

NOTA INFORMATIVA¹

Transposición a la normativa española de la Directiva (UE) 2018/957 sobre desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional

Mediante el **Real Decreto-ley 7/2021** (BOE de 28 de abril de 2021) se han transpuesto al ordenamiento jurídico español varias Directivas de la Unión Europea, entre otras, la Directiva (UE) 2018/957 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de junio de 2018, que modifica la Directiva 96/71/CE y que tiene como finalidad garantizar una mayor protección para las personas trabajadoras desplazadas.

Para completar la transposición de la citada Directiva, se procede a la adaptación de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, de desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, por la que se traspuso a la legislación española la Directiva 96/71/CE, así como de otras normas de rango legal (Ley 14/1994 por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, el Real Decreto Legislativo 5/2000 por el que se establece la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social y la Ley 23/2015 Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social).

A continuación, destacamos las principales novedades introducidas:

- ✓ **Se amplían las materias del artículo 3.1 de la Ley 45/1999 sobre las que debe garantizarse la aplicación de la legislación española**, con independencia de la legislación aplicable a la relación laboral de la persona trabajadora desplazada. A las materias del art. 3.1. de la Ley 45/1999, que constituyen condiciones mínimas que se deben garantizar en todo caso, se añaden las siguientes:
 - i) las condiciones de cesión de personas trabajadoras incluidas las previstas en los apartados 2 y 7;
 - ii) las **condiciones de alojamiento** de las personas trabajadoras, cuando el empleador se lo proporcione a personas trabajadoras que se encuentren fuera de su lugar de trabajo habitual;
 - (iii) **las dietas o los reembolsos para cubrir los gastos de viaje, alojamiento y manutención** en que incurran las personas trabajadoras desplazadas a España cuando, durante su estancia, deban viajar a y desde su lugar habitual de trabajo situado en España a otro lugar fuera de su residencia temporal en España por motivos profesionales o cuando el empleador los envíe temporalmente desde dicho lugar habitual de trabajo a otro lugar de trabajo en España o en el extranjero.
- ✓ **Garantía de la cuantía salarial según la normativa española.** Respecto a la comparación entre la cuantía del salario de la persona trabajadora desplazada conforme a la legislación

¹ La presente Nota Informativa no constituye una fuente de asesoramiento ni un medio para establecer una relación profesional, ni de ningún otro tipo, entre cliente y abogado.

aplicable a su contrato de trabajo y la garantizada según la normativa española, la redacción anterior del art. 4.3 de la Ley 45/1999 ya establecía que a estos efectos se tomarán 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. **La novedad introducida por el RD-Ley 7/2021 radica en que se presume que el complemento por desplazamiento tiene naturaleza extrasalarial, lo que impedirá que sea descontado de la remuneración prevista en la legislación española, salvo que esté expresamente establecido que dicho complemento por desplazamiento goza de naturaleza salarial.**

- ✓ **Cuando la duración efectiva² del desplazamiento sea superior a 12 meses, las empresas deberán garantizar a las personas trabajadoras desplazadas, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, con carácter adicional a las materias contenidas en el art. 3.1 de la Ley 45/1999 (“condiciones de trabajo mínimas”) el resto de condiciones de trabajo previstas en la normativa española, con excepción de las siguientes materias:**

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

b) los regímenes complementarios de jubilación.

Se establece la posibilidad de ampliar dicho plazo hasta 18 meses. Cuando la empresa estime que la duración efectiva del desplazamiento a España va a ser superior a 12 meses, podrá dirigir a la autoridad laboral competente, antes del transcurso del indicado plazo, una notificación motivada, que ampliará hasta un máximo de 18 meses la aplicación de las condiciones de trabajo previstas en la legislación laboral española exclusivamente respecto a las materias listadas en el art. 3.1 de la Ley 45/1999.

- ✓ **En materia de desplazamientos transnacionales efectuados en el marco de Empresas de Trabajos Temporal,** se establecen medidas para (i) garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración y de trato entre los trabajadores desplazados cedidos por ETTs y los trabajadores de la empresa usuaria del Estado de acogida, así como (ii) se regulan las consecuencias del desplazamiento en cadena de trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal a empresas usuarias del mismo u otro Estado miembro de la UE para realizar un trabajo temporal en otro Estado miembro.
- ✓ **Se refuerza la labor de la Inspección de Trabajo.** Se prevé la posibilidad de que los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social sean acompañados en sus visitas por expertos de otros estados miembros de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo, de la Autoridad Laboral Europea u otros habilitados oficialmente.

² El cómputo de la duración efectiva del desplazamiento no se interrumpirá por el disfrute de vacaciones anuales retribuidas y en caso de otras interrupciones breves tales como descansos o los permisos retribuidos. Asimismo, en caso de que se sustituya a la persona trabajadora desplazada por otra persona trabajadora desplazada que realice el mismo trabajo en el mismo lugar, la duración del desplazamiento a estos efectos será la duración acumulada de ambos periodos de desplazamiento.

- ✓ **Se modifica la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, introduciendo nuevas infracciones leves, graves y muy graves** derivadas del incumplimiento de las obligaciones legales establecidas.

Entrada en vigor: El Real Decreto-ley 7/2021 entra en vigor al día siguiente a su publicación en el BOE, esto es, el 29 de abril de 2021.