. Establécese así o núcleo duro de disposicións imperativas de protección mínima dos traballadores que exige a directiva. A lei non altera nin modifica, polo demais, as normas tributarias nacionais que lles sexan de aplicación ós traballadores desprazados nin ás empresas nas que prestan os seus servizos.

Para efectos de asegura-lo cumprimento da lei, inclúe este capítulo II a obriga de que os empresarios lle comuniquen o desprazamento á autoridade laboral, así como a obriga de comparecer ante a Inspección de Traballo e Seguridade Social e de achega-la documentación que lles sexa requirida.

O capítulo III inclúe diversas competencias administrativas. En primeiro lugar, a autoridade laboral do territorio onde se vaian presta-los servizos en España deberá informa-los interesados nun desprazamento sobre as condicións de traballo que deben ser garantidas. Así mesmo, sinalase que lle corresponde á Inspección de Traballo e Seguridade Social a vixilancia e esixencia do cumprimento desta lei, desenvolvendo as funcións establecidas na Lei 42/1997, do 14 de novembro, ordenadora da Inspección de Traballo e Seguridade Social. Por último, establécese un principio de cooperación coas administracións públicas doutros estados en materia de información e inspección.

O capítulo IV establece os mecanismos de tutela administrativa e xudicial propios do noso dereito laboral, tipificando infraccións e sancións administrativas e establecendo unhas normas sobre procedementos xudiciais que, basicamente, remiten á Lei orgánica do poder xudicial e á Lei de procedemento laboral.

Algunhas das disposicións da parte final son dignas de comentario. Dado que a lei se dirixe ás empresas comunitarias non españolas que despracen temporalmente os seus traballadores a España, parecía oportuno lembrar, o que fai a disposición adicional primeira, que as empresas establecidas en España que despracen tem-

poralmente os seus traballadores a territorio de estados do Acordo sobre o Espacio Económico Europeo deberanlles garantir a estes as condicións de traballo previstas no lugar de desprazamento polas normas de transposición en tales estados da Directiva 96/71/CE.

A disposición adicional cuarta dispón que a lei será de aplicación ás empresas establecidas en estados que non pertencen á Unión Europea ou ó Espacio Económico Europeo na medida en que tales empresas poidan prestar servizos en España en virtude do establecido nos convenios internacionais que sexan de aplicación.

Debe destacarse, en último lugar, a disposición derradeira primeira da lei, que introduce modificacións na Lei 14/1994, do 1 de xuño, pola que se regulan as empresas de traballo temporal. Dado que a lei inclúe os desprazamentos efectuados a España dun traballador por parte dunha empresa de traballo temporal dun Estado membro da Unión Europea ou dun Estado do Espacio Económico Europeo para a súa posta á disposición dunha empresa usuaria española, modifícase a Lei de empresas de traballo temporal para ter oportunamente en conta esa posibilidade, ó mesmo tempo que, coas cautelas necesarias, se lles permite ás empresas de traballo temporal españolas desenvolver a súa actividade no resto de estados membros da Unión Europea ou de estados do Espacio Económico Europeo.

5

O proxecto, cumprindo as prescricións legais sobre a materia, foi sometido á consideración do Consello Económico e Social, do Consello Xeral do Poder Xudicial e do Consello de Estado.

CAPÍTULO I

Obxecto, ámbito de aplicación e definicións

Artigo 1. *Obxecto e ámbito de aplicación.*

1. Esta lei ten por obxecto establece-las condicións mínimas de traballo que os empresarios lles deben garantir ós seus traballadores desprazados temporalmente a España no marco dunha prestación de servizos transnacional, calquera que sexa a lexislación aplicable ó contrato de traballo.

2. Esta lei será de aplicación ás empresas establecidas nun Estado membro da Unión Europea ou nun Estado signatario do Acordo sobre o Espacio Económico Europeo que despracen temporalmente os seus traballadores a España no marco dunha prestación de servizos transnacional, con exclusión das empresas da mariña mercante respecto do seu persoal navegante.

3. Esta lei non será de aplicación para os desprazamentos realizados con motivo do desenvolvemento de actividades formativas que non respondan a unha prestación de servizos de carácter transnacional.

Artigo 2. *Definicións.*

1. Para os efectos desta lei enténdese por:

1.º «Desprazamento no marco dunha prestación de servizos transnacional», o efectuado a España polas empresas incluídas no ámbito de aplicación desta lei durante un período limitado de tempo en calquera dos seguintes supostos:

a) O desprazamento dun traballador por conta e baixo a dirección da súa empresa en execución dun contrato suscrito entre esta e o destinatario da prestación de servizos, que estea establecido ou que exerza a súa actividade en España.

b) O desprazamento dun traballador a un centro de traballo da propia empresa ou doutra empresa do grupo do que forme parte.

Para os efectos do parágrafo anterior, enténdese por grupo de empresas o formado por unha empresa que exerce o control e as empresas controladas nos termos do artigo 4 da Lei 10/1997, do 24 de abril, sobre dereitos de información e consulta dos traballadores nas empresas e grupos de empresas de dimensión comunitaria.

c) O desprazamento dun traballador por parte dunha empresa de traballo temporal para a súa posta á disposición dunha empresa usuaria que estea establecida ou que exerza a súa actividade en España.

2.º «Traballador desprazado», o traballador, calquera que sexa a súa nacionalidade, das empresas incluídas no ámbito de aplicación desta lei desprazado a España durante un período limitado de tempo no marco dunha prestación de servizos transnacional, sempre que exista unha relación laboral entre tales empresas e o traballador durante o período de desprazamento.

2. Para efectos das definicións do punto anterior, enténdese incluído o traballador dunha empresa de traballo temporal posto á disposición dunha empresa usuaria no estranxeiro e desprazado temporalmente por esta a España no marco dunha prestación de servizos transnacional.

CAPÍTULO II

Obrigas dos empresarios que despracen a España os seus traballadores no marco dunha prestación de servizos transnacional

Artigo 3. *Condicións de traballo dos traballadores desprazados.*

1. Os empresarios incluídos no ámbito de aplicación desta lei que despracen a España os seus traballadores no marco dunha prestación de servizos transnacional deberanlles garantir a estes, calquera que sexa a lexislación aplicable ó contrato de traballo, as condicións de traballo previstas pola lexislación laboral española relativas:

a) Ó tempo de traballo, nos termos previstos nos artigos 34 a 38 da Lei do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo.

b) Á contía do salario, nos termos a que se refire o artigo 4 desta lei.

c) Á igualdade de trato e a non-discriminación por razón de sexo, orixe, estado civil, idade dentro dos límites legalmente marcados, raza, condición social, ideas relixiosas ou políticas, afiliación ou non a un sindicato e ós seus acordos, vínculos de parentesco con outros traballadores na empresa, lingua ou diminucións físicas, psíquicas ou sensoriais sempre que os traballadores se encontren en condicións de aptitude para desempeñaren o traballo ou emprego de que se trate.

d) Ó traballo de menores, de acordo co establecido no artigo 6 do Estatuto dos traballadores.

e) Á prevención de riscos laborais, incluídas as normas sobre protección da maternidade e dos menores.

f) Á non-discriminación dos traballadores temporais e a tempo parcial.

g) Ó respecto da intimidade e a consideración debida á dignidade dos traballadores, comprendida a protección fronte a ofensas verbais ou físicas de natureza sexual.

h) Á libre sindicación e ós dereitos de folga e de reunión.

2. Nos desprazamentos definidos na alínea c) do artigo 2.1.1.º, as empresas de traballo temporal, ademais de lles garantir ós seus traballadores desprazados, calquera que sexa a lexislación aplicable ó contrato de traballo, as condicións de traballo a que se refire o punto anterior previstas pola lexislación laboral española, deberán cumprilas condicións que establece a Lei 14/1994, do 1 de xuño, pola que se regulan as empresas de traballo temporal, para a cesión de traballadores a empresas usuarias.

3. As condicións de traballo establecidas na lexislación laboral española relativas ás vacacións anuais retribuídas e á contía do salario non serán de aplicación nos desprazamentos definidos nas alíneas a) e b) do artigo 2.1.1.º a duración dos cales non exceda de oito días.

4. Para os efectos desta lei, as condicións de traballo previstas na lexislación laboral española serán as contidas nas disposicións legais ou regulamentarias do Estado e nos convenios colectivos e laudos arbitrais aplicables no lugar e no sector ou rama de actividade de que se trate.

5. O disposto neste artigo enténdese sen prexuízo da aplicación ós traballadores desprazados de condicións de traballo máis favorables derivadas do disposto na lexislación aplicable ó seu contrato de traballo, nos convenios colectivos ou nos contratos individuais de traballo.

6. Para efectos do disposto neste artigo, a duración do desprazamento calcularase nun período de referencia dun ano contado desde o seu comezo, incluíndo, se é o caso, a duración do desprazamento doutro traballador desprazado anteriormente ó que se substituíse.

Artigo 4. *Contía mínima do salario dos traballadores desprazados.*

1. Os empresarios que despracen traballadores a España deberánlles garantir a estes a contía mínima do salario prevista nas disposicións legais ou regulamentarias ou nos convenios colectivos a que se refire o artigo 3.4 para o grupo profesional ou a categoría profesional correspondente á prestación do traballador desprazado.

Para efectos do disposto no parágrafo anterior, enténdese por contía mínima do salario a constituída, en cómputo anual e sen o desconto dos tributos, dos seus pagamentos a conta e das cotizacións de Seguridade Social a cargo do traballador, polo salario base e os complementos salariais, as gratificacións extraordinarias e, se é o caso, a retribución correspondente a horas extraordinarias e complementarias e traballo nocturno. En ningún caso se incluírán na contía mínima do salario calquera mellora voluntaria da acción protectora da Seguridade Social.

2. Os traballadores contratados para seren cedidos a empresas usuarias terán dereito durante os períodos de prestación de servizos nelas a percibir, como mínimo, a retribución total establecida para o posto de traballo que se vai desenvolver no convenio colectivo aplicable á empresa usuaria, calculada por unidade de tempo. A devandita remuneración deberá incluír, se é o caso, a parte proporcional correspondente ó descanso semanal, as pagas extraordinarias, os festivos e as vacacións, sendo responsabilidade da empresa usuaria a cuantificación das percepcións finais do traballador. Para tal efecto, a empresa usuaria deberá consigna-lo dito salario no contrato de posta á disposición do traballador.

3. Para realiza-la comparación entre a contía do salario que ó traballador desprazado lle corresponda conforme a lexislación aplicable ó seu contrato de traballo e a garantida segundo o disposto nos puntos anteriores, serán tomados en consideración os complementos

correspondentes ó desprazamento, na medida en que non se aboan como reembolso dos gastos efectivamente orixinados por el, tales como gastos de viaxe, aloxamento ou manutención.

Artigo 5. *Comunicación de desprazamento.*

1. Para efectos de asegura-lo cumprimento desta lei, o empresario que desprace traballadores a España no marco dunha prestación de servizos transnacional deberalle comunica-lo desprazamento, antes do seu inicio e con independencia da súa duración, á autoridade laboral española competente por razón do territorio onde se vaian presta-los servizos.

2. A comunicación de desprazamento conterá os datos e informacións seguintes:

a) A identificación da empresa que despraza o traballador.

b) O domicilio fiscal da dita empresa e o seu número de identificación para efectos do imposto sobre o valor engadido.

c) Os datos persoais e profesionais dos traballadores desprazados.

d) A identificación da empresa ou empresas e, se é o caso, do centro ou centros de traballo onde os traballadores desprazados prestarán os seus servizos.

e) A data de inicio e a duración previstas do desprazamento.

f) A determinación da prestación de servizos que os traballadores desprazados van desenvolver en España con indicación do suposto que corresponda dos previstos no artigo 2.1.1.º

3. Non será esixible a comunicación a que se refiren os puntos anteriores no caso dos desprazamentos definidos nas alíneas a) e b) do artigo 2.1.1.º a duración dos cales non exceda de oito días.

4. Cando a empresa que despraza os traballadores a España sexa unha empresa de traballo temporal, a comunicación de desprazamento deberá incluír, ademais do disposto no número 2:

a) A acreditación de que reúne os requisitos esixidos pola lexislación do seu Estado de establecemento para pór á disposición doutra empresa usuaria, con carácter temporal, traballadores contratados por ela.

b) Sen prexuízo do sinalado na alínea f) do número 2, a precisión das necesidades temporais da empresa usuaria que se traten de satisfacer co contrato de posta á disposición, con indicación do suposto que corresponda dos previstos no artigo 6 da Lei 14/1994, do 1 de xuño, pola que se regulan as empresas de traballo temporal.

5. A autoridade laboral porá en coñecemento da Inspección de Traballo e Seguridade Social e da Axencia Estatal de Administración Tributaria, para os efectos oportunos, as comunicacións de desprazamento que recibise, nos termos que se establecerán regulamentariamente.

6. O disposto neste artigo enténdese sen prexuízo do cumprimento de calquera outra obriga en materia de comunicación, información ou declaración de actividades que lles deban efectuar ás administracións públicas os empresarios a que se refire o número 1 deste artigo en virtude doutras disposicións.

Artigo 6. *Obriga de comparecencia e de achegar documentación.*

Os empresarios incluídos no ámbito de aplicación desta lei deberán comparecer, por requirimento da Inspección

ción de Traballo e Seguridade Social, na oficina pública designada para o efecto e achegar canta documentación lles sexa requirida para xustificalo cumprimento desta lei, incluída a documentación acreditativa da válida constitución da empresa.

CAPÍTULO III

Competencias administrativas

Artigo 7. *Órgano competente en materia de información.*

1. A autoridade laboral do territorio onde se vaian presta-los servicios en España é o órgano competente para informar sobre as condicións de traballo que, de acordo co disposto no artigo 3, deben garantir as empresas que despracen os seus traballadores a España no marco dunha prestación de servicios transnacional.

2. A autoridade laboral atenderá as peticións de información a que se refire o punto anterior que sexan formuladas polos órganos de información doutros estados membros da Unión Europea ou de estados signatarios do Acordo sobre o Espacio Económico Europeo, polas empresas incluídas no ámbito de aplicación desta lei que vaian desprazar traballadores a España ou polas asociacións empresariais que representen os intereses de tales empresas, polos destinatarios da prestación de servicios transnacional ou polas asociacións que os representen e polos traballadores desprazados a España ou que o vaian ser ou polos sindicatos ou outros órganos de representación de tales traballadores.

3. A información poderá requirirse e subministrarse por calquera medio, incluídos os electrónicos, informáticos e telemáticos, sempre que permita a adecuada identificación do solicitante da información, do lugar ou lugares do desprazamento dentro do territorio español e da prestación de servicios que se vai realizar en España.

Artigo 8. *Funcións en materia de inspección.*

Correspóndelle á Inspección de Traballo e Seguridade Social a vixilancia e esixencia do cumprimento desta lei, desenvolvendo as funcións establecidas na Lei 42/1997, do 14 de novembro, ordenadora da Inspección de Traballo e Seguridade Social.

Artigo 9. *Cooperación coas administracións públicas doutros estados en materia de información e inspección.*

1. A autoridade laboral e a Inspección de Traballo e Seguridade Social poderanse dirixir, solicitándolle a cooperación e a asistencia que puidesen necesitar para o eficaz exercicio das súas competencias, ás administracións públicas doutros estados membros da Unión Europea ou de estados signatarios do Acordo sobre o Espacio Económico Europeo ós que lles corresponda a información e a vixilancia do cumprimento das condicións de traballo previstas no artigo 3 desta lei ou nas normas nacionais de transposición da Directiva 96/71/CE do Parlamento Europeo e do Consello, do 16 de decembro, sobre o desprazamento de traballadores efectuado no marco dunha prestación de servicios.

Así mesmo, a autoridade laboral e a Inspección de Traballo e Seguridade Social prestarán a cooperación e asistencia que puidesen recadar para o eficaz exercicio das súas competencias ás administracións públicas de tales estados ás que lles corresponda a información e a vixilancia do cumprimento das condicións de traballo.

2. A cooperación e a asistencia consistirán, en particular, en formular e en responder peticións xustificadas de información respecto ó desprazamento de traballa-

dores no marco de prestacións de servicios transnacionais, incluídos os casos de abuso manifesto e de actividades transnacionais presuntamente ilegais.

A autoridade laboral, sen prexuízo das funcións que lle correspondan segundo a lexislación española, porá en coñecemento dos órganos competentes das administracións públicas doutros estados membros da Unión Europea ou de estados signatarios do Acordo sobre o Espacio Económico Europeo as infraccións administrativas cometidas en España polas empresas establecidas en tales estados con ocasión do desprazamento dos seus traballadores no marco dunha prestación de servicios transnacional.

3. A cooperación e a asistencia administrativa prestaranse gratuitamente.

4. O tratamento automatizado de datos persoais a que puidese dar lugar a aplicación desta lei realizarase nos termos previstos na Lei orgánica 5/1992, do 29 de outubro, de regulación do tratamento automatizado dos datos de carácter persoal.

CAPÍTULO IV

Tutela administrativa e xudicial

SECCIÓN 1.^a INFRACCIÓNS E SANCIÓN ADMINISTRATIVAS

Artigo 10. *Concepto de infracción.*

Son infraccións administrativas as accións ou omisións dos suxeitos responsables contrarias a esta lei e ás súas normas regulamentarias de desenvolvemento, tipificadas e sancionadas conforme a ela.

Artigo 11. *Suxeitos responsables da infracción.*

Son suxeitos responsables da infracción os empresarios incluídos no ámbito de aplicación desta lei que incorran nas accións ou omisións tipificadas como infracción nela.

Artigo 12. *Infracción das obrigas relativas ás condicións de traballo.*

1. Constitúe infracción administrativa non lles garantir ós traballadores desprazados a España, calquera que sexa a lexislación aplicable ó contrato de traballo, as condicións de traballo previstas pola lexislación laboral española nos termos definidos polo artigo 3 desta lei.

2. A tipificación das infraccións e a súa cualificación como leves, graves ou moi graves, as sancións e os criterios para a súa graduación, así como a autoridade competente para impolas e o procedemento sancionador axustaranse ó establecido nas leis en que se regulan as materias a que se refire o artigo 3 e na Lei 8/1988, do 7 de abril, sobre infraccións e sancións de orde social.

Artigo 13. *Infracción doutras obrigas previstas nesta lei.*

1. Constitúen infraccións leves os defectos formais da comunicación de desprazamento a que se refire o artigo 5.

2. Constitúe infracción grave a presentación da comunicación de desprazamento con posterioridade ó seu inicio.

3. Constitúe infracción moi grave a ausencia de comunicación de desprazamento, así como a falsidade ou a ocultación dos datos contidos nela.

4. As sancións e os criterios para a súa graduación, así como a autoridade competente para impolas e o

procedemento sancionador, rexeranse polo establecido na Lei 8/1988, do 7 de abril, sobre infraccións e sancións de orde social.

5. As infraccións por obstrución ó labor inspector consonte a vixilancia do cumprimento desta lei rexeranse polo establecido no artigo 49 da Lei 8/1988, do 7 de abril, sobre infraccións e sancións de orde social.

Artigo 14. *Limitacións á facultade de contratar coa Administración.*

As limitacións á facultade de contratar coa Administración pola comisión de infraccións administrativas moi graves de acordo co previsto nesta lei rexeranse polo establecido na Lei 13/1995, do 18 de maio, de contratos das administracións públicas.

SECCIÓN 2.^a PROCEDEMENTOS XUDICIAIS

Artigo 15. *Exercicio da potestade xurisdiccional.*

Os órganos xurisdiccionais da orde social coñecerán de cantas cuestións litixiosas se susciten en aplicación desta lei, de conformidade co establecido nos artigos 2. p) e 3.2 do texto refundido da Lei de procedemento laboral, aprobado polo Real decreto lexislativo 2/1995, do 7 de abril.

Artigo 16. *Competencia.*

1. Os órganos xurisdiccionais españois da orde social serán competentes para coñecer dos litixios ós que se refire o artigo anterior cando o traballador estea ou estivese desprazado temporalmente en España, de acordo co artigo 25 da Lei orgánica 6/1985, do 1 de xullo, do poder xudicial, e sen prexuízo da plena vixencia dos criterios de competencia que establecen o artigo 5.1 do convenio relativo á competencia xudicial e á execución de resolucións xudiciais en materia civil e mercantil, asinado en Bruxelas o 27 de setembro de 1968, e o artigo 5.1 do convenio relativo á competencia xudicial e á execución de resolucións xudiciais en materia civil e mercantil, asinado en Lugano o 16 de setembro de 1988.

2. A competencia dos órganos xurisdiccionais españois da orde social determinarase de acordo coas regras contidas nos artigos 6 a 10 da Lei de procedemento laboral.

Artigo 17. *Dereito supletorio.*

En todo o non previsto nesta sección, rexerá, como dereito supletorio, a Lei de procedemento laboral.

Disposición adicional primeira. *Desprazamentos de traballadores no marco dunha prestación de servizos transnacional efectuados por empresas establecidas en España.*

1. As empresas establecidas en España que despracen temporalmente os seus traballadores ó territorio de estados membros da Unión Europea ou de estados signatarios do Acordo sobre o Espacio Económico Europeo no marco dunha prestación de servizos transnacional deberán garantir a estes as condicións de traballo previstas no lugar de desprazamento polas normas nacionais de transposición da Directiva 96/71/CE, do Parlamento Europeo e do Consello, do 16 de decembro, sobre o desprazamento de traballadores efectuado no marco dunha prestación de servizos, sen prexuízo da aplicación a eles de condicións de traballo máis favorables derivadas do disposto na lexislación aplicable ó

seu contrato de traballo, nos convenios colectivos ou nos contratos individuais.

2. Os interesados nun desprazamento temporal de traballadores a un dos estados a que se refire o punto anterior poderán informarse das condicións de traballo que deben garantirse nel dirixíndose ben ós órganos competentes en materia de información de tales estados, ben ós da Administración laboral española, que lles dará traslado a tales órganos das peticións de información recibidas, informando diso á solicitante. Cando a Administración laboral reciba esta información directamente dos órganos competentes doutros estados poraa, así mesmo, en coñecemento dos solicitantes.

3. Son infraccións administrativas as accións ou omisións dos empresarios a que se refire o número 1 polas que se incumpran as condicións de traballo previstas no lugar de desprazamento polas normas nacionais de transposición da Directiva 96/71/CE, do Parlamento Europeo e do Consello, do 16 de decembro, sobre o desprazamento de traballadores efectuado no marco dunha prestación de servizos, tipificadas e sancionadas segundo a lexislación laboral española.

4. O disposto no número anterior non poderá dar lugar a que se sancionen as accións ou omisións dos suxeitos responsables que fosen xa sancionadas penal ou administrativamente no país de desprazamento nos casos en que se aprecie identidade de suxeito, feito e fundamento.

5. Para efectos do disposto no artigo 13 da Lei 42/1997, do 14 de novembro, ordenadora da Inspección de Traballo e Seguridade Social, a Inspección de Traballo e Seguridade Social poderá tamén iniciar de oficio o procedemento sancionador nos supostos previstos nos números anteriores en virtude de comunicación das administracións públicas ás que lles corresponda no lugar de desprazamento a vixilancia do cumprimento das condicións de traballo.

6. De acordo coa Lei orgánica 6/1985, do 1 de xullo, do poder xudicial, os órganos xurisdiccionais españois da orde social serán competentes para coñecer dos litixios a que se refire esta disposición adicional producidos con ocasión do desprazamento, sen prexuízo da posibilidade de iniciar unha acción xudicial no territorio do Estado membro no que estea ou estivese desprazado o traballador, de conformidade co que dispoñan ó respecto as lexislacións nacionais polas que se lle dea aplicación ó establecido no artigo 6 da Directiva 96/71/CE, do Parlamento Europeo e do Consello, do 16 de decembro, sobre o desprazamento de traballadores efectuado no marco dunha prestación de servizos.

Disposición adicional segunda. *Obrigas e responsabilidades das empresas usuarias e das empresas que reciban en España a prestación de servizos dos traballadores desprazados.*

As empresas usuarias e as empresas que reciban en España a prestación de servizos dos traballadores desprazados ó abeiro do disposto nesta lei asumirán respecto dos ditos traballadores as obrigas e responsabilidades previstas na lexislación española para tales supostos, con independencia do lugar en que radique a empresa de traballo temporal ou a empresa prestataria dos servizos.

Disposición adicional terceira. *Representantes dos traballadores desprazados.*

1. Os representantes dos traballadores desprazados a España que teñan tal condición, de conformidade coas lexislacións ou prácticas nacionais, poderán exercer accións administrativas ou xudiciais nos termos reco-

ñecidos ós representantes dos traballadores pola lexislación española.

2. Os representantes dos traballadores das empresas usuarias e das empresas que reciban en España a prestación de servizos dos traballadores desprazados ó abeiro do disposto nesta lei terán respecto dos ditos traballadores as competencias que lles reconece a lexislación española, con independencia do lugar en que radique a empresa de traballo temporal ou a empresa prestataria dos servizos.

Disposición adicional cuarta. Aplicación a empresas doutros estados.

As disposicións desta lei seranlles de aplicación ás empresas establecidas en estados distintos dos previstos no artigo 1.2 desta lei na medida en que tales empresas poidan prestar servizos en España en virtude do establecido nos convenios internacionais que sexan de aplicación.

Disposición adicional quinta. Non afectación da lexislación de estranxeiría.

O disposto nesta lei enténdese sen prexuízo do cumprimento da normativa sobre entrada, permanencia, traballo e establecemento dos estranxeiros en España.

Disposición derradeira primeira. Modificacións da Lei 14/1994, do 1 de xuño, pola que se regulan as empresas de traballo temporal.

Engádeselle á Lei 14/1994, do 1 de xuño, pola que se regulan as empresas de traballo temporal, un novo capítulo VI, co título «Actividade transnacional das empresas de traballo temporal», que incluíra os artigos 22 a 27, coa seguinte redacción:

«CAPÍTULO VI

Actividade transnacional das empresas de traballo temporal

SECCIÓN 1.^a ACTIVIDADE EN ESPAÑA DE EMPRESAS DE TRABALLO TEMPORAL DA UNIÓN EUROPEA E DO ESPACIO ECONÓMICO EUROPEO

Artigo 22. Requisitos da actividade en España de empresas de traballo temporal da Unión Europea e do Espacio Económico Europeo.

1. As empresas de traballo temporal establecidas noutros estados membros da Unión Europea ou en estados signatarios do Acordo sobre o Espacio Económico Europeo poderán desprazar temporalmente os seus traballadores para a súa posta á disposición de empresas usuarias establecidas ou que exerzan a súa actividade en España cando se cumpran os seguintes requisitos:

a) A empresa de traballo temporal deberá, de conformidade coa lexislación do seu Estado de establecemento, estar validamente constituída e reuni-los requisitos para pór á disposición de empresas usuarias, con carácter temporal, traballadores por contratados por ela, non sendo de aplicación o capítulo I desta lei.

b) O contrato de posta á disposición entre a empresa de traballo temporal e a empresa usuaria, sen prexuízo da lexislación aplicable a el, deberá formalizarse por escrito e adecuarse ó disposto no capítulo II desta lei, agás a obriga de formalización no modelo regulamentariamente establecido.

c) A empresa de traballo temporal estará suxeita ó establecido na lei sobre o desprazamento de

traballadores no marco dunha prestación de servizos transnacional e deberalles garantir ós seus traballadores desprazados as condicións de traballo previstas nela, non sendo de aplicación o capítulo III desta lei a excepción do disposto no número 1 do seu artigo 11.

2. O disposto neste artigo enténdese sen prexuízo do cumprimento da normativa sobre entrada, permanencia, traballo e establecemento dos estranxeiros en España e das obrigas tributarias das empresas a que se refire o número 1.

Artigo 23. Disposicións aplicables ás empresas usuarias españolas.

As empresas usuarias establecidas ou que exerzan a súa actividade en España poderán subscribir contratos de posta á disposición coas empresas de traballo temporal a que se refire o artigo 22 cando estas, de conformidade coa lexislación do seu Estado de establecemento, estean validamente constituídas e reúnan os requisitos para pór á disposición de empresas usuarias, con carácter temporal, traballadores contratados por elas.

Nos supostos a que se refire o parágrafo anterior, a relación entre o traballador desprazado a España e a empresa usuaria axustarase ó establecido no capítulo IV desta lei.

Artigo 24. Infraccións.

1. As infraccións administrativas das empresas de traballo temporal e das empresas usuarias nos supostos a que se refire esta sección serán as establecidas nos números seguintes deste artigo.

2. Constitúen infraccións graves das empresas de traballo temporal:

a) Non formalizar por escrito o contrato de posta á disposición.

b) Formalizar contratos de posta á disposición para supostos non previstos no artigo 6.2 desta lei.

3. Constitúen infraccións moi graves das empresas de traballo temporal:

a) Formalizar contratos de posta á disposición sen estar validamente constituídas como empresa de traballo temporal segundo a lexislación do Estado de establecemento ou sen reuni-los requisitos esixidos pola citada lexislación para pór á disposición de empresas usuarias, con carácter temporal, traballadores contratados por ela.

b) Formalizar contratos de posta á disposición para a realización de actividades e traballos que pola súa especial perigosidade para a seguridade ou a saúde se determinen regulamentariamente.

c) Cederlle traballadores con contrato temporal a outra empresa de traballo temporal ou a outras empresas para a súa posterior cesión a terceiros.

4. Constitúe infracción administrativa leve das empresas usuarias a prevista no artigo 20.1.b) desta lei.

5. Constitúen infraccións administrativas graves das empresas usuarias as previstas no artigo 20.2 desta lei.

6. Constitúen infraccións moi graves das empresas usuarias:

a) Formalizar contratos de posta á disposición con empresas de traballo temporal que non estean validamente constituídas como tales segundo a lexislación do Estado de establecemento ou que non reúnan os requisitos esixidos pola citada lexis-

lación para pór á disposición de empresas usuarias, con carácter temporal, traballadores contratados por elas.

b) As previstas no artigo 20.3 desta lei.

Artigo 25. Sancións.

1. As infraccións tipificadas e cualificadas conforme o disposto nesta sección serán sancionadas segundo o establecido na Lei 8/1988, do 7 de abril, de infraccións e sancións na orde social.

2. Sen prexuízo do establecido no artigo 38 da Lei de infraccións e sancións de orde social, a reincidencia das empresas de traballo temporal establecidas noutros estados membros da Unión Europea ou en estados signatarios do Acordo sobre o Espacio Económico Europeo na comisión de infraccións tipificadas como moi graves no artigo 24.3 desta lei poderá dar lugar á prohibición durante un ano da posta á disposición de traballadores a empresas usuarias establecidas ou que exerzan a súa actividade en España ou, se a dita sanción se impón en dúas ocasións, por tempo indefinido.

Cando o expediente sancionador leve a canda el a proposta de prohibición a que se refire o parágrafo anterior, será competente para resolver o ministro de Traballo e Asuntos Sociais ou a autoridade equivalente das comunidades autónomas con competencia de execución da lexislación laboral.

SECCIÓN 2.^a ACTIVIDADE NA UNIÓN EUROPEA OU NO ESPACIO ECONÓMICO EUROPEO DE EMPRESAS DE TRABALLO TEMPORAL ESPAÑOLAS

Artigo 26. Disposicións aplicables á actividade transnacional de empresas de traballo temporal españolas.

1. As empresas de traballo temporal que dispoñan de autorización administrativa de acordo co disposto nesta lei poderán poñer os seus traballadores a disposición de empresas usuarias establecidas ou que exerzan a súa actividade noutros estados membros da Unión Europea ou en estados signatarios do Acordo sobre o Espacio Económico Europeo nos termos previstos na lexislación de tales estados e nesta lei.

O contrato de posta á disposición entre a empresa de traballo temporal e a empresa usuaria rexerá polo disposto no capítulo II, a excepción do disposto nos artigos 8. c) e 9, que non serán de aplicación.

2. Nos supostos a que se refire o número anterior, as relacións laborais na empresa de traballo temporal rexerá polo disposto no capítulo III desta lei. En todo caso, as empresas de traballo temporal españolas deberán garantir ós seus traballadores as condicións de traballo previstas no país de desprazamento polas normas nacionais de transposición da Directiva 96/71/CE, do Parlamento Europeo e do Consello, do 16 de decembro, sobre o desprazamento de traballadores efectuado no marco dunha prestación de servizos, quedando suxeitas ó disposto na disposición adicional primeira da Lei sobre o desprazamento de traballadores no marco dunha prestación de servizos.

Artigo 27. Infraccións e sancións.

1. As infraccións e sancións das empresas de traballo temporal nos supostos a que se refire esta sección serán as establecidas no capítulo V desta lei e, se é o caso, no número 3 da disposición adicional primeira da Lei sobre o desprazamento de traballadores no marco dunha prestación de servizos transnacional.

2. O disposto no número anterior non poderá dar lugar a que se sancionen as accións ou omisións das empresas de traballo temporal que fosen xa sancionadas penal ou administrativamente polos estados que contén cunha lexislación aplicable á actividade transnacional das empresas de traballo temporal españolas nos casos en que se aprecie identidade de suxeito, feito e fundamento.»

Disposición derradeira segunda. *Facultades de aplicación e desenvolvemento.*

O Goberno dictará as disposicións que sexan precisas para a aplicación e desenvolvemento desta lei.

Disposición derradeira terceira. *Entrada en vigor.*

Esta lei entrará en vigor o día seguinte ó da súa publicación no «Boletín Oficial del Estado».

Por tanto,

Mando a tódolos españois, particulares e autoridades, que cumbran e fagan cumprir esta lei.

Madrid, 29 de novembro de 1999.

JUAN CARLOS R.

O presidente do Goberno,
JOSÉ MARÍA AZNAR LÓPEZ

