comunitaria, que se relacionan a continuación, quedan modificados en los términos siguientes:

Uno. El párrafo 1.º del apartado 1 del artículo 3 queda redactado de la forma siguiente:

«1.º "Estados miembros", los Estados miembros de la Unión Europea y el resto de Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.»

Dos. El artículo 24 queda redactado de la forma siguiente:

«Las disposiciones contenidas en este Título serán de aplicación exclusivamente a los centros de trabajo y empresas situados en España de las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria cuya dirección central esté situada en cualquier Estado miembro, en lo relativo a las remisiones a las legislaciones y prácticas nacionales contenidas en la presente Ley y en las disposiciones de los Estados miembros por las que se da cumplimiento a la Directiva 94/45/CE, del Consejo, de 22 de septiembre, relativa a la constitución de un comité de empresa europeo o al establecimiento de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, y a la Directiva 97/74/CE, del Consejo, de 15 de diciembre, por la que se amplía aquélla al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.»

Tres. En la disposición adicional primera se da nueva redacción al apartado 2 y se introduce un nuevo apartado 3, que quedan redactados de la forma siguiente:

«2. El plazo previsto en el apartado anterior se extenderá hasta el 15 de diciembre de 1999 en las empresas y grupos de empresas que tengan su dirección central en España que queden incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Ley como consecuencia de su extensión al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.

3. En el momento de expiración de la vigencia de los acuerdos que pudieran existir conforme a lo dispuesto en los apartados anteriores, las partes podrán acordar su prórroga, aplicándose en caso contrario las disposiciones de la presente Ley.»

Disposición transitoria única. *Participación de los representantes de los trabajadores de centros de trabajo o empresas situados en el Reino Unido en los órganos ya existentes.*

1. En los comités de empresa europeos o procedimientos alternativos de información y consulta, constituidos o establecidos, de conformidad con la Ley 10/1997, de 24 de abril, con anterioridad a la entrada en vigor de la presente Ley, de las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria con dirección central en España con centros de trabajo o empresas situados en el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, la dirección central de tales empresas o grupos y los representantes de los trabajadores en los citados comités o procedimientos deberán adoptar, en el ámbito de sus respectivas competencias, las medidas necesarias para asegurar la participación en los mismos como miembros de pleno derecho de los representantes de los trabajadores de los centros de trabajo o empresas situados en el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior será de aplicación a las comisiones negociadoras que, en el momento de entrada en vigor de la presente Ley, estén negociando con la dirección central en España de empresas o grupos de dimensión comunitaria la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta.

Disposición final única. *Entrada en vigor.*

La presente Ley entrará en vigor el 15 de diciembre de 1999.

Por tanto,

Mando a todos los españoles, particulares y autoridades, que guarden y hagan guardar esta Ley.

Madrid, 29 de noviembre de 1999.

JUAN CARLOS R.

El Presidente del Gobierno,
JOSÉ MARÍA AZNAR LÓPEZ

22895 *LEY 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.*

JUAN CARLOS I

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente Ley.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1

La libre prestación de servicios es una de las libertades fundamentales presente en el Tratado de la, entonces, Comunidad Económica Europea, desde su aprobación hace ya más de cuarenta años. Sin embargo, ha sido a partir de la consecución del mercado único, realidad jurídica alcanzada el 1 de enero de 1993 y propiciada por el Acta Única Europea de 1986, cuando se ha producido un notable incremento de las prestaciones de servicios transnacionales dentro de la Unión Europea.

En efecto, la actuación en el gran mercado interior comunitario de numerosas empresas que se han beneficiado de la apertura de los mercados, públicos y privados, de contratación de obras y servicios, así como la creciente actividad de grupos de empresas y empresas de trabajo temporal de carácter transnacional, son fenómenos que se han acentuado en los últimos años y que se multiplicarán en el futuro gracias a la introducción de la moneda única y al cada vez mayor grado de integración e interdependencia económica existente entre los Estados miembros.

El auge de las prestaciones de servicios de carácter transnacional en el interior de la Unión Europea ha incidido también en otra de las libertades fundamentales comunitarias, la libre circulación de trabajadores. La concepción originaria de la libertad de circulación de trabajadores tenía como finalidad que los trabajadores de un determinado Estado miembro se desplazaran a otro Estado para acceder a un empleo. Sin embargo, las prestaciones de servicios transnacionales han dado lugar a una circulación de trabajadores nueva: los desplazamientos temporales de trabajadores. Así, cuando una empresa comunitaria ha tenido que desplazarse en el marco de una prestación de servicios a un Estado miembro distinto de su país de establecimiento lo ha hecho acompañada de sus propios trabajadores, desplazándolos al territorio del país donde debían prestarse los servicios por el tiempo de duración, por definición limitada y temporal, de dicha prestación.

2

Las instituciones comunitarias no se han mantenido al margen de la realidad antes apuntada. Teniendo en cuenta el carácter transnacional de este tipo de actividades y su relación con las libertades comunitarias fundamentales, las instituciones comunitarias repararon pronto en el hecho de que la desigualdad de condiciones de trabajo entre los Estados miembros, pese a la aproximación alcanzada gracias a la política social comunitaria, podía dar lugar a la indeseada existencia de situaciones de discriminación entre los trabajadores de un determinado Estado miembro y los trabajadores desplazados temporalmente a tal Estado y, por extensión, a situaciones de competencia desleal entre las empresas que funcionaran en el mercado interior.

Se explica así que la necesidad de aprobar una norma comunitaria en la materia figurara ya en el programa de acción de la Comisión para la aplicación de la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores de 1989. Esa necesidad se acentuó con la sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 27 de marzo de 1990 en el asunto «Rush Portuguesa», en el que el Tribunal afirmó que los antiguos artículos 59 y 60 del Tratado de la Comunidad Europea (nuevos artículos 49 y 50 del TCE tras el Tratado de Amsterdam), referidos a la libre prestación de servicios, «se oponen a que un Estado miembro prohíba a un prestador de servicios establecido en otro Estado miembro desplazarse libremente por su territorio con todo su personal». El Tribunal de Luxemburgo señaló igualmente que «el derecho comunitario no se opone a que los Estados miembros extiendan su legislación, o los convenios colectivos de trabajo celebrados por los interlocutores sociales, a toda persona que realice un trabajo por cuenta ajena, aunque sea de carácter temporal, en su territorio, con independencia de cual sea el país de establecimiento del empresario; el derecho comunitario no prohíbe tampoco a los Estados miembros que impongan el cumplimiento de dichas normas por medios adecuados al efecto».

Así, con la base jurídica de los antiguos artículos 57.2 y 66 del Tratado de la Comunidad Europea (nuevos artículos 47 y 55 TCE tras el Tratado de Amsterdam), referidos a la libre prestación de servicios, fue aprobada 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.

La Directiva parte de que el fomento de la prestación transnacional de servicios requiere un clima de competencia leal y medidas que garanticen el respeto de los derechos de los trabajadores. Para ello, teniendo presentes el Convenio de Roma, de 19 de enero de 1980, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales, y la antes citada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, la Directiva establece que los empresarios que desplacen temporalmente trabajadores a un Estado miembro distinto de su país de establecimiento en el marco de una prestación de servicios transnacional deberán respetar un núcleo de disposiciones imperativas de protección mínima de los trabajadores establecidas por el Estado de desplazamiento, y ello con independencia de la legislación aplicable al contrato de trabajo.

3

La presente Ley incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 96/71/CE. Antes de explicar su contenido debe justificarse por qué se hace necesario aprobar una nueva norma y, además, con rango de ley.

Si se examina la variada legislación aplicable en España que guarda relación con esta materia (el Código Civil, el Estatuto de los Trabajadores, las normas comunitarias sobre la libre circulación de trabajadores y la libre prestación de servicios, las normas sobre extranjería, el Convenio de Roma sobre ley aplicable a las obligaciones contractuales) se llega a la conclusión que no existe precepto en el derecho español vigente que de forma inequívoca y explícita asegure en nuestro país el objetivo pretendido por la Directiva: que a aquellos trabajadores desplazados temporalmente a España por empresas establecidas en otros Estados miembros en el marco de una prestación de servicios les serán aplicables determinadas condiciones de trabajo establecidas por la legislación española.

El Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas viene exigiendo, a la hora de la transposición de Directivas, que el rango normativo de la disposición que se elija para incorporar el derecho comunitario coincida con el rango normativo de las disposiciones que regulan las mismas cuestiones a nivel nacional. Por ello, la opción por la elaboración de una Ley está justificada: lo que hace la norma de transposición es precisar los derechos de los trabajadores desplazados temporalmente a España por empresas no establecidas en nuestro país, identificando cuáles deben ser sus condiciones de trabajo, materias que están reservadas en nuestro derecho a normas con rango de Ley.

4

El texto de la Ley pretende, como es habitual en cualquier transposición de una Directiva comunitaria, la consecución de los objetivos pretendidos con su aprobación, a la vez que su integración correcta en el derecho laboral español. Para ello, se unen en su articulado la transposición literal de determinados aspectos de la Directiva junto a la aparición de instituciones propias de nuestro derecho. La Ley se estructura en cuatro capítulos, de los cuales el último se divide, además, en secciones.

El capítulo I de la Ley tiene carácter horizontal, en el sentido de que se aplica al resto del articulado, incluyendo, como es habitual en la transposición de Directivas comunitarias, su objeto y ámbito de aplicación, así como las definiciones a efectos de la Ley. Debe destacarse que la Ley será de aplicación a las empresas que desplacen temporalmente a sus trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacional (sin afectar, por tanto, a otras actividades distintas, tales como las formativas) establecidas en un Estado miembro de la Unión Europea, pero también a las empresas establecidas en el resto de Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, esto es, Noruega, Islandia y Liechtenstein, pues también tales Estados son destinatarios de la Directiva 96/71/CE. El capítulo I incluye también las dos definiciones clave a efectos de la aplicación de la Ley: la definición de desplazamiento efectuado en el marco de una prestación de servicios y la definición de trabajador desplazado temporalmente.

El capítulo II establece el principio básico de la Ley: los empresarios incluidos en su ámbito de aplicación que desplacen temporalmente a España a sus trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional deberán garantizar a éstos, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, determinadas condiciones de trabajo previstas por la legislación española: tiempo de trabajo, cuantía mínima del salario, no discriminación de los trabajadores temporales y a tiempo parcial, prevención de riesgos laborales, etc. Condiciones de trabajo que, dado el sistema de fuentes del derecho laboral español, deberán buscarse en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos que resulten de aplicación. Se establece así el núcleo duro de disposiciones imperativas de protec-

ción mínima de los trabajadores que exige la Directiva. La Ley no altera ni modifica, por lo demás, las normas tributarias nacionales que sean de aplicación a los trabajadores desplazados ni a las empresas en las que prestan sus servicios.

A efectos de asegurar el cumplimiento de la Ley, incluye este capítulo II la obligación de que los empresarios comuniquen el desplazamiento a la autoridad laboral, así como la obligación de comparecer ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de aportar la documentación que les sea requerida.

El capítulo III incluye diversas competencias administrativas. En primer lugar, la autoridad laboral del territorio donde se vayan a prestar los servicios en España deberá informar a los interesados en un desplazamiento sobre las condiciones de trabajo que deben ser garantizadas. Asimismo, se señala que corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la vigilancia y exigencia del cumplimiento de la presente Ley, desarrollando las funciones establecidas en la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Por último, se establece un principio de cooperación con las Administraciones públicas de otros Estados en materia de información e inspección.

El capítulo IV establece los mecanismos de tutela administrativa y judicial propios de nuestro derecho laboral, tipificando infracciones y sanciones administrativas y estableciendo unas normas sobre procedimientos judiciales que, básicamente, remiten a la Ley Orgánica del Poder Judicial y a la Ley de Procedimiento Laboral.

Algunas de las disposiciones de la parte final son dignas de comentario. Dado que la Ley se dirige a las empresas comunitarias no españolas que desplacen temporalmente a sus trabajadores a España, parecía oportuno recordar, lo que hace la disposición adicional primera, que las empresas establecidas en España que desplacen temporalmente a sus trabajadores al territorio de Estados del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo deberán garantizar a éstos las condiciones de trabajo previstas en el lugar de desplazamiento por las normas de transposición en tales Estados de la Directiva 96/71/CE.

La disposición adicional cuarta dispone que la Ley será de aplicación a las empresas establecidas en Estados que no pertenezcan a la Unión Europea o al Espacio Económico Europeo en la medida en que tales empresas puedan prestar servicios en España en virtud de lo establecido en los Convenios internacionales que sean de aplicación.

Debe destacarse, en último lugar, la disposición final primera de la Ley, que introduce modificaciones en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. Dado que la Ley incluye los desplazamientos efectuados a España de un trabajador por parte de una empresa de trabajo temporal de un Estado miembro de la Unión Europea o de un Estado del Espacio Económico Europeo para su puesta a disposición de una empresa usuaria española, se modifica la Ley de empresas de trabajo temporal para tener oportunamente en cuenta esa posibilidad, a la vez que, con las cautelas necesarias, se permite a las empresas de trabajo temporal españolas desarrollar su actividad en el resto de Estados miembros de la Unión Europea o de Estados del Espacio Económico Europeo.

5

El proyecto, cumpliendo las prescripciones legales sobre la materia, ha sido sometido a la consideración del Consejo Económico y Social, del Consejo General del Poder Judicial y del Consejo de Estado.

CAPÍTULO I

Objeto, ámbito de aplicación y definiciones

Artículo 1. *Objeto y ámbito de aplicación.*

1. La presente Ley tiene por objeto establecer las condiciones mínimas de trabajo que los empresarios deben garantizar a sus trabajadores desplazados temporalmente a España en el marco de una prestación de servicios transnacional, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo.

2. Esta Ley será de aplicación a las empresas establecidas en un Estado miembro de la Unión Europea o en un Estado signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo que desplacen 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.

3. Esta Ley no será de aplicación a los desplazamientos realizados con motivo del desarrollo de actividades formativas que no respondan a una prestación de servicios de carácter transnacional.

Artículo 2. *Definiciones.*

1. A los efectos de esta Ley se entiende por:

1.º «Desplazamiento en el marco de una prestación de servicios transnacional», el efectuado a España por las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Ley durante un período limitado de tiempo en cualquiera de los siguientes supuestos:

a) El desplazamiento de un trabajador por cuenta y bajo la dirección de su empresa 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) El desplazamiento de un trabajador a un centro de trabajo de la propia empresa o de otra empresa del grupo del que forme parte.

A los efectos del párrafo anterior, se entiende por grupo de empresas el formado por una empresa que ejerce el control y las empresas controladas en los términos del artículo 4 de la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

c) El desplazamiento de un trabajador por parte de una empresa de trabajo temporal para su puesta a disposición de una empresa usuaria que esté establecida o que ejerza su actividad en España.

2.º «Trabajador desplazado», el trabajador, cualquiera que sea su nacionalidad, de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Ley desplazado a España durante un período limitado de tiempo en el marco de una prestación de servicios transnacional, siempre que exista una relación laboral entre tales empresas y el trabajador durante el período de desplazamiento.

2. A efectos de las definiciones del apartado anterior, se entiende incluido el trabajador de una empresa de trabajo temporal puesto a disposición de una empresa usuaria en el extranjero y desplazado temporalmente por ésta a España en el marco de una prestación de servicios transnacional.

CAPÍTULO II

Obligaciones de los empresarios que desplacen a España a sus trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional

Artículo 3. *Condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados.*

1. Los empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de la presente Ley que desplacen a España a sus trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional deberán garantizar a éstos, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española relativas a:

a) El tiempo de trabajo, en los términos previstos en los artículos 34 a 38 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
b) La cuantía del salario, en los términos a que se refiere el artículo 4 de esta Ley.
c) La igualdad de trato y la no discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, edad dentro de los límites legalmente marcados, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa, lengua o disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
d) El trabajo de menores, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores.
e) La prevención de riesgos laborales, incluidas las normas sobre protección de la maternidad y de los menores.
f) La no discriminación de los trabajadores temporales y a tiempo parcial.
g) El respeto de la intimidad y la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
h) La libre sindicación y los derechos de huelga y de reunión.

2. En los desplazamientos definidos en la letra c) del artículo 2.1.1.º, las empresas de trabajo temporal, además de garantizar a sus trabajadores desplazados, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, las condiciones de trabajo a que se refiere el apartado anterior previstas por la legislación laboral española, deberán cumplir las condiciones que establece la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, para la cesión de trabajadores a empresas usuarias.
3. Las condiciones de trabajo establecidas en la legislación laboral española relativas a las vacaciones anuales retribuidas y a la cuantía del salario no serán de aplicación en los desplazamientos definidos en las letras a) y b) del artículo 2.1.1.º cuya duración no exceda de ocho días.
4. A los efectos de esta Ley, las condiciones de trabajo previstas en la legislación laboral española serán las contenidas en las disposiciones legales o reglamentarias del Estado y en los convenios colectivos y laudos arbitrales aplicables en el lugar y en el sector o rama de actividad de que se trate.
5. Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de la aplicación a los trabajadores desplazados de condiciones de trabajo más favorables derivadas de lo dispuesto en la legislación aplicable a su contrato de trabajo, en los convenios colectivos o en los contratos individuales de trabajo.
6. A efectos de lo dispuesto en este artículo, la duración del desplazamiento se calculará en un período de referencia de un año a contar desde su comienzo, incluyendo, en su caso, la duración del desplazamiento de otro trabajador desplazado anteriormente al que se hubiera sustituido.

Artículo 4. *Cuantía mínima del salario de los trabajadores desplazados.*

1. Los empresarios que desplacen trabajadores a España deberán garantizar a éstos la cuantía mínima del salario prevista en las disposiciones legales o reglamentarias o en los convenios colectivos a que se refiere el artículo 3.4 para el grupo profesional o la categoría profesional correspondiente a la prestación del trabajador desplazado.
A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entiende por cuantía mínima del salario la constituida, en cómputo anual y sin el descuento de los tributos, de sus pagos a cuenta y de las cotizaciones de Seguridad Social a cargo del trabajador, por el salario base y los complementos salariales, las gratificaciones extraordinarias y, en su caso, la retribución correspondiente a horas extraordinarias y complementarias y trabajo nocturno. En ningún caso se incluirán en la cuantía mínima del salario cualesquiera mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.
2. Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria, calculada por unidad de tiempo. Dicha remuneración deberá incluir, en su caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones, siendo responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador. A tal efecto, la empresa usuaria deberá consignar dicho salario en el contrato de puesta a disposición del trabajador.
3. Para realizar la comparación entre la cuantía del salario que al trabajador desplazado le corresponda conforme a la legislación aplicable a su contrato de trabajo y la garantizada según lo dispuesto en los apartados anteriores, serán tomados en consideración los complementos correspondientes al desplazamiento, en la medida en que no se abonen como reembolso de los gastos efectivamente originados por el mismo, tales como gastos de viaje, alojamiento o manutención.

Artículo 5. *Comunicación de desplazamiento.*

1. A efectos de asegurar el cumplimiento de la presente Ley, el empresario que desplace trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacional deberá comunicar el desplazamiento, 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.
2. La comunicación de desplazamiento contendrá los datos e informaciones siguientes:

a) La identificación de la empresa que desplaza al trabajador.
b) El domicilio fiscal de dicha empresa y su número de identificación a efectos del Impuesto sobre el Valor Añadido.
c) Los datos personales y profesionales de los trabajadores desplazados.
d) La identificación de la empresa o empresas y, en su caso, del centro o centros de trabajo donde los trabajadores desplazados prestarán sus servicios.

e) La fecha de inicio y la duración previstas del desplazamiento.

f) La determinación de la prestación de servicios que los trabajadores desplazados van a desarrollar en España con indicación del supuesto que corresponda de los previstos en el artículo 2.1.1.º

3. No será exigible la comunicación a que se refieren los apartados anteriores en el caso de los desplazamientos definidos en las letras a) y b) del artículo 2.1.1.º cuya duración no exceda de ocho días.

4. Cuando la empresa que desplaza a los trabajadores a España sea una empresa de trabajo temporal, la comunicación de desplazamiento deberá incluir, además de lo dispuesto en el apartado 2:

a) La acreditación de que reúne los requisitos exigidos por la legislación de su Estado de establecimiento para poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados.

b) Sin perjuicio de lo señalado en la letra f) del apartado 2, la precisión de las necesidades temporales de la empresa usuaria que se traten de satisfacer con el contrato de puesta a disposición, con indicación del supuesto que corresponda de los previstos en el artículo 6 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

5. La autoridad laboral pondrá en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, a los efectos oportunos, las comunicaciones de desplazamiento que hubiera recibido, en los términos que se establecerán reglamentariamente.

6. Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio del cumplimiento de cualesquiera otras obligaciones en materia de comunicación, información o declaración de actividades que deban efectuar a las Administraciones públicas los empresarios a que se refiere el apartado 1 de este artículo en virtud de otras disposiciones.

Artículo 6. *Obligación de comparecencia y de aportar documentación.*

Los empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de esta Ley deberán comparecer, a requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en la oficina pública designada al efecto y aportar cuanta documentación les sea requerida para justificar el cumplimiento de la presente Ley, incluida la documentación acreditativa de la válida constitución de la empresa.

CAPÍTULO III

Competencias administrativas

Artículo 7. *Órgano competente en materia de información.*

1. La autoridad laboral del territorio donde se vayan a prestar los servicios en España es el órgano competente para informar sobre las condiciones de trabajo que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3, deben garantizar las empresas que desplacen a sus trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacional.

2. La autoridad laboral atenderá las peticiones de información a que se refiere el apartado anterior que sean formuladas por los órganos de información de otros Estados miembros de la Unión Europea o de Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, por las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de esta Ley que vayan a desplazar trabajadores a España o por las asociaciones empresariales que representen los intereses de tales empresas, por los destinatarios de la prestación de servicios transnacional o por las asociaciones que los representen y por los trabajadores desplazados a España o que vayan a serlo o por los sindicatos u otros órganos de representación de tales trabajadores.

3. La información podrá requerirse y suministrarse por cualquier medio, incluidos los electrónicos, informáticos y telemáticos, siempre que permita la adecuada identificación del solicitante de la información, del lugar o lugares del desplazamiento dentro del territorio español y de la prestación de servicios que se va a realizar en España.

Artículo 8. *Funciones en materia de inspección.*

Corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la vigilancia y exigencia del cumplimiento de la presente Ley, desarrollando las funciones establecidas en la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 9. *Cooperación con las Administraciones públicas de otros Estados en materia de información e inspección.*

1. La autoridad laboral y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrán dirigirse, recabando la cooperación y asistencia que pudieran necesitar para el eficaz ejercicio de sus competencias, a las Administraciones públicas de otros Estados miembros de la Unión Europea o de Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo a las que corresponda la información y la vigilancia del cumplimiento de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 3 de la presente Ley o en 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.

Asimismo, la autoridad laboral y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social prestarán la cooperación y asistencia que pudieran recabar para el eficaz ejercicio de sus competencias a las Administraciones públicas de tales Estados a las que corresponda la información y la vigilancia del cumplimiento de las condiciones de trabajo.

2. La cooperación y asistencia consistirán, en particular, en formular y en responder a peticiones justificadas de información respecto al desplazamiento de trabajadores en el marco de prestaciones de servicios transnacionales, incluidos los casos de abuso manifiesto y de actividades transnacionales presuntamente ilegales.

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 trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.

3. La cooperación y asistencia administrativa se prestarán gratuitamente.

4. El tratamiento automatizado de datos personales a que pudiera dar lugar la aplicación de la presente Ley se realizará en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre, de Regulación del Tratamiento Automatizado de los Datos de Carácter Personal.

CAPÍTULO IV

Tutela administrativa y judicial

Sección 1.ª Infracciones y sanciones administrativas

Artículo 10. *Concepto de infracción.*

Son infracciones administrativas las acciones u omisiones de los sujetos responsables contrarias a la presente Ley y a sus normas reglamentarias de desarrollo, tipificadas y sancionadas conforme a la misma.

Artículo 11. *Sujetos responsables de la infracción.*

Son sujetos responsables de la infracción los empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de la presente Ley que incurran en las acciones u omisiones tipificadas como infracción en la misma.

Artículo 12. *Infracción de las obligaciones relativas a las condiciones de trabajo.*

1. Constituye infracción administrativa no garantizar a los trabajadores desplazados a España, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española en los términos definidos por el artículo 3 de la presente Ley.
2. La tipificación de las infracciones y su calificación como leves, graves o muy graves, las sanciones y los criterios para su graduación, así como la autoridad competente para imponerlas y el procedimiento sancionador se ajustarán a lo establecido en las leyes en que se regulan las materias a que se refiere el artículo 3 y en la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones de Orden Social.

Artículo 13. *Infracción de otras obligaciones previstas en la presente Ley.*

1. Constituyen infracciones leves los defectos formales de la comunicación de desplazamiento a que se refiere el artículo 5.
2. Constituye infracción grave la presentación de la comunicación de desplazamiento con posterioridad a su inicio.
3. Constituye infracción muy grave la ausencia de comunicación de desplazamiento, así como la falsedad o la ocultación de los datos contenidos en la misma.
4. Las sanciones y los criterios para su graduación, así como la autoridad competente para imponerlas y el procedimiento sancionador se regirán por lo establecido en la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones de Orden Social.
5. Las infracciones por obstrucción a la labor inspectora en orden a la vigilancia del cumplimiento de la presente Ley se regirán por lo establecido en el artículo 49 de la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones de Orden Social.

Artículo 14. *Limitaciones a la facultad de contratar con la Administración.*

Las limitaciones a la facultad de contratar con la Administración por la comisión de infracciones administrativas muy graves de acuerdo con lo previsto en la presente Ley se regirán por lo establecido en la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas.

Sección 2.ª Procedimientos judiciales

Artículo 15. *Ejercicio de la potestad jurisdiccional.*

Los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de cuantas cuestiones litigiosas se susciten en aplicación de la presente Ley, de conformidad con lo establecido en los artículos 2. p) y 3.2 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto legislativo 2/1995, de 7 de abril.

Artículo 16. *Competencia.*

1. Los órganos jurisdiccionales españoles del orden social serán competentes para conocer de los litigios a los que se refiere el artículo anterior cuando el trabajador esté o haya estado desplazado temporalmente en España, de acuerdo con el artículo 25 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, y sin perjuicio de la plena vigencia de los criterios de competencia que establecen el artículo 5.1 del Convenio relativo a la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, firmado en Bruselas el 27 de septiembre de 1968, y el artículo 5.1 del Convenio relativo a la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, firmado en Lugano el 16 de septiembre de 1988.
2. La competencia de los órganos jurisdiccionales españoles del orden social se determinará de acuerdo con las reglas contenidas en los artículos 6 a 10 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 17. *Derecho supletorio.*

En todo lo no previsto en esta sección regirá, como derecho supletorio, la Ley de Procedimiento Laboral.

Disposición adicional primera. *Desplazamientos de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional efectuados por empresas establecidas en España.*

1. Las empresas establecidas en España que desplacen temporalmente a sus trabajadores 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 deberán garantizar a éstos las condiciones de trabajo previstas en el lugar 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, sin perjuicio de la aplicación a los mismos de condiciones de trabajo más favorables derivadas de lo dispuesto en la legislación aplicable a su contrato de trabajo, en los convenios colectivos o en los contratos individuales.
2. Los interesados en un desplazamiento temporal de trabajadores a uno de los Estados a que se refiere el apartado anterior podrán informarse de las condiciones de trabajo que deben garantizarse en el mismo dirigiéndose bien a los órganos competentes en materia de información de tales Estados, bien a los de la Administración laboral española, que dará traslado a tales órganos de las peticiones de información recibidas, informando de ello al solicitante. Cuando la Administración laboral reciba esta información directamente de los órganos competentes de otros Estados la pondrá, asimismo, en conocimiento de los solicitantes.
3. Son infracciones administrativas las acciones u omisiones de los empresarios a que se refiere el apar-

tado 1 por las que se incumplan las condiciones de trabajo previstas en el lugar 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, tipificadas y sancionadas según la legislación laboral española.

4. Lo dispuesto en el apartado anterior no podrá 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.

5. A efectos de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá también iniciar de oficio el procedimiento sancionador en los supuestos previstos en los apartados anteriores en virtud de comunicación de las Administraciones públicas a las que corresponda en el lugar de desplazamiento la vigilancia del cumplimiento de las condiciones de trabajo.

6. De acuerdo con la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, los órganos jurisdiccionales españoles del orden social serán competentes para conocer de los litigios a que se refiere esta disposición adicional producidos con ocasión del desplazamiento, 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, de conformidad con lo que dispongan al respecto las legislaciones nacionales por las que se dé aplicación a lo establecido en el artículo 6 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.

Disposición adicional segunda. *Obligaciones y responsabilidades de las empresas usuarias y de las empresas que reciban en España la prestación de servicios de los trabajadores desplazados.*

Las empresas usuarias y las empresas que reciban en España la prestación de servicios de los trabajadores desplazados al amparo de lo dispuesto en la presente Ley asumirán respecto de dichos trabajadores las obligaciones y responsabilidades previstas en la legislación española para tales supuestos, con independencia del lugar en que radique la empresa de trabajo temporal o la empresa prestataria de los servicios.

Disposición adicional tercera. *Representantes de los trabajadores desplazados.*

1. Los representantes de los trabajadores desplazados a España, que ostenten tal condición de conformidad con las legislaciones o prácticas nacionales, podrán ejercer acciones administrativas o judiciales en los términos reconocidos a los representantes de los trabajadores por la legislación española.

2. Los representantes de los trabajadores de las empresas usuarias y de las empresas que reciban en España la prestación de servicios de los trabajadores desplazados al amparo de lo dispuesto en la presente Ley tendrán respecto de dichos trabajadores las competencias que les reconoce la legislación española, con independencia del lugar en que radique la empresa de trabajo temporal o la empresa prestataria de los servicios.

Disposición adicional cuarta. *Aplicación a empresas de otros Estados.*

Las disposiciones de la presente Ley serán de aplicación a las empresas establecidas en Estados distintos de los previstos en el artículo 1.2 de la presente Ley en la medida en que tales empresas puedan prestar servicios en España en virtud de lo establecido en los Convenios internacionales que sean de aplicación.

Disposición adicional quinta. *No afectación de la legislación de extranjería.*

Lo dispuesto en la presente Ley se entiende sin perjuicio del cumplimiento de la normativa sobre entrada, permanencia, trabajo y establecimiento de los extranjeros en España.

Disposición final primera. *Modificaciones de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.*

Se añade a la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, un nuevo capítulo VI, con el título «Actividad transnacional de las empresas de trabajo temporal», que incluirá los artículos 22 a 27, con la siguiente redacción:

«CAPÍTULO VI

Actividad transnacional de las empresas de trabajo temporal

SECCIÓN 1.ª ACTIVIDAD EN ESPAÑA DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL DE LA UNIÓN EUROPEA Y DEL ESPACIO ECONÓMICO EUROPEO

Artículo 22. *Requisitos de la actividad en España de empresas de trabajo temporal de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo.*

1. 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 podrán desplazar temporalmente a sus trabajadores para su puesta a disposición de empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España cuando se cumplan los siguientes requisitos:

a) La empresa de trabajo temporal deberá, de conformidad con la legislación de su Estado de establecimiento, estar válidamente constituida y reunir los requisitos para poner a disposición de empresas usuarias, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados, no siendo de aplicación el capítulo I de la presente Ley.

b) El contrato de puesta a disposición entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria, sin perjuicio de la legislación aplicable al mismo, deberá formalizarse por escrito y adecuarse a lo dispuesto en el capítulo II de la presente Ley, a excepción de la obligación de formalización en el modelo reglamentariamente establecido.

c) La empresa de trabajo temporal estará sujeta a lo establecido en la Ley sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional y deberá garantizar a sus trabajadores desplazados las condiciones de trabajo previstas en la misma, no siendo de aplicación el capítulo III de la presente Ley a excepción de lo dispuesto en el apartado 1 de su artículo 11.

2. Lo dispuesto en el presente artículo se entiende sin perjuicio del cumplimiento de la normativa sobre entrada, permanencia, trabajo y establecimiento de los extranjeros en España y de las obligaciones tributarias de las empresas a que se refiere el apartado 1.

Artículo 23. *Disposiciones aplicables a las empresas usuarias españolas.*

Las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España podrán celebrar contratos de puesta a disposición con las empresas de trabajo temporal a que se refiere el artículo 22 cuando éstas, de conformidad con la legislación de su Estado de establecimiento, estén válidamente constituidas y reúnan los requisitos para poner a disposición de empresas usuarias, con carácter temporal, trabajadores por ellas contratados.

En los supuestos a que se refiere el párrafo anterior, la relación entre el trabajador desplazado a España y la empresa usuaria se ajustará a lo establecido en el capítulo IV de la presente Ley.

Artículo 24. *Infracciones.*

1. Las infracciones administrativas de las empresas de trabajo temporal y de las empresas usuarias en los supuestos a que se refiere esta sección serán las establecidas en los apartados siguientes de este artículo.

2. 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 no previstos en el artículo 6.2 de esta Ley.

3. 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, trabajadores por ella contratados.

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 trabajadores con contrato temporal a otra empresa de trabajo temporal o a otras empresas para su posterior cesión a terceros.

4. Constituye infracción administrativa leve de las empresas usuarias la prevista en el artículo 20.1.b) de la presente Ley.

5. Constituyen infracciones administrativas graves de las empresas usuarias las previstas en el artículo 20.2 de la presente Ley.

6. Constituyen infracciones muy graves de las empresas usuarias:

a) 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, trabajadores por ellas contratados.

b) Las previstas en el artículo 20.3 de la presente Ley.

Artículo 25. *Sanciones.*

1. Las infracciones tipificadas y calificadas conforme a lo dispuesto en esta sección serán sancionadas según lo establecido en la Ley 8/1988, de 7 de abril, de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 38 de la Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social, 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 24.3 de la presente Ley podrá dar lugar a la prohibición durante un año de la puesta a disposición de trabajadores 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 el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales o la autoridad equivalente de las Comunidades Autónomas con competencia de ejecución de la legislación laboral.

Sección 2.ª Actividad en la Unión Europea o en el Espacio Económico Europeo de empresas de trabajo temporal españolas

Artículo 26. *Disposiciones aplicables a la actividad transnacional de empresas de trabajo temporal españolas.*

1. Las empresas de trabajo temporal que dispongan de autorización administrativa de acuerdo con lo dispuesto en la presente Ley podrán poner a sus trabajadores a disposición de 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 en los términos previstos en la legislación de tales Estados y en la presente Ley.

El contrato de puesta a disposición entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria se regirá por lo dispuesto en el capítulo II, a excepción de lo dispuesto en los artículos 8. c) y 9, que no serán de aplicación.

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 trabajadores 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 sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios.

Artículo 27. *Infracciones y sanciones.*

1. Las infracciones y sanciones de las empresas de trabajo temporal en los supuestos a que se refiere esta sección serán las establecidas en el capítulo V de la presente Ley y, en su caso, en el apartado 3 de la disposición adicional primera de la Ley sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior no podrá dar lugar a que se sancionen las acciones

u omisiones de las empresas de trabajo temporal que hayan sido ya sancionadas penal o administrativamente por los Estados cuya legislación sea aplicable a la actividad transnacional de las empresas de trabajo temporal españolas en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, hecho y fundamento.»

Disposición final segunda. *Facultades de aplicación y desarrollo.*

El Gobierno dictará las disposiciones que sean precisas para la aplicación y desarrollo de esta Ley.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

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

Por tanto,
Mando a todos los españoles, particulares y autoridades, que guarden y hagan guardar esta Ley.

Madrid, 29 de noviembre de 1999.

JUAN CARLOS R.

El Presidente del Gobierno,
JOSÉ MARÍA AZNAR LÓPEZ

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA

22896 *ORDEN de 18 de noviembre de 1999 por la que se regula el suministro de información tributaria a las Administraciones Públicas para el desarrollo de sus funciones, así como los supuestos contemplados en el artículo 113.1 de la Ley General Tributaria.*

La disposición adicional cuarta de la Ley 40/1998, de 9 de diciembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y otras Normas Tributarias, contempla el suministro de información tributaria por medios telemáticos e informáticos a favor de las Administraciones Públicas para el desarrollo de las funciones que tengan encomendadas. En dicho precepto legal, la posibilidad de suministrar información de forma directa a la Administración de que se trate, se supedita a los términos y garantías que se establezcan mediante Orden del Ministro de Economía y Hacienda y en el marco de colaboración que se establezca.

Igualmente, se prevé que en dicha Orden se pueda regular el suministro de información en los casos previstos en el artículo 113.1 de la Ley 230/1963, de 28 de diciembre, General Tributaria. La diferencia entre uno y otro supuesto de suministro de información estriba en la necesidad, respecto al primero, de que se autorice el mismo por el interesado, en tanto que en el segundo supuesto no se precisa dicha autorización, por cuanto el suministro de información está expresamente previsto en la Ley a favor de sus destinatarios y para los fines especificados en la misma.

Por la presente Orden se da cumplimiento a la previsión legal citada estableciendo los supuestos, condiciones y garantías a los que habrá de someterse el suministro de información que haya de efectuar la Agencia Estatal de Administración Tributaria a favor de otras Administraciones Públicas, y regulando los supuestos contemplados en el artículo 113.1 de la Ley General Tributaria.

En la Orden se han tenido en cuenta —como no podía ser de otra forma— las previsiones de la Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre, de Regulación del Tratamiento Automatizado de Datos de Carácter Personal, al objeto de que su contenido se acomode a las limitaciones que debe tener el tratamiento automatizado de datos de carácter personal, en garantía del derecho constitucional al honor y la intimidad personal y familiar.

Por otro lado, las previsiones contenidas en la presente Orden serán aplicables en la medida en que la normativa de la Unión Europea, en el ámbito competencial que le es propio, no establezca un sistema de cooperación interadministrativa que comporte necesariamente la inaplicación de sus previsiones normativas.

En su virtud, y previa aprobación del Ministro de Administraciones Públicas, a que se refiere el artículo 67.4 de la Ley 6/1997, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, y de conformidad con el dictamen del Consejo de Estado dispongo:

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

La presente Orden se dicta en cumplimiento de la disposición adicional cuarta de la Ley 40/1998, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y otras Normas Tributarias, siendo de aplicación al suministro de información de carácter tributario que pueda efectuar la Agencia Estatal de Administración Tributaria y que tenga por objeto:

1.º El desarrollo de las funciones atribuidas a las distintas Administraciones Públicas.
2.º El cumplimiento de los fines contemplados en el artículo 113.1 de la Ley General Tributaria, a favor de los cesionarios previstos en dicho precepto.

Artículo 2. *Suministro de información de carácter tributario para el desarrollo de las funciones atribuidas a las distintas Administraciones Públicas.*

1. Se regirá por el presente artículo el suministro de información que tenga por destinatarias a las distintas Administraciones Públicas cuando el mismo no tenga por objeto las finalidades previstas en el artículo 113.1 de la Ley General Tributaria.
2. En toda petición de información habrán de especificarse los datos identificativos de los interesados a que se refiera la información recabada y detallarse tanto la finalidad de su suministro como el contenido que se estima necesario para el cumplimiento de las funciones que tenga encomendadas la Administración solicitante. Los citados datos identificativos serán el nombre y dos apellidos en las personas físicas, y la denominación social en las entidades jurídicas y, en ambos casos, el número de identificación fiscal.
3. La Administración que recabe la información tributaria dirigirá la correspondiente solicitud a la Delegación Especial o Delegación de la Agencia Estatal de Administración Tributaria en función del ámbito territorial al que extienda sus competencias el órgano administrativo que formalice dicha solicitud. Si dicho órgano tuviera un ámbito territorial de competencia superior al de una Comunidad Autónoma, la solicitud se dirigirá al Departamento de Informática Tributaria de la citada Agencia Estatal de Administración Tributaria.
4. En la solicitud de información tributaria se hará constar, además de los extremos indicados en el apartado 2 de este artículo, que los interesados a los que se refiera aquélla han autorizado expresamente el suministro de datos a la Administración solicitante.