

# Marco normativo en el desplazamiento transnacional de personas trabajadoras

**M<sup>a</sup> Eugenia Fernández Vázquez**

Subdirección Técnica. INSST

*La aprobación de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación transnacional de servicios, recogió la necesidad de alcanzar el equilibrio adecuado entre la protección de los derechos del personal trabajador, objetivo de la directiva, y la consecución de un clima de competencia leal que permitiera el fomento de tales prestaciones.*

*Desde entonces, la regulación de la movilidad internacional ha sido objeto de diversas modificaciones. La última, en 2018, en la línea inicial, abunda en afirmar la igualdad de trato y la no discriminación en las condiciones de trabajo por razón de la nacionalidad, asegurando la protección laboral de los trabajadores incluida la seguridad y salud en el trabajo, campo en el que en el ámbito comunitario la Directiva 89/391/CEE del Consejo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, ha permitido alcanzar un alto nivel de homogeneidad.*

## INTRODUCCIÓN

El auge de las prestaciones de servicios de carácter transnacional, consecuencia, entre otros factores, de la globalización económica o de los procesos de internacionalización de las empresas, ha provocado en los últimos años un incremento de la movilidad de los trabajadores, situación que constituye un reto en todos los ámbitos de gestión de la empresa. Sin embargo, no se dispone de datos estadísticos precisos

sobre el número de trabajadores desplazados, sus características, así como las condiciones de trabajo en que tales prestaciones se han llevado a cabo, aspecto fundamental para el correcto análisis y gestión del impacto de los desplazamientos dentro de la Unión Europea.

Ante esta realidad, se ha ido desarrollando normativa comunitaria con el objeto de impedir situaciones de discriminación entre trabajadores/as de un determinado Estado

y aquellos desplazados temporalmente a ese territorio, así como situaciones de competencia desleal entre empresas, estableciendo un núcleo de disposiciones imperativas de protección mínima para el personal trabajador desplazado.

El presente artículo pretende facilitar el conocimiento del marco normativo aplicable al desplazamiento de trabajadores en el ámbito de una prestación de servicios transnacional, ayudando a la

gestión empresarial en este tipo de desplazamientos y al cumplimiento de las obligaciones legales, sirviendo de referencia tanto a empresarios como a trabajadores.

## MARCO NORMATIVO

La normativa básica en esta materia la constituye la **Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación transnacional de servicios**, cuyo objetivo, con independencia de la ley aplicable a la relación laboral, consiste en garantizar a los trabajadores/as desplazados/as las condiciones de trabajo previstas en el Estado de destino respecto de las materias contempladas en la directiva, entre las que se encuentra en su artículo 3, apartado 1, letra e) *“la salud, la seguridad y la higiene en el trabajo”*, sin perjuicio de la aplicación de condiciones más favorables.

Esta directiva está incorporada al ordenamiento jurídico español mediante la aprobación de la **Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional**, y aspira a lograr el cumplimiento de los objetivos contemplados a la vez que su adecuada integración en el derecho laboral. En esta ley, a diferencia de otros Estados que recogieron la limitación prevista por la Directiva 96/71/CE sobre la aplicación de los convenios colectivos o laudos arbitrales declarados de aplicación general solo al sector de la construcción (artículo 3.1 y anexo de la citada directiva), se señala cómo los trabajadores/as desplazados/as temporalmente podrán gozar de las garantías establecidas en un convenio colectivo con independencia del sector o rama de actividad de que se trate.

Merece destacar la disposición adicional primera de la directiva, por la que las empresas establecidas en España que



desplacen temporalmente a sus trabajadores al territorio de otro Estado de la Unión Europea (UE) o del Espacio Económico Europeo (EEE) deberán garantizar a estos las condiciones de trabajo previstas por las normas de transposición de la Directiva 96/71/CE, así como la disposición final primera que modifica la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (ETT). Esta disposición incorpora los desplazamientos temporales efectuados a España por parte de una ETT establecida en otro Estado miembro de la UE o del EEE para su puesta a disposición de una empresa usuaria (EU) española, a la vez que se recoge la actividad por parte de una ETT española a desarrollar en dichos Estados.

En 2014 se aprueba 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”)**, a fin de garantizar una aplicación más uniforme y un cumplimiento mejor de la Directiva 96/71/CE, así como la adecuada protección de los derechos de los trabajadores desplazados, incluyendo una serie de

medidas para prevenir y sancionar cualquier abuso y elusión de la normativa aplicable por parte de aquellas empresas que pretendiesen obtener un aprovechamiento fraudulento en el marco de una prestación de servicios transnacional.

Esta directiva fue transpuesta a nuestro ordenamiento mediante 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**, destacando su Título IV *“Transposición de directiva de la Unión Europea sobre el desplazamiento de trabajadores”*, a través de sus artículos 6º y 7º, que modifican tanto la Ley 45/1999 como el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, con la finalidad de garantizar la protección de los derechos de los trabajadores desplazados mediante el cumplimiento de las condiciones de trabajo aplicables en el Estado miembro donde se vaya a prestar el servicio.

En 2018 se publica 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** que, al tiempo que refuerza los derechos de los trabajadores desplazados, lucha contra el abuso y fraude derivado de su desplazamiento temporal, estableciendo la necesaria cooperación entre las autoridades u organismos competentes de los Estados miembros en la vigilancia de las condiciones de trabajo previstas por la Directiva 96/71/CE, además de establecer la responsabilidad conjunta, tanto del Estado de establecimiento como del de destino, en la vigilancia, control y ejecución de las

obligaciones contempladas en la citada directiva.

En cuanto a la aplicación de la directiva al **sector del transporte internacional por carretera**, por su elevada movilidad plantea problemas y dificultades jurídicas particulares que deben abordarse mediante normas específicas que, al mismo tiempo, refuercen la lucha contra el fraude y los abusos. Además, se señala cómo la misma se aplicará al sector a partir de la fecha de aplicación de un acto legislativo que modifique la Directiva 2006/22/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de marzo de 2006, sobre las condiciones mínimas para la aplicación de los Reglamentos del Consejo (CEE) nº 3820/85 y (CEE) nº 3821/85 en lo que respecta a la legislación social relativa a las actividades de transporte por carretera y por la que se deroga la Directiva 88/599/CEE del Consejo, en lo relativo a los requisitos de control del cumplimiento y que establezca normas específicas con respecto a la Directiva 96/71/CE y la Directiva 2014/67/UE para el desplazamiento de conductores en el sector del transporte por carretera.

En relación con esto, hay que mencionar la **Directiva (UE) 2020/1057 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de julio de 2020, por la que se fijan normas específicas con respecto a la Directiva 96/71/CE y la Directiva 2014/67/UE para el desplazamiento de los conductores en el sector del transporte por carretera, y por la que se modifican la Directiva 2006/22/CE, en lo que respecta a los requisitos de control del cumplimiento, y el Reglamento (UE) nº 1024/2012.**

Finalmente, la transposición de la Directiva 2018/957 tiene lugar mediante el **Real Decreto-ley 7/2021, de 27 de abril, de transposición de directivas de la Unión Europea en las materias**

**de competencia, prevención del blanqueo de capitales, entidades de crédito, telecomunicaciones, medidas tributarias, prevención y reparación de daños medioambientales, desplazamiento de trabajadores en la prestación de servicios transnacionales y defensa de los consumidores**, recogida en su Título VI con el objeto de llevar a cabo la adaptación necesaria de la Ley 45/1999 así como otras normas de rango legal como la Ley 14/1994 o el Real Decreto Legislativo 5/2000.

## DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES EN EL MARCO DE UNA PRESTACIÓN DE SERVICIOS TRANSNACIONAL

Dado que el desplazamiento transnacional de trabajadores por parte de las empresas supone su traslado temporal respecto del Estado de origen, estas deberán atender a las condiciones de trabajo y empleo establecidas en el Estado de destino.

### Desplazamiento de trabajadores a España por empresas establecidas en la UE o el EEE

La Ley 45/1999 es de aplicación a toda empresa establecida en un Estado miembro de la UE o del EEE que desplace temporalmente a sus trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacional, con exclusión de las empresas de la Marina Mercante respecto de su personal navegante o cuando el motivo del desplazamiento sea el desarrollo de actividades formativas que no respondan a una prestación de servicios de carácter transnacional.

Se entiende por trabajador/a desplazado/a a España, con independencia de su nacionalidad, aquel que, por tiempo limitado y siempre que haya una relación laboral durante el tiempo de desplazamiento

con la empresa objeto de aplicación de la citada ley, se encuentre en alguno de los siguientes supuestos:

- contrato internacional en el que la prestación de servicios tiene lugar en España,
- desplazamiento a un centro de trabajo de la propia empresa o de otra empresa del grupo localizada en España,
- puesta a disposición de una EU establecida o que ejerza su actividad en España por parte de una ETT,
- puesta a disposición por parte de una ETT a una empresa usuaria (EU) establecida o que ejerza su actividad en el mismo Estado que la ETT o en otro Estado miembro de la UE o del EEE que es enviada temporalmente por esta a España en el marco de una prestación de servicios transnacional en cualquiera de los supuestos contemplados por la norma y que se recogen en el apartado "Desplazamiento de trabajadores a España por parte de una ETT establecida en un Estado miembro de la UE o EEE para su puesta a disposición de una empresa usuaria establecida o que ejerza su actividad en España" de este artículo.

Como establece la ley, y con independencia de cuál sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, **todo empresario que se encuentre dentro de su ámbito de aplicación deberá garantizar las condiciones mínimas de trabajo previstas por la legislación laboral española, entre ellas las relativas a la prevención de riesgos laborales**, incluidas las normas sobre protección de la maternidad y de los menores; las condiciones de cesión de los trabajadores en el marco de una actividad transnacional o las condiciones de alojamiento de aquellos que se encuentren fuera de su lugar de trabajo habitual cuando el empleador se lo proporcione. Estas condiciones de trabajo

serán las contenidas en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos y laudos arbitrales aplicables en el lugar y en el sector o rama de la actividad de que se trate, constituyendo un núcleo mínimo de disposiciones a respetar por la empresa prestadora de los servicios. Se trata de garantizar la igualdad de trato en materia de prevención de riesgos laborales de los trabajadores desplazados en relación con nacionales del Estado de destino. De forma tal que, **una vez el empresario desplace a su personal trabajador a España, en materia de prevención de riesgos laborales este deberá cumplir con todas las obligaciones legales previstas por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y su normativa de desarrollo** de la misma forma que cualquier empresa española en relación, entre otras, con la evaluación de riesgos, formación e información de los trabajadores o la vigilancia de la salud.

**La empresa destinataria de la prestación de servicios deberá asumir respecto de dichos trabajadores las obligaciones y responsabilidades previstas por la legislación española**

en esos supuestos. En este sentido, habrá que estar a lo dispuesto por el artículo 24 de la LPRL y su desarrollo reglamentario a través del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales. Así, estas empresas deberán coordinarse a fin de cooperar en la aplicación de la normativa preventiva, informándose recíprocamente sobre los riesgos específicos de las actividades que desarrollen en el centro de trabajo y que puedan afectar a sus trabajadores/as, en particular sobre aquellos que puedan verse agravados o modificados por circunstancias derivadas de la concurrencia de actividades. Igualmente, la

empresa española, como titular del centro de trabajo, informará sobre los riesgos propios del mismo que puedan afectar a las actividades desarrolladas por la extranjera, las medidas de prevención y de emergencia, sin olvidar, en caso de tratarse de actividades consideradas como propia actividad y que se desarrollen en su propio centro de trabajo, el deber de vigilancia.

Este deber mutuo de información permitirá adaptar sus evaluaciones de riesgos así como la planificación de actividades preventivas, reflejándose en procedimientos de trabajo adaptados a la situación real de concurrencia, al tiempo que permita verificar la idoneidad de la aptitud médica del/los trabajadores/as y de su formación.

Independientemente de los medios de coordinación que puedan acordarse, como la celebración de videoconferencias, desde la empresa española podrá llevarse a cabo un seguimiento especial del personal desplazado que permita garantizar su adecuada adaptación y protección derivada de problemas lingüísticos u organización del trabajo diferente, entre otros.

Por lo que respecta a la duración del desplazamiento, este debe ser temporal, si bien ni la Directiva 96/71/CE ni la ley establecen un límite máximo, aunque esta última recoge que la duración del desplazamiento se calculará sobre un periodo de referencia de un año a partir de su comienzo, incluyendo, en su caso, la duración del desplazamiento de otro trabajador desplazado anteriormente al que se hubiera sustituido. Sin embargo, en el caso de que el desplazamiento se prolongue más allá del año, las empresas que desplacen a sus trabajadores, además de garantizar las condiciones de trabajo referidas por la presente ley previstas por la legislación laboral española, también deberán garantizar el resto de condiciones de trabajo, con excepción de dos materias: por un lado, los

procedimientos, formalidades y condiciones de celebración y de extinción del contrato de trabajo, con inclusión de las cláusulas de no competencia y, por otro, los regímenes complementarios de jubilación. No obstante, cuando la empresa prestadora de servicios estime que la duración efectiva del desplazamiento va a ser superior al año, podrá dirigir a la autoridad laboral, antes del transcurso de dicho plazo, una notificación motivada que ampliará hasta un máximo de dieciocho meses la aplicación de las condiciones de trabajo previstas en la legislación laboral española señaladas en la Ley 45/1999.

Con el objeto de asegurar el cumplimiento de lo dispuesto por la ley, el empresario que lleve a cabo el desplazamiento a España deberá comunicarlo por medios electrónicos, antes de su inicio y con independencia de su duración, a la autoridad laboral española competente por razón del territorio donde se vayan a prestar los servicios, recogiendo los datos e informaciones señaladas por la ley<sup>1</sup> (identificación de la empresa que desplaza al trabajador/a, datos personales y profesionales de dicho trabajador/a, fecha de inicio y duración prevista del desplazamiento, entre otros), sin perjuicio del cumplimiento de cualquier otra obligación en materia de comunicación, información o declaración de actividades que deban efectuar a las Administraciones Públicas. A los efectos oportunos, dicha autoridad laboral pondrá en conocimiento de la Agencia Estatal de Administración Tributaria y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) tales comunicaciones, correspondiendo a esta última la vigilancia y exigencia del cumplimiento de la Ley 45/1999.

1 [Artículo 5.2 de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional](#)

En el caso de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, la comunicación deberá dirigirse a las Áreas de Trabajo e Inmigración de las respectivas Delegaciones de Gobierno.

La comunicación no será exigible en los casos de desplazamiento derivados de un contrato internacional en el que la prestación de servicios tenga lugar en España, como en el desplazamiento a un centro de trabajo de la propia empresa o de otra empresa del grupo localizada en España, siempre que su duración no exceda de ocho días.

La información relativa a las condiciones de trabajo del personal desplazado podrá solicitarse a los órganos mencionados, pudiendo requerirse y suministrarse por cualquier medio, siempre que permita la adecuada identificación del solicitante de la información, del lugar o lugares de desplazamiento dentro del territorio español, así como de la prestación de servicios que se va a realizar en España. El centro de enlace a nivel nacional al que dirigirse en caso de duda sobre la autoridad laboral competente es la Subdirección General de Ordenación Normativa de la Dirección General de Trabajo. Las peticiones de información podrán ser planteadas por los órganos de información de otros Estados miembros de la UE o delEEE, por empresas incluidas en el ámbito de aplicación de la ley, por asociaciones empresariales en representación de estas, por los destinatarios de la prestación de servicios o por las asociaciones que los representen, por los propios trabajadores desplazados, así como por los sindicatos u otros órganos de representación de aquellos.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social establecerá, de acuerdo con las Comunidades Autónomas, un registro electrónico central de tales comunicaciones, que recogerán los datos e informaciones señalados por la ley. Los datos de contacto de las

autoridades laborales a efectos de información sobre las condiciones de trabajo y comunicación de desplazamiento pueden encontrarse en el siguiente enlace:

[http://www.mites.gob.es/es/sec\\_trabajo/debes\\_saber/desplazamiento-trabajadores/datoscontacto-autlaborales/index.htm](http://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/debes_saber/desplazamiento-trabajadores/datoscontacto-autlaborales/index.htm)

A requerimiento de la ITSS, los empresarios/as deberán comparecer en la oficina pública designada al efecto y aportar cuanta documentación les sea requerida para justificar el cumplimiento de lo señalado, incluida la documentación acreditativa de la válida constitución de la empresa. Sin perjuicio de lo anterior, durante el período de desplazamiento deberán tener disponibles en el centro de trabajo o en formato digital para su consulta inmediata, entre otros, los documentos indicados en la ley<sup>2</sup>, los cuales, una vez concluido el desplazamiento, deberán ser aportados cuando sean requeridos para ello por la ITSS. Además, deberán notificar por escrito a la Autoridad laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen, los daños para la salud de los trabajadores desplazados que se hubieran producido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute en España.

La documentación anterior deberá presentarse traducida al castellano o a las lenguas cooficiales de los territorios donde se vayan a prestar los servicios.

Precisamente, con el objeto de aplicar y garantizar el cumplimiento de la normativa en materia de desplazamiento de trabajadores, las autoridades competentes llevarán a cabo una evaluación global de los elementos fácticos<sup>3</sup> que caracterizan las actividades que la empresa realiza en

2 [Artículo 6.2 de la Ley 45/1999.](#)

3 [Artículo 8 bis apartados 2 y 3 de la Ley 45/1999.](#)

el Estado del establecimiento, así como en España si fuera necesario. En el mismo sentido, la obligación de examinar todos los elementos que efectivamente caracterizan el trabajo y la situación del trabajador, y que resultan necesarios para determinar si un trabajador desplazado lleva a cabo temporalmente su labor en un Estado miembro distinto de aquel en el que normalmente trabaja, o bien no se cumplen los requisitos para considerarse desplazado con arreglo a la Directiva 96/71/CE. Sin embargo, la ausencia de uno o varios de los elementos contemplados en la ley no impide necesariamente que la situación pueda considerarse como un desplazamiento real; de forma tal que habrá que estar a cada caso concreto teniendo en cuenta sus particularidades.

Cuando, tras la evaluación global realizada, se demuestre que una empresa está creando la impresión de que la situación de un trabajador se encuentra dentro del ámbito de aplicación de la ley, dicho trabajador tendrá derecho a la aplicación de la legislación laboral y de seguridad social española, sin perjuicio de la responsabilidad que pueda derivarse.

Para el correcto ejercicio de sus funciones en materia de información y vigilancia del cumplimiento de las condiciones de trabajo previstas, la Autoridad Laboral y la Inspección de Trabajo cooperarán conjuntamente con las Administraciones públicas de otros Estados miembros de la UE o del EEE en materia de información e inspección. Dicha cooperación y asistencia consistirán, especialmente, en formular y responder peticiones justificadas de información en relación con el desplazamiento de personas trabajadoras en el marco de prestaciones de servicios transnacionales. Sin embargo, en aquellos casos en que la autoridad receptora competente y la ITSS carezcan de información en relación con una solicitud por parte de la autoridad u organismo competente del Estado de

destino del trabajador/a desplazado/a por empresas establecidas en España, deberán recabarla de otras autoridades u organismos.

En materia de representación de los trabajadores, resulta necesario señalar que los representantes de los trabajadores desplazados, que ostenten esa condición conforme a sus legislaciones o prácticas nacionales, podrán ejercer acciones administrativas o judiciales en los mismos términos que los representantes de los trabajadores conforme a la legislación española. Por su parte, los representantes de trabajadores de empresas usuarias y empresas que reciban en España la prestación de servicios de trabajadores desplazados ostentarán las competencias reconocidas por nuestra legislación, independientemente del lugar en que radique la ETT o empresa prestataria de los servicios, de forma tal que podrán ejercer funciones en materia preventiva respecto de los trabajadores desplazados en el marco de una prestación transnacional de servicios, lo que refuerza la efectividad de sus derechos de seguridad y salud.

Los incumplimientos de lo establecido por la Ley 45/1999 serán sancionados en virtud de lo dispuesto en la LISOS.

### **Desplazamiento de trabajadores a España por empresas establecidas fuera de la UE o EEE**

En este supuesto, las disposiciones recogidas en la norma serán de aplicación en la medida en que esas empresas puedan prestar servicios en España en virtud de lo establecido en los Convenios Internacionales que sean de aplicación.

En materia de prevención de riesgos laborales, estas empresas tendrán las mismas obligaciones que las empresas establecidas en la UE o el EEE, debiendo las

empresas receptoras, por su parte, cumplir con sus obligaciones en materia de coordinación empresarial conforme a la normativa mencionada en los apartados anteriores.

### **Desplazamiento de trabajadores/as en el marco de una prestación de servicios transnacional efectuados por empresas establecidas en España**

Para el supuesto de que sean **empresas establecidas en España las que desplacen a sus trabajadores/as al territorio de Estados miembros de la UE o del EEE**, estas deberán garantizar a aquellos/as las condiciones de trabajo previstas por las normas nacionales de transposición de la Directiva 96/71/CE, sin perjuicio de la aplicación de condiciones de trabajo más favorables en virtud de la legislación aplicable a su contrato de trabajo, convenios colectivos o contratos individuales de trabajo. Por tanto, en materia de seguridad y salud, estos trabajadores tendrán garantizado el cumplimiento de lo dispuesto en la normativa española.

La información acerca de tales condiciones de trabajo podrá obtenerse a través de los órganos competentes en materia de información de esos Estados, o bien por los de la Administración laboral española, que dará traslado a aquellos de las peticiones de información recibidas, informando de ello al solicitante. Igualmente, en el caso de recibir esta información directamente por tales órganos, lo pondrá en su conocimiento.

Los enlaces a las webs nacionales con información sobre las condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores desplazados en cada Estado miembro, así como la información de contacto de las



administraciones locales, pueden encontrarse en el siguiente enlace:

<https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index.es.htm#shortcut-6>

Por otro lado, los datos de contacto de las oficinas de todos los Estados miembros a las que dirigirse para informarse de las condiciones de trabajo a garantizar y de las obligaciones a cumplir pueden obtenerse accediendo a la siguiente dirección:

<https://europa.eu/youreurope/citizens/national-contact-points/index.es.htm?topic=work&contacts=id-611492>

Toda acción u omisión por parte de un empresario que derive en el incumplimiento de las condiciones establecidas en el Estado de destino por las normas nacionales de transposición de la Directiva 96/71/CE son constitutivas de infracción administrativa, tipificadas y sancionadas conforme a la legislación laboral española. Sin embargo, no podrán sancionarse aquellos incumplimientos que ya hayan sido sancionados penal o administrativamente en el Estado de destino, cuando se aprecie identidad de sujeto, hecho y fundamento. La ITSS podrá igualmente iniciar de oficio el procedimiento sancionador en caso de incumplimiento

de las condiciones mencionadas, en virtud de comunicación de las Administraciones Públicas a las que corresponda la vigilancia del cumplimiento de las condiciones de trabajo en el Estado de destino.

Finalmente, hay que señalar la competencia de la jurisdicción social española para conocer de los litigios producidos con ocasión del desplazamiento ocurrido en este supuesto, sin perjuicio de la posibilidad de entablar una acción judicial en el territorio del Estado miembro en el que esté o haya estado desplazado el trabajador/a, de conformidad con lo que dispongan al respecto las legislaciones nacionales por las que se dé aplicación a lo establecido en la Directiva 96/71/CE.

En el caso de que los **trabajadores/as sean desplazados a Estados fuera de la UE o del EEE**, no hay una regulación específica de aplicación. Habrá que atender al hecho de que se haya suscrito algún Convenio Internacional con el Estado de destino y, en todo caso, señalar, como lo indicado en el artículo 1, apartado 4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el que se establece que "La legislación laboral española será de aplicación al trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al

servicio de empresas españolas en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo. Dichos trabajadores tendrán, al menos, los derechos económicos que les corresponderían de trabajar en territorio español". Así, será de aplicación tanto la LPRL como su normativa de desarrollo, sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones fijadas por la legislación del Estado de destino.

## **Desplazamiento de trabajadores a España por parte de una ETT establecida en un Estado miembro de la UE o del EEE para su puesta a disposición de una empresa usuaria establecida o que ejerza su actividad en España**

Estas ETT podrán desplazar temporalmente a sus trabajadores para su puesta a disposición de empresas usuarias (EU) establecidas o que ejerzan su actividad en España, cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- Estar válidamente constituidas conforme a su legislación, reuniendo los requisitos para la puesta a disposición de empresas usuarias con carácter temporal de trabajadores por ellas contratados, no siendo de aplicación el [Capítulo I](#) (Empresas de Trabajo Temporal) de la Ley 14/1994, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (LETT).
- El contrato de puesta a disposición deberá formalizarse por escrito y adecuarse a lo señalado por el [Capítulo II](#) de la LETT referido al contrato de puesta a disposición, salvo la obligación de formalización en modelo reglamentariamente establecido.
- La ETT quedará sujeta a lo dispuesto por la Ley 45/1999, garantizando a sus

trabajadores desplazados las condiciones de trabajo previstas en la misma, no siendo de aplicación el [Capítulo III](#) de la LETT con la excepción de lo dispuesto en el artículo 11.1, en el que se establece que “los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto. A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos. [...]”

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual”.

Con independencia de la ley aplicable al contrato de trabajo, la ETT deberá cumplir, además de las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española y señaladas en la Ley 45/1999, con aquellas establecidas por la LETT para la cesión de trabajadores a empresas usuarias.

La relación entre el trabajador/a desplazado/a a España y la EU se ajustará a lo señalado en el [Capítulo IV](#) de la LETT. A este respecto, y como ya se mencionó, las empresas usuarias y las empresas que

reciban en España la prestación de servicios de los trabajadores/as desplazados/as al amparo de la Ley 45/1999 asumirán respecto de aquellos las obligaciones y responsabilidades previstas en la legislación española para tales supuestos, con independencia del lugar en que radique la ETT o la empresa prestataria de los servicios. Así, en el ámbito de las relaciones de trabajo mediante ETT, la empresa usuaria será responsable de la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, debiendo informar al trabajador sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo, así como de las medidas de prevención y protección contra los mismos.

La comunicación de desplazamiento por parte de la ETT a la autoridad laboral española, además de lo ya indicado en el punto 3.1, incluirá:

- su acreditación como ETT por la legislación de su Estado de establecimiento,
- y sin perjuicio de determinar la prestación de servicios que los trabajadores van a realizar en España, la precisión de las necesidades temporales de la EU que se traten de satisfacer con el contrato de puesta a disposición, con indicación del supuesto de celebración que corresponda según lo dispuesto en el [artículo 6.2](#) de la LETT.

En el supuesto de que el trabajador/a desplazado/a temporalmente a España lo sea por la EU en el extranjero para el que fue puesto/a a disposición por una ETT en el marco de una prestación de servicios transnacional (**desplazamiento en cadena de trabajadores de ETT**), esta ETT deberá comunicar dicho desplazamiento en los términos señalados anteriormente incluyendo, además:

- a) La identificación de la empresa usuaria extranjera que envía a la persona trabajadora a España.

- b) La determinación de la prestación de servicios que las personas trabajadoras desplazadas van a desarrollar en España con indicación del supuesto de que se trate, ya sea por cuenta y bajo la dirección de la EU en ejecución de un contrato celebrado entre la misma y el destinatario de la prestación de servicios, ya sea para realizar un trabajo en un centro de trabajo en España de la propia EU o de otra empresa del grupo del que forme parte.

Las empresas usuarias establecidas en otros Estados de la UE o del EEE que envíen temporalmente a los trabajadores que le sean cedidos por las ETT a España para realizar un trabajo en el marco de una prestación de servicios transnacional, deberán informar a aquellas sobre el inicio del envío con tiempo suficiente para que puedan comunicar el desplazamiento a las autoridades españolas. Estas empresas usuarias también serán responsables ante las autoridades españolas del incumplimiento de dicha obligación una vez que se haya producido el desplazamiento.

Es importante destacar que el caso específico del desplazamiento en cadena de trabajadores de ETT puede presentarse en cualquiera de las dos situaciones mencionadas en el punto b). Debe entenderse aquí que es la ETT la que los desplaza temporalmente a España, debiendo cumplir las obligaciones establecidas por la Ley 45/1999 para aquellas empresas que desplazan a sus trabajadores, sin perjuicio de que tanto estas como las EU deberán garantizar a aquellos las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española, como ya se ha señalado, y, en particular, el artículo 28.5 de la LPRL, en el que se establece, entre otros aspectos, cómo la EU será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la seguridad y salud de los trabajadores/as, sin perjuicio de la aplicación de las condiciones de trabajo más



favorables antes indicadas o en la legislación laboral del Estado de establecimiento o en el que ejerce su actividad la EU que envía a la persona trabajadora temporalmente a España.

En caso de que, pese a la apariencia formal de desplazamiento, el trabajador, mientras preste sus servicios en España, quede sometido al poder de dirección de la empresa establecida o que ejerza su actividad en España, será de aplicación el régimen jurídico relativo al desplazamiento de un trabajador/a por parte de una ETT para su puesta a disposición de una EU que esté establecida o que ejerza su actividad en España ya mencionado, sin perjuicio de la exigencia de las responsabilidades oportunas en caso de constituir cesión ilegal de personas trabajadoras.

Continuando con el desplazamiento en cadena de trabajadores de ETT, las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España que envíen temporalmente a las personas trabajadoras que les sean cedidas por las ETT españolas o por las establecidas en otros Estados de la UE o del EEE a uno de estos Estados para realizar un trabajo en el marco de una prestación de servicios transnacional, deberán indicar en el contrato de puesta a disposición las fechas estimadas de inicio y finalización del envío, ya sea en el momento de su firma o a través de una adenda al mismo en caso de necesidad sobrevenida de efectuar el envío, así como informar sobre el inicio del envío a la ETT con tiempo suficiente antes del mismo para que esta pueda comunicar el desplazamiento al Estado de destino, dentro del plazo que ese otro Estado prevea a tal efecto.

Por último, cabe mencionar el artículo 24 de la LETT, en el que se tipifican las infracciones de las ETT y de las empresas usuarias. En este punto, hay que recordar lo ya indicado en relación con las obligaciones y responsabilidades de las EU y de las

empresas que reciban en España la prestación de servicios de los trabajadores desplazados, las cuales asumirán respecto de dichos trabajadores las obligaciones y responsabilidades previstas en la legislación española independientemente del lugar en que radique la ETT o empresa prestataria de los servicios.

## **Desplazamiento de trabajadores por parte de una ETT española para su puesta a disposición de empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en otros Estados miembros de la UE o del EEE**

Las ETT que dispongan de la autorización administrativa pertinente podrán poner a sus trabajadores a disposición de empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en dichos Estados en los términos previstos por sus legislaciones, así como por lo establecido en la LETT. El contrato de puesta a disposición entre la ETT y la EU se regirá por lo dispuesto en el [Capítulo II](#) de la LETT con las excepciones señaladas por su [artículo 26](#).

Las relaciones laborales en la ETT se regirán por lo dispuesto en la citada ley en su [Capítulo III](#) y, en todo caso, las ETT españolas deberán garantizar a sus trabajadores las condiciones de trabajo previstas en el país de destino por las normas nacionales de transposición de la Directiva 96/71/CE, quedando sujetas a lo dispuesto en la disposición adicional primera de la Ley 45/1999.

Independientemente de ello, las ETT cuyos trabajadores sean enviados temporalmente por las EU establecidas o que ejerzan su actividad en España o en otros Estados miembros de la UE o del EEE a otro de tales Estados, para realizar un trabajo en el marco de una prestación de servicios transnacional, deberán garantizar a

aquellos las condiciones de trabajo previstas en este último Estado por las normas nacionales de transposición de la Directiva 96/71/CE y cumplir con las obligaciones previstas en dicho Estado para las empresas que los desplacen temporalmente en el marco de una prestación de servicios transnacional, sin perjuicio de las responsabilidades que correspondan a las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España de acuerdo con la legislación española, o a las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en los otros Estados miembros de acuerdo con lo previsto en las normas nacionales de transposición de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal, y la Directiva del Consejo de 25 de junio de 1991 por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal (91/383/CEE).

## **OBLIGACIONES ADICIONALES A CUMPLIR POR AQUELLAS EMPRESAS QUE DESPLACEN TRABAJADORES A ESPAÑA EN EL MARCO DE UNA PRESTACIÓN DE SERVICIOS TRANSNACIONAL PARA LA EJECUCIÓN DE TRABAJOS EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN EN OBRAS DE CONSTRUCCIÓN**

Tal y como señala la disposición adicional primera del Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, las empresas incluidas en su ámbito de aplicación que desplacen trabajadores a España, en virtud de lo previsto

en la Ley 45/1999, deberán cumplir lo previsto en este real decreto con las siguientes peculiaridades:

- a) Acreditarán la observancia de los requisitos previstos en el artículo 4.2 a) [acreditar que disponen de recursos humanos, en su nivel directivo y productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, así como de una organización preventiva adecuada a la Ley 31/1995] de la Ley 32/2006 mediante documentación justificativa del cumplimiento de las obligaciones establecidas en las normas nacionales de transposición de los artículos 7 [Servicios de protección y de prevención] y 12 [Formación de los trabajadores] de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.
- b) Deberán inscribirse en el Registro dependiente de la autoridad laboral en cuyo territorio se vaya a llevar a cabo su primera prestación de servicios en España. Sin embargo, no será necesaria la inscripción en el Registro cuando la duración del desplazamiento no exceda de ocho días.

A tal efecto, la primera comunicación que realicen, conforme al artículo 5 (comunicación de desplazamiento visto anteriormente) de la Ley 45/1999, tendrá el carácter de solicitud de inscripción, a la que se adjuntará una declaración conforme al modelo establecido en el anexo I.A. La solicitud así formulada permitirá provisionalmente a la empresa intervenir en el proceso de subcontratación hasta la fecha de la inscripción o denegación.

- c) Una vez efectuada la inscripción, las comunicaciones relativas a desplazamientos sucesivos deberán incluir, junto con

los datos legalmente exigidos, el número de inscripción en el Registro de Empresas Acreditadas.

## SECTOR DEL TRANSPORTE POR CARRETERA

Como señala la **Directiva (UE) 2020/1057 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de julio de 2020, por la que se fijan normas específicas con respecto a la Directiva 96/71/CE y la Directiva 2014/67/UE para el desplazamiento de los conductores en el sector del transporte por carretera, y por la que se modifican la Directiva 2006/22/CE en lo que respecta a los requisitos de control del cumplimiento y el Reglamento (UE) n° 1024/2012**, es necesario establecer normas sectoriales específicas que reflejen las particularidades de la gran movilidad de los trabajadores en el sector del transporte por carretera, garantizando una aplicación eficaz y proporcionada de la Directiva 96/71/CE, cuyas disposiciones relativas al desplazamiento de trabajadores, así como las de la Directiva 2014/67/UE relativas al control de su cumplimiento, se aplican al sector del transporte por carretera y deben supeditarse a las normas específicas fijadas en dicha directiva.

Esta directiva establece en su artículo 1 normas específicas sobre determinados aspectos de la Directiva 96/71/CE con respecto al desplazamiento de los conductores en el sector del transporte por carretera y de la Directiva 2014/67/UE con respecto a los requisitos administrativos y las medidas de control para su desplazamiento, de aplicación a aquellos conductores empleados por empresas establecidas en un Estado miembro que desplace trabajadores a otro u otros Estados miembros en el marco de una prestación de servicios de transporte. Sin embargo, recoge una serie de supuestos en los que un conductor no se

considerará desplazado a efectos de la Directiva 96/71/CE y, por ello, no resultan de aplicación las normas sobre desplazamiento, por ejemplo:

- Cuando realice operaciones de transporte bilateral de mercancías, es decir, el traslado de mercancías basado en un contrato de transportes desde el Estado miembro del establecimiento hasta otro Estado miembro o tercer país, o viceversa.
- Cuando realice operaciones de transporte bilateral de pasajeros en el marco del transporte internacional discrecional o regular de pasajeros, esto es, en alguno de los siguientes supuestos:
  - recoge pasajeros en el Estado miembro de establecimiento y los deja en otro Estado miembro o en un tercer país;
  - recoge pasajeros en un Estado miembro o en un tercer país y los deja en el Estado miembro de establecimiento; o
  - recoge y deja pasajeros en el Estado miembro de establecimiento con el fin de realizar excursiones locales en otro Estado miembro o en un tercer país, de conformidad con el Reglamento (CE) n° 1073/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de octubre de 2009, por el que se establecen normas comunes de acceso al mercado internacional de los servicios de autocares y autobuses y por el que se modifica el Reglamento (CE) n° 561/2006.
- Cuando transite a través del territorio de un Estado miembro sin cargar o descargar mercancía y sin recoger ni dejar pasajeros.
- En operaciones de transporte combinado, en las que el conductor realiza el

trayecto inicial o final del mismo, cuando el recorrido en sí mismo constituya una operación de transporte bilateral.

Igualmente, la directiva, entre otros aspectos, recoge cómo los Estados miembros deben garantizar que, de conformidad con la Directiva 2014/67/UE, se den a conocer de una manera accesible y transparente a las empresas de transporte procedentes de otros Estados miembros y a los conductores desplazados las condiciones de trabajo y empleo a las que se refiere el artículo 3 de la Directiva 96/71/CE.

También destaca la necesidad, dada la creciente competencia por parte de transportistas con sede en terceros países, de garantizar que no se discrimina a los transportistas de la UE, tal como señala la Directiva 96/71/CE al indicar que las empresas establecidas en un Estado que no sea miembro no deben obtener un trato más favorable que las empresas establecidas en un Estado miembro. Este principio también se debe aplicar en relación con las normas específicas sobre el desplazamiento contempladas en esta directiva, en particular cuando transportistas de terceros países llevan a cabo operaciones de transporte con arreglo a acuerdos bilaterales o multilaterales que den acceso al mercado de la Unión.

Por lo que respecta a su transposición, se señala cómo los Estados miembros adoptarán y publicarán a más tardar el 2 de febrero de 2022 las disposiciones necesarias para su cumplimiento, aplicándose a partir de dicha fecha.

La disposición transitoria sexta del Real Decreto-ley 7/2021 fija un *régimen transitorio aplicable al sector del transporte por carretera en el marco de una prestación de servicios transnacional*, indicándose que las modificaciones de textos legales en materia laboral, contenidas en sus artículos undécimo a decimocuarto, no se aplicarán

al sector del transporte por carretera entendido según la definición prevista en el artículo 4.a) del Reglamento (CE) n.º 561/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de marzo de 2006, relativo a la armonización de determinadas disposiciones en materia social en el sector de los transportes por carretera y por el que se modifican los Reglamentos (CEE) n.º 3821/85 y (CE) n.º 2135/98 del Consejo y se deroga el Reglamento (CEE) n.º 3820/85 del Consejo, hasta la entrada en vigor y en los términos previstos en la normativa española de transposición de la Directiva 2020/1057, momento hasta el cual el sector del transporte por carretera seguirá rigiéndose por la normativa en materia de desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, en la redacción vigente a la fecha de entrada en vigor del citado real decreto-ley.

## ACTIVIDADES DE CAMPAÑA O TEMPORADA

En relación con los trabajadores de temporada, es decir, aquellos que encuentran empleo en actividades productivas de temporada o que se intensifican en ciertas épocas del año, como la recolección estacional en agricultura, se puede distinguir, por un lado, aquellos trabajadores desplazados por su empleador o ETT a otros Estados miembros para el desarrollo de empleo de temporada, ya sean ciudadanos de la Unión Europea o nacionales de terceros países que residan y trabajen legalmente en un Estado miembro, los cuales tendrán la consideración de trabajadores desplazados en el sentido de lo dispuesto por la Directiva 96/71/CE, ello sin perjuicio de las condiciones de admisión para los trabajadores temporeros de terceros países.

Y, por otro lado, aquellos trabajadores que llegan a la Unión Europea desde terceros países con fines de empleo como

trabajadores temporeros con arreglo a las condiciones de admisión para dichos trabajadores, rigiéndose por la Directiva 2014/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros, tendrán derecho al mismo trato que los nacionales del Estado miembro de acogida por lo menos en lo que respecta a las condiciones de trabajo, así como a las exigencias sobre salud y seguridad en el lugar de trabajo. Igualmente, esta directiva recoge el hecho de que los Estados miembros exigirán pruebas de que el trabajador temporero dispondrá durante toda su estancia de un alojamiento que le garantice unas condiciones de vida adecuadas a tenor del Derecho y/o las prácticas nacionales. En aquellos casos en los que el alojamiento lo procure el empresario o se procure a través de él, este velará por que el alojamiento cumpla las normas generales en materia de salud y de seguridad vigentes en el Estado miembro de que se trate.

El ejercicio de actividades de campaña o temporada desarrolladas por extranjeros en España requerirá una autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de duración determinada. La obtención de dicha autorización implicará cumplir los requisitos señalados en el artículo 64 del Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por la Ley Orgánica 2/2009. Entre los requisitos recogidos en dicho artículo, se encuentran aquellos relacionados con la actividad laboral a desarrollar por los extranjeros que se pretende contratar, destacando, entre otros, la necesidad de que las condiciones fijadas en el contrato de trabajo se ajusten a las establecidas por la normativa vigente y por el convenio colectivo aplicable para la misma actividad, categoría profesional y

localidad. Por lo tanto, en materia de seguridad y salud en el trabajo, estos trabajadores gozarán de la misma protección que los propios nacionales.

Junto a los requisitos del citado artículo y, en concreto, para los supuestos de actividades de temporada o campaña, igualmente deberán cumplirse los contemplados por el artículo 99.3 del Real Decreto 557/2011:

- Que el empleador ponga a disposición del trabajador un alojamiento adecuado que reúna las condiciones previstas en la normativa en vigor y siempre que quede garantizada, en todo caso, la dignidad e higiene adecuadas del alojamiento.

A efectos del control de la previsión anterior, se impulsará el establecimiento de instrumentos de colaboración con las administraciones públicas competentes en la materia y, en su caso, con entidades privadas.

- Que el empleador organice los viajes de llegada a España y de regreso al país de origen y asuma, como mínimo, el coste del primero de tales viajes y los gastos de traslado de ida y vuelta entre el puesto de entrada a España y el lugar de alojamiento, así como haya actuado diligentemente en orden a garantizar el regreso de los trabajadores a su país de origen en anteriores ocasiones.

Precisamente por el carácter temporal de su trabajo, los trabajadores estacionales pueden ser objeto de abuso y verse expuestos a peores condiciones de trabajo. De hecho, la pandemia de la COVID-19 ha dado una gran visibilidad a la precariedad de las mismas, exponiendo al personal trabajador a un mayor riesgo para su salud. Más incluso: la crisis sanitaria ha permitido poner de manifiesto la elevada frecuencia



de unas condiciones de vida y trabajo inadecuadas, así como de un deficiente alojamiento.

Para hacer frente a esta situación, la Autoridad Laboral Europea (ALE), como organismo responsable de coordinar y apoyar la aplicación del Derecho Laboral Europeo, garantizando que la normativa de la UE sobre movilidad laboral y coordinación de la seguridad social se aplique de forma justa y efectiva, ha llevado a cabo un [Plan de Acción](#) recogiendo diversas iniciativas a realizar conjuntamente con la Comisión, los Estados miembros y los interlocutores sociales, entre otros, que garantice unas condiciones de trabajo justas y seguras para los trabajadores estacionales.

Dentro del Plan se encuentra la campaña "[Derechos para todas las estaciones](#)", centrada en el sector agroalimentario, con el objetivo de sensibilizar a los trabajadores estacionales y sus empleadores sobre derechos y obligaciones e informar de los recursos de asesoramiento disponibles, ya que estos últimos precisan de un mejor acceso a la información y comprensión de la normativa, en particular cuando

contratan trabajadores de otros países de la UE, al mismo tiempo que se conciencian de los beneficios de su cumplimiento.

A fin de maximizar el impacto de la campaña, las acciones de comunicación se han coordinado en tres líneas coexistentes:

- Una línea principal liderada por la ALE, centrada en los derechos y obligaciones en el sector agroalimentario, para concienciar sobre el establecimiento de unas condiciones de trabajo justas y mejorar los servicios de asesoramiento a trabajadores y empleadores.
- Una línea específica, complemento de la anterior, con tres vertientes principales, donde la Red Europea de Ofertas de Empleo (EURES) aspira a impulsar el conocimiento de esos derechos y obligaciones en la fase de contratación; su extensión a otros sectores, como el turismo, además de la explotación de actividades y recursos en los canales de red.
- Una tercera línea a través de la Plataforma Europea de lucha contra el trabajo no declarado, donde se reúnen

organizaciones de la UE (autoridades laborales, fiscales y de la seguridad social) para mejorar la cooperación transfronteriza y el intercambio de información y prácticas, persiguiendo el trabajo no declarado y contribuyendo, en definitiva, a la mejora de las condiciones de vida y trabajo en la UE.

Como cierre de la campaña que en este ámbito se ha llevado a cabo en España, el 14 de octubre de 2021 se celebró en el Centro Nacional de Medios de Protección

(CNMP) del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. una jornada técnica virtual titulada "[II Encuentro Sector Agrario Trabajadores Temporales](#)", sector en el que no solo hay una alta siniestralidad, sino donde se encuentra un alto porcentaje de trabajadores temporales. Esta temporalidad dificulta el correcto cumplimiento de derechos y obligaciones para la adecuada protección de los trabajadores en materia de seguridad y salud. Dentro de la misma se trató, entre otros temas, sobre las consecuencias de la

temporalidad en la prevención de riesgos en el sector Agrario, así como la presentación de buenas prácticas en materia preventiva.

Es de esperar que acciones como esta campaña contribuyan a que todas las partes intervinientes en el trabajo estacional sean conscientes de la importancia del papel responsable que desempeñan para que derechos, obligaciones y apoyo institucional no queden fuera de temporada. ●

## ■ Referencias bibliográficas ■

1. [Directiva 96/71/CE](#) del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.
  2. [Ley 45/1999](#), de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional. BOE núm. 286, de 30 de noviembre.
  3. [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) n° 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior ("Reglamento IMI").
  4. [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. BOE núm. 126, de 27 de mayo.
  5. [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.
  6. [Directiva \(UE\) 2020/1057](#) del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de julio de 2020, por la que se fijan normas específicas con respecto a la Directiva 96/71/CE y la Directiva 2014/67/UE para el desplazamiento de los conductores en el sector del transporte por carretera, y por la que se modifican la Directiva 2006/22/CE en lo que respecta a los requisitos de control del cumplimiento y el Reglamento (UE) n° 1024/2012.
  7. [Real Decreto-ley 7/2021](#), de 27 de abril, de transposición de directivas de la Unión Europea en las materias de competencia, prevención del blanqueo de capitales, entidades de crédito, telecomunicaciones, medidas tributarias, prevención y reparación de daños medioambientales, desplazamiento de trabajadores en la prestación de servicios transnacionales y defensa de los consumidores. BOE núm. 101, de 28 de abril.
  8. [Real Decreto 1109/2007](#), de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción. BOE núm. 204, de 25 de agosto.
  9. [Directiva 2014/36/UE](#) del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros.
  10. [Directrices relativas a los trabajadores de temporada en la UE en el contexto de la pandemia de COVID-19](#) (2020/C 2351/01).
  11. [Real Decreto 557/2011](#), de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009. BOE núm. 103, de 30 de abril.
  12. Eurofound, 2020. [Improving the monitoring of posted workers in the EU](#). Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.
  13. Comisión Europea, 2019. [Guía práctica sobre el desplazamiento de trabajadores](#).
  14. [Ley 31/1995](#), de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE núm. 269, de 10 de noviembre.
  15. [Real Decreto 171/2004](#), de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales. BOE núm. 27, de 31 de enero.
  16. [Ley 14/1994](#), de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. BOE núm. 131, de 2 de junio.
- La legislación referida puede ser consultada en el sitio web: <https://www.insst.es/normativa>