

07 de mayo de 2021

Alerta Informativa

Departamento Derecho Laboral

Trasposición de directiva europea en materia de desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional

A continuación, se resumen las principales novedades en materia laboral del Real Decreto-ley 7/2021, de 27 de abril, de transposición de directivas de la Unión Europea materia de desplazamiento de trabajadores en la prestación de servicios transnacionales (en adelante, “Ley 7/2021”).

La norma modifica diversos preceptos de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, en los siguientes términos (en adelante, “Ley 45/1999”):

- **Aplicación de la legislación española en un desplazamiento superior a doce meses.**

Cuando el desplazamiento tenga una duración efectiva superior a 12 meses – 18 meses en caso de prórroga motivada – las personas trabajadoras deberán disfrutar de las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española, con independencia de cuál sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, con excepción de las siguientes materias:

- Procedimientos, formalidades y condiciones de celebración y de extinción del contrato de trabajo, con inclusión de las cláusulas de no competencia;
- Los regímenes complementarios de jubilación.

A efectos de cómputo del desplazamiento, cuando una empresa sustituya a una persona trabajadora desplazada por otra y realice el mismo trabajo en el mismo lugar, la duración del desplazamiento será la duración acumulada de ambos periodos.

- **Condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados.**

Ampliación de las materias del artículo 3.1 de la Ley 45/1999 sobre las que debe garantizarse la aplicación del ordenamiento jurídico español en las siguientes:

- Las condiciones de cesión de personas trabajadoras.
- Las condiciones de alojamiento de las personas trabajadoras, siempre que éstas se encuentren fuera de su lugar de trabajo.

- Las dietas o los reembolsos para cubrir los gastos de viaje, alojamiento y manutención en que incurran las personas trabajadoras desplazadas a España.

- **Cuantía mínima del salario.**

En caso de que no se detalle si los elementos del complemento específico por desplazamiento se abonan en concepto de reembolso de gastos o como parte de la remuneración, se considerará que la totalidad del complemento se abona en concepto de reembolso de gastos.

- **Comunicación de desplazamiento.**

La comunicación de desplazamiento a la persona trabajadora deberá incluir lo siguiente:

- La identificación de la empresa usuaria extranjera que envía a la persona trabajadora a España.
- La determinación de la prestación de servicios que las personas trabajadoras desplazadas van a desarrollar en España.

- **Entrada en vigor**

La norma entró en vigor en fecha 29 de abril de 2021.