

**DICTAMEN RELATIVO AL ANTEPROYECTO DE LEY SOBRE
EL DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES EN EL MARCO DE
UNA PRESTACIÓN DE SERVICIOS TRANSNACIONAL**

Pleno extraordinario de 9 de junio de 1999

De conformidad con las competencias atribuidas al Consejo Económico y Social por la Ley 21/91, de 17 de junio, previo análisis y tramitación por la Comisión de Trabajo de Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social y de acuerdo con el procedimiento previsto en el Reglamento de Organización y Funcionamiento Interno, el Pleno del Consejo Económico y Social aprueba en su sesión extraordinaria del día 9 de junio de 1999, el siguiente

DICTAMEN

I. ANTECEDENTES

Con fecha 12 de mayo de 1999, tuvo entrada en este Consejo Económico y Social escrito del Excmo. Sr. Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales por el que se solicitaba la emisión de Dictamen al “Anteproyecto de Ley sobre el Desplazamiento de Trabajadores en el Marco de una Prestación de Servicios Transnacional“. Tal solicitud responde a las funciones reconocidas al Consejo por el artículo 7.1.1.a) de la Ley 21/1991, de 17 de junio, de creación del mismo.

La solicitud de Dictamen fue trasladada a la Comisión de Trabajo de Relaciones Laborales, Empleo y Seguridad Social.

El Anteproyecto viene acompañado de una Memoria explicativa del mismo, junto con un Cuadro de correspondencias entre los artículos de la Directiva 96/71/CE y los del Anteproyecto. Se adjunta, también, Memoria sobre su valoración económica. Asimismo, viene precedido de una Exposición de Motivos

Como se recoge en la Memora justificativa, la libre prestación de servicios es una de las libertades fundamentales recogidas en el Tratado constitutivo de la, entonces, Comunidad Económica Europea, de 25 de marzo de 1957. Con el mercado único, alcanzado el 1 de enero de 1993, se produjo un notable incremento de las prestaciones de servicios transnacionales dentro de la UE.

Junto a la originaria concepción del desplazamiento de los trabajadores de un Estado miembro a otro para acceder a un empleo, las prestaciones de servicios transnacionales

han producido una nueva figura de libre circulación de trabajadores “los desplazamientos temporales”, es decir, se contempla el hecho de que una empresa comunitaria, al prestar servicios en un Estado miembro distinto de su país de establecimiento, lo haga con sus propios trabajadores desplazándolos al territorio del país donde se prestarán los servicios.

Ello plantea la posibilidad de que se de una desigualdad de condiciones de trabajo entre los Estados miembros que, según la Memoria, “podría dar lugar a la indeseada existencia de situaciones discriminatorias entre trabajadores de un determinado Estado miembro y los desplazados temporalmente a tal Estado y, por extensión, a situaciones de competencia desleal entre las empresas que funcionaran en el mercado interior”.

De ahí que en el Programa de Acción social para la aplicación de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, adoptada en Estrasburgo el 9 de diciembre de 1989, se contemplara la necesidad de aprobar una norma comunitaria en la materia. Con base jurídica en los artículos 57.2 y 66 del Tratado de la Comunidad Europea, referidos a la libre prestación de servicios, se aprobó la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.

El Anteproyecto pretende, pues, incorporar al derecho español la Directiva 96/71/CE, cuyos principios de ordenación mas relevantes se enumeran en la Memoria explicativa.

En la Exposición de Motivos del Anteproyecto, se justifica la necesidad de aprobar una nueva norma, y además con rango de ley, en el hecho de que a la vista de la variada legislación aplicable en España en relación con esta materia, no existe en el vigente Derecho español ningún precepto que de forma inequívoca y explícita asegure el objeto pretendido por la Directiva 96/71/CE, es decir, que a aquellos trabajadores desplazados temporalmente a España por empresas establecidas en otros Estados miembros en el marco de una prestación de servicios, les sean de aplicación determinadas condiciones de trabajo fijadas por la legislación española.

En cuanto al rango de ley, parece claro, dado que la norma que ha de regular las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores de otros Estados miembros en los casos de desplazamiento temporal, ha de ser la prevista para los trabajadores españoles en la legislación laboral, y que el TJCE exige en la transposición de Directivas que el

rango normativo de las disposiciones a incorporar coincida con el rango de las que regulan las mismas cuestiones a nivel nacional. La Memoria justificativa recuerda que los derechos de los trabajadores y sus condiciones de trabajo están regulados, fundamentalmente, en normas de rango de ley ordinaria: Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Ley de Empresas de Trabajo Temporal.

Respecto a la Memoria económica que se acompaña, el Anteproyecto recoge que no genera incremento del gasto público ni tampoco disminución de ingresos públicos. Las competencias administrativas referidas a lo largo del Anteproyecto, serán asumidas y desempeñadas por los órganos y unidades administrativas actualmente existentes, a la vez que en materia de centros de enlace para el suministro de información a que hace referencia la Directiva, las competencias se han atribuido a órganos administrativos ya existentes.

II. CONTENIDO

El Anteproyecto de Ley consta de 17 artículos, estructurados en cuatro capítulos, el último de los cuales se divide en dos secciones. Incluye, además, cuatro disposiciones adicionales y tres finales.

El **Capítulo I** hace referencia al objeto, ámbito de aplicación y definición de lo que se entiende por “trabajador desplazado” y “desplazamiento en el marco de una prestación de servicios transnacional”. Como se destaca, tanto en la Memoria explicativa como en la Exposición de Motivos, este capítulo tiene carácter “horizontal”, es decir, que es de aplicación al resto de los capítulos del Anteproyecto, y transpone en sus artículos 1 y 2, los dos primeros artículos de la Directiva 96/71/CE.

El **artículo 1** aclara que el objeto de la Ley es establecer las condiciones de trabajo que los empresarios deben garantizar a sus trabajadores que se desplacen temporalmente a España en el marco de una prestación de servicios transnacional, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo. Asimismo, la Ley será de aplicación a las empresas establecidas en el resto de los Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo (Noruega, Islandia y Liechtenstein).

Dentro del ámbito de aplicación, la Ley excluye del mismo a las empresas de la marina mercante respecto de su personal navegante, justificando su exclusión en el hecho de que el trabajo marítimo se efectúa en el buque y por tanto la movilidad que se deriva de esta circunstancia no se considera desplazamiento a los efectos de la Directiva 96/71/CE.

El **artículo 2** define el “desplazamiento en el marco de una prestación de servicios transnacional”, contemplando tres supuestos que hacen referencia al desplazamiento de los trabajadores en el marco de operaciones de contrata y subcontrata de obras y servicios; a la movilidad geográfica temporal dentro de la misma empresa y a la transferencia de trabajadores dentro del grupo de empresas; y al desplazamiento de trabajadores por parte de una empresa de trabajo temporal para su puesta a disposición de empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España.

Define también qué se entiende por “trabajador desplazado”. Al efecto, la nacionalidad del trabajador es irrelevante, siendo determinante la nacionalidad comunitaria de la empresa que lo desplace. Asimismo, el desplazamiento debe ser temporal, ya que en otro caso se estaría en presencia del “derecho de establecimiento” en lugar de “la libre prestación de servicios”. Finalmente, en esta definición de “trabajador desplazado”, se incluye al trabajador de una ETT del Espacio Económico Europeo 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.

El **Capítulo II** -artículos 3 a 6, ambos inclusive-, contempla las obligaciones de los empresarios que desplacen a España a sus trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.

El **artículo 3** en su punto primero garantiza las condiciones de trabajo referentes al tiempo de trabajo; la cuantía del salario, la no discriminación de los trabajadores temporales y a tiempo parcial, el trabajo de menores, la igualdad de trato, el respeto a la intimidad y a la dignidad de los trabajadores, los derechos de libre sindicación, huelga y reunión, y la prevención de riesgos laborales, incluidas las normas sobre protección de la maternidad y de los menores. El punto segundo se ocupa de los desplazamientos de empresas de trabajo temporal establecidas en el EEE a empresas usuarias radicadas o que ejerzan su actividad en España. El punto tercero contempla las condiciones de trabajo relativas a las vacaciones anuales retribuidas y a la cuantía del salario en los desplazamientos cuya duración no exceda de un mes. El punto cuarto señala que 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 de ámbito superior a la empresa aplicables en el lugar y en el sector o rama de actividad de que se trate. Finalmente, el punto quinto, con base en el 3.7 de la Directiva, hace la salvedad del principio de condiciones más favorables, de manera que el Anteproyecto no impide la aplicación a los desplazamientos temporales de los trabajadores de condiciones más favorables que pudieran resultar de la Ley aplicable.

El **artículo 4** se refiere a la cuantía mínima del salario, excluyendo de la misma las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social. Señala que para determinar la cuantía mínima del salario a aplicar al trabajador desplazado, deberá compararse la que recibiría conforme a la legislación aplicable a su contrato de trabajo y la que la presente Ley le garantiza, debiendo tomarse 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. Por último, este artículo establece la responsabilidad del destinatario de la prestación de servicios respecto a las obligaciones de naturaleza salarial, incluida la de una ETT para la puesta a disposición de una empresa usuaria establecida o que ejerza su actividad en España.

El **artículo 5** se refiere a la obligación del empresario de comunicar el desplazamiento a la autoridad laboral competente, antes de su inicio y con independencia de su duración, aunque ello suponga una restricción a la libre prestación de servicios.

Se completa la obligación empresarial con lo previsto en el **artículo 6** que regula la comparecencia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como la obligación de aportar la documentación que le sea requerida.

El **Capítulo III** desarrolla en los artículos 7, 8 y 9, las competencias de las Administraciones Públicas españolas y de otros Estados miembros del EEE en materia de información a los interesados. Señala el Anteproyecto que corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social velar por el cumplimiento de la presente Ley. Asimismo, se establece un principio de cooperación con las Administraciones Públicas de otros Estados.

El **Capítulo IV**, sobre tutela administrativa y judicial, se estructura en dos secciones, relativas a las infracciones y sanciones administrativas y a los procedimientos judiciales. La sección 1ª se desarrolla en los artículos 10 a 14.

El **artículo 10** recoge el concepto de infracción administrativa en la línea del derecho español sancionador en el orden social. El **artículo 11** se refiere a los sujetos responsables de la infracción, calificando como tales al empresario que incurra en las acciones u omisiones tipificadas en la Ley, con la exclusión de las empresas de la marina mercante respecto al personal navegante.

El **artículo 12** contempla como infracción administrativa el incumplimiento por parte de los empresarios de las condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados a España cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo. Establece que la tipificación de las infracciones y su calificación, las sanciones, así como los criterios para su graduación y el procedimiento sancionador, se ajustarán a las Leyes que el artículo 3 del Anteproyecto enumera en relación con las materias que cita y a la Ley 8/1988, de 7 de abril, de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

El **artículo 13** trata de la infracción de otras obligaciones previstas en la presente Ley: la comunicación a la autoridad laboral española competente por razón del territorio, así como la obligación de comparecer y aportar la documentación a requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. El Anteproyecto indica que las infracciones se califican en leves, graves y muy graves. Señala las que merecen tales calificaciones y establece que las sanciones, los criterios para su graduación, la autoridad laboral competente y el procedimiento sancionador, se regirán por la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Específicamente dispone que las infracciones por obstrucción a la labor inspectora en orden a la vigilancia del cumplimiento de la presente Ley, se regirán por lo previsto en el artículo 49 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

El **artículo 14**, establece las limitaciones a la facultad de contratar con la Administración en el caso de infracciones administrativas muy graves, señalando que se regirán por lo dispuesto en la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas.

La **Sección 2ª del Capítulo IV**, en sus artículos 15, 16 y 17, se ocupa de la regulación de los procedimientos judiciales para conocer las cuestiones litigiosas que puedan derivarse de la aplicación de esta Ley.

El **artículo 15** atribuye a los órganos jurisdiccionales del orden social las controversias que se susciten en aplicación de la presente Ley. El Anteproyecto se ajusta en esta materia a lo establecido en los artículos 2 p) y 3.1 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Por su parte, el **artículo 16** señala que cuando el trabajador esté o haya estado temporalmente desplazado en España, serán los órganos jurisdiccionales españoles los competentes para conocer los litigios que puedan plantearse, competencia que se determinará de acuerdo con las reglas contenidas en los artículos 6 a 10 de la Ley de Procedimiento Laboral.

El **artículo 17**, finalmente, se limita a declarar que en lo no previsto en esta Sección 2ª, relativa a los procedimientos judiciales, la Ley de Procedimiento Laboral regirá como derecho supletorio.

La **Disposición adicional primera** se ocupa de las empresas establecidas en España que desplacen temporalmente a sus trabajadores al territorio de Estados del EEE. En el apartado 2 se señala la información que los interesados “españoles” podrán recibir de los diferentes órganos. El apartado 3, en la línea de cumplir el objetivo de cooperación en materia de información entre Administraciones Públicas recogido en el artículo 4 de la Directiva Comunitaria, define las infracciones administrativas. En el apartado 4 se establece, en aplicación del principio “non bis in idem”, que no operará la sanción en el caso de incumplimientos que hayan sido ya sancionados en el país de desplazamiento en los casos que se aprecie identidad del sujeto, hecho y fundamento. El apartado 5 hace mención a que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá iniciar de oficio el procedimiento sancionador. Por último, el apartado 6 señala los órganos jurisdiccionales del orden social competentes para conocer los litigios que puedan surgir.

La **Disposición adicional segunda** legitima a los representantes de los trabajadores desplazados a España para ejercer acciones administrativas o judiciales en los términos reconocidos a los representantes de los trabajadores por la legislación española. El texto de esta Disposición adicional segunda es acorde con el artículo 5 de la Directiva 96/71/CE.

La **Disposición adicional tercera** dispone que esta Ley será de aplicación a las empresas establecidas en Estados que no pertenezcan al EEE, en la medida en que tales empresas puedan prestar servicios en España en virtud de los Convenios Internacionales que sean de aplicación.

La **Disposición adicional cuarta**, no afectación de la legislación de extranjería, introduce una cláusula de salvaguardia, en el sentido de que lo dispuesto en el Anteproyecto se entiende sin perjuicio del cumplimiento de la normativa sobre entrada, permanencia, trabajo y establecimiento de los extranjeros en España.

La **Disposición final primera** introduce una extensa modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, reguladora de las Empresas de Trabajo Temporal, añadiendo a la misma un nuevo capítulo VI titulado “Actividad transnacional de las empresas de trabajo temporal”, que incluirá los artículos 22 a 27.

Dividida en dos Secciones, la 1ª se refiere a la actividad en España de empresas de trabajo temporal del EEE y comprende los artículos 22 a 25. El artículo 22 hace referencia a los requisitos de la actividad en España de dichas ETT, entre ellas la no aplicación de la obligación de autorización administrativa y de constitución de garantía financiera, exigiéndose en su lugar que las ETT estén validamente constituidas y reúnan los requisitos para poner a disposición de empresas usuarias, con carácter temporal, trabajadores por ellas contratados, de conformidad con la legislación de su Estado de establecimiento. Este artículo señala también que deberá cumplirse la normativa sobre entrada, permanencia, trabajo y establecimiento de los extranjeros en España y las obligaciones tributarias correspondientes a tal tipo de empresas.

En el artículo 23 se tratan las relaciones del trabajador desplazado con la empresa usuaria española, indicando que será de aplicación el Capítulo IV de la Ley 14/94 (relación del trabajador con la empresa usuaria), con la excepción de lo dispuesto sobre recargo de prestaciones y de responsabilidad en materia de Seguridad Social. Como indica la Memoria explicativa, tal excepción se justifica por el hecho de que las disposiciones en materia de prestaciones y cotizaciones a la Seguridad Social en el caso de desplazamientos de trabajadores en la Comunidad, se fijan en el Reglamento 1408/71, del Consejo de 14 de junio de 1971, relativo a la aplicación de los regímenes de Seguridad Social a los trabajadores por cuenta ajena, a los trabajadores por cuenta propia y sus

familias que se desplazan dentro de la Comunidad. En este caso, la ley aplicable y la institución competente es la del Estado de origen y no la del Estado de desplazamiento.

El artículo 24 contempla las infracciones y el artículo 25 se refiere a las sanciones. Como indica la Memoria justificativa del Anteproyecto, este artículo se limita a adaptar la regulación de la reincidencia en las infracciones, fijada en el artículo 21.2 de la Ley 14/98, a las conductas punibles de las ETT en el EEE. Al efecto, la reincidencia en la comisión de infracciones tipificadas como muy graves, 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.

La Sección 2ª, Actividad en el Espacio Económico Europeo de empresas de trabajo temporal españolas, se regula en los artículos 26 y 27 y adapta la Ley 14/94, de 1 de junio, en el sentido de permitir que las ETT españolas con autorización administrativa puedan poner a sus trabajadores a disposición de empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en otros Estados del EEE en los términos previstos en la legislación de tales Estados y en la propia Ley 14/94. Las relaciones laborales en la empresa de trabajo temporal deben regirse por lo dispuesto en el capítulo III de la Ley 14/94, al estar la ETT establecida en territorio español, con la particularidad de garantizar a los trabajadores desplazados las condiciones de trabajo previstas en el país de desplazamiento por las normas nacionales de transposición de la Directiva 96/71/CE, quedando, además, las ETT españolas sujetas a lo dispuesto en la Disposición adicional primera del Anteproyecto.

El artículo 27, se refiere a las infracciones y sanciones de las ETT españolas a que pueda dar lugar su actividad transnacional, remitiéndose al capítulo V de la Ley 14/94 (infracciones y sanciones). En su apartado 2 establece el principio de “non bis in idem”, respecto a las acciones u omisiones de las ETT que hayan sido sancionadas por los Estados cuya legislación sea aplicable a la actividad transnacional de las ETT españolas, en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, hecho y fundamento.

Por último, la **Disposición final segunda** se refiere a la habilitación al Gobierno para dictar las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y la **final tercera** fija la fecha de entrada en vigor de la misma el 16 de diciembre de 1999, fecha tope de

incorporación de la Directiva 96/71/CE a los ordenamientos nacionales, según dispone el artículo 7 .

III. VALORACIÓN Y OBSERVACIONES

De carácter general

El Anteproyecto que aquí se dictamina pretende la transposición a nuestro ordenamiento jurídico de las previsiones contenidas en la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996. En este sentido se considera que el texto propuesto se ajusta en su redacción a las estipulaciones de la mencionada Directiva, entendiéndose, asimismo, adecuada la transposición mediante una norma con rango de ley a la vista de los principios ordenadores y contenidos de dicha Directiva.

No obstante sería aconsejable que en la Exposición de Motivos se excluyera expresamente del ámbito de aplicación de la Ley a aquellos trabajadores que se desplacen fuera de su país con fines exclusivamente formativos y en el marco de proyectos transnacionales de esta naturaleza.

Además, este Consejo cuestiona la oportunidad de incorporar al Anteproyecto la modificación que se prevé de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, toda vez que se ha planteado en vía parlamentaria una modificación de determinados aspectos de la citada ley, por lo que no se considera oportuno proceder a su modificación mediante el Anteproyecto que se dictamina.

Observaciones particulares.

- Al **artículo 1.**-Aunque el propio texto del Anteproyecto, al hablar de “condiciones de trabajo”, debe interpretarse que se refiere a condiciones mínimas, este Consejo entiende que debería especificarse y decir “condiciones mínimas de trabajo”. En su apartado 2, se debería ampliar la referencia a Estados signatarios por: Estados **miembros de la Unión Europea** y signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, Por otra parte, no parece necesario especificar empresas “públicas o privadas”. Asimismo, el CES propone la supresión de “cualquier rama o sector de actividad”

- Al **artículo 2.-** Respecto del apartado 1.b) el CES considera innecesario indicar “ o establecimiento”, ya que parece suficiente la expresión centro de trabajo, perfectamente definido en el artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores como unidad productiva con organización específica.

De otra parte, y en relación al párrafo segundo de este artículo 2.1.1º b) que hace referencia a 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 y en concreto a su artículo 4 sobre definición de “empresa que ejerce el control”, este Consejo entiende que falta un concepto legal de carácter general que defina el grupo de empresas a efectos laborales, lo que no significa que en la vía jurisprudencial no existan pronunciamientos, por lo que podrían producirse distorsiones en la aplicación de esta Ley.

- Al **artículo 3.-**En este artículo, relativo a las condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados, parece que por propia sistemática el punto f) debería ser el c) y éste el f). Asimismo, el CES entiende que el punto 1.h) debería quedar redactado en los siguientes términos: “libre sindicación, **la representación de los trabajadores** y los derechos de huelga y reunión”.

Respecto al punto 4 de este artículo este Consejo propone que se incluya a los laudos arbitrales junto a los convenios colectivos entre las normas a aplicar a los trabajadores desplazados.

Por otra parte, el CES no entiende las razones que han llevado a los redactores del Anteproyecto a no incluir en el artículo 3.4 la referencia a los convenios de empresa, toda vez que éstos, cuando reúnan las condiciones del Estatuto de los Trabajadores, son de eficacia general como los de rama de actividad. En los supuestos de los contratos de puesta a disposición de las ETT la solución debe hallarse a expensas de la tramitación parlamentaria de la modificación de la Ley 14/1994, comentada anteriormente.

- Al **artículo 4.-**En el párrafo segundo del apartado 1 parece conveniente completar la redacción “...horas extraordinarias y **complementarias**”.

En el punto 2 de este artículo se propone la siguiente redacción: “Para realizar la comparación entre la cuantía del salario que **al trabajador desplazado le corresponda.....**

Asimismo se propone la siguiente redacción al punto 3: “En los desplazamientos definidos en las letras a) y b) del artículo 2.1.1º, en cuanto a la responsabilidad del destinatario de la prestación de servicios, **correspondiente a la propia actividad**, respecto de las obligaciones de naturaleza salarial, **se estará** a lo dispuesto en el artículo **42** del Estatuto de los Trabajadores.

- Al **artículo 5.-**El CES propone la siguiente redacción al punto 3: “No **será exigible** la comunicación a que se refieren los apartados anteriores en el caso de los desplazamientos definidos en la letra a) del artículo 2.1.1º cuya duración no exceda de ocho días, ni en el de los definidos en la letra b) del citado artículo cuya duración no exceda **de tres semanas**”.

En el punto 4 parece conveniente que se incluya, a efectos de control, en la comunicación del desplazamiento, copia del contrato de puesta a disposición.

- Al **artículo 7.2**, El Consejo propone sustituir “responderá” por “atenderá las peticiones”. Asimismo, se debería ampliar la referencia a Estados signatarios por: Estados **miembros de la Unión Europea** y signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.
- Al **artículo 9.1.-** Igualmente la referencia a Estados signatarios debería hacerse a Estados **miembros de la Unión Europea** y signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

En el párrafo segundo del artículo 9.2 se propone un cambio de redacción en el sentido siguiente :”La autoridad laboral, sin perjuicio de las **funciones** que le **correspondan.....**”

- Al **artículo 16.1.-** El Consejo propone añadir al texto de este artículo la siguiente redacción: “**Sin perjuicio de la plena vigencia de los criterios de competencia que establecen los artículos 5.1 del Convenio de Bruselas, de 27 de septiembre de 1968 y del Convenio de Luano, de 16 de septiembre de 1988**”

- Al **artículo 17.-** La declaración de supletoriedad de la Ley de Procedimiento Laboral respecto de la Sección 2ª del Anteproyecto, debería ampliarse a la totalidad del mismo, con independencia de que la operatividad de la supletoriedad se concrete en la referenciada Sección.
- Respecto a la **Disposición Adicional Primera**, el CES propone adicionar al punto 1, la siguiente manifestación: “ **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**”.
- A la **Disposición Adicional segunda.-** El Consejo sugiere la siguiente redacción: “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. **En defecto de representantes propios que pudieran asumir la representación de los desplazados, los representantes de los trabajadores españoles podrán asumir la representación de los mismos**”.
- **Disposición Adicional Tercera** El Consejo quiere llamar la atención sobre la discusión, en estos momentos, de una Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a las condiciones de desplazamiento de los trabajadores asalariados, nacionales de un tercer Estado, en el marco de una prestación de servicios transfronterizos. Esta Directiva tiene, por tanto, el mismo fundamento jurídico que la Directiva 96/71/CE, por lo que la transposición de ésta al ordenamiento jurídico español, debería de tener en cuenta la existencia de la propuesta de Directiva citada.

En todo caso habrá de tenerse en cuenta la aplicación del principio de reciprocidad.

- **Disposición Final Primera.-** Como ya se ha indicado a lo largo de este dictamen, está en trámite parlamentario una modificación de la Ley que regula las empresas de trabajo temporal por lo que el CES considera que no procede realizar valoraciones sobre esta materia.

IV. CONCLUSIONES

El Consejo Económico y Social valora positivamente el Anteproyecto de Ley sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, en tanto en cuanto trata de transponer a nuestro ordenamiento la Directiva 96/71/CE.

Pero, ciertamente, como se ha reiterado a lo largo de este dictamen, en lo que respecta a la modificación de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal se considera que no se debería plantear en el Anteproyecto que se dictamina por las razones anteriormente señaladas.

El Consejo considera que se ha transpuesto la Directiva 96/71/CE de manera correcta y que tal transposición debería complementarse con las valoraciones que se hacen en los diferentes artículos.

Madrid, 9 de junio de 1999

El Secretario General

Vº Bº El Presidente

Ángel Rodríguez Castedo

Federico Durán López