



**Real Decreto-ley 7/2021, de 27 de abril:
novedades en el ámbito laboral sobre
desplazamiento de trabajadores en la
prestación de servicios**

Introducción	2
Modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.....	3
Modificación de Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.....	4
Modificación de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (R.D. Legislativo 5/2000, de 4 de agosto)	7
Modificación de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social	10

Introducción

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 publicada en el BOE de 28 de abril de 2021, hace una serie de modificaciones en la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal; 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; y la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social con el objetivo primordial la transposición de 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 concluyó el pasado 30 de julio de 2020.

Se incluyen, entre otras:

- ✓ 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 conocido como «en cadena» cuando trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal a empresas usuarias del mismo u otro Estado miembro de la Unión Europea («UE») o del Espacio Económico Europeo («EEE») 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 las personas trabajadoras que están fuera de su domicilio por motivos profesionales durante su estancia en España.
- ✓ Exigencia de transparencia en cuanto a la naturaleza salarial o extrasalarial del complemento que se abone por el desplazamiento, de manera que, a falta de esta, se presume que tiene naturaleza extrasalarial, impidiendo que sea descontado de la remuneración prevista en la legislación española.
- ✓ Mejora de la cooperación interadministrativa para prevenir el fraude y los abusos.
- ✓ Tipificación de las infracciones que se derivan de los incumplimientos de la regulación establecida.

Modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal

Añadiendo un apartado 2 al artículo 23 ([artículo 11. Uno](#))

“2. Las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España que envíen temporalmente a las personas trabajadoras que le sean cedidas por las empresas de trabajo temporal españolas o por las referidas en el artículo 22 a otro Estado miembro de la Unión Europea u otro Estado signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo 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 empresa de trabajo temporal con tiempo suficiente antes del mismo para que la empresa de trabajo temporal pueda comunicar el desplazamiento al otro Estado al que es enviada la persona trabajadora, dentro del plazo que ese otro Estado prevé a tal efecto.

3. En los desplazamientos a que se refiere el artículo 2.2 de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, las empresas usuarias establecidas en otros Estados de la Unión Europea o signatarias del Acuerdo del Espacio Económico Europeo que envíen temporalmente a las personas trabajadoras que le sean cedidas por las empresas de trabajo temporal a España para realizar un trabajo en el marco de una prestación de servicios transnacional, deberán informar a la empresa de trabajo temporal sobre el inicio del envío con tiempo suficiente para que dicha empresa pueda comunicar el desplazamiento a las autoridades españolas. Dichas empresas usuarias serán también responsables ante las autoridades españolas del incumplimiento de dicha obligación una vez que se haya producido el desplazamiento. Asimismo, deberán cumplir con lo previsto en el artículo 3.7 de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre.”

El apartado 2 del artículo 26 queda redactado en los siguientes términos ([artículo 11. Dos](#)):

“2. En los supuestos a que se refiere el apartado anterior, las relaciones laborales en la empresa de trabajo temporal se regirán por lo dispuesto en el capítulo III de la presente Ley. En todo caso, las empresas de trabajo temporal españolas deberán garantizar a sus personas trabajadoras las condiciones de trabajo previstas en el país de desplazamiento por las normas nacionales de transposición de la Directiva 96/71/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, quedando sujetas a lo dispuesto en la disposición adicional primera de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, las empresas de trabajo temporal cuyas personas trabajadoras sean enviadas temporalmente por las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España o en otros Estados

miembros de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo a otro de tales Estados para realizar un trabajo en el marco de una prestación de servicios transnacional, deberán garantizar a sus personas trabajadoras las condiciones de trabajo previstas en este último Estado por las normas nacionales de transposición de la Directiva 96/71/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios y cumplir con las obligaciones previstas en dicho Estado para las empresas que desplacen temporalmente a sus personas trabajadoras en el marco de una prestación de servicios transnacional. Las obligaciones de las empresas de trabajo temporal de acuerdo con el párrafo anterior deben entenderse 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 otros Estados miembros de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo 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)."

Modificación de Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional

El apartado 2 del artículo 2 queda redactado en los siguientes términos ([artículo 12. Uno](#)):

“2. A efectos de las definiciones del apartado anterior, se entiende incluida la persona trabajadora de una empresa de trabajo temporal puesta a disposición de una empresa usuaria establecida o que ejerce su actividad en el mismo Estado que la empresa de trabajo temporal o en otro Estado miembro de la Unión Europea o signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo que es enviada temporalmente por ésta a España para realizar un trabajo en el marco de una prestación de servicios transnacional en cualquiera de los siguientes supuestos: a) Por cuenta y bajo la dirección de la empresa usuaria en ejecución de un contrato celebrado entre la misma y el destinatario de la prestación de servicios, que esté establecido o que ejerza su actividad en España. b) En un centro de trabajo en España de la propia empresa usuaria o de otra empresa del grupo del que forme parte, de acuerdo con el concepto de grupo de empresas previsto en el apartado anterior.

En estos supuestos, se entenderá que es la empresa de trabajo temporal la que desplaza temporalmente a sus personas trabajadoras a España, debiendo cumplir las obligaciones que la presente Ley establece para las empresas que desplacen

temporalmente a sus personas trabajadoras en el marco de una prestación de servicios transnacional, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3.7. En caso de que, pese a la apariencia formal de desplazamiento según este apartado, la persona trabajadora, mientras presta sus servicios en España, quede sometida al poder de dirección de la empresa establecida o que ejerza su actividad en España, será de aplicación el régimen jurídico relativo al desplazamiento previsto en el apartado 1.1.º.c), sin perjuicio de la exigencia de las responsabilidades oportunas en caso de constituir cesión ilegal de personas trabajadoras”

Se añaden tres nuevas letras i), j) y k) en el apartado 1 del artículo 3 ([artículo 12. Dos](#)):

“i) las condiciones de cesión de personas trabajadoras incluidas las previstas en los apartados 2 y 7.

j) Las condiciones de alojamiento de las personas trabajadoras, cuando el empleador se lo proporcione a personas trabajadoras que se encuentren fuera de su lugar de trabajo habitual.

k) Las dietas o los reembolsos para cubrir los gastos de viaje, alojamiento y manutención en que incurran las personas trabajadoras desplazadas a España cuando, durante su estancia, deban viajar a y desde su lugar habitual de trabajo situado en España a otro lugar fuera de su residencia temporal en España por motivos profesionales o cuando su persona empleadora los envíe temporalmente desde dicho lugar habitual de trabajo a otro lugar de trabajo en España o en el extranjero.”

Se añaden dos nuevos apartados 7 y 8 en el artículo 3, con la siguiente redacción ([artículo 12. Tres](#)):

“7. En los desplazamientos a que se refiere el artículo 2.2, las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias deberán garantizar a las personas trabajadoras desplazadas las condiciones de trabajo a que se refiere el apartado 1 de este artículo y, en particular, el artículo 28.5 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, sin perjuicio de la aplicación de condiciones de trabajo más favorables previstas en el apartado 5 o en la legislación laboral del Estado de establecimiento o en el que ejerce su actividad la empresa usuaria que envía a la persona trabajadora temporalmente a España.

8. Cuando la duración efectiva de un desplazamiento sea superior a doce meses, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Ley, además de garantizar a sus personas trabajadoras desplazadas, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, las condiciones de trabajo a que se refiere el apartado 1 previstas por la legislación laboral española, deberán garantizar a estas, el resto de condiciones de trabajo previstas por esta, con excepción de las siguientes materias: a) los procedimientos, formalidades y condiciones de celebración y de extinción del contrato de trabajo, con inclusión de las cláusulas de no competencia; b) los regímenes complementarios de jubilación. No obstante, cuando la empresa prestadora de servicios estime que la duración efectiva del desplazamiento va a ser superior a doce meses, podrá dirigir a la autoridad laboral a que se refiere el artículo 5, antes del transcurso del indicado 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 según el apartado 1.

El cómputo de la duración efectiva del desplazamiento no se interrumpirá por el disfrute de las vacaciones anuales retribuidas y en caso de otras interrupciones breves tales como otros descansos o los permisos retribuidos previstos en la legislación laboral española en los términos del apartado 4 de ser aplicable esta o los fundados en las mismas causas en caso de ser otra la legislación aplicable por ser más favorable. Cuando una empresa incluida en el ámbito de aplicación de la presente Ley sustituya a una persona trabajadora desplazada por otra persona trabajadora desplazada que realice el mismo trabajo en el mismo lugar, la duración del desplazamiento será, a efectos del presente apartado, la duración acumulada de los períodos de desplazamiento de cada una de las personas trabajadoras desplazadas de que se trate. El concepto de “mismo trabajo en el mismo lugar” contemplado en el párrafo anterior del presente apartado se determinará teniendo en cuenta, entre otras cosas, la naturaleza del servicio objeto de la prestación de servicios transnacional de que se preste, el trabajo que se realice y la dirección o direcciones del lugar de trabajo.”

Se añade un nuevo párrafo segundo en el apartado 3 del artículo 4 ([artículo 12. Cuatro](#)):

“En caso de que ni el contrato de trabajo ni las disposiciones aplicables a la relación laboral indiquen si los elementos del complemento específico por desplazamiento se abonan en concepto de reembolso de gastos efectivamente realizados a causa del desplazamiento o como parte de la remuneración ni, en su caso, cuáles son esos elementos, se considerará que la totalidad del complemento se abona en concepto de reembolso de gastos.”

Se añade un nuevo apartado 7 en el artículo 5, con la siguiente redacción ([artículo 12. Cinco](#)):

“7. En el supuesto previsto en el artículo 2.2, la empresa de trabajo temporal deberá comunicar el desplazamiento en los términos establecidos en los apartados anteriores. La comunicación deberá incluir, además de lo dispuesto en el apartado 2, lo siguiente:

- 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 que corresponda de los previstos en el artículo 2.2, en lugar de lo dispuesto en el apartado 2.f) de este artículo.”*

Se añade un nuevo apartado 6 en el artículo 8 bis, con la siguiente redacción ([artículo 12. Seis](#)):

“6. Cuando, tras una evaluación global realizada de conformidad con este artículo, se compruebe que una empresa está creando, de manera indebida o fraudulenta, la impresión de que la situación de una persona trabajadora entra en el ámbito de aplicación de la presente Ley, la persona trabajadora tendrá derecho a la aplicación

de la legislación española de trabajo y seguridad social, sin perjuicio de las responsabilidades de cualquier orden que puedan exigirse a la empresa. Lo anterior no podrá dar lugar a que la persona trabajadora de que se trate se vea sometida a condiciones menos favorables que las aplicables a las personas trabajadoras desplazados.

El apartado 2 del artículo 9 pasa a tener la siguiente redacción ([artículo 12. Siete](#)):

“2. La cooperación y asistencia consistirán, en particular, en formular y en responder a peticiones justificadas de información respecto al desplazamiento de personas trabajadoras en el marco de prestaciones de servicios transnacionales, incluidos los casos de abuso manifiesto y de actividades transnacionales presuntamente ilegales, como los casos transnacionales de trabajo no declarado y de trabajo autónomo ficticio relacionados con el desplazamiento de personas trabajadoras. En el caso de que la autoridad receptora competente y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social reciban una solicitud de información sobre desplazamientos de personas trabajadoras por empresas establecidas en España por parte de la autoridad o el organismo competente del Estado miembro a cuyo territorio se ha desplazado la persona trabajadora para ejecutar su trabajo y no posea la misma, deberá recabarla de otras autoridades u organismos. La autoridad laboral, sin perjuicio de las funciones que le correspondan según la legislación española, pondrá en conocimiento de los órganos competentes de las Administraciones públicas de otros Estados miembros de la Unión Europea o de Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo las infracciones administrativas cometidas en España por las empresas establecidas en tales Estados con ocasión del desplazamiento de sus personas trabajadoras en el marco de una prestación de servicios transnacional.”

La disposición adicional novena pasa a tener la siguiente redacción ([artículo 12. Ocho](#)):

“Disposición adicional novena. Actualización de la información.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social deberá mantener actualizada la página web de desplazamiento transnacional de personas trabajadoras contenida en el sitio web del Ministerio Trabajo y Economía Social, así como la información proporcionada en la ficha de país en el sitio web de la Comisión Europea”.

Modificación de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (R.D. Legislativo 5/2000, de 4 de agosto)

Se añade un párrafo segundo en el apartado 1 del artículo 3 en los siguientes términos ([artículo 13.Uno](#)):

“Los desplazamientos temporales de personas trabajadoras por las empresas establecidas en España al territorio de Estados miembros de la Unión Europea o de Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico en el marco de una prestación de servicios transnacional, no podrán dar lugar a que se sancionen las acciones u omisiones de los sujetos responsables que hayan sido ya sancionadas

penal o administrativamente en el país de desplazamiento en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, hecho y fundamento.”

El párrafo a) del artículo 10.2 queda redactado del siguiente modo ([artículo 13. Dos](#)):

“a) La presentación de la comunicación de desplazamiento con posterioridad a su inicio o sin designar ya sea al representante de la empresa que sirva de enlace con las autoridades competentes españolas y para envío y recepción de documentos o notificaciones, ya sea a una persona que pueda actuar en España en representación de la empresa prestadora de servicios en los procedimientos de información y consulta de las personas trabajadoras, y negociación, que afecten a las personas trabajadoras desplazadas a España, así como dar cuenta a las autoridades competentes de los motivos de la ampliación del desplazamiento alegando hechos y circunstancias que se demuestre que son falsos o inexactos.”

Se añade una nueva Sección 5.^a en el Capítulo II ([artículo 13. Cuatro](#)):

“Sección 5.^a 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, así como de las empresas usuarias

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.

1. Constituyen infracciones graves de las empresas de trabajo temporal: a) No formalizar por escrito el contrato de puesta a disposición. b) Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el artículo 6.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio.

2. Constituyen infracciones muy graves de las empresas de trabajo temporal:

a) Formalizar contratos de puesta a disposición sin estar válidamente constituidas como empresa de trabajo temporal según la legislación del Estado de establecimiento o sin reunir los requisitos exigidos por la citada legislación para poner a disposición de empresas usuarias, con carácter temporal, personas trabajadoras por ella contratadas.

b) Formalizar contratos de puesta a disposición para la realización de actividades y trabajos que por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud se determinen reglamentariamente.

c) Ceder personas trabajadoras con contrato temporal a otra empresa de trabajo temporal o a otras empresas para su posterior cesión a terceros.”

Artículo 19 ter. Infracciones de las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España.

1. Constituye infracción leve no facilitar a la empresa de trabajo temporal los datos relativos a la retribución total establecida en el convenio colectivo aplicable para el puesto de trabajo en cuestión, a efectos de su consignación en el contrato de puesta a disposición.

2. Infracciones graves:

- a) No formalizar por escrito el contrato de puesta a disposición.
- b) Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el artículo 6.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, o para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos.
- c) Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio por las personas trabajadoras puestas a su disposición de los derechos establecidos en el artículo 17 de la Ley 14/1994, de 1 de junio.
- d) La falta de información a la persona trabajadora temporal en los términos previstos en el artículo 16.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio.
- e) Formalizar contratos de puesta a disposición para la cobertura de puestos o funciones que, en los doce meses anteriores, hayan sido objeto de amortización por despido improcedente, despido colectivo o por causas objetivas, o para la cobertura de puestos que en los dieciocho meses anteriores hubieran estado ya cubiertos por más de trece meses y medio, de forma continua o discontinua, por personas trabajadoras puestas a disposición por empresas de trabajo temporal, entendiéndose en ambos casos cometida una infracción por cada persona trabajadora afectado.
- f) Permitir el inicio de la prestación de servicios de las personas trabajadoras puestas a disposición sin tener constancia documental de que han recibido las informaciones relativas a los riesgos y medidas preventivas, poseen la formación específica necesaria y cuentan con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar.
- g) La ausencia de información de la empresa usuaria a la empresa de trabajo temporal con la antelación suficiente sobre el inicio de un envío temporal de una persona trabajadora desplazada a otro Estado miembro de la Unión Europea o signatario del Acuerdo del Espacio Económico Europeo en los términos previstos legalmente.

3. Infracciones muy graves:

- a) Los actos de la empresa lesivos del derecho de huelga, consistentes en la sustitución de personas trabajadoras en huelga por otros puestos a su disposición por una empresa de trabajo temporal.
- b) La formalización de contratos de puesta a disposición para la realización de aquellas actividades y trabajos que por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud se determinen reglamentariamente, entendiéndose cometida una infracción por cada contrato en tales circunstancias.
- c) Formalizar contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal que no estén válidamente constituidas como tales según la legislación del Estado de establecimiento o que no reúnan los requisitos exigidos por la citada legislación para poner a disposición de empresas usuarias, con carácter temporal, personas trabajadoras por ellas contratadas.»

Artículo 19 quater. Infracciones de las empresas usuarias establecidas en otro Estado miembro de la Unión Europea o signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

Constituye infracción grave la ausencia de información de la empresa usuaria a la empresa de trabajo temporal establecida en otro Estado miembro de la Unión Europea o signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo sobre el inicio del envío temporal de una persona trabajadora desplazada a España, con la antelación suficiente para que dicha empresa pueda comunicar el desplazamiento a las autoridades españolas.”

Se añade un nuevo apartado 4 en el artículo 41 ([artículo 13. Cinco](#)):

“4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores la reincidencia 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 en la comisión de infracciones tipificadas como muy graves en el artículo 19 bis.2 de la presente Ley podrá dar lugar a la prohibición durante un año de la puesta a disposición de personas trabajadoras a empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España o, si dicha sanción se impone en dos ocasiones, por tiempo indefinido. Cuando el expediente sancionador lleve aparejada la propuesta de prohibición a que se refiere el párrafo anterior será competente para resolver la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social o la autoridad equivalente de las Comunidades Autónomas con competencia de ejecución de la legislación laboral.”

Se añade un nuevo párrafo segundo en la letra a) del artículo 52.1 ([artículo 13. Seis](#)):

“En el supuesto de empresas establecidas en España que desplacen temporalmente a sus personas trabajadoras al territorio de Estados miembros de la Unión Europea o de Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo en el marco de una prestación de servicios transnacional, también podrá iniciarse de oficio el procedimiento sancionador mediante acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en virtud de actuaciones derivadas de comunicación de las Administraciones públicas a las que corresponda en el lugar de desplazamiento la vigilancia del cumplimiento de las condiciones de trabajo.”

Modificación de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social

El apartado 2 del artículo 13 queda en los siguientes términos ([artículo 14](#)):

“2. Hacerse acompañar en las visitas de inspección por la empresa o su representante, las personas trabajadoras, sus representantes y por las personas peritas y técnicas de la empresa o de sus entidades asesoras que estimen necesario para el mejor desarrollo de la función inspectora, así como por personas peritas o expertas pertenecientes a la Administración Pública española, de otros Estados Miembros de la Unión Europea y Estado signatarios del Acuerdo del Espacio Económico Europeo, de la Autoridad Laboral Europea u otras personas habilitadas oficialmente.”