

**MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO**

**30.11.2020**

<b>Ministerio/Órgano proponente</b>	<b>MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL</b>	<b>Fecha</b>	<b>30.11.2020</b>
<b>Título de la norma</b>	<b>ANTEPROYECTO DE LEY DE TRANSPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA (UE) 2018/957 QUE MODIFICA LA DIRECTIVA 96/71/CE SOBRE EL DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES EFECTUADO EN EL MARCO DE UNA PRESTACIÓN DE SERVICIOS</b>		
<b>Tipo de Memoria</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Normal <input type="checkbox"/> Abreviada		
<b>OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA</b>			
<b>Situación que se regula</b>	Transposición de la Directiva (UE) 2018/957 que modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios		

<p><b>Objetivos que se persiguen</b></p>	<p>Transponer la Directiva (UE) 2018/957 que modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, para lo cual se modifican diversas normas de rango legal:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.</li> <li>2. Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.</li> <li>3. Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. Se trata de tipificar como infracciones administrativas los incumplimientos de las nuevas obligaciones establecidas en las modificaciones de la Ley 45/1999 y la Ley 14/1994, así como de recoger en este texto las demás infracciones relativas a empresas de trabajo temporal que estaban en la Ley 14/1994 en los artículos 24 y 25 que quedan derogados.</li> <li>4. Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.</li> <li>5. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.</li> </ol> <p>Estas disposiciones persiguen ampliar la protección de los trabajadores desplazados a España, colectivo especialmente vulnerable por la crisis del COVID-19, así como evitar la competencia desleal o dumping social derivada de la prestación de servicios en España por empresas establecidas en otros países de la Unión Europea y el Espacio Económico Europeo.</p>
<p><b>Principales alternativas consideradas</b></p>	<p>Se requiere una norma con rango legal para efectuar las modificaciones en las normas de rango legal necesarias para transponer la directiva al ordenamiento español.</p>

	<p>Se ha considerado la opción del real decreto-ley para cumplir con el plazo de transposición, pero finalmente se ha descartado y se ha considerado más adecuado seguir la tramitación normativa y parlamentaria ordinaria a través de un anteproyecto de ley, sin perjuicio de valorarse la tramitación urgente.</p>
<p><b>CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO</b></p>	
<p><b>Tipo de norma</b></p>	<p>Ley</p>
<p><b>Estructura de la Norma</b></p>	<p>La norma se estructura en 5 artículos, una disposición transitoria, una disposición derogatoria y tres finales.</p>

## Informes

Se han de recabar los siguientes informes:

Dentro del MTES, al Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

A los siguientes departamentos ministeriales:

- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.  
(artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre)

- Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital.  
(artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre)

- Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana  
(artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre)

- Ministerio de Política Territorial y Función Pública (artículo 26.5, párrafo 6º, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre)

- Oficina de Coordinación y Calidad Normativa del Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática (artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre)

Secretaría General Técnica del MTES, como ministerio proponente (artículo 26.5, párrafo 4º, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre).

Aprobación previa del Ministerio de Política Territorial y Función Pública (artículo 26.5, párrafo 5º, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre)

Dictamen del Consejo Económico y Social (artículo séptimo 1.1.a) de la Ley 21/1991, de 17 de junio)

Asimismo, debe recabarse dictamen del Consejo de Estado (artículo 21.2 de la Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril, del Consejo de Estado)

<p><b>Trámite de audiencia</b></p>	<p>Se ha realizado trámite de consulta pública previa (artículo 133.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en relación con el artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno) del 27.2.2020 al 13.3.2020 en el siguiente enlace:</p> <p><a href="http://www.mitramiss.gob.es/es/participacion/consultas/historico-consulta/index.htm">http://www.mitramiss.gob.es/es/participacion/consultas/historico-consulta/index.htm</a>.</p> <p>Debe ser objeto de información y audiencia pública mediante su publicación en el portal web del Ministerio de Trabajo y Economía Social (artículo 26.6 de la Ley 50/1997).</p> <p>Específicamente se debe solicitar informe a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas (artículo 26.6 de la Ley 50/1997)</p> <p>Se debe solicitar informe de las Comunidades Autónomas (artículo 26.6 de la Ley 50/1997).</p>	
<p><b>ANÁLISIS DE IMPACTOS</b></p>		
<p><b>ADECUACIÓN AL ORDEN DE COMPETENCIAS</b></p>	<p>El título competencial es el artículo 149.1. 7ª CE, que atribuye competencia exclusiva al Estado en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.</p>	
<p><b>IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO</b></p>	<p>Efectos sobre la economía en general.</p>	<p>Tiene un efecto positivo:</p>

	<p>En relación con la competencia</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> la norma no tiene efectos significativos sobre la competencia.</p> <p><input type="checkbox"/> la norma tiene efectos positivos sobre la competencia.</p> <p><input type="checkbox"/> la norma tiene efectos negativos sobre la competencia.</p>
	<p>Desde el punto de vista de las cargas administrativas</p>	<p><input type="checkbox"/> supone una reducción de cargas administrativas.</p> <p>Cuantificación estimada: _____</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> incorpora nuevas cargas administrativas.</p> <p>Cuantificación estimada: _ 355.501 euros _____</p> <p><input type="checkbox"/> no afecta a las cargas administrativas.</p>
	<p>Desde el punto de vista de los presupuestos, la norma</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Impacto nulo</p> <p><input type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de la Administración del Estado.</p> <p><input type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de otras Administraciones Territoriales.</p>	<p><input type="checkbox"/> implica un gasto:</p> <p><input type="checkbox"/> implica un ingreso.</p>

<b>IMPACTO DE GÉNERO</b>	La norma tiene un impacto de género	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input checked="" type="checkbox"/> Positivo <input type="checkbox"/>
<b>OTROS IMPACTOS CONSIDERADOS</b>	Impacto en la infancia y en la adolescencia <input type="checkbox"/> Impacto en la familia <input type="checkbox"/>	Positivo <input type="checkbox"/> Positivo <input type="checkbox"/>
<b>OTRAS CONSIDERACIONES</b>		

## **I. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA**

### **1. MOTIVACIÓN**

Las causas de la propuesta son normativas, derivadas de la necesidad de transponer al ordenamiento jurídico español la **Directiva (UE) 2018/957** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de junio de 2018, que modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, cuyo **plazo de transposición** termina el día **30 de julio de 2020**.

La Directiva 96/71/CE fue incorporada al ordenamiento jurídico español por la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.

Además, esta ley añadió un nuevo capítulo VI a la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, y recogió determinadas disposiciones sobre infracciones y sanciones administrativas ahora contenidas 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 (en adelante, TRLISOS).

Con el fin de mejorar la aplicación efectiva de esta directiva, la Unión Europea adoptó 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»). Esta directiva fue incorporada al ordenamiento jurídico español por el Real Decreto-ley 9/2017, de 26 de mayo, por el que se transponen directivas de la Unión Europea en los ámbitos financiero, mercantil y sanitario, y sobre el desplazamiento de trabajadores.

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

Con este doble fin, la Directiva prevé, entre otras, las siguientes novedades:

- Se refuerza el carácter temporal del desplazamiento transnacional de trabajadores, de manera que se prevé la aplicación de la mayor parte de la legislación laboral del Estado de acogida en desplazamientos de larga duración por considerar que en estos casos existe una mayor integración del trabajador desplazado en el mercado laboral del Estado de acogida.
- Asimismo, se mejora la protección de los trabajadores desplazados mediante la aplicación de la legislación y convenios sectoriales del Estado de acogida respecto a dos nuevas materias, del principio de igualdad de remuneración y de trato entre los trabajadores desplazados cedidos por empresas de trabajo temporal y los trabajadores de la empresa usuaria del Estado de acogida, de todos los elementos constitutivos de la remuneración que sean obligatorios en el Estado de acogida o

de todos los convenios sectoriales, y no solo a los del sector construcción como antes de la revisión.

- Se garantiza la protección de los trabajadores desplazados en cadena al ser 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 mejoran los mecanismos de cooperación entre las inspecciones de trabajo y otras autoridades para prevenir y luchar contra el fraude y los abusos en los desplazamientos transnacionales.

La presente propuesta tiene por objeto transponer al ordenamiento jurídico español esta Directiva, adaptando en lo que resulte necesario la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, así como las otras normas de rango legal que se indican en el siguiente apartado. Como se ha dicho, el interés público que se pretende regular es el equilibrio adecuado entre la necesidad de fomentar la libre prestación de servicios y garantizar condiciones de competencia equitativas, por un lado, y la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores desplazados, por otro.

En cuanto a los colectivos a que va dirigida la norma, son esencialmente dos.

Por un lado, esta norma va dirigida a los trabajadores desplazados temporalmente a España por empresas establecidas en Estados miembros de la Unión Europea (en adelante, "UE") o del Espacio Económico Europeo (en adelante "EEE"), en el marco de una prestación transnacional de servicios. Estos trabajadores pueden ser nacionales de uno de esos países o extracomunitarios que residen legalmente en esos países. Esta norma amplía la protección de estos trabajadores cuando son desplazados a España, lo cual tendrá especial importancia cuando sean desplazados desde países con una menor protección laboral que la española.

Por otro lado, la norma se dirige a las siguientes empresas:

- Empresas establecidas en Estados miembro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo que desplacen a sus trabajadores a España, incluidas las empresas de trabajo temporal (en adelante "ETT"). Deberán garantizar a los trabajadores desplazados a España las nuevas condiciones de trabajo que establece la propuesta, tanto para el desplazamiento ordinario como para los de larga duración. Dentro de este grupo, se establecen unas obligaciones diferenciadas para las ETT que desplacen a sus trabajadores en cadena a través de empresas usuarias.
- Las empresas de trabajo temporal establecidas en España cuyos trabajadores sean enviados temporalmente por las empresas usuarias a otro Estado de la UE o del EEE para realizar un trabajo en el marco de una prestación de servicios transnacional. Se establece que son responsables a efectos de las obligaciones de desplazamiento previstas en el Estado a donde sean enviados los trabajadores cedidos, sin perjuicio de las responsabilidades que corresponda a las usuarias por la Directiva 91/383/CEE.
- Empresas usuarias establecidas en España que tengan trabajadores cedidos por ETT de otro Estado de la UE o del EEE y que pretendan enviarlos temporalmente a otro Estado. La norma prevé una nueva obligación de información de las usuarias a la ETT sobre el envío del trabajador cedido a otro Estado.

- Empresas usuarias establecidas en otro Estado de la UE o del EEE que envíen temporalmente a los trabajadores que le sean cedidos por las ETT establecidas en otro Estado de la UE o del EEE a España para realizar un trabajo en el marco de una prestación de servicios transnacional. Se establece la obligación de información a la ETT sobre el inicio del envío con tiempo suficiente para que dicha empresa pueda comunicar el desplazamiento a las autoridades españolas.

La norma también se dirige a las autoridades españolas encargadas de controlar el cumplimiento de la Directiva al establecer determinadas disposiciones para garantizar la lucha contra los casos transnacionales de trabajo no declarado y de trabajo autónomo ficticio relacionados con el desplazamiento de trabajadores y la cooperación interadministrativa entre los Estados miembro de la UE.

## 2. OBJETIVOS

El anteproyecto de ley transpone al ordenamiento jurídico interno la Directiva (UE) 2018/957, para lo cual se modifican las siguientes normas de rango legal:

- Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.
- Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.
- Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. Se trata de tipificar como infracciones administrativas los incumplimientos de las nuevas obligaciones establecidas en las modificaciones de la Ley 45/1999 y la Ley 14/1994.
- Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

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

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

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

- La aplicación de la mayor parte de la legislación laboral española a los desplazamientos superiores a 12 meses (o 18 en caso de notificación motivada de la prórroga).
- La regulación de las consecuencias del desplazamiento en cadena de trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal a empresas usuarias del mismo u otro Estado miembro de la UE para realizar un trabajo temporal en España.

- La ampliación de las materias sobre las que debe garantizarse la aplicación de la legislación española a las condiciones de alojamiento y a los complementos o reembolso de gastos de viaje, alojamiento y manutención previstos para los trabajadores que están fuera de su domicilio por motivos profesionales durante su estancia en España.
- Las garantías para evitar que los complementos por desplazamiento sean descontados del salario.
- La mejora de la cooperación interadministrativa para prevenir el fraude y los abusos.
- La tipificación de las infracciones que se derivan de tales incumplimientos legales, así como el hecho de que la información pública disponible sobre las condiciones de trabajo de los desplazados en España se tendrá en cuenta en la graduación de las sanciones propuestas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Por otro lado, debe señalarse que, para completar la transposición de la Directiva, será necesario actualizar la web de desplazamiento para incorporar información sobre la legislación laboral española aplicable a desplazamientos de larga duración, así como sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados a España que resulten de la adopción de este anteproyecto de ley. El conjunto de actuaciones legislativas y administrativas que dan cumplimiento a la Directiva, se integrarán en un cuadro de correspondencias que se comunicará a la Comisión Europea a través del Ministerio de Asuntos Exteriores.

### 3. ALTERNATIVA

Se requiere una norma con rango legal para efectuar las modificaciones en las normas de rango legal necesarias para transponer la directiva al ordenamiento español.

Se ha considerado la opción del real decreto-ley para cumplir con el plazo de transposición, pero finalmente se ha optado por seguir la tramitación normativa y parlamentaria ordinaria y así poder someter el texto a todas las aportaciones de los colectivos afectados y del Congreso de los Diputados. Además, actualmente no hay un procedimiento de infracción abierto contra España, por lo que podría haber dificultades a la hora de justificar la extraordinaria y urgente necesidad de un eventual real decreto-ley.

### 4. ADECUACIÓN A LOS PRINCIPIOS DE BUENA REGULACIÓN

Este anteproyecto de ley cumple con los principios de buena regulación exigibles conforme al artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Cumple con los objetivos de necesidad y eficacia, pues está justificada por una razón de interés general consistente en transponer la Directiva 2018/957 antes de que expire el plazo de transposición de manera que se cumpla con los compromisos derivados de la pertenencia de España a la UE, se evite la iniciación de un procedimiento de infracción a España por falta de transposición que puede derivar en la imposición de sanciones económicas y se garantice la necesaria seguridad jurídica a empresas que desplacen sus trabajadores a España en el marco de la libre prestación de servicios y se proteja a los trabajadores desplazados. Además, identifica claramente los fines perseguidos relativos a la adaptación de las normas con rango

legal necesarias para cumplir con la Directiva y es el instrumento más adecuado para garantizar su consecución, por requerirse una norma con rango legal.

La iniciativa se ajusta al principio de proporcionalidad, ya que regula los aspectos imprescindibles para conseguir su objetivo, que es transponer la Directiva 2018/957 y adaptar la normativa española en lo necesario para cumplir los objetivos de la misma, tras constatar que no existen otras medidas que impongan menos obligaciones a los destinatarios y permitan cumplir con la transposición de la Directiva.

Cumple también con el principio de transparencia, ya que define claramente los objetivos de norma y su justificación (modificar una serie de normas con rango legal para adaptar el ordenamiento jurídico interno a la Directiva 2018/957) en la exposición de motivos. También se ha permitido la participación de los potenciales destinatarios en la consulta pública previa.

Se cumple el principio de seguridad jurídica, pues la propuesta es coherente con el resto del ordenamiento jurídico nacional pues efectúa las modificaciones necesarias para adaptar a la Directiva cada una de las normas con rango legal sobre desplazamiento de trabajadores, empresas de trabajo temporal e infracciones y sanciones en el orden social. Todo ello genera un marco normativo estable, predecible, integrado, claro y de certidumbre, que facilite su conocimiento y comprensión y, en consecuencia, la actuación y toma de decisiones de las personas y empresas.

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

### **III. CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO**

#### **1. CONTENIDO**

Esta norma consta de 5 artículos, una disposición transitoria, una disposición derogatoria y tres finales.

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

Uno. Se modifica el apartado 2 del artículo 2 de la Ley 45/1999 para regular el desplazamiento en cadena por el que el trabajador de una empresa de trabajo temporal (ETT) puesto a disposición de una empresa usuaria extranjera, ya sea del mismo Estado del EEE que la ETT o de otro distinto, es enviado temporalmente por ésta a España para realizar un trabajo en el marco de una prestación de servicios transnacional.

Transpone los nuevos párrafos del art. 1.3 de la Directiva 96/71 en redacción dada por la Directiva 2018/957.

Conforme a lo exigido por la directiva, se establece que debe entenderse que en este supuesto es la ETT la que desplaza temporalmente a sus trabajadores a España, debiendo

cumplir las obligaciones que establece esta ley, sin perjuicio de lo previsto en el art. 3.7 sobre la distribución de responsabilidades con la empresa usuaria.

Dos. Se añaden tres letras i), j) y k al artículo 3.1, para incluir entre las condiciones de trabajo que deben garantizarse por la legislación laboral española las condiciones de cesión de trabajadores, las condiciones de alojamiento de los trabajadores, cuando el empleador se lo proporcione a trabajadores que se encuentren fuera de su lugar de trabajo habitual, y las dietas o los reembolsos para cubrir los gastos de viaje, alojamiento y manutención en que incurran los trabajadores desplazados durante su estancia en España. Quedan así transpuestas las letras d) (ya prevista en la redacción original de la Directiva 96/71) y las nuevas letras h) e i) del art. 3.1 de la Directiva 96/71 en redacción dada por la Directiva 2018/957.

Tres. Se añaden dos nuevos apartados 7 y 8 al artículo 3 de la Ley 45/1999.

El nuevo apartado 7 del artículo 3 establece que las empresas de trabajo temporal que efectúen desplazamientos en cadena a España a través de empresas usuarias extranjeras, así como estas últimas, deben garantizar a los trabajadores desplazados las condiciones de trabajo previstas en España para los trabajadores desplazados. En particular, deberá aplicarse el artículo 28.5 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El nuevo apartado 8 del artículo 3 regula las condiciones de trabajo aplicables a los desplazamientos de larga duración, transponiendo el nuevo artículo 3.1 bis de la Directiva 96/71 en redacción dada por la Directiva 2018/957. En caso de desplazamientos de duración efectiva superior a 12 meses (o 18 meses en caso de notificación motivada a la autoridad laboral competente), se deberán garantizar a los trabajadores todas las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española, salvo las relativas a los procedimientos, formalidades y condiciones de celebración y de extinción del contrato de trabajo, con inclusión de las cláusulas de no competencia y los regímenes complementarios de jubilación.

En relación con el cómputo de esta duración efectiva, se establecen las siguientes reglas:

- No se entenderá interrumpido por el disfrute de las vacaciones anuales retribuidas y otras interrupciones breves.
- En caso de sustitución de un trabajador desplazado por otro trabajador desplazado que realice el mismo trabajo en el mismo lugar, la duración del desplazamiento será la duración acumulada de los períodos de desplazamiento de cada uno de los trabajadores desplazados de que se trate.

Cuatro. Se añade un nuevo párrafo segundo al apartado 3 del artículo 4, que transpone el nuevo párrafo 2º del art. 3.7 de la Directiva 96/71. Se prevé la presunción de que el complemento que se abone por desplazamiento tiene naturaleza extrasalarial, de manera que no pueda deducirse de la remuneración prevista en la legislación española. Así, se prevé que en defecto de indicación expresa de la naturaleza salarial o extrasalarial (como reembolso de gastos) de los elementos del complemento por desplazamiento ni de cuáles son esos

elementos, se considerará que la totalidad del complemento se abona en concepto de reembolso de gastos.

Cinco. Se añade un nuevo apartado 7 al artículo 5 para añadir determinados elementos a la comunicación del desplazamiento por parte de la empresa de trabajo temporal en el caso de desplazamiento en cadena previsto en el art. 2.2.

Seis. Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 8 bis, que transpone el nuevo párrafo 4º del art. 5 de la Directiva 96/71 en redacción dada por la Directiva 2018/957, para garantizar que se aplica la legislación aplicable en caso de que se compruebe que una empresa está creando, de manera indebida o fraudulenta, la impresión de que un trabajador es desplazado conforme a esta Directiva.

Siete. El apartado 2 del artículo 9 transpone la nueva redacción del art. 4.2 de la Directiva 96/71 en redacción dada por la Directiva 2018/957 para incluir los casos transnacionales de trabajo no declarado y de trabajo autónomo ficticio relacionados con el desplazamiento de trabajadores entre las materias objeto de cooperación y asistencia entre las autoridades europeas. En el caso de que las autoridades españolas incluida la inspección de Trabajo y Seguridad Social reciban una solicitud de información sobre desplazamiento de trabajadores por empresas establecidas españolas, deberán recabar dicha información de otras autoridades u organismos.

Ocho. Se modifica la disposición adicional novena para transponer el nuevo último párrafo del art. 3.1 de la Directiva 96/71. Se prevé que la información pública disponible en la web del Ministerio de Trabajo y Economía Social sobre las condiciones de trabajo de los desplazados en España se valore en la graduación de las sanciones que se propongan por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de conformidad con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

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

Uno. Se modifica el título del artículo 23 que pasa a ser “Disposiciones aplicables a las empresas usuarias”, se reenumera el apartado único del artículo 23 como apartado 1 y se añade dos nuevos apartados 2 y 3.

Estos nuevos apartados 2 y 3 regulan las obligaciones de las usuarias, españolas o extranjeras, respectivamente, de informar a la ETT sobre el inicio del envío del trabajador objeto del desplazamiento en cadena a otro país con tiempo suficiente para que dicha empresa pueda comunicar el desplazamiento a las autoridades del Estado de acogida - extranjeras o españolas, respectivamente-.

Dos. Se añaden dos nuevos párrafos al apartado 2 del artículo 26, para establecer, en caso de desplazamiento en cadena por ETT españolas, la obligación de estas empresas de

garantizar en todo caso las condiciones de trabajo previstas en el Estado de acogida, sin perjuicio de las responsabilidades que correspondan a las empresas usuarias.

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

Se incorporan los apartados 4, 5 y 6 de la disposición adicional primera de la Ley 45/1999.

Se incorpora el artículo 24 de la Ley 14/1994 al TRLISOS a través de nuevos artículos:

- Artículo 19 bis. Infracciones de las empresas de trabajo temporal establecidas en otros estados miembros de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo
- Artículo 19 ter. Infracciones de las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España. Se añaden como infracciones graves la letra f) relativa a las responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales, y la g) relativa a la ausencia de información a la ETT sobre el envío a otro país con antelación suficiente en caso de desplazamiento en cadena.

Se incorpora el artículo 25 sobre prohibición de la actividad de ETT durante un año en caso de reincidencia, en un nuevo apartado 4 del artículo 41 del TRLISOS.

Se añade un nuevo artículo 19 quarter para regular las “Infracciones de las empresas usuarias establecidas en otro Estado miembro de la Unión Europea o signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo” que establece como infracción grave, en el supuesto de desplazamiento en cadena a España, la ausencia de información a la ETT del envío del trabajador desplazado a España.

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

Se modifica el artículo 13.2 para añadir la posibilidad de que los inspectores de trabajo sean acompañados en sus visitas por expertos de otros Estados Miembros de la Unión Europea y Estado signatarios del Acuerdo del Espacio Económico Europeo, de la Autoridad Laboral Europea y otros habilitados oficialmente.

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

De acuerdo con lo dispuesto en el Art. 4.2 de la Directiva, se propone una reforma del apartado b) del art. 148 para mejorar la lucha contra el fraude de las empresas buzón, necesaria para impulsar el procedimiento de oficio como instrumento de control de las empresas de buzón en los que de hecho el verdadero empresario en la relación laboral suele ser la empresa matriz y no la empresa pantalla o buzón que normalmente se encuentra participada mayoritariamente por la empresa matriz.

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

Se aclara que las normas sobre el límite temporal de los desplazamientos que se establecen en el artículo 3.8 de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, en redacción dada por el artículo

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

### **Disposición derogatoria única**

Se derogan los artículos 24 y 25 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, que, como hemos dicho, van a quedar incorporados en el TRLISOS.

### **Disposición final primera. Título competencial.**

Se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.<sup>a</sup> de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

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

Se incorpora al Derecho español la Directiva (UE) 2018/957 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de junio de 2018, que modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.

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

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

## **2. ANÁLISIS JURÍDICO**

### **1. FUNDAMENTO JURÍDICO Y RANGO NORMATIVO**

Desde el punto de vista formal y dado que se introducen modificaciones que requieren rango legal, la disposición que ahora se aprueba ha de tener igual rango de ley.

Además, es conforme con la atribución genérica -artículos 87 y 88 CE- prevista en los artículos 5.1.a) y el artículo 22 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, conforme a las cuales el Gobierno ejercerá la iniciativa y la potestad reglamentaria de conformidad con los principios y reglas establecidos en el título VI de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en el presente, correspondiendo al Consejo de Ministros aprobar los proyectos de ley y su remisión al Congreso de los Diputados o, en su caso, al Senado.

Asimismo, el artículo 127 de la Ley 39/2015, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, el Gobierno de la Nación ejercerá la iniciativa legislativa prevista en la Constitución mediante la elaboración y aprobación de los anteproyectos de Ley y la ulterior remisión de los proyectos de ley a las Cortes Generales.

### **2. CONGRUENCIA CON EL ORDENAMIENTO JURÍDICO**

2.1. La presente propuesta tiene por objeto transponer al ordenamiento jurídico español esta Directiva, **Directiva (UE) 2018/957** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de junio de 2018, que modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, cuyo **plazo de transposición** termina el día **30 de julio de 2020**.

En relación con la transposición de la Directiva 2018/957, se aporta la información a que se refiere el anexo III de la Guía Metodológica en el apartado 1.1 de esta memoria sobre motivación de la propuesta. Además, debe señalarse que el plazo de transposición de la directiva concluyó el 30 de julio de 2020.

La Comisión Europea todavía no ha iniciado un procedimiento de infracción contra España por falta de transposición de la directiva en virtud del artículo 260.3 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea ya que, como consecuencia de la COVID-19, ha manifestado flexibilidad respecto a los procedimientos de infracción.

No obstante, de cara a un eventual procedimiento de infracción, debe señalarse que diversas circunstancias han impedido la transposición en plazo. Estas circunstancias han sido tanto de naturaleza política, derivada de los periodos de gobierno en funciones, de fuerza mayor, derivada de la suspensión de los trabajos técnicos por la crisis del COVID-19, o técnico-jurídicos. Así, desde este último punto de vista, debe destacarse que la Directiva ha planteado una serie de problemas interpretativos que se han estado discutiendo a nivel europeo en el marco del “Subgrupo de transposición de la Directiva 2018/957/UE” creado en el Comité de expertos de la Directiva de desplazamiento de trabajadores por la Comisión Europea. Este grupo se ha reunido 7 veces en los dos últimos años, habiéndose tenido que cancelar la última reunión prevista en marzo del 2020 por el COVID-19. Dada la complejidad de determinadas disposiciones de la directiva, se ha hecho necesario esperar a que los trabajos del subgrupo avanzaran para poder avanzar con la tramitación, lo que ha retrasado la misma.

En cuanto a la posibilidad de recurrir a la tramitación urgente, como se señala en el apartado 1.3 sobre Alternativas, se ha descartado la opción del real decreto-ley. No obstante, se considera oportuno solicitar el dictamen del Consejo de Estado con carácter urgente. Además, se valorarán otras opciones para acortar los plazos de tramitación ya que, no solo se requiere cumplir con el plazo de transposición establecido, sino también con los objetivos de evitar el dumping social, así como mejorar las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores desplazados a España, en especial, en sectores especialmente afectados por la transmisión del COVID-19 como el agroalimentario, lo que requiere una acción normativa lo más pronto posible.

En relación con la **posición española durante la negociación de la directiva**, debe tenerse en cuenta que desde el 2010 España es un país más emisor que receptor de trabajadores desplazados.

Los debates en el Consejo han sido muy complicados con dos bloques enfrentados, el bloque franco-alemán a favor de la revisión de la Directiva 96/71 para restringir el desplazamiento de trabajadores y el bloque de Visegrado favorable al mantenimiento del statu quo. Estas posiciones se reflejan en el documento del Consejo de 18.10.2017 anterior a la adopción de la Orientación General de 23.10.2017 [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST\\_13153\\_2017\\_INIT&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST_13153_2017_INIT&from=EN), donde se señala que “Desde el inicio de los debates, un grupo de Estados miembros se opuso a la propuesta de revisión de la Directiva presentada por la Comisión, por considerarla prematura en la fase de aplicación de la Directiva de 2014 relativa a la garantía de cumplimiento. En cambio, otro

grupo de Estados miembros acogió positivamente la iniciativa, por considerarla una buena base para mejorar las normas vigentes sobre el desplazamiento de trabajadores, que han quedado obsoletas. Un tercer grupo de Estados consideró preciso llevar a cabo un análisis y un debate más detenidos para definir una posición definitiva a escala nacional.”

España se situó inicialmente entre los Estados con reserva de estudio al considerar necesario un análisis más detenido de la propuesta, dado el poco tiempo transcurrido desde la adopción de la Directiva 2014/67, la cual ya contiene medidas suficientes para garantizar el cumplimiento de la Directiva 96/71, modulando su posición a medida que avanzaban los debates y la Presidencia giraba nuevas propuestas.

En las discusiones del Consejo de septiembre de 2017 previas a la adopción de la Orientación General, la posición española fue considerar que la reforma de la Directiva sobre los trabajadores desplazados exige un equilibrio preciso entre una protección adecuada de los trabajadores desplazados y el correcto funcionamiento del mercado interior, en particular en relación con la libre prestación de servicios. Con este objetivo en mente, alcanzar un acuerdo equilibrado implica necesariamente negociar y aprobar todos los elementos relacionados con el desplazamiento de trabajadores como paquete. Es decir, la delegación española defendió la negociación global tanto de las condiciones aplicables a los trabajadores desplazados en general como de las condiciones específicas para el transporte por carretera, dadas las especificidades derivadas de su propia naturaleza de servicio móvil que justifican un régimen especial. Estas condiciones deben ser razonables y proporcionadas. Además, se debería negociar conjuntamente los elementos para luchar contra el fraude (es decir, empresas buzón o “letterbox companies”, falsos desplazados, etc.). En cuanto a la duración del desplazamiento, España consideraba que una duración de 24 meses era razonable. España se mostró dispuesta a colaborar activamente para llegar a un consenso siempre que se acordase un régimen razonable para el sector del transporte.

Finalmente, el Consejo llegó a un acuerdo plasmado en la **Orientación General de 23.10.2017**, en el que se acordó que la duración del desplazamiento sujeta al núcleo mínimo de condiciones de trabajo del Estado de acogida fuera de 12 meses ampliable a 18 meses (en vez de los 24 que defendía España). En cuanto al sector transporte, se adoptó una solución razonable para los intereses de España, al reconocerse la necesidad de abordar a través de una legislación específica las especificidades y problemas que plantea la aplicación de la directiva al sector del transporte internacional, así como la necesidad de reforzar la lucha contra el fraude y los abusos, en el marco del paquete sobre movilidad.

2.2. Por otro lado, a nivel comunitario, esta propuesta también es congruente con resoluciones recientes de las instituciones de la Unión Europea relativas a la situación de los temporeros y transfronterizos durante la crisis del COVID-19 ha sido objeto de preocupación especial en el seno de las instituciones comunitarias.

En este sentido, el Parlamento Europeo acaba de adoptar una **Resolución del Parlamento Europeo, de 19 de junio de 2020, sobre la protección europea de los trabajadores transfronterizos y temporeros en el contexto de la crisis de la COVID-19**<sup>1</sup>. Esta Resolución reconoce que en el contexto de la crisis relacionada con la COVID-19, numerosos trabajadores transfronterizos (entre los que se encuentran los desplazados) y temporeros se encuentran en una situación particularmente vulnerable en relación con las condiciones

---

<sup>1</sup> Edición provisional aquí: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0176\\_ES.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0176_ES.html)

laborales y la salud y la seguridad en el trabajo; que durante la crisis han salido a la luz noticias alarmantes sobre vulneraciones de los derechos de los trabajadores transfronterizos y temporeros en relación con las condiciones de vida y trabajo.

Continúa señalando que estas noticias y la crisis en general han expuesto y agravado el dumping social y las situaciones de precariedad de muchos trabajadores transfronterizos y temporeros, así como las deficiencias en la aplicación y el cumplimiento de la legislación en vigor para su protección; que muchos trabajadores transfronterizos y temporeros dependen, en la práctica, de su empleador o de una agencia de trabajo temporal, no solo para sus ingresos, sino también para su vivienda; que muchos de estos trabajadores han acabado en las calles tras ser despedidos; que, debido a su vulnerabilidad, estos trabajadores también pueden tener dificultades para denunciar los abusos o para ausentarse del trabajo si están enfermos, debido a la falta de información o al miedo a perder sus ingresos, su alojamiento o su estatuto de residente.

En consecuencia, pide a los Estados miembros que garanticen un alojamiento de calidad para los trabajadores fronterizos y temporeros, desvinculado de su remuneración, y unas instalaciones dignas, privacidad para los inquilinos y contratos de alquiler por escrito cuyo cumplimiento sea controlado por los servicios de inspección laboral, así como que establezcan normas al respecto. Y les pide que transpongan la Directiva revisada sobre el desplazamiento de trabajadores de manera correcta, oportuna y ambiciosa, garantizando la plena igualdad de trato y protección de los trabajadores desplazados, en particular a fin de respetar la obligación, establecida en el artículo 3, apartado 7, de la Directiva, de que el empleador reembolse a los trabajadores desplazados los complementos abonados como reembolso de los gastos efectivamente realizados originados por el desplazamiento, como los gastos de viaje, alojamiento y manutención, de conformidad con el Derecho o las prácticas nacionales aplicables a la relación laboral.

En respuesta a esta petición del Parlamento Europeo, la **Comisión Europea ha adoptado la COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN “Directrices relativas a los trabajadores de temporada en la UE en el contexto de la pandemia de COVID-19”** (2020/C 235 I/01), de 17.7.2020<sup>2</sup>.

En esta señala que “Los trabajadores transfronterizos y temporeros gozan de un amplio conjunto de derechos, que pueden variar dependiendo de que sean ciudadanos de la Unión o nacionales de terceros países. No obstante, dada la naturaleza temporal y las particulares circunstancias en las que trabajan, pueden ser más vulnerables a sufrir condiciones de trabajo y de vida precarias. La pandemia de COVID-19 ha hecho más visibles esas condiciones, y en algunos casos las ha agravado. Además, ha demostrado que en ocasiones esos problemas pueden dar lugar a una mayor propagación de las enfermedades infecciosas y aumentar el riesgo de grupos de brotes de COVID-19.” Señala que “Los trabajadores temporeros de la UE empleados en un Estado miembro y enviados por su empleador a trabajar en otro Estado

---

<sup>2</sup> <https://www.boe.es/doue/2020/235/Y00001-00007.pdf>

miembro se consideran trabajadores desplazados en el sentido de la Directiva 96/71/CE.”

2.3. Por otro lado, **esta propuesta es coherente con el ordenamiento jurídico interno** pues tiene en cuenta las normas preexistentes, a las que incorpora los ajustes necesarios para adaptarlas a la nueva directiva.

Así, se modifica fundamentalmente la **Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional**. También se modifican las siguientes normas de rango legal:

- Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.
- Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. Se trata de tipificar como infracciones administrativas los incumplimientos de las nuevas obligaciones establecidas en las modificaciones de la Ley 45/1999 y la Ley 14/1994.
- Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Asimismo, la reordenación de las sanciones e infracciones hace necesario la derogación de los artículos 24 y 25 de la Ley 14/1994, de 1 de junio.

### **3. DEROGACIÓN NORMATIVA Y ENTRADA EN VIGOR**

3.1. Derogación normativa.

Se derogan los artículos 24 y 25 de la Ley 14/1994, de 1 de junio.

3.2 Entrada en vigor

El anteproyecto de ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, previéndose una disposición transitoria específica respecto del límite temporal del desplazamiento.

### **IV. ADECUACIÓN AL ORDEN CONSTITUCIONAL DE DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS EN LA MATERIA**

El título competencial prevalente del presente proyecto normativo es el artículo 149.1. 7ª y el artículo 149.1.17ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por parte de las Comunidades Autónomas.

Respecto al concepto legislación en esta materia, el Tribunal Constitucional ha señalado que el término “legislación” ha de ser entendido en sentido amplio o material, comprendiendo tanto las leyes formales como los reglamentos que las desarrollan (SSTC 33/1981, 18/1982, de 4 de mayo; 39/1982, de 30 de junio; 57/1982, de 27 de julio; 7/1985, de 25 de enero; 249/1988, de 20 de diciembre; 190/2002, de 17 de octubre; 30/2003, de 18 de diciembre). Sobre la “materia laboral” reservada a la legislación estatal, ha indicado que no es la que se refiere genéricamente al mundo del trabajo, sino en un sentido concreto y restringido, la que “regula directamente la relación laboral, es decir, [...] la relación que media entre los trabajadores que presten servicios retribuidos por cuenta ajena y los empresarios en favor de los que y bajo la

dirección de quienes se prestan estos servicios” (STC 35/1992, 360/1993). Por tanto, para el Tribunal Constitucional, la legislación laboral es la que regula el trabajo asalariado, cuyo estatuto jurídico propio surge de la existencia de un contrato de trabajo.

En cuanto a la competencia de “ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas”, estas gozan, de acuerdo con esta doctrina del tribunal Constitucional, de potestad para promulgar disposiciones administrativas ad intra, que afecten a la “organización de los servicios correspondientes en materia de su competencia” (SSTC 57/1982 y 360/1993, de 3 de diciembre).

Dadas las mencionadas competencias de ejecución de las CCAA como autoridades laborales competentes, a las que las empresas deben comunicar el desplazamiento de trabajadores y notificar la eventual prórroga hasta 18 meses de los mismos, se prevé recabar sus aportaciones.

## **V. DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN**

### **5.1. Consulta pública previa**

La iniciativa fue objeto de la consulta pública previa a que se refiere el artículo 133.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en relación con el artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, al objeto de recabar la opinión de los sujetos y de las organizaciones más representativas potencialmente afectados por la futura norma.

Esta consulta pública se publicó el **27.2.2020** en el siguiente enlace:

<http://www.mitramiss.gob.es/es/participacion/consultas/historico-consulta/index.htm>. El plazo para la presentación de aportaciones terminó el día **13.3.2020**.

Este es el texto de la misma: [Consulta pública previa a la elaboración de un proyecto normativo PDF](#).

En el marco dicha consulta, se recibieron tres aportaciones:

- **KPMG** propone tres cuestiones relativas a la aclaración de que los viajes de negocios quedan excluidos del concepto de desplazamiento de trabajadores, la unificación de los 17 registros autonómicos en uno solo a nivel nacional con un solo formulario y el reconocimiento a los trabajadores de terceros Estados con permisos de residencia en vigor válidos en un Estado miembro de residencia de los mismos derechos que a los trabajadores nacionales de la UE/EEE.

**Valoración:** Con carácter general debe señalarse que las tres cuestiones exceden del ámbito de transposición de la Directiva por lo que en ningún caso procedería su regulación en este anteproyecto de ley. Además, en cuanto a la primera cuestión, no se considera que exista tal problema, puesto que ya se deduce de la ley que solo estamos ante un desplazamiento de prestación transnacional de servicios cuando existe tal prestación de servicios. En cuanto a la segunda cuestión, la Ley 45/1999 (art. 5 y disposición adicional sexta) ya se refieren a la creación por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de acuerdo con las Comunidades Autónomas, de un registro electrónico central de las comunicaciones de desplazamiento, si bien todavía no se ha puesto en marcha. En cuanto a la tercera cuestión, la normativa de extranjería española ya reconoce dicha igualdad de trato a los trabajadores extracomunitarios que sean desplazados a España por empresas de la EU o del EEE siempre que residan

legalmente en un Estado de la UE o del EEE puesto que no les exige un permiso de residencia adicional.

- **Francisco Flores** se refiere a la actividad de mantenimiento de parques eólicos offshore realizada mediante trabajadores que no tienen la condición de trabajadores del mar a través de contratos por obra o servicio, de un periodo inferior a 12 o 18 meses, lo que se denomina "mareas". Al respecto propone que, para que se apliquen las condiciones de la directiva, se deberían acumular los diferentes contratos parciales con las mismas empresas o empresas del grupo en los supuestos en que el trabajador es desplazado bien para formación (contrato por los días de formación) bien para realizar labores de mantenimiento (inferior a 12 meses).

**Valoración:** Al respecto puede señalarse que el supuesto de desplazamiento para realizar labores de mantenimiento (no así en caso de desplazamiento para formación) de estos trabajadores a España, en tanto, no son trabajadores del mar, está incluido en la Ley 45/1999. En cuanto a la propuesta planteada, en primer lugar debe señalarse que esta propuesta lo que prevé es la acumulación de los periodos de desplazamiento del trabajador desplazado sustituido y del que lo sustituye. No obstante, parece que el supuesto planteado se refiere a la acumulación de los periodos de desplazamiento de un mismo trabajador para realizar un mismo trabajo. En este caso, también esta propuesta prevé que debe considerarse la duración efectiva del desplazamiento incluyendo las vacaciones y otras interrupciones breves. De manera que, si el trabajo es el mismo, se considerará un solo desplazamiento siempre que sea realizado por la misma empresa, sin perjuicio de que para su cómputo se excluyan las interrupciones largas.

- FEEX – Asociación Española de Movilidad Internacional. Propone las siguientes modificaciones:
  - **Ámbito de aplicación.** Se propone definir lo que se entiende por actividades formativas que están excluidas. Se propone la exclusión de dicho ámbito de aplicación de los viajes de negocios que no respondan a una prestación de servicios de carácter transnacional incluyendo una propuesta de definición. Asimismo, se propone excluir expresamente el teletrabajo realizado desde España.
  - **Definiciones.** Se propone añadir en la definición de desplazamiento intraempresarial o intragrupo que debe responder a una prestación de servicios para una empresa beneficiaria radicada en España. Se incluye el supuesto de desplazamiento en cadena por una empresa de trabajo temporal extranjera. Se propone añadir el concepto de "petición motivada" a efectos del reconocimiento y asistencia mutuos en la notificación y ejecución transfronteriza de sanciones administrativas.
  - **Condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados.** Se incluyen las dos nuevas materias que exige la Directiva (condiciones de alojamiento y reembolso de gastos). Se recoge la aplicación de la legislación laboral española a los desplazamientos de larga duración de más de 12 meses, ampliable a 18 en caso de notificación motivada, previendo que la notificación se entenderá motivada por la mera continuación de prestación de servicios. En relación con el concepto de "mismo trabajo en el mismo lugar" para considerar que un trabajador desplazado es sustituido por otro, se añade que se tenga en cuenta el destinatario final de los servicios. En el supuesto de desplazamientos por ETT, se recoge la necesidad de garantizar la aplicación del Real Decreto 1796/2010

que regula las agencias de colocación, así como de garantizar las condiciones de trabajo con arreglo al art. 5 de la Directiva 2008/104/CE de empresas de trabajo temporal. Se propone ampliar la duración de los desplazamientos de 8 a 30 días que se encuentran excepcionados de la aplicación de las condiciones de trabajo sobre vacaciones y el salario previstas en la legislación laboral española. Determina que existe un nuevo desplazamiento cuando el trabajador desplazado entre una y otra trabaje en otro país distinto de manera continuada al menos 2 meses.

- Remuneración. El concepto de remuneración mínima vendrá determinado por la legislación española y comprenderá todos los elementos constitutivos de la remuneración obligatorios en virtud de la misma. No siendo exigibles aquellos elementos de naturaleza voluntaria. Se habrá de comparar los importes totales brutos de la remuneración, no los elementos individuales constitutivos de la misma que se hayan convertido en obligatorios según lo dispuesto en la presente ley. Recoge, de acuerdo con la Directiva, la presunción no salarial de los complementos específicos por desplazamiento.
- Comunicación de desplazamiento. En caso de desplazamientos a varias Comunidades Autónomas, la anterior comunicación se podrá realizar exclusivamente a la autoridad laboral competente en el territorio de entrada, siempre que en la misma se detalle el resto donde se vayan a prestar los servicios. A tal efecto, establece que el Ministerio de Trabajo en el plazo de 12 meses desde la entrada en vigor de la presente Ley, y, de acuerdo con las Comunidades Autónomas en el marco de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, cree un registro electrónico central de tales comunicaciones. También propone ampliar la duración de los desplazamientos excluidos de la obligación de comunicación de 8 a 30 días.
- Órgano competente en materia de información. Recoge la obligación de informar sobre los elementos constitutivos de la remuneración y las condiciones de trabajo de los desplazamientos de larga duración, para lo cual, se habilitará una plataforma única en la que figurará toda la información de contacto de las autoridades receptoras de la comunicación.
- Evaluación global. A fin de determinar si una empresa que desplaza trabajadores a España desarrolla en el Estado miembro de establecimiento actividades sustantivas, se refiere a la situación de las empresas de reciente creación que coticen en bolsa. Recoge la previsión de la Directiva de la necesidad de garantizar la aplicación de la legislación pertinente en caso de que la empresa cree falsamente la impresión de que se trata de trabajadores desplazados.
- Aplicación a empresas de otros Estados. Prevé que la comunicación de desplazamiento a la que se refiere el artículo cinco, se entenderá realizada por la presentación ante la autoridad competente de la solicitud de la autorización de residencia o autorización de residencia y trabajo que permita al nacional extranjero la realización de la actividad laboral en España.

**Valoración.** Con carácter general, no se pueden aceptar las propuestas que van más allá del ámbito de la presente norma, que se encuentra limitado a lo necesario para transponer la Directiva 2018/957. Por tanto, no se pueden aceptar las propuestas relativas al ámbito de aplicación, definiciones que no tienen que ver con la directiva, ampliación de exclusiones a desplazamientos de menos de 30 días, aplicación a empresas de otros Estados, comunicación de desplazamiento única en caso de desplazamientos a varias CCAA, registro único, etc. Respecto del resto de propuestas

referidas a la transposición de la directiva, la mayoría ya se encuentran incorporadas al texto.

## **5.2. Trámite de audiencia e información pública**

Conforme al artículo 26.6 de la Ley 50/1997 del Gobierno, cuando la norma afecte a los derechos e intereses legítimos de las personas, el centro directivo competente publicará el texto en el portal web correspondiente, con el objeto de dar audiencia a los ciudadanos afectados y obtener cuantas aportaciones adicionales puedan hacerse por otras personas o entidades. Asimismo, podrá recabarse directamente la opinión de las organizaciones o asociaciones reconocidas por ley que agrupen o representen a las personas cuyos derechos o intereses legítimos se vieran afectados por la norma y cuyos fines guarden relación directa con su objeto.

Por tanto, debe ser objeto de información y audiencia pública mediante su publicación en el portal web del MTES (artículo 26.6 de la Ley 50/1997).

Específicamente se debe solicitar informe a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas (artículo 26.6 de la Ley 50/1997)

Se debe solicitar informe de las Comunidades Autónomas (artículo 26.6 de la Ley 50/1997) por ser competentes en la ejecución de la legislación laboral.

## **5.3. Informes**

El proyecto debe ser informado, de acuerdo con el artículo 26.5 de la Ley 50/1997, por los siguientes organismos y Ministerios:

- Dentro del MTES, por el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre)
- Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. (artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre)
- Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana (artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre)
- Ministerio de Política Territorial y Función Pública (artículo 26.5, párrafo 6º, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre)
- Oficina de Coordinación y Calidad Normativa del Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática (artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre)
- Secretaría General Técnica del MTES, como ministerio proponente (artículo 26.5, párrafo 4º, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre).
- Aprobación previa del Ministerio de Política Territorial y Función Pública (artículo 26.5, párrafo 5º, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre)

**5.4.** Dictamen del Consejo Económico y Social (artículo séptimo 1.1.a) de la Ley 21/1991, de 17 de junio)

**5.5.** Asimismo, debe recabarse dictamen del Consejo de Estado (artículo 21.2 de la Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril, del Consejo de Estado). Se prevé su solicitud con carácter urgente.

## **VI. ANÁLISIS DE IMPACTOS**

### **1. IMPACTO ECONÓMICO**

#### **6.1.a) Impacto económico general**

De acuerdo con la propuesta de la Comisión Europea que dio origen a la Directiva 2018/957, El desplazamiento de trabajadores desempeña un papel esencial en el mercado interior, principalmente en la prestación transfronteriza de servicios. En 2014 se registraron en total más de 1,9 millones de desplazamientos en la UE (lo que representa el 0,7 % de la mano de obra total), es decir, un aumento del 10,3 % con respecto a 2013 y del 44,4 % con respecto a 2010. Esta tendencia al alza fue precedida de un cierto estancamiento en 2009 y 2010.

El estudio de la Universidad KU de Leuven encargado por la Comisión Europea sobre el valor económico del desplazamiento de trabajadores en 2016 “De Wispelaere, Pacolet (2016) - [The Economic Value of Posting of Workers](#)” señala que en 2014, se expedieron un total de 1,45 millones de documentos A1 para el desplazamiento de trabajadores de conformidad con el artículo 12 del Reglamento (CE) No 883/2004. Esto representa el 0,4 % del empleo total de la UE e incluso sólo el 0,2 % del empleo total de la UE en términos de equivalentes a tiempo completo. No obstante, algunos Estados miembros, y dentro de estos Estados miembros, algunos sectores específicos, en particular el sector de la construcción, se enfrentan en términos relativos a un porcentaje significativamente elevado de trabajadores desplazados salientes y entrantes. A pesar del impacto marginal del desplazamiento en el empleo total de la UE, podría considerarse como un instrumento interesante para estimular la movilidad laboral intracomunitaria, estimular la competencia intracomunitaria, aumentar los ingresos de los trabajadores desplazados, crear convergencia social y, por último, apoyar el ajuste de los "choques asimétricos". Especialmente el sector de la construcción se enfrenta a un alto número de trabajadores desplazados entrantes.

En la Propuesta de Directiva de 2012 de la Comisión Europea [COM (2012) 131] que dio lugar a la Directiva 2014/67, ésta señala que la importancia económica del desplazamiento también supera con creces su aspecto meramente cuantitativo, ya que puede desempeñar un papel económico crucial atenuando escaseces temporales de mano de obra en algunas profesiones o sectores (por ejemplo, en la construcción o el transporte). Además, el desplazamiento de trabajadores estimula el comercio internacional de servicios, con las consabidas ventajas que ello representa en el mercado único (mayor competencia, mejoras de la eficiencia, etcétera).

Por todo ello, se considera que las medidas de transposición de la Directiva 2018/957 contenidas en esta propuesta van a contribuir al establecimiento de un clima de competencia no falseada entre las empresas que prestan servicios en Estados del EEE distintos del que están establecidas y las empresas locales y una mejora de la protección de los derechos de los trabajadores que va a favorecer la prestación de servicios transnacional y, por tanto, las inversiones y la actividad económica.

En particular, esta propuesta va a tener un efecto positivo en las condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados a España por empresas establecidas en otros Estados del Espacio Económico Europeo, a los que se va a garantizar, entre otras cuestiones, una igualdad de trato a nivel legislativo y de convenio sectorial con los trabajadores locales en cuanto a las condiciones de alojamiento y dietas o reembolso de gastos por viajes durante su estancia en España, así como la garantía de la aplicación de la legislación laboral española en caso de que se demuestre un vínculo con el mercado laboral español por estar desplazados durante más de 12 (ampliable a 18) meses.

Si bien los beneficiarios directos del control del incumplimiento y el fraude van a ser los trabajadores desplazados, la mejora de las condiciones de trabajo de los mismos va a beneficiar también:

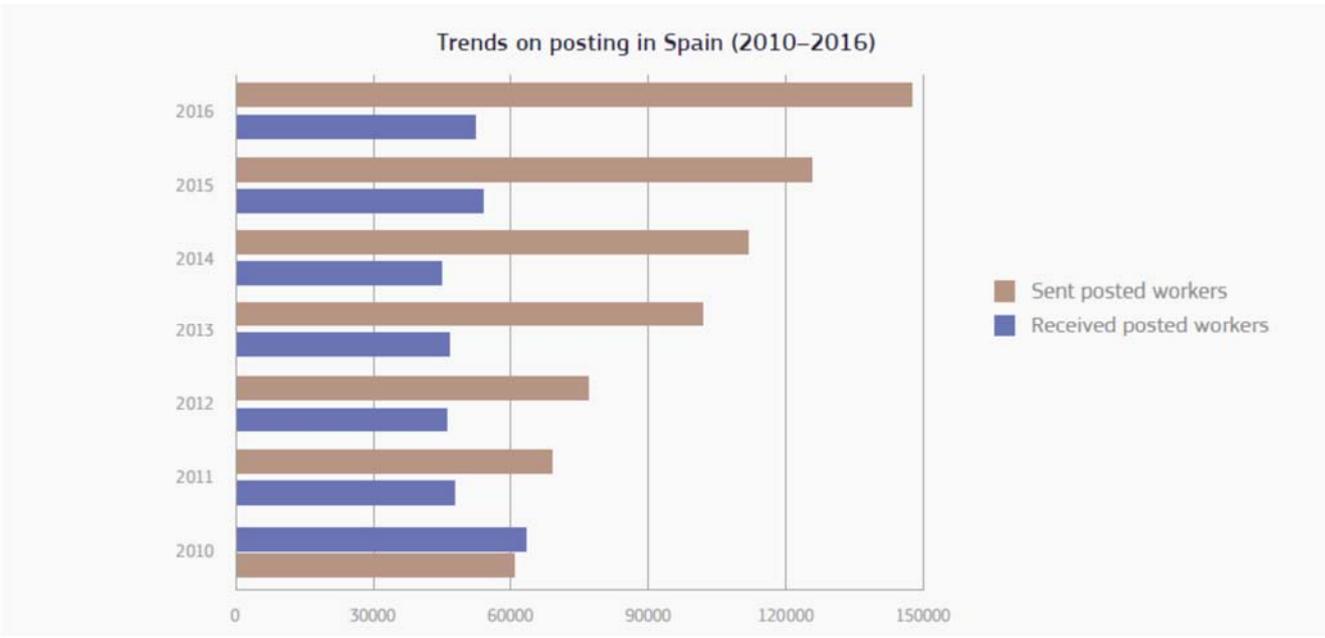
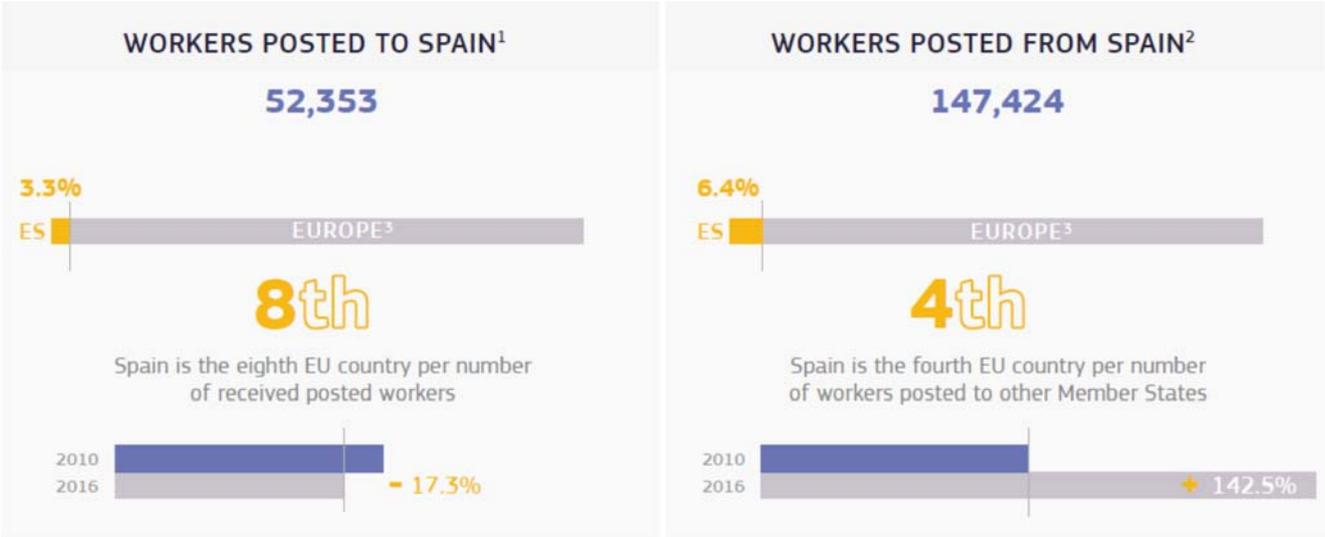
- A los trabajadores que trabajan habitualmente en España, tanto en términos de empleo, puesto que al ampliar la igualdad de trato se reduce la competencia desleal con los trabajadores desplazados, como de condiciones de trabajo, puesto que no van a ver reducidas sus condiciones de trabajo a la baja como consecuencia de tener que competir con una mano de obra más barata a través de la subcontratación con empresas establecidas en otros Estados que desplacen sus propios trabajadores a España.
- A las empresas establecidas en España, puesto que van a poder competir en igualdad de condiciones en cuanto a costes laborales con las empresas establecidas en otros Estados del EEE que desplacen sus trabajadores a España. Esto puede favorecer que empresas que antes subcontrataban parte de su actividad con empresas establecidas en otros Estados, ahora prefieran subcontratar a empresas establecidas en España, lo que podría aumentar las posibilidades de creación de empleo en España. Esto va a favorecer, en particular, a las PYMES, ya que son las más perjudicadas por la competencia desleal.

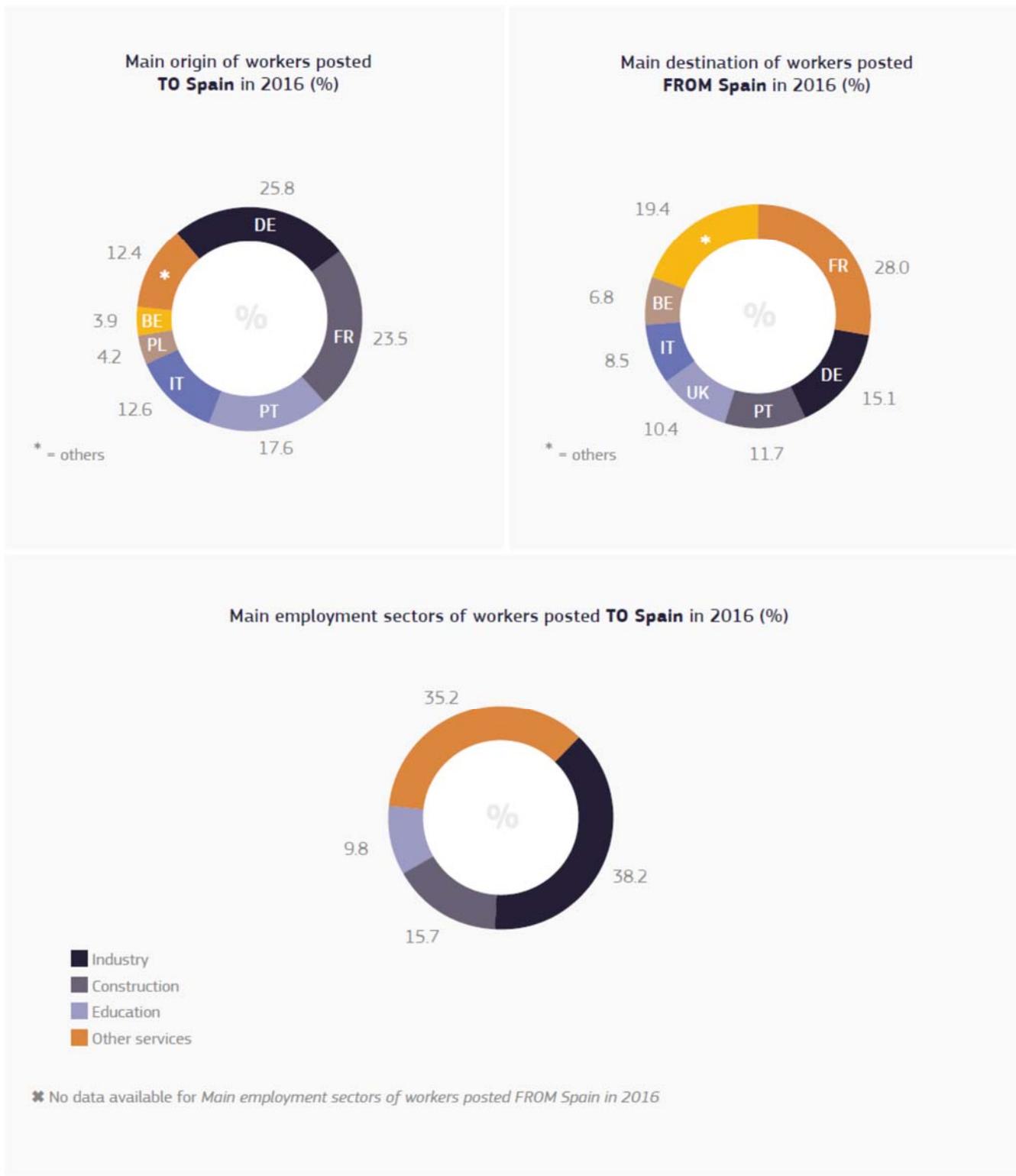
La web de la Comisión Europea recoge datos procedentes de los formularios A1 de Seguridad Social referidos a desplazamiento de trabajadores desde y a España. De estos datos se pueden obtener datos aproximados (dadas las limitaciones de los datos de Seguridad Social) sobre el número de trabajadores desplazados desde y a España, así como principales países de destino y origen y sectores afectados.

A continuación, se recoge la última ficha sobre España con datos de 2016:

**[Country factsheet: posted workers in Spain 2016 \(2018\)PDF](#)**

# SPAIN, 2016





Estos datos deben completarse con los datos de 2018 recogidos en el estudio de octubre de 2019 encargado por la Comisión a Frederic De Wispelaere, Lynn De Smedt & Jozef Pacolet – HIVA-KU Leuven: [Posting of workers - Report on A1 Portable Documents issued in 2018 \(2019\)](#)

En 2018 España emitió 123670 documentos A1 y fue destinatario de 63939 documentos A1.

Deben tenerse en cuenta las limitaciones de los documentos A1 para estimar el número real de trabajadores desplazados por cuanto los ámbitos de aplicación del Reglamento (CE) nº

883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social y de la Directiva 96/71 de desplazamiento de trabajadores no coinciden. Por ejemplo, se emiten estos documentos A1 para trabajadores autónomos que, dado que no son trabajadores por cuenta ajena, no entran dentro del ámbito de aplicación de la Directiva 96/71. No obstante, hasta tanto se constituya el registro electrónico central de las comunicaciones de desplazamiento, los documentos A1 constituyen la mejor fuente disponible en este momento para determinar el número de trabajadores desplazados por y hacia España.

### **6.1.b) Efectos en la competencia en el mercado**

La propuesta no tiene efectos significativos sobre la competencia y, en su caso, estos efectos podrían ser positivos pues va a reducir el dumping social que se produce por la prestación de servicios de empresas extranjeras de la UE y el EEE en España a través de sus trabajadores desplazados en condiciones más favorables que las que deben cumplir las empresas establecidas en España.

Este objetivo está reconocido en la propia Directiva 2018/957 -considerando 4- que señala que “Más de veinte años después de su adopción, se ha hecho necesario evaluar si la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo (4) sigue logrando el equilibrio adecuado entre la necesidad de fomentar la libre prestación de servicios y garantizar condiciones de competencia equitativas, por un lado, y la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores desplazados, por otro. Con el fin de garantizar la aplicación uniforme de las normas y alcanzar una verdadera convergencia social, junto con la revisión de la Directiva 96/71/CE debe darse prioridad a la aplicación y ejecución de la Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo (5)”.

No se limita la competencia porque las empresas españolas que subcontraten a estas empresas de la UE o el EEE a través de trabajadores desplazados podrán seguir haciéndolo, si bien estas empresas extranjeras deberán garantizar a dichos trabajadores unas determinadas condiciones de trabajo para evitar que se produzca una competencia desleal con las empresas españolas que contratan a trabajadores que prestan sus servicios habitualmente en España, especialmente en el caso de desplazamientos de larga duración en los que la directiva considera que se produce una integración efectiva en los mercados laborales locales, debiéndose garantizar una igualdad de trato con los trabajadores locales.

- Por un lado, para las empresas españolas, la transposición evitará la competencia desleal o dumping social por parte de otras empresas españolas que utilizan a personal cedido por ETT de otros países del EEE o que subcontratan a empresas establecidas en otros países del EEE, así como por parte de estas empresas establecidas en otros países del EEE. En particular, la falta de transposición supondría que estas empresas podrían utilizar mano de obra más barata procedente de trabajadores desplazados a España sin necesidad de aplicarle las mismas condiciones de alojamiento que a los trabajadores locales o sin tener que pagarle las dietas por viajes durante su estancia en España y, especialmente, sin necesidad de aplicar toda la legislación laboral española en caso de desplazamientos de larga duración de más de 12 (ampliable a 18) meses. Este último aspecto es el más relevante para el dumping social ya que en la actualidad, aunque el desplazamiento por definición debe ser temporal, no existe ninguna limitación a su duración ni se aplica otro régimen jurídico a los desplazamientos de larga duración, lo que

en la práctica supone que los trabajadores desplazados pueden estar largos periodos de tiempo en España y, por tanto, prácticamente integrados en el mercado laboral español, sin tener que aplicar las mismas condiciones de trabajo que los trabajadores locales, limitándose a aplicar las condiciones previstas en la legislación laboral y convenios sectoriales respecto a las materias previstas en la Ley 45/1999. Esta falta de régimen jurídico específico para los desplazamientos de larga duración desplaza el control del fraude al efectuado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social basándose en una evaluación global de los elementos fácticos de cada desplazamiento particular, con las dificultades que ello conlleva.

- Por otro lado, para las empresas establecidas en otros países del EEE que pretendan desplazar a sus trabajadores a España, la transposición les permitirá que puedan ejercer de manera efectiva y en condiciones de equidad y de seguridad jurídica una de las libertades fundamentales básicas de la UE como es la libre prestación de servicios en el mercado interior europeo, en la que se basa la directiva. La transposición establece reglas claras sobre el desplazamiento en cadena, los desplazamientos de larga duración o la necesidad de diferenciar los complementos de desplazamiento del salario.

Por otro lado, no se exigen autorizaciones ni licencias para la prestación de estos servicios, sino únicamente la notificación motivada de la prórroga hasta 18 meses en caso de desplazamientos de larga duración y obligaciones de información de la empresa usuaria a la empresa de trabajo temporal antes de un segundo envío. Estas nuevas normas se aplican por igual a todos los operadores del mercado, sin que haya distinciones en los operadores actuales y en los que vayan a entrar.

Por tanto, la propuesta no introduce restricciones al acceso de nuevos operadores ni restricciones que limiten la libertad de los operadores para competir o limiten sus incentivos a hacerlo.

### **6.1.c) Análisis de las cargas administrativas**

1. Se introducen las siguientes nuevas cargas:

a) Obligación de las empresas usuarias establecidas en España de informar a la empresa de trabajo temporal con carácter previo al envío de un trabajador desplazado a otro Estado miembro (desplazamiento en cadena) (nuevo art. 23.2 de la Ley 14/1994).

Para estimar el coste de esta carga es necesario estimar el número de desplazamientos en cadena que se producirían por tales empresas. Dada la imposibilidad de conocer el número de las empresas usuarias españolas que reciben trabajadores desplazados que van a ser objeto de otro envío a otro Estado, vamos a realizar la siguiente estimación.

En primer lugar, debemos estimar el número de trabajadores desplazados a España, para lo cual, conforme a lo señalado en el apartado 6.1.a), únicamente disponemos de los datos sobre los documentos A1. De acuerdo con el estudio de octubre de 2019 encargado por la Comisión a Frederic De Wispelaere, Lynn De Smedt & Jozef Pacolet – HIVA-KU Leuven: [Posting of workers - Report on A1 Portable Documents issued in 2018 \(2019\)](#), España fue destinataria de 63939 documentos A1. Por tanto, podemos estimar el número de

trabajadores desplazados en esa cifra (con las limitaciones señaladas en el mencionado apartado).

En segundo lugar, debemos estimar qué porcentaje de estos trabajadores desplazados lo han sido por ETT de la UE o del EEE. Este dato también se desconoce. Únicamente conocemos el porcentaje medio de la UE que es del 5,6% de acuerdo con la tabla 9 prevista en el citado informe, con datos de 2017.

Por tanto, se puede estimar el número de trabajadores desplazados a España por ETT de la UE y del EEE en 3580,584 (5,6% de 63939).

En tercer lugar, se desconoce cuántos de estos trabajadores van a ser enviados temporalmente por las empresas usuarias españolas a otros países. No obstante, se considera que va a ser algo poco frecuente, pudiendo estimarse en el 5%.

En conclusión, el número de envíos sujetos a esta obligación por empresas usuarias españolas se puede estimar en **179,03** (5% de 3580,584).

b) Obligación de las empresas usuarias establecidas en un Estado de la UE o del EEE de informar a la empresa de trabajo temporal sobre el inicio del envío de un trabajador desplazado a España (desplazamiento en cadena) con tiempo suficiente para que dicha empresa pueda comunicar el desplazamiento a las autoridades españolas con carácter previo al envío (nuevo art. 23.3 de la Ley 14/1994).

En primer lugar, podemos partir del mismo número estimado de trabajadores desplazados por ETT a España, que hemos dicho es de 3580,584.

En segundo lugar, se desconoce cuántos de estos desplazamientos proceden de empresas usuarias extranjeras, pero se considera que no debe ser muy frecuente. Aplicaremos el mismo porcentaje que en el caso anterior del 5%.

Por tanto, el número estimado de envíos de trabajadores desplazados por parte empresas usuarias extranjeras a España se estima en **179,03** (5% de 3580,584).

c) Notificación motivada a la autoridad laboral competente de la prórroga de la duración del desplazamiento hasta 18 meses (nuevo art. 3.8, párrafo 4º de la Ley 45/1999).

La población se refiere al número de desplazamientos a España. De acuerdo con lo señalado anteriormente, podemos estimar en 63939 el número de trabajadores desplazados a España en 2018, últimos datos disponibles.

De acuerdo con el mencionado estudio de 2018, la duración media en que una persona está sujeta al art. 12 del Reglamento (CE) nº 883/2004 sobre la coordinación de los sistemas de

seguridad social, fue de 91 días en 2018, con base en las respuestas de 18 Estados miembros del EEE.

Por tanto, no parece que los desplazamientos superiores a 12 meses vayan a ser muy frecuentes. Podemos estimarlos en un 5%.

En conclusión, el número estimado de notificaciones motivadas sería de **3196,95** (5% de 63939).

2. No se considera nueva carga administrativa la adición de dos nuevos elementos a la comunicación del desplazamiento que deben efectuar las empresas de trabajo temporal que efectúen desplazamientos en cadena puesto que dichas empresas ya están obligadas a comunicar el desplazamiento conforme a la normativa actual.

Tampoco se considera nueva carga administrativa la necesidad de que las empresas usuarias establecidas en España indiquen en el contrato de puesta a disposición las fechas estimadas de inicio y finalización del envío del trabajador desplazado a otro país, pues ya están obligadas a suscribir un contrato de puesta a disposición.

3. En la siguiente tabla se incluye la **medición del incremento de las cargas administrativas que se ha calculado en 355501 euros**. No obstante, debe señalarse que la tercera carga relativa a la notificación de la prórroga se ha considerado como “obligación de comunicar” con un coste unitario de 100, pudiendo también considerarse como “aportación de datos” con un coste de 2. No obstante, ante la duda, se ha optado por clasificarla como “obligación de comunicar”.

<b>CÁLCULO DE CARGAS ADMINISTRATIVAS</b>				
	tipo de carga	Nº de expedientes anual	Coste Unitario en €	Coste total en €
Obligación de las empresas usuarias establecidas en España de informar a la ETT con carácter previo al envío de un trabajador desplazado a otro Estado miembro	17. Información a terceros	179,03	100	<b>17.903</b>
Obligación de las empresas usuarias establecidas en un Estado de la UE o del EEE de informar a la ETT sobre el inicio del envío de un trabajador desplazado a España con tiempo suficiente	17. Información a terceros	179,03	100	<b>17.903</b>

Notificación motivada a la autoridad laboral competente de la prórroga de la duración del desplazamiento hasta 18 meses	19. Obligación de comunicar o publicar	3196,95	100	<b>319.695</b>
<b>TOTAL</b>				<b>355.501</b>

## 2. IMPACTO PRESUPUESTARIO

Impacto neutro sobre los presupuestos generales del Estado.

La propuesta no genera nuevos costes de personal. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social controlará la aplicación de la nueva regulación y aplicará el nuevo marco sancionador con los medios personales existentes.

Impacto neutro sobre los presupuestos generales de las Comunidades Autónomas. La recepción de la nueva notificación sobre la prórroga de los desplazamientos será asumida con los medios personales existentes de las Comunidades Autónomas.

## 3. IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO

De conformidad con artículo 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y el artículo 26.3.f) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, el anteproyecto de ley no contiene disposiciones diferenciadas para los trabajadores y para las trabajadoras, ni normas específicas relacionadas con el género.

## 4. IMPACTO EN LA FAMILIA, INFANCIA Y ADOLESCENCIA

De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional décima de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas, introducida por la disposición final quinta de la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, debe señalarse que el proyecto normativo tendrá un impacto nulo en la familia.

## VII. EVALUACIÓN EX POST

Una vez considerado lo dispuesto en el artículo 28.2 de la Ley 50/1997 del Gobierno, y en el artículo 3 del Real Decreto 286/2017, de 24 de marzo, por el que se regulan el Plan Anual Normativo y el Informe Anual de Evaluación Normativa de la Administración General del Estado y se crea la Junta de Planificación y Evaluación Normativa, por la naturaleza y contenido de la norma, se considera que la norma proyectada no podría ser susceptible de evaluación por sus resultados.