

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Sentencia de 18 de diciembre de 2007

(Gran Sala)

Asunto n.º C-341/05

SUMARIO:

Jurisprudencia comunitaria. Relaciones laborales. Retribución. *Determinación del salario de los desplazados.* Empresa letona que habiendo desplazado trabajadores a Suecia, es presionada por los sindicatos para adherirse al convenio colectivo sectorial de Suecia, país cuya legislación remite a la negociación colectiva para la determinación del salario en el sector de construcción, sin que la ley de transposición de la Directiva 96/71/CE obligue a las empresas extranjeras a aplicar los convenios colectivos suecos. Los arts. 49 TCE y 3.º Directiva 96/71/CE deben interpretarse en el sentido de que se oponen a que una organización sindical pueda intentar obligar, mediante medidas de conflicto colectivo, a un prestador de servicios establecido en otro Estado miembro, a iniciar negociaciones sobre la cuantía del salario que debe abonarse a los desplazados y a adherirse a un convenio colectivo cuyas cláusulas establecen condiciones más favorables que las derivadas de las disposiciones legales pertinentes, mientras que otras cláusulas se refieren a materias no previstas en el art. 3.º de la Directiva. Ver comentario a la sentencia.

PRECEPTOS:

Tratado CE, arts. 49 y 50.

Directiva 96/71/CE (Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios), arts. 3.º 1 a) a g) y 8 y 4.º.

PONENTE:

Don U. Lõhmus.

En el asunto C-341/05, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 234 CE, por el Arbetsdomstolen (Suecia), mediante resolución de 15 de septiembre de 2005, recibida en el Tribunal de Justicia el 19 de septiembre de 2005, en el procedimiento entre

Laval un Partneri Ltd

y

Svenska Byggnadsarbetareförbundet,

Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan,

Svenska Elektrikerförbundet,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala),

integrado por el Sr. V. Skouris, Presidente, los Sres. P. Jann, A. Rosas, K. Lenaerts, U. Lõhmus (Ponente) y L. Bay Larsen, Presidentes de Sala, el Sr. R. Schintgen, la Sra. R. Silva de Lapuerta, los Sres. K. Schieman, J. Makarczyk, P. Kuris, E. Levits y A. Ó Caoimh, Jueces;

Abogado General: Sr. P. Mengozzi;

Secretario: Sr. J. Swedenborg, administrador;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 9 de enero de 2007;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de Laval un Partneri Ltd, por los Sres. A. Elmér y M. Agell, advokater;

- en nombre del Svenska Byggnadsarbetareförbundet, el Svenska Byggnadsarbetareförbundets avd. 1, Byggettan, y el Svenska Elektrikerförbundet, por el Sr. D. Holke, director del servicio jurídico, y por los Sres. P. Kindblom y U. Öberg, advokater;
- en nombre del Gobierno sueco, por el Sr. A. Kruse, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno belga, por el Sr. M. Wimmer y la Sra. L. Van den Broeck, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno checo, por el Sr. T. Bocek, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno danés, por los Sres. J. Molde y J. Bering Liisberg, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno alemán, por el Sr. M. Lumma y la Sra. C. Schulze-Bahr, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno estonio, por el Sr. L. Uibo, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno español, por la Sra. N. Díaz Abad, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno francés, por el Sr. G. de Bergues y la Sra. O. Christmann, en calidad de agentes;
- en nombre de Irlanda, por el Sr. D. O'Hagan y la Sra. C. Loughlin, en calidad de agentes, asistidos por los Sres. B. O'Moore, SC, y N. Travers, BL;
- en nombre del Gobierno letón, por las Sras. E. Balode-Buraka y K. Bardina, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno lituano, por el Sr. D. Kriauciunas, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno austriaco, por la Sra. C. Pesendorfer y el Sr. G. Hesse, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno polaco, por los Sres. J. Pietras y M. Korolec, y por la Sra. M. Symanzka, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno finlandés, por las Sras. E. Bygglin y J. Himmanen, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno del Reino Unido, por la Sra. E. O'Neill y el Sr. D. Anderson, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno islandés, por el Sr. F. Birgisson, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno noruego, por las Sras. K. Waage y E. Jarbo, y por el Sr. F. Sejersted, en calidad de agentes;
- en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por los Sres. J. Enegren, E. Traversa y K. Simonsson, en calidad de agentes;
- en nombre del Órgano de Vigilancia de la AELC, por los Sres. A.T. Andersen, N. Fenger y B. Alterskjær, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 23 de mayo de 2007;

dicta la siguiente

Sentencia

1. La petición de decisión prejudicial se refiere a la interpretación de los artículos 12 CE y 49 CE, así como de la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (DO 1997, L 18, p. 1).

2. Esta petición se planteó en el marco de un litigio entre Laval un Partneri Ltd (en lo sucesivo, «Laval»), sociedad letona que tiene su domicilio social en Riga (Letonia), por una parte, y el Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Sindicato sueco de los trabajadores de la construcción; en lo sucesivo, «Byggnads»), el Svenska Byggnadsarbetareförbundet avdelning 1, Byggettan (Sección sindical n.º 1 de dicho sindicato; en lo sucesivo, «Byggettan») y el Svenska Elektrikerförbundet (Sindicato sueco de los electricistas; en lo sucesivo, «Elektrikerna»), por otra parte, en relación con el procedimiento judicial entablado por esta sociedad para lograr: en primer lugar, que se declararan ilegales tanto las medidas de conflicto colectivo de Byggnads y de Byggettan que afectaban a todas las obras en las que intervenía dicha sociedad como la acción de solidaridad de Elektrikerna, consistente en un bloqueo de todos los trabajos de electricidad en curso; en segundo lugar, que se ordenara poner fin a estas acciones y, en tercer lugar, que se condenara a las citadas organizaciones sindicales a indemnizar el perjuicio sufrido por ella.

Marco jurídico

Normativa comunitaria

3. Los considerandos sexto, decimotercero, decimoséptimo y vigésimo segundo de la Directiva 96/71 indican:

«Considerando que la transnacionalización de las relaciones de trabajo plantea problemas sobre el Derecho aplicable a dicha relación y que la determinación de las condiciones de trabajo y empleo redundan en beneficio de las partes;

[...]

Considerando que las legislaciones de los Estados miembros deberán ser coordinadas a fin de establecer un núcleo de disposiciones imperativas de protección mínima que habrán de ser respetadas, en el país de acogida, por los empresarios que desplacen a trabajadores para la realización de un trabajo temporal en el territorio del Estado miembro de la prestación de servicios; que dicha coordinación sólo podrá llevarse a cabo mediante el Derecho comunitario;

[...]

Considerando que las disposiciones imperativas de protección mínima vigentes en el país de acogida no deben impedir la aplicación de las condiciones de trabajo y de empleo que sean más favorables a los trabajadores;

[...]

Considerando que la presente Directiva no afecta la situación de la normativa de los Estados miembros en materia de acción colectiva para la defensa de los intereses profesionales.»

4. Con arreglo al artículo 1.º de la Directiva 96/71:

«1. La presente Directiva se aplicará a las empresas establecidas en un Estado miembro que, en el marco de una prestación de servicios transnacional, desplacen a trabajadores, según lo dispuesto en el apartado 3, en el territorio de un Estado miembro.

[...]

3. La presente Directiva se aplicará en la medida en que las empresas a que se refiere el apartado 1 adopten una de las siguientes medidas transnacionales:

a) [...] o

b) desplazar a un trabajador al territorio de un Estado miembro, en un establecimiento o en una empresa que pertenezca al grupo, siempre que exista una relación laboral entre la empresa de origen y el trabajador durante el período de desplazamiento;

[...]

5. El artículo 3.º de esta Directiva establece:

«Condiciones de trabajo y empleo

1. Los Estados miembros velarán por que, cualquiera que sea la legislación aplicable a la relación laboral, las empresas mencionadas en el apartado 1 del artículo 1.º garanticen a los trabajadores desplazados en su territorio las condiciones de trabajo y empleo relativas a las materias siguientes que, en el Estado miembro donde se efectúe el trabajo, estén establecidas:

- por disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, y/o
- por convenios colectivos o laudos arbitrales declarados de aplicación general con arreglo al apartado 8 en la medida en que se refieran a las actividades contempladas en el Anexo:

a) los períodos máximos de trabajo así como los períodos mínimos de descanso;

b) la duración mínima de las vacaciones anuales retribuidas;

c) las cuantías de salario mínimo, incluidas las incrementadas por las horas extraordinarias; la presente letra no se aplicará a los regímenes complementarios de jubilación profesional;

d) las condiciones de suministro de mano de obra, en particular por parte de agencias de trabajo interino;

e) la salud, la seguridad y la higiene en el trabajo;

f) las medidas de protección aplicables a las condiciones de trabajo y de empleo de las mujeres embarazadas o que hayan dado a luz recientemente, así como de los niños y de los jóvenes;

g) la igualdad de trato entre hombres y mujeres y otras disposiciones en materia de no discriminación.

A los fines de la presente Directiva, la noción de cuantías de salario mínimo mencionada en la letra c) del párrafo primero se definirá mediante la legislación y/o el uso nacional del Estado miembro en cuyo territorio el trabajador se encuentre desplazado.

[...]

7. Lo dispuesto en los apartados 1 a 6 no impedirá la aplicación de condiciones de empleo y trabajo más favorables para los trabajadores.

Se considerará que los complementos correspondientes al desplazamiento forman parte del salario mínimo, en la medida en que no se abonen como reembolso de los gastos efectivamente realizados originados por el desplazamiento, tales como gastos de viaje, alojamiento o manutención.

8. Por convenios colectivos o laudos arbitrales declarados de aplicación general se entenderán aquellos convenios colectivos o laudos arbitrales que deban respetar todas las empresas pertenecientes al sector o profesión de que se trate correspondientes al ámbito de aplicación territorial de éstos.

A falta de un sistema de declaración de aplicación general de convenios colectivos o laudos arbitrales en el sentido de lo dispuesto en el párrafo primero, los Estados miembros podrán basarse, si así lo deciden, en:

- los convenios colectivos o laudos arbitrales que surtan efecto general en todas las empresas similares pertenecientes a la profesión o al sector de que se trate y correspondientes al ámbito de aplicación territorial de éstos, y/o

- los convenios colectivos celebrados por las organizaciones de los interlocutores sociales más representativas a escala nacional y que sean ampliamente aplicados en el conjunto del territorio nacional,

siempre que su aplicación a las empresas mencionadas en el apartado 1 del artículo 1.º garantice igualdad de trato por lo que respecta a las materias enumeradas en el párrafo primero del apartado 1 del presente artículo entre dichas empresas y las demás empresas mencionadas en el presente párrafo que se hallen en una situación similar.

En el sentido de lo dispuesto en el presente artículo, se entenderá que existe igualdad de trato cuando las empresas nacionales que se encuentren en una situación similar:

- estén sometidas, en el lugar de actividad o en el sector de que se trate, a las mismas obligaciones que las empresas objeto de los desplazamientos, por lo que se refiere a las materias enumeradas en el apartado 1 del párrafo primero, y

- puedan serle exigidas dichas obligaciones con los mismos efectos.

[...]

10. La presente Directiva no impedirá que los Estados miembros, de conformidad con las disposiciones del Tratado, impongan a las empresas nacionales y a las empresas de otros Estados, por igual:

- condiciones de trabajo y empleo referidas a materias distintas de las enumeradas en el párrafo primero del apartado 1, en la medida en que se trate de disposiciones de orden público,

- condiciones de trabajo y empleo fijadas en convenios colectivos o laudos arbitrales de acuerdo con el apartado 8 que se refieran a actividades distintas de las contempladas en el Anexo.»

6. Con arreglo al artículo 4.º de la Directiva 96/71:

«Cooperación en materia de información

1. A efectos de la aplicación de la presente Directiva, los Estados miembros designarán, de acuerdo con las legislaciones y/o usos nacionales, uno o más centros de enlace o una o más instancias nacionales competentes.

2. Los Estados miembros establecerán una cooperación entre las administraciones públicas a las que, en virtud de la legislación nacional, compete la supervisión de las condiciones de trabajo y empleo contempladas en el artículo 3.º. Esta cooperación consistirá, en particular, en responder a las peticiones justificadas cursadas por dichas administraciones de información relativa al suministro transnacional de trabajadores, incluidos los casos de abuso manifiesto o los casos de actividades transnacionales presuntamente ilegales.

La Comisión y las administraciones públicas mencionadas en el párrafo primero colaborarán estrechamente con el fin de analizar las dificultades que pudieran surgir en la aplicación del apartado 10 del artículo 3.º.

La asistencia administrativa recíproca se prestará gratuitamente.

3. Cada Estado miembro tomará las medidas necesarias para que la información relativa a las condiciones de trabajo y de empleo contemplada en el artículo 3.º sea generalmente accesible.

4. Cada Estado miembro comunicará a los demás Estados miembros y a la Comisión los centros de enlace y/o las instancias competentes a que se refiere el apartado 1.»

Normativa nacional

Adaptación del Derecho nacional a la Directiva 96/71

7. De los autos se deriva que el Reino de Suecia no tiene un sistema de declaración de aplicación general de los convenios colectivos y que, para no crear situaciones de discriminación, la legislación no obliga a las empresas extranjeras a aplicar los convenios colectivos suecos, dado que no todos los empresarios suecos están vinculados por un convenio colectivo.

8. El Derecho sueco se adaptó a la Directiva 96/71 mediante la Lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare (en lo sucesivo, «Ley sobre el desplazamiento de trabajadores»), de 9 de diciembre de 1999. De los autos se deduce que las condiciones de trabajo y empleo aplicables a los trabajadores desplazados relativas a las materias contempladas en el artículo 3.º, apartado 1, párrafo primero, letras a), b), y d) a g), de la Directiva 96/71 se establecen mediante disposiciones legales en el sentido del artículo 3.º, apartado 1, párrafo primero, primer guión, de esta Directiva. Por el contrario, la legislación sueca no fija una cuantía de salario mínimo, materia mencionada en el artículo 3.º, apartado 1, párrafo primero, letra c), de dicha Directiva.

9. De los autos se deriva que el centro de enlace creado con arreglo al artículo 4.º, apartado 1, de la Directiva 96/71 (Arbetsmiljöverket) está encargado, en particular, de indicar a los interesados la existencia de convenios colectivos que puedan ser aplicables en caso de desplazamiento de trabajadores a Suecia y de remitir a estas personas interesadas a las partes del convenio colectivo para recibir información más amplia.

Derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo

10. El capítulo 2 de la Regeringsformen (Constitución sueca) enumera las libertades y los derechos fundamentales de los ciudadanos. En virtud de su artículo 17, las asociaciones de trabajadores, así como los empresarios y las asociaciones de empresarios, tienen derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo, salvo que existan disposiciones establecidas en una ley o en un convenio colectivo que se opongan a ello.

11. La Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (Ley relativa a la participación de los trabajadores en las decisiones empresariales; en lo sucesivo, «MBL»), de 10 de junio de 1976, establece las normas aplicables en materia de derechos de asociación y negociación, convenios colectivos, mediación en los conflictos colectivos laborales y obligación de paz social, y contiene disposiciones que limitan el derecho de las organizaciones sindicales a adoptar medidas de conflicto colectivo.

12. Con arreglo al artículo 41 de la MBL, las partes vinculadas por un convenio colectivo están obligadas a mantener la paz social y está prohibido, en particular, adoptar medidas de conflicto colectivo para lograr modificaciones del convenio. No obstante, las medidas de conflicto colectivo son lícitas cuando los interlocutores sociales no hayan celebrado entre ellos un convenio colectivo.

13. El artículo 42 de la MBL establece:

«Las organizaciones de empresarios y de trabajadores no podrán organizar ni inducir en modo alguno a que se adopten medidas de conflicto colectivo ilegales. Tampoco podrán colaborar, mediante su apoyo o de algún otro modo, en una medida de conflicto colectivo ilegal. Las propias organizaciones que estén vinculadas por un convenio colectivo, en caso de que sus miembros vayan a ejecutar o estén ejecutando una medida de conflicto colectivo ilegal, también deberán intentar evitar la medida o actuar para que cese.

Si alguien ha adoptado una medida de conflicto colectivo ilegal, los demás no podrán participar en ella.

Lo dispuesto en las dos primeras frases del primer párrafo sólo se aplicará cuando la organización adopte medidas en relación con las condiciones de trabajo a las que se aplica directamente la presente Ley.»

14 Según la interpretación jurisprudencial del artículo 42, párrafo primero, de la MBL, está prohibido adoptar medidas de conflicto colectivo para lograr la derogación o la modificación de un convenio colectivo celebrado por terceros. En la sentencia «Britannia» (1989, n.º 120), el Arbetsdomstolen declaró que esta prohibición se extiende a las medidas de conflicto colectivo adoptadas en Suecia con el fin de lograr la derogación o la modificación de un convenio colectivo celebrado entre partes extranjeras, en un lugar de trabajo situado en el extranjero, si dichas medidas están prohibidas por el Derecho extranjero aplicable a las partes firmantes de dicho convenio colectivo.

15. Mediante la Ley denominada «Lex Britannia», que entró en vigor el 1 de julio de 1991, el legislador quiso reducir el alcance del principio establecido en la sentencia Britannia. La Lex Britannia comprende tres

disposiciones que se han incorporado en la MBL: los artículos 25 a) y 31 a), y el párrafo tercero del artículo 42 de la MBL.

16. De las aclaraciones facilitadas por el órgano jurisdiccional remitente se deriva que, desde la introducción del párrafo tercero del artículo 42 de la MBL, ya no está prohibido adoptar medidas de conflicto colectivo contra un empresario extranjero que ejerza temporalmente una actividad en Suecia cuando la apreciación global de la situación permita llegar a la conclusión de que la relación con ese Estado miembro es demasiado tenue para que pueda considerarse que la MBL es directamente aplicable a las condiciones de trabajo de que se trate.

El convenio colectivo de la construcción

17. Byggnads es una organización sindical que agrupa, en Suecia, a los trabajadores del sector de la construcción. De las observaciones presentadas por esta organización se deriva que, en 2006, estaba formada por 31 secciones locales, entre las que figuraba Byggettan; contaba con 128.000 afiliados, de los cuales 95.000 estaban en edad laboral, y agrupaba, en particular, a trabajadores de los sectores de la madera y el hormigón, albañiles, montadores de suelos, trabajadores del sector de la construcción y las carreteras, y montadores de fontanería. Aproximadamente el 87 % de los trabajadores de la construcción pertenecían a esta organización.

18. Byggnads, como organización central representante de los trabajadores de la construcción, por una parte, y Sveriges Byggindeindustri (organización central de los empresarios del sector de la construcción), por otra parte, han celebrado un convenio colectivo (en lo sucesivo, «convenio colectivo de la construcción»).

19. El convenio colectivo de la construcción contiene normas específicas relativas al tiempo de trabajo y a las vacaciones anuales, materias en las que los convenios colectivos pueden diferir de las disposiciones legales. Además, dicho convenio incluye disposiciones relativas al desempleo temporal y al tiempo de espera, al reembolso de los gastos de desplazamiento y los gastos profesionales, a la protección frente al despido, a los permisos por formación y a la formación profesional.

20. La adhesión al convenio colectivo de la construcción también supone, para las empresas afectadas, la aceptación de varias obligaciones de carácter pecuniario. Así, estas empresas deben abonar a Byggettan un importe igual al 1,5 % de la masa salarial, por el control que esta sección sindical realiza sobre las remuneraciones, y a la compañía de seguros FORA importes que representan, por un lado, un 0,8 % de la masa salarial en concepto de una cuota denominada «céntimos adicionales» o «suplemento especial de la construcción», y, por otro lado, un 5,9 % de dicha masa en concepto de diversas primas de seguro.

21. La cuota denominada «céntimos adicionales» o «suplemento especial de la construcción» se destina a financiar contratos colectivos de seguro de vida, de previsión y de seguros que cubran accidentes producidos fuera del tiempo de trabajo; al Svenska Byggbranschens Utvecklingsfond (Fondo sueco para el desarrollo del sector de la construcción); a la organización Galaxen, gestionada por la patronal y que tiene por objeto la adaptación de los puestos de trabajo a las personas con movilidad reducida y la rehabilitación de éstas; a la promoción del desarrollo de la formación en el sector de la construcción, y a gastos de administración y gestión.

22. Los distintos contratos de seguro propuestos por FORA garantizan a los trabajadores un seguro complementario de pensión, el abono de prestaciones en caso de enfermedad y desempleo, el pago de una indemnización en caso de accidente de trabajo y una ayuda económica a los supervivientes en caso de muerte del trabajador.

23. En caso de adhesión al convenio colectivo de la construcción, los empresarios, incluidos los que desplazan trabajadores a Suecia, están obligados, en principio, a cumplir todas las cláusulas de dicho convenio, si bien algunas normas se aplican caso por caso, en función, especialmente, de la naturaleza de la obra y del modo en que se realicen los trabajos.

Determinación de los salarios

24. De las observaciones del Gobierno sueco se deduce que, en Suecia, la determinación de las remuneraciones de los trabajadores asalariados corresponde a los interlocutores sociales y se realiza por la vía de la negociación colectiva. En general, los convenios colectivos no incluyen disposiciones que establezcan un salario mínimo como tal. El salario más bajo que figura en numerosos convenios colectivos corresponde a los trabajadores sin cualificación y sin experiencia profesional, lo que implica que, por lo general, sólo afecta a un

número muy reducido de personas. Respecto a los demás trabajadores, su remuneración se determina en el marco de negociaciones realizadas en el lugar de trabajo, habida cuenta de las cualificaciones del trabajador y de las funciones que ejerce.

25. Según las observaciones presentadas en este asunto por las tres organizaciones sindicales demandadas en el litigio principal, en el convenio colectivo de la construcción, el salario por rendimiento es la forma habitual de remuneración en el sector de la construcción. El régimen de los salarios por rendimiento exige que se celebren a su vez acuerdos salariales para cada proyecto de construcción. No obstante, los empresarios y la sección local de la organización sindical pueden ponerse de acuerdo sobre la aplicación de un salario por hora para una obra determinada. A la categoría de trabajadores a la que afecta el litigio principal no se le aplica un sistema de salario mensual.

26. Según estas mismas organizaciones sindicales, las negociaciones salariales se desarrollan en el marco de la paz social, que es una consecuencia obligatoria de la celebración de un convenio colectivo. El acuerdo sobre los salarios se concluye, en principio, a nivel local entre el sindicato y el empresario. Si los interlocutores sociales no llegan a un acuerdo a este nivel, los salarios son objeto de negociaciones a nivel central en las que Byggnads es parte principal en representación de los trabajadores. Si los interlocutores sociales tampoco llegan a un acuerdo en el marco de estas negociaciones, el salario de base se determina con arreglo a la «cláusula de último recurso». Según estas organizaciones sindicales, el salario «de último recurso», que sólo representa, de hecho, un mecanismo de negociación de última instancia y que no constituye un salario mínimo, ascendía en la segunda mitad del año 2004 a 109 SEK (aproximadamente 12 euros) a la hora.

Litigio principal

27. De la resolución de remisión se deriva que Laval es una sociedad letona cuyo domicilio social se encuentra en Riga. Entre mayo y diciembre de 2004, esta empresa desplazó a Suecia a aproximadamente treinta y cinco trabajadores para la ejecución de obras contratadas por L&P Baltic Bygg AB (en lo sucesivo, «Baltic»), sociedad sueca de la que Laval tenía el 100 % de su capital hasta el final de 2003, en particular para la construcción de un centro escolar en Vaxholm.

28. Laval, que había firmado, en Letonia, el 14 de septiembre y el 20 de octubre de 2004, convenios colectivos con el sindicato letón de los trabajadores de la construcción, no estaba vinculada por ningún convenio colectivo celebrado con Byggnads, Byggettan o Elektrikerna, las cuales no tenían ningún afiliado entre el personal de Laval. Alrededor del 65 % de los trabajadores letones afectados estaban afiliados al sindicato de los trabajadores de la construcción en su Estado de origen.

29. De los autos se desprende que, en junio de 2004, se establecieron relaciones entre Byggettan, por una parte, y Baltic y Laval, por otra, y se iniciaron negociaciones para la adhesión de Laval al convenio colectivo de la construcción. Laval pidió que los salarios y las demás condiciones de trabajo se definieran paralelamente a estas negociaciones, para que el nivel de las remuneraciones y las condiciones de trabajo se fijaran ya en el momento de la adhesión a dicho convenio. Byggettan aceptó esta petición, aunque, en general, debe haber finalizado la negociación de un convenio colectivo para que, a continuación, se inicie la discusión sobre los salarios y las demás condiciones de trabajo en el marco de la paz social obligatoria. Byggettan rechazó el establecimiento de un sistema de salario mensual, pero admitió la proposición de Laval relativa al principio de un salario por hora.

30. De la resolución de remisión se deriva que, en la reunión de negociación de 15 de septiembre de 2004, Byggettan había exigido a Laval, por una parte, la adhesión al convenio colectivo de la construcción para la obra de Vaxholm y, por otra parte, la garantía de que los trabajadores desplazados percibirían un salario por hora de 145 SEK (alrededor de 16 euros). Este salario por hora se basaba en las estadísticas salariales de la región de Estocolmo (Suecia) correspondientes al primer trimestre del año 2004 y relativas a los trabajadores de los sectores del hormigón y de la madera que poseían un certificado profesional. Byggettan se declaró dispuesto a adoptar inmediatamente medidas de conflicto colectivo si no se producía un acuerdo en este sentido.

31. Según los autos, Laval declaró, durante el procedimiento judicial ante el Arbetsdomstolen, que abonaba a sus trabajadores un salario mensual de 13.600 SEK (aproximadamente 1.500 euros), al que se añadían prestaciones en especie en concepto de alimentación, alojamiento y viajes por un valor de 6.000 SEK (cerca de 660 euros) mensuales.

32. Si se hubiera adherido al convenio colectivo de la construcción, Laval habría estado obligada, en principio, a cumplir todas sus cláusulas, incluidas las relativas a las obligaciones pecuniarias respecto a Byggettan

y a FORA, enumeradas en el apartado 22 de la presente sentencia. La suscripción de contratos de seguro con FORA fue propuesta a Laval mediante un formulario de declaración que le fue dirigido en diciembre de 2004.

33. Dado que dicha negociación no llegó a ningún resultado, Byggettan pidió a Byggnads que actuara para poner en práctica contra Laval las medidas de conflicto colectivo anunciadas en su reunión de negociación de 15 de septiembre de 2004. Se presentó un preaviso en octubre de 2004.

34. El 2 de noviembre siguiente se inició un bloqueo de las obras de Vaxholm. Este bloqueo consistió, concretamente, en impedir la entrega de mercancías en el lugar de las obras, en emplear piquetes de huelga y en impedir la entrada a las obras de los trabajadores letones y de sus vehículos. Laval solicitó la intervención de las fuerzas de la policía. Éstas indicaron a la empresa que, dado que las medidas de conflicto colectivo eran lícitas según el Derecho nacional, no podían intervenir ni retirar los obstáculos físicos que impedían el acceso a las obras.

35. A finales del mes de noviembre de 2004, Laval se dirigió al centro de enlace mencionado en el apartado 9 de la presente sentencia para que le facilitara información sobre las condiciones de trabajo y empleo que debía aplicar en Suecia, la existencia o no de un salario mínimo y la naturaleza de las cotizaciones que debía abonar. Mediante escrito de 2 de diciembre de 2004, el director del servicio jurídico de este organismo le comunicó que estaba obligada a aplicar las disposiciones a las que se remite la Ley sobre el desplazamiento de trabajadores, que correspondía a los interlocutores sociales ponerse de acuerdo sobre las cuestiones salariales, que las condiciones mínimas previstas en los convenios colectivos también eran aplicables a los trabajadores extranjeros desplazados, y que si un empresario extranjero se veía obligado a abonar dobles cotizaciones podía plantearse el asunto ante los tribunales. Para conocer las disposiciones de los convenios aplicables, Laval debía dirigirse a los interlocutores sociales del sector de actividad afectado.

36. En la reunión de mediación organizada el 1 de diciembre de 2004 y en la audiencia de conciliación celebrada ante el Arbetsdomstolen el día 20 del mismo mes, Byggettan propuso a Laval que se adhiriera al convenio colectivo de la construcción antes de tratar la cuestión salarial. Si Laval hubiera aceptado esta propuesta, las medidas de conflicto colectivo habrían cesado inmediatamente y habría entrado en vigor la cláusula de paz social, lo que hubiera permitido emprender una negociación sobre los salarios. Sin embargo, Laval se negó a adherirse a dicho convenio porque no le era posible conocer, con antelación, las obligaciones que se le impondrían en materia salarial.

37. En diciembre de 2004 se intensificaron las medidas de conflicto colectivo dirigidas contra Laval. Elektrikerna inició, el 3 de diciembre de 2004, una acción de solidaridad. Esta medida tuvo como efecto que las empresas suecas que pertenecían a la organización patronal de los instaladores eléctricos no pudieran prestar servicios a Laval. En Navidad, los trabajadores desplazados por Laval volvieron a Letonia y no regresaron a las obras de que se trata.

38. En enero de 2005, otras organizaciones sindicales anunciaron acciones de solidaridad consistentes en un boicot de todas las obras emprendidas por Laval en Suecia, de modo que esta empresa ya no pudo seguir ejerciendo sus actividades en el territorio de ese Estado miembro. En febrero de 2005, el municipio de Vaxholm solicitó la resolución del contrato que le vinculaba con Baltic y, el 24 de marzo de 2005, ésta fue declarada en quiebra.

Cuestiones prejudiciales

39. El 7 de diciembre de 2004, Laval presentó una demanda ante el Arbetsdomstolen contra Byggnads, Byggettan y Elektrikerna para que se declarara la ilegalidad tanto del bloqueo de las actividades como de la acción de solidaridad que afectaban al conjunto de sus proyectos de obra y se pusiera fin a estas medidas. También solicitó que se condenara a estas organizaciones sindicales a indemnizar el perjuicio sufrido. Mediante resolución de 22 de diciembre de 2004, el órgano jurisdiccional remitente desestimó la demanda de medidas provisionales de Laval por la que solicitaba que se pusiera fin a estas medidas.

40. El Arbetsdomstolen, que se preguntaba si los artículos 12 CE y 49 CE, así como la Directiva 96/71, se oponen a que las organizaciones sindicales intenten obligar, mediante medidas de conflicto colectivo, a una empresa extranjera que desplaza trabajadores a Suecia a aplicar un convenio colectivo sueco, decidió, el 29 de abril de 2005, suspender el procedimiento y plantear una petición de decisión prejudicial ante el Tribunal de Justicia. Mediante resolución de remisión de 15 de septiembre de 2005, el Arbetsdomstolen planteó las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Es compatible con las disposiciones del Tratado CE relativas a la libre prestación de servicios y a la prohibición de discriminación por razón de la nacionalidad, así como con la Directiva [96/71], que los sindicatos, mediante medidas de conflicto colectivo consistentes en el bloqueo de las actividades, intenten obligar a un prestador de servicios extranjero a que se adhiera, en el Estado de acogida, a un convenio colectivo relativo a las condiciones de trabajo y empleo, como el [convenio colectivo de la construcción], si la legislación del Estado de acogida por la que se adapta el Derecho nacional a dicha Directiva carece de disposiciones expresas sobre la aplicación de condiciones de trabajo y empleo previstas en un convenio colectivo?

2) La [MBL] prohíbe la adopción de medidas sindicales de conflicto colectivo con el fin de dejar sin efecto un convenio colectivo celebrado entre otras partes. No obstante, esta prohibición sólo será aplicable, en virtud de una disposición especial que forma parte de la denominada Lex Britannia, cuando un sindicato adopte medidas en conexión con condiciones de trabajo a las que se aplique directamente la [MBL], lo que supone en la práctica que la prohibición no se aplica a las medidas de conflicto colectivo dirigidas contra empresas extranjeras que operan temporalmente en Suecia y que desplazan a sus propios trabajadores. Las normas sobre la libre prestación de servicios y la prohibición de discriminación por razón de la nacionalidad establecidas en el Tratado CE, así como la Directiva [96/71], ¿se oponen a la aplicación de la disposición especial antes mencionada -que, junto con el resto de la Lex Britannia también entraña, en la práctica, que los convenios colectivos suecos adquieren validez y tienen primacía sobre los convenios colectivos extranjeros ya existentes- a medidas de conflicto colectivo consistentes en el bloqueo de las actividades que son adoptadas por sindicatos suecos contra un prestador de servicios extranjero que opere temporalmente en Suecia?»

41. Mediante auto del Presidente del Tribunal de Justicia, de 15 de noviembre de 2005, se desestimó la solicitud del órgano jurisdiccional remitente, de 15 de septiembre de 2005, de que el presente asunto se tramitase por el procedimiento acelerado previsto en el artículo 104 bis, párrafo primero, del Reglamento de Procedimiento.

Sobre la admisibilidad

42. Byggnads, Byggettan y Elektrikerna alegan que la petición de decisión prejudicial no es admisible.

43. En primer lugar, aducen que no existe relación entre las cuestiones planteadas y las circunstancias de hecho del asunto principal. Según estos sindicatos, el órgano jurisdiccional remitente solicita al Tribunal de Justicia que interprete las disposiciones relativas a la libre prestación de servicios y la Directiva 96/71, mientras que Laval estaba establecida en Suecia, con arreglo al artículo 43 CE, a través de Baltic, su filial, de la que tenía en propiedad, hasta finales del año 2003, el 100 % del capital. Puesto que el capital social de Laval y el de Baltic pertenecían a las mismas personas, y ambas sociedades tenían los mismos representantes y utilizaban la misma marca, debía considerarse que constituían una única entidad económica desde el punto de vista del Derecho comunitario aunque fueran dos personas jurídicas distintas. Por tanto, Laval tenía la obligación de ejercer su actividad en Suecia en las condiciones fijadas por la legislación de este Estado miembro para sus propios nacionales, como indica el artículo 43 CE, párrafo segundo.

44. En segundo lugar, sostienen que el litigio principal tiene por objeto permitir que Laval eluda la legislación sueca y que, por este motivo, presenta, por lo menos en parte, un carácter artificial. Laval, cuya actividad consiste en colocar temporalmente personal originario de Letonia en sociedades que ejercen su actividad en el mercado sueco, intenta evitar el conjunto de obligaciones que se derivan de las leyes y los reglamentos suecos relativos a los convenios colectivos y pretende, invocando las disposiciones del Tratado relativas a los servicios y la Directiva 96/71, aprovechar de modo indebido las posibilidades ofrecidas por el Derecho comunitario.

45. A este respecto, procede recordar que, en el marco de un procedimiento con arreglo al artículo 234 CE, basado en una clara separación de las funciones entre los órganos jurisdiccionales nacionales y el Tribunal de Justicia, toda apreciación de los hechos del asunto es competencia del juez nacional. Asimismo corresponde exclusivamente al órgano jurisdiccional nacional, que conoce del litigio y que debe asumir la responsabilidad de la decisión jurisdiccional que debe adoptarse, apreciar, a la luz de las particularidades del asunto, tanto la necesidad de una decisión prejudicial para poder dictar sentencia, como la pertinencia de las cuestiones que plantea al Tribunal de Justicia. Por consiguiente, cuando las cuestiones planteadas se refieran a la interpretación del Derecho comunitario, el Tribunal de Justicia está, en principio, obligado a pronunciarse (véanse, en particular, las sentencias de 25 de febrero de 2003, IKA, C-326/00, Rec. p. I-1703, apartado 27; de 12 de abril de 2005, Keller, C-145/03, Rec. p. I-2529, apartado 33, y de 22 de junio de 2006, Conseil général de la Vienne, C-419/04, Rec. p. I-5645, apartado 19).

46. No obstante, el Tribunal de Justicia ha declarado igualmente que, en casos excepcionales, le corresponde examinar las circunstancias en las que el juez nacional se dirige a él, con objeto de verificar su propia competencia (véase, en este sentido, la sentencia de 16 de diciembre de 1981, Foglia, 244/80, Rec. p. 3045, apartado 21). La negativa a pronunciarse sobre una cuestión prejudicial planteada por un órgano jurisdiccional nacional sólo es posible cuando resulta evidente que la interpretación del Derecho comunitario solicitada no tiene relación alguna con la realidad o con el objeto del litigio principal, cuando el problema es de naturaleza hipotética, o cuando el Tribunal de Justicia no dispone de los elementos de hecho y de Derecho necesarios para responder de manera útil a las cuestiones planteadas (véanse, en particular, las sentencias de 13 de marzo de 2001, PreussenElektra, C-379/98, Rec. p. I-2099, apartado 39; de 22 de enero de 2002, Canal Satélite Digital, C-390/99, Rec. p. I-607, apartado 19, y Conseil général de la Vienne, antes citada, apartado 20).

47. Además, debe recordarse que en el marco del reparto de competencias entre los órganos jurisdiccionales comunitarios y nacionales, le incumbe al Tribunal de Justicia tener en cuenta el contexto fáctico y normativo en el que se insertan las cuestiones prejudiciales, tal como lo define la resolución de remisión (véanse, en particular, las sentencias de 25 de octubre de 2001, Ambulanz Glöckner, C-475/99, Rec. p. I-8089, apartado 10; de 2 de junio de 2005, Dörr y Ünal, C-136/03, Rec. p. I-4759, apartado 46, y Conseil général de la Vienne, antes citada, apartado 24).

48. En el presente asunto, como ha indicado el Abogado General en el punto 97 de sus conclusiones, el tribunal remitente solicita, mediante sus cuestiones, que se interpreten los artículos 12 CE y 49 CE, así como las disposiciones de la Directiva 96/71 sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. De la resolución de remisión se deriva que las cuestiones se han planteado en el litigio entre Laval, por un lado, y Byggnads, Byggettan y Elektrikerna, por otro, sobre las medidas de conflicto colectivo emprendidas por estos últimos como consecuencia de la negativa de Laval a adherirse al convenio colectivo de la construcción; que este litigio se refiere a las condiciones de trabajo y empleo aplicables a los trabajadores letones desplazados por Laval a una obra situada en Suecia y realizada por una empresa que pertenece al grupo Laval, y que, a raíz de estas medidas y de la interrupción de la ejecución de las obras, los trabajadores desplazados regresaron a Letonia.

49. Por tanto, resulta que las cuestiones planteadas tienen relación con el objeto del litigio principal, tal como lo describe el tribunal remitente, y que el contexto fáctico en el que inscriben estas cuestiones no permite concluir que el litigio tenga carácter artificial.

50. En consecuencia, la petición de decisión prejudicial es admisible.

Sobre la primera cuestión

51. Mediante su primera cuestión, el tribunal remitente pregunta si el hecho de que las organizaciones sindicales intenten obligar, mediante medidas de conflicto colectivo consistentes en el bloqueo de actividades, a un prestador de servicios extranjero a que se adhiera, en el Estado miembro de acogida, a un convenio colectivo relativo a las condiciones de trabajo y empleo, como el convenio colectivo de la construcción, es compatible con las normas del Tratado sobre la libre prestación de servicios y sobre la prohibición de discriminación por razón de la nacionalidad, así como con la Directiva 96/71, cuando la legislación de ese Estado miembro por la que se adapta el Derecho nacional a dicha Directiva carece de disposiciones expresas sobre la aplicación de condiciones de trabajo y empleo previstas en un convenio colectivo.

52. De la resolución de remisión se deriva que las medidas de conflicto colectivo emprendidas por Byggnads y Byggettan estuvieron motivadas tanto por la negativa de Laval a garantizar a sus trabajadores desplazados a Suecia el salario por hora exigido por dichas organizaciones sindicales, cuando el Estado miembro afectado no establece una cuantía de salario mínimo, como por la negativa de esta empresa a adherirse al convenio colectivo de la construcción, cuyas cláusulas establecen, para algunas de las materias contempladas en el artículo 3.º, apartado 1, párrafo primero, letras a) a g), de la Directiva 96/71, condiciones más favorables que las derivadas de las disposiciones legales pertinentes, mientras que otras cláusulas se refieren a materias no previstas en dicho artículo.

53. Por tanto, debe entenderse que, mediante su primera cuestión, el tribunal remitente pregunta, en esencia, si los artículos 12 CE y 49 CE, así como la Directiva 96/71, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a que, en un Estado miembro en el que las condiciones de trabajo y empleo relativas a las materias contempladas en el artículo 3.º, apartado 1, párrafo primero, letras a) a g), de dicha Directiva se encuentran en disposiciones legales, excepto las cuantías de salario mínimo, una organización sindical pueda intentar obligar,

mediante una medida de conflicto colectivo consistente en un bloqueo de las obras, como la controvertida en el asunto principal, a un prestador de servicios establecido en otro Estado miembro a iniciar con ella una negociación sobre las cuantías del salario que deben abonarse a los trabajadores desplazados y a adherirse a un convenio colectivo cuyas cláusulas establecen, para algunas de estas materias, condiciones más favorables que las derivadas de las disposiciones legales pertinentes, mientras que otras cláusulas se refieren a materias no previstas en el artículo 3.º de dicha Directiva.

Disposiciones comunitarias aplicables

54. Para determinar las disposiciones de Derecho comunitario aplicables a un asunto como el del litigio principal, procede recordar que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el artículo 12 CE, que establece el principio general de no discriminación por razón de la nacionalidad, está destinado a aplicarse de manera independiente sólo en situaciones reguladas por el Derecho comunitario para las que el Tratado no prevea normas específicas contra la discriminación (véanse las sentencias de 26 de noviembre de 2002, Oteiza Olazábal, C-100/01, Rec. p. I-10981, apartado 25, y de 29 de abril de 2004, Weigel, C-387/01, Rec. p. I-4981, apartado 57).

55. Pues bien, en lo que se refiere a la libre prestación de servicios, este principio ha sido aplicado y concretado por el artículo 49 CE (sentencias de 16 de septiembre de 1999, Becu y otros, C-22/98, Rec. p. I-5665, apartado 32, y de 28 de octubre de 1999, Vestergaard, C-55/98, Rec. p. I-7641, apartado 17). Por consiguiente, no procede que el Tribunal de Justicia se pronuncie sobre el artículo 12 CE.

56. Por lo que respecta al desplazamiento temporal de trabajadores a otro Estado miembro para que realicen en él trabajos de construcción u obras públicas en el marco de una prestación de servicios realizada por su empresario, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se deriva que los artículos 49 CE y 50 CE 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, o a que dicho Estado miembro someta el desplazamiento del referido personal a condiciones más restrictivas. En efecto, el hecho de imponer tales condiciones al prestador de servicios de otro Estado miembro le discrimina en relación con sus competidores establecidos en el Estado de acogida, que pueden recurrir libremente a su propio personal, y afecta además a su capacidad para llevar a cabo la prestación (sentencia de 27 de marzo de 1990, Rush Portuguesa, C-113/89, Rec. p. I-1417, apartado 12).

57. En cambio, 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, relativos a los salarios mínimos, a toda persona que realice un trabajo por cuenta ajena, incluso con carácter temporal, en su territorio, con independencia del Estado de establecimiento del empresario (véanse, en particular, las sentencias de 3 de febrero de 1982, Seco y Desquenue & Giral, 62/81 y 63/81, Rec. p. 223, apartado 14, y de 14 de enero de 2002, Portugaia Construções, C-164/99, Rec. p. I-787, apartado 21). No obstante, la aplicación de tales normas debe ser adecuada para garantizar la realización del objetivo que persiguen, que consiste en la protección de los trabajadores desplazados, y no debe ir más allá de lo que sea necesario para alcanzarlo (véanse en este sentido, en particular, las sentencias de 23 de noviembre de 1999, Arblade y otros, C-369/96 y C-376/96, Rec. p. I-8453, apartado 35, y de 14 de abril de 2005, Comisión/Alemania, C-341/02, Rec. p. I-2733, apartado 24).

58 En este contexto, el legislador comunitario adoptó la Directiva 96/71, con el objetivo, como se desprende de su sexto considerando, de establecer, en interés de los empresarios y los miembros de su personal, las condiciones de trabajo y empleo aplicables a la relación de trabajo cuando una empresa establecida en un Estado miembro determine desplace trabajadores al territorio de otro Estado miembro, con carácter temporal, en el marco de una prestación de servicios.

59 En el considerando decimotercero de la Directiva 96/71 se indica que las legislaciones de los Estados miembros deberán ser coordinadas a fin de establecer un núcleo de disposiciones imperativas de protección mínima que habrán de ser respetadas, en el Estado de acogida, por los empresarios que desplacen a trabajadores a dicho Estado.

60. Sin embargo, la Directiva 96/71 no armonizó el contenido material de estas disposiciones imperativas de protección mínima. Por consiguiente, este contenido puede ser libremente definido por los Estados miembros, respetando el Tratado y los principios generales del Derecho comunitario (sentencia de 18 de julio de 2007, Comisión/Alemania, C-490/04, Rec. p. I-0000, apartado 19).

61. En consecuencia, dado que los hechos del procedimiento principal, tal como se describen en la resolución de remisión, ocurrieron en el año 2004, es decir, en una fecha posterior al 16 de diciembre de 1999,

que era la fecha del vencimiento del plazo concedido a los Estados miembros para adaptar su ordenamiento interno a la Directiva 96/71, y puesto que los hechos están comprendidos en el ámbito de aplicación de esta Directiva, procede examinar la primera cuestión teniendo en cuenta las disposiciones de la Directiva interpretadas a la luz del artículo 49 CE (sentencia de 12 de octubre de 2004, Wolff & Müller, C-60/03, Rec. p. I-9553, apartados 25 a 27 y 45), y, en su caso, tomando en consideración el propio artículo 49 CE.

Posibilidades de que disponen los Estados miembros para determinar las condiciones de trabajo y empleo aplicables a los trabajadores desplazados, incluidas las cuantías de salario mínimo

62. En el marco del procedimiento de cooperación entre los órganos jurisdiccionales nacionales y el Tribunal de Justicia, establecido por el artículo 234 CE, y con la finalidad de proporcionar al órgano jurisdiccional nacional una respuesta útil que le permita dirimir el litigio que se le ha planteado (véanse las sentencias de 17 de julio de 1997, Krüger, C-334/95, Rec. p. I-4517, apartado 22; de 28 de noviembre de 2000, Roquette Frères, C-88/99, Rec. p. I-10465, apartado 18, y de 15 de junio de 2006, Air Liquide Industries Belgium, C-393/04 y C-41/05, Rec. p. I-5293, apartado 23), procede examinar las posibilidades de que disponen los Estados miembros para determinar las condiciones de trabajo y empleo relativas a las materias contempladas en el artículo 3.º, apartado 1, párrafo primero, letras a) a g), de la Directiva 96/71, incluidas las cuantías de salario mínimo, que las empresas deben garantizar a los trabajadores a los que desplazan en el marco de una prestación de servicios transnacional.

63. En efecto, tanto de la resolución de remisión como de las observaciones presentadas en el presente procedimiento se desprende que, por una parte, por lo que se refiere a la determinación de las condiciones de empleo de los trabajadores desplazados relativas a dichas materias, las cuantías de salario mínimo constituyen la única condición de empleo cuya fijación, en Suecia, no sigue una de las vías previstas en la Directiva 96/71 y que, por otra parte, la obligación impuesta a Laval de negociar con las organizaciones sindicales para conocer los salarios que debe abonar a sus trabajadores, así como la de adherirse al convenio colectivo de la construcción, son las cuestiones objeto de litigio en el asunto principal.

64. Con arreglo al artículo 3.º, apartado 1, párrafo primero, guiones primero y segundo, de la Directiva 96/71, las condiciones de trabajo y empleo relativas a las materias contempladas en las letras a) a g) de esta disposición se fijan, respecto a las prestaciones de servicios transnacionales en el ámbito de la construcción, bien por disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, o bien por convenios colectivos o laudos arbitrales declarados de aplicación general. Los convenios colectivos y laudos arbitrales a que se refiere esta disposición son aquellos que deban respetar todas las empresas pertenecientes al sector o la profesión de que se trate y correspondientes al ámbito de aplicación territorial de éstos.

65. El artículo 3.º, apartado 8, párrafo segundo, de la Directiva 96/71 permite, además, que los Estados miembros, a falta de un sistema de declaración de aplicación general de convenios colectivos o laudos arbitrales, tomen como base los que surtan efecto general en todas las empresas similares pertenecientes al sector de que se trate o los celebrados por las organizaciones de los interlocutores sociales más representativas a escala nacional y que sean ampliamente aplicados en el conjunto del territorio nacional.

66. Del tenor de esta disposición se deriva que el uso de esta última posibilidad exige, por una parte, que el Estado miembro lo decida así y, por otra parte, que la aplicación de los convenios colectivos a las empresas que desplazan trabajadores garantice a éstos, en cuanto a las materias enumeradas en el artículo 3.º, apartado 1, párrafo primero, letras a) a g), de la Directiva 96/71, igualdad de trato en relación con las empresas nacionales que pertenezcan al sector o a la profesión de que se trate que se encuentren en una situación similar. Existe igualdad de trato, en el sentido del artículo 3.º, apartado 8, de dicha Directiva, cuando estas últimas empresas estén sometidas a las mismas obligaciones, respecto a las mencionadas materias, que las empresas objeto de los desplazamientos y cuando a unas y a otras puedan serles exigidas obligaciones con los mismo efectos.

67. En Suecia, las condiciones de trabajo y empleo relativas a las materias contempladas en el artículo 3.º, apartado 1, párrafo primero, letras a) a g), de la Directiva 96/71, excepto las cuantías de salario mínimo, han sido fijadas por disposiciones legales. Además, los convenios colectivos no se declaran de aplicación general y este Estado miembro no ha hecho uso de la posibilidad prevista en el artículo 3.º, apartado 8, párrafo segundo, de la Directiva.

68. Procede señalar, a este respecto, que, dado que la Directiva 96/71 no tiene por objeto la armonización de los sistemas de fijación de las condiciones de trabajo y empleo en los Estados miembros, éstos pueden elegir, a nivel nacional, un sistema que no figure expresamente entre los previstos en esa Directiva, siempre que no obstaculice la prestación de servicios entre los Estados miembros.

69. De los escritos del procedimiento se desprende que, en Suecia, las autoridades nacionales han atribuido a los interlocutores sociales la función de fijar, mediante la negociación colectiva, las cuantías de salario que las empresas nacionales deben abonar a sus trabajadores y que, en el caso de las empresas de construcción, tal sistema implica una negociación caso por caso, en el lugar de trabajo, teniendo en cuenta la cualificación y las funciones de los trabajadores afectados.

70. En relación con las obligaciones salariales que pueden imponerse a los prestadores de servicios establecidos en otros Estados miembros, debe recordarse que el artículo 3.º, apartado 1, párrafo primero, letra c), de la Directiva 96/71 sólo se refiere a las cuantías de salario mínimo. Por tanto, no puede invocarse esta disposición para fundamentar que los citados prestadores estén obligados a respetar cuantías de salario, como las que pretenden imponer las organizaciones sindicales demandadas en el asunto principal, en el marco del sistema sueco, que no constituyen salarios mínimos y que no se fijan, por lo demás, conforme a las vías previstas, a estos efectos, por el artículo 3.º, apartados 1 y 8, de dicha Directiva.

71. En consecuencia, procede concluir, en esta fase, que un Estado miembro en el que las cuantías de salario mínimo no se determinan por una de las vías previstas en el artículo 3.º, apartados 1 y 8, de la Directiva 96/71 no está facultado para exigir, en virtud de dicha Directiva, a las empresas establecidas en otros Estados miembros, en el marco de una prestación de servicios transnacional, una negociación caso por caso, en el lugar de trabajo, teniendo en cuenta la cualificación y las funciones de los trabajadores, para que conozcan el salario que deberán abonar a sus trabajadores desplazados.

72. En un momento posterior de esta sentencia se examinarán a la luz del artículo 49 CE las obligaciones que se derivan de tal sistema de fijación de los salarios para las empresas establecidas en otro Estado miembro.

Materias a las que pueden referirse las condiciones de trabajo y empleo aplicables a los trabajadores desplazados

73. Para garantizar el respeto de un núcleo de disposiciones imperativas de protección mínima, el artículo 3.º, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 96/71 establece que los Estados miembros velarán por que, cualquiera que sea la legislación aplicable a la relación laboral, en el marco de una prestación de servicios transnacional, las empresas garanticen a los trabajadores desplazados en su territorio las condiciones de trabajo y empleo relativas a las materias enumeradas en esa disposición, es decir, los períodos máximos de trabajo y los períodos mínimos de descanso; la duración mínima de las vacaciones anuales retribuidas; las cuantías de salario mínimo, incluidas las incrementadas por las horas extraordinarias; las condiciones de suministro de mano de obra, en particular por parte de agencias de trabajo interino; la salud, la seguridad y la higiene en el trabajo; las medidas de protección aplicables a las condiciones de trabajo y de empleo de las mujeres embarazadas o que hayan dado a luz recientemente, así como de los niños y de los jóvenes, y la igualdad de trato entre hombres y mujeres y otras disposiciones en materia de no discriminación.

74. Esta disposición tiene por objeto, por un lado, asegurar una competencia leal entre las empresas nacionales y las empresas que realicen una prestación de servicios transnacional en la medida en que obliga a estas últimas a reconocer a sus trabajadores, respecto a una lista limitada de materias, las condiciones de trabajo y empleo fijadas, en el Estado miembro de acogida, por las disposiciones legislativas, reglamentarias o administrativas o por los convenios colectivos o los laudos arbitrales a que se refiere el artículo 3.º, apartado 8, de la Directiva 96/71, que constituyen disposiciones imperativas de protección mínima.

75. Por tanto, esta norma impide que, mediante una aplicación a sus trabajadores, en relación con estas materias, de las condiciones de trabajo y empleo vigentes en el Estado miembro de origen, las empresas establecidas en otros Estados miembros puedan ejercer una competencia desleal hacia las empresas del Estado miembro de acogida, en el marco de una prestación de servicios transnacional, cuando el nivel de protección social es más elevado en el Estado miembro de acogida.

76. Por otra parte, esta misma norma tiene por objeto asegurar a los trabajadores desplazados la aplicación de las disposiciones de protección mínimas del Estado miembro de acogida en relación con las condiciones de trabajo y empleo relativas a las materias mencionadas mientras realizan actividades con carácter temporal en el territorio de dicho Estado miembro.

77. El reconocimiento de tal protección mínima tiene como consecuencia, cuando el nivel de protección derivado de las condiciones de trabajo y empleo otorgado a los trabajadores desplazados en el Estado miembro

de origen, en relación con las materias contempladas en el artículo 3.º, apartado 1, párrafo primero, letras a) a g), de la Directiva 96/71, es inferior al nivel de protección mínima reconocido en el Estado miembro de acogida, que esos trabajadores puedan disfrutar de mejores condiciones de trabajo y empleo en este último Estado.

78. No obstante, del apartado 19 de la presente sentencia se deriva que, en el asunto principal, ciertas cláusulas del convenio colectivo de la construcción difieren, en algunas de las materias contempladas en el artículo 3.º, apartado 1, párrafo primero, letras a) a g), de la Directiva 96/71, en especial, en relación con el tiempo de trabajo y las vacaciones anuales, de las disposiciones legales suecas que fijan las condiciones de trabajo y empleo aplicables a los trabajadores desplazados, y establecen condiciones más favorables.

79. Es cierto que el apartado 7 del artículo 3.º de la Directiva 96/71 establece que lo dispuesto en los apartados 1 a 6 de ese mismo artículo no impide la aplicación de condiciones de trabajo y empleo más favorables para los trabajadores. Además, también se desprende del considerando decimoséptimo de esta Directiva que las disposiciones imperativas de protección mínima vigentes en el Estado de acogida no deben impedir la aplicación de tales condiciones.

80. Sin embargo, el artículo 3.º, apartado 7, de la Directiva 96/71 no puede interpretarse en el sentido de que permite al Estado miembro de acogida supeditar la realización de una prestación de servicios en su territorio al cumplimiento de condiciones de trabajo y empleo que vayan más allá de las disposiciones imperativas de protección mínima. En efecto, en relación con las materias contempladas en su artículo 3.º, apartado 1, párrafo primero, letras a) a g), la Directiva 96/71 prevé expresamente el grado de protección cuyo respeto puede exigir el Estado miembro de acogida a las empresas establecidas en otros Estados miembros en favor de sus trabajadores desplazados a su territorio. Además, tal interpretación privaría de eficacia a la Directiva.

81. Por tanto, sin perjuicio de la facultad de las empresas establecidas en otros Estados miembros de adherirse voluntariamente en el Estado miembro de acogida, en particular en el marco de un compromiso asumido hacia su propio personal desplazado, a un convenio colectivo de trabajo eventualmente más favorable, el nivel de protección que debe garantizarse a los trabajadores desplazados al territorio del Estado miembro de acogida se limita, en principio, al previsto en el artículo 3.º, apartado 1, párrafo primero, letras a) a g), de la Directiva 96/71, salvo que dichos trabajadores ya disfrutaran, en virtud de la legislación o de convenios colectivos en el Estado miembro de origen, de condiciones de trabajo y empleo más favorables en relación con las materias previstas en dicha disposición.

82. Además, ha de precisarse que, con arreglo al artículo 3.º, apartado 10, primer guión, de la Directiva 96/71, los Estados miembros podrán imponer condiciones de trabajo y empleo referidas a materias distintas de las enumeradas específicamente en el apartado 1, párrafo primero, letras a) a g), de dicho artículo 3.º, de conformidad con las disposiciones del Tratado y en la medida en que se trate de disposiciones de orden público que se apliquen, de igual modo, a las empresas nacionales y a las de otros Estados miembros.

83. En el asunto principal, determinadas cláusulas del convenio colectivo de la construcción se refieren a materias que no están específicamente contempladas en el artículo 3.º, apartado 1, párrafo primero, letras a) a g), de la Directiva 96/71. A este respecto, del apartado 20 de la presente sentencia se deriva que la adhesión a dicho convenio colectivo supone, para las empresas, la aceptación de obligaciones de carácter pecuniario como las de abonar a Byggettan un importe igual al 1,5 % de la masa salarial, por el control ejercido por esta organización sindical sobre las remuneraciones, y a la compañía de seguros FORA, por una parte, el 0,8 % de la masa salarial en concepto de «suplemento especial de la construcción» y, por otra parte, el 5,9 % de dicha masa en concepto de diversas primas de seguro.

84. Sin embargo, estas obligaciones han sido impuestas sin que las autoridades nacionales hayan recurrido al artículo 3.º, apartado 10, de la Directiva 96/71. En efecto, las cláusulas controvertidas del convenio colectivo de la construcción han sido establecidas mediante la negociación entre los interlocutores sociales, que no constituyen entidades de Derecho público y que no pueden invocar esta disposición para alegar razones de orden público a fin de fundamentar la conformidad con el Derecho comunitario de una medida de conflicto colectivo como la controvertida en el asunto principal.

85. Queda por examinar, a la luz del artículo 49 CE, las medidas de conflicto colectivo adoptadas por las organizaciones sindicales demandadas en el asunto principal, tanto en la medida en que con ellas se pretende obligar a un prestador establecido en otro Estado miembro a entablar negociaciones sobre los salarios que deben abonarse a los trabajadores desplazados como en la medida en que con ellas se quiere obligar a dicho prestador a adherirse a un convenio colectivo cuyas cláusulas establecen, para algunas de las materias contempladas en el

artículo 3.º, apartado 1, párrafo primero, letras a) a g), de la Directiva 96/71, condiciones más favorables que las que se derivan de las disposiciones legales pertinentes, mientras que otras cláusulas se refieren a materias no previstas en esa disposición.

Sobre la apreciación de las medidas de conflicto colectivo controvertidas en el asunto principal a la luz del artículo 49 CE

86. Por lo que se refiere a la utilización de los medios de presión de que disponen las organizaciones sindicales para imponer la adhesión a un convenio colectivo y una negociación salarial, las demandadas en el asunto principal, así como los Gobiernos danés y sueco, alegan que el derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo en el marco de la negociación con un empresario no está comprendido en el ámbito de aplicación del artículo 49 CE, puesto que, conforme al artículo 137 CE, apartado 5, en su versión modificada por el Tratado de Niza, la Comunidad no es competente para regular este derecho.

87. A este respecto, baste con recordar que, aunque en las materias no comprendidas en el ámbito de competencias de la Comunidad los Estados miembros pueden fijar libremente, en principio, los requisitos de existencia de los derechos de que se trate y las formas de ejercicio de estos derechos, los Estados miembros deberán, en el ejercicio de esta competencia, respetar el Derecho comunitario (véanse, por analogía, por lo que se refiere al ámbito de la seguridad social, las sentencias de 28 de abril de 1998, Decker, C-120/95, Rec. p. I-1831, apartados 22 y 23, y Kohll, C-158/96, Rec. p. I-1931, apartados 18 y 19; y en relación con la fiscalidad directa, las sentencias de 4 de marzo de 2004, Comisión/Francia, C-334/02, Rec. p. I-2229, apartado 21, y de 13 de diciembre de 2005, Marks & Spencer, C-446/03, Rec. p. I-10837, apartado 29).

88. Por tanto, el hecho de que el artículo 137 CE no se aplique al derecho de huelga ni al derecho de cierre patronal no excluye una medida de conflicto colectivo como la controvertida en el asunto principal del ámbito de la libre prestación de servicios.

89. Según las observaciones presentadas por los Gobiernos danés y sueco, el derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo constituye un derecho fundamental que, como tal, está excluido del ámbito de aplicación del artículo 49 CE y del de la Directiva.

90. A este respecto, procede señalar que el derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo está reconocido tanto en diferentes instrumentos internacionales en los que los Estados miembros han participado o a los que se han adherido, como la Carta Social Europea, firmada en Turín el 18 de octubre de 1961, por lo demás expresamente mencionada en el artículo 136 CE, y el Convenio n.º 87 de la Organización Internacional del Trabajo, de 9 de julio de 1948, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, como en instrumentos elaborados por dichos Estados miembros a nivel comunitario o en el marco de la Unión Europea, como la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, adoptada en la reunión del Consejo Europeo celebrada en Estrasburgo el 9 de diciembre de 1989, también mencionada en el artículo 136 CE, y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, proclamada el 7 de diciembre de 2000 en Niza (DO C 364, p. 1).

91. Por tanto, aunque debe reconocerse que el derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo es un derecho fundamental que forma parte de los principios generales del Derecho comunitario, cuyo respeto garantiza el Tribunal de Justicia, su ejercicio puede supeditarse a ciertas restricciones. En efecto, como reafirma el artículo 28 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, este derecho está protegido de conformidad con el Derecho comunitario y con las legislaciones y prácticas nacionales.

92. Es cierto, como recuerda el Gobierno sueco, que el derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo disfruta en Suecia, como en otros Estados miembros, de protección constitucional. Pero, como se deriva del apartado 10 de la presente sentencia, según la Constitución sueca, este derecho, que incluye en ese Estado miembro el bloqueo de obras, sólo puede ejercerse si no existen disposiciones establecidas en una ley o en un convenio colectivo que se opongan a ello.

93. A este respecto, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que la protección de los derechos fundamentales constituye un interés legítimo que puede justificar, en principio, una restricción a las obligaciones impuestas por el Derecho comunitario, incluso en virtud de una libertad fundamental garantizada por el Tratado como la libre circulación de mercancías (véase la sentencia de 12 de junio de 2003, Schmidberger, C-112/00, Rec. p. I-5659, apartado 74) o la libre prestación de servicios (véase la sentencia de 14 de octubre de 2004, Omega, C-36/02, Rec. p. I-9609, apartado 35).

94. Tal como declaró el Tribunal de Justicia en las sentencias Schmidberger y Omega, antes citadas, el ejercicio de los derechos fundamentales objeto de aquellos asuntos, a saber, las libertades de expresión y de reunión, en un caso, y el respeto de la dignidad humana, en el otro, no está excluido del ámbito de aplicación de las disposiciones del Tratado. Este ejercicio debe conciliarse con las exigencias relativas a los derechos protegidos por dicho Tratado y debe ser conforme con el principio de proporcionalidad (véanse, en este sentido, las sentencias, antes citadas, Schmidberger, apartado 77, y Omega, apartado 36).

95. De lo que precede se deriva que el carácter fundamental atribuido al derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo no permite excluir tales medidas, adoptadas contra una empresa establecida en otro Estado miembro que desplaza a trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, del ámbito de aplicación del Derecho comunitario.

96. Por tanto, procede examinar si el hecho de que las organizaciones sindicales de un Estado miembro puedan adoptar medidas de conflicto colectivo en las condiciones antes mencionadas, constituye una restricción a la libre prestación de servicios y, en caso afirmativo, si puede estar justificada.

97. A este respecto, procede recordar que, en la medida en que tiene por objeto la eliminación de las restricciones a la libre prestación de servicios que resultan del hecho de que el prestador esté establecido en un Estado miembro distinto del Estado en el que debe realizarse la prestación, el artículo 49 CE tiene aplicación directa en los ordenamientos jurídicos de los Estados miembros desde la expiración del período transitorio y confiere a los particulares derechos que éstos pueden invocar ante los tribunales y que los órganos jurisdiccionales nacionales deben tutelar (véanse, en particular, las sentencias de 3 de diciembre de 1974, van Binsbergen, 33/74, Rec. p. 1299, apartado 26; de 14 de julio de 1976, Donà, 13/76, Rec. p. 1333, apartado 20; de 4 de diciembre de 1986, Comisión/Irlanda, 206/84, Rec. p. 3817, apartado 16, y de 11 de enero de 2007, ITC, C-208/05, Rec. p. I-181, apartado 67).

98. También procede recordar que el respeto del artículo 49 CE se impone igualmente a las normativas de naturaleza no pública que tengan por finalidad regular colectivamente las prestaciones de servicios. En efecto, la eliminación, entre los Estados miembros, de los obstáculos a la libre prestación de servicios correría peligro si la supresión de las barreras de origen estatal pudiera ser neutralizada con obstáculos derivados de actos realizados en ejercicio de su autonomía jurídica por asociaciones u organismos que no están sometidos al Derecho público (véanse las sentencias de 12 de diciembre de 1974, Walrave y Koch, 36/74, Rec. p. 1405, apartados 17 y 18; de 15 de diciembre de 1995, Bosman, C-415/93, Rec. p. I-4921, apartados 83 y 84, y de 19 de febrero de 2002, Wouters y otros, C-309/99, Rec. p. I-1517, apartado 120).

99. En el asunto principal, es preciso señalar que el derecho de las organizaciones sindicales de un Estado miembro a adoptar medidas de conflicto colectivo mediante las cuales las empresas establecidas en otros Estados miembros puedan verse obligadas a adherirse a un convenio colectivo de la construcción que tiene algunas cláusulas que difieren de las disposiciones legales al establecer condiciones de trabajo y empleo más favorables en relación con las materias contempladas en el artículo 3.º, apartado 1, párrafo primero, letras a) a g), de la Directiva 96/71 y otras cláusulas que se refieren a materias no previstas en dicha disposición, puede hacer menos interesante, e incluso más difícil, para dichas empresas la ejecución de obras de construcción en el territorio sueco y constituye, por este motivo, una restricción a la libre prestación de servicios en el sentido del artículo 49 CE.

100. Puede afirmarse lo mismo, *a fortiori*, de la circunstancia de que, para conocer las cuantías de salario mínimo que deben abonar a sus trabajadores desplazados, dichas empresas puedan verse obligadas, mediante medidas de conflicto colectivo, a negociar por tiempo indeterminado con las organizaciones sindicales en el lugar de ejecución de la prestación de servicios.

101. De la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se deriva que, dado que la libre prestación de servicios constituye uno de los principios fundamentales de la Comunidad (véanse, en especial, las sentencias de 4 de diciembre de 1986, Comisión/Francia, 220/83, Rec. p. 3663, apartado 17, y Comisión/Dinamarca, 252/83, Rec. p. 3713, apartado 17), una restricción a dicha libertad sólo puede admitirse cuando persigue un objetivo legítimo compatible con el Tratado y está justificada por razones imperiosas de interés general, si bien, en tal caso, debe ser adecuada para garantizar la realización del objetivo perseguido y no ir más de lo necesario para lograrlo (véanse, en especial, las sentencias de 5 de junio de 1997, SETTG, C-398/95, Rec. p. I-3091, apartado 21; de 30 de marzo de 2006, Servizi Ausiliari Dottori Commercialisti, C-451/03, Rec. p. I-2941, apartado 37, y de 5 de diciembre de 2006, Cipolla y otros, C-94/04 y C-202/04, Rec. p. I-11421, apartado 61).

102. Las organizaciones sindicales demandadas en el asunto principal, así como el Gobierno sueco, alegan que las restricciones de que se trata están justificadas porque son necesarias para garantizar la protección de un derecho fundamental reconocido por el Derecho comunitario y tienen como finalidad la protección de los trabajadores, que constituye una razón imperiosa de interés general.

103. A este respecto, debe señalarse que el derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo con la finalidad de proteger a los trabajadores del Estado de acogida frente a una eventual práctica de dumping social puede constituir una razón imperiosa de interés general, en el sentido de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, que puede justificar, en principio, una restricción a una de las libertades fundamentales garantizadas por el Tratado (véanse, en este sentido, las sentencias Arblade y otros, antes citada, apartado 36; de 15 de marzo de 2001, Mazzoleni e ISA, C-165/98, Rec. p. I-2189, apartado 27; de 25 de octubre de 2001, Finalarte y otros, C-49/98, C-50/98, C-52/98 a C-54/98 y C-68/98 a C-71/98, Rec. p. I-7831, apartado 33, y de 11 de diciembre de 2007, International Transport Workers' Federation y Finnish Seamen's Union, C-438/05, Rec. p. I-0000, apartado 77).

104. Procede añadir que, con arreglo al artículo 3.º CE, apartado 1, letras c) y j), la acción de la Comunidad implicará no sólo «un mercado interior caracterizado por la supresión, entre los Estados miembros, de los obstáculos a la libre circulación de mercancías, personas, servicios y capitales», sino también «una política en el ámbito social». El artículo 2.º CE enuncia, en efecto, que la Comunidad tendrá por misión, en particular, promover «un desarrollo armonioso, equilibrado y sostenible de las actividades económicas» y «un alto nivel de empleo y de protección social».

105. Por tanto, puesto que la Comunidad tiene no sólo una finalidad económica, sino también social, deben sopesarse los derechos derivados de las disposiciones del Tratado relativas a la libre circulación de mercancías, personas, servicios y capitales en relación con los objetivos perseguidos por la política social, entre los que figuran, en particular, como se indica en el artículo 136 CE, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, a fin de conseguir su equiparación por la vía del progreso, una protección social adecuada y el diálogo social.

106. En el asunto principal, Byggnads y Byggettan alegan que el objetivo perseguido por el bloqueo emprendido contra Laval era la protección de los trabajadores.

107. A este respecto, procede señalar que, en principio, un bloqueo iniciado por una organización sindical del Estado miembro de acogida que tiene por objeto garantizar, a los trabajadores desplazados en el marco de una prestación de servicios transnacional, las condiciones de trabajo y empleo fijadas en un determinado nivel está comprendido en el objetivo de la protección de los trabajadores.

108. No obstante, debe considerarse que, por lo que se refiere a las obligaciones específicas relacionadas con la adhesión al convenio colectivo de la construcción, que las organizaciones sindicales pretenden imponer a las empresas establecidas en otros Estados miembros mediante medidas de conflicto colectivo como la controvertida en el asunto principal, el obstáculo que dichas medidas suponen no puede justificarse a la luz de tal objetivo. En efecto, además de lo indicado en los apartados 81 y 83 de la presente sentencia, por lo que se refiere a los trabajadores desplazados en el marco de una prestación de servicios transnacional, el empresario de estos últimos está obligado, debido a la coordinación realizada por la Directiva 96/71, a respetar un núcleo de disposiciones imperativas de protección mínima en el Estado miembro de acogida.

109. Finalmente, en relación con la negociación salarial que las organizaciones sindicales quieren imponer, mediante medidas de conflicto colectivo como la controvertida en el litigio principal, a las empresas establecidas en otro Estado miembro y que desplacen temporalmente a trabajadores al territorio del Estado miembro de acogida, procede señalar que, ciertamente, el Derecho comunitario no impide que los Estados miembros exijan a estas empresas que cumplan sus normas en materia de salario mínimo mediante medios adecuados (véanse las sentencias, antes citadas, Seco y Desquenue & Giral, apartado 14; Rush Portuguesa, apartado 18, y Arblade y otros, apartado 41).

110. No obstante, no pueden justificarse medidas de conflicto colectivo como la controvertida en el asunto principal con arreglo al objetivo de interés general mencionado en el apartado 102 de la presente sentencia cuando la negociación salarial que pretenden imponer a una empresa establecida en otro Estado miembro se inscribe en un contexto nacional caracterizado por la falta de disposiciones, cualquiera que sea su naturaleza, que sean suficientemente precisas y accesibles para evitar que, en la práctica, resulte imposible o excesivamente

difícil para la empresa determinar las obligaciones que debe cumplir en materia de salario mínimo (véase, en este sentido, la sentencia Arblade y otros, antes citada, apartado 43).

111. Habida cuenta de lo anterior, procede responder a la primera cuestión que los artículos 49 CE y 3 de la Directiva 96/71 deben interpretarse en el sentido de que se oponen a que, en un Estado miembro en el que las condiciones de trabajo y empleo relativas a las materias contempladas en el artículo 3.º, apartado 1, párrafo primero, letras a) a g), de esta Directiva se encuentran en disposiciones legales, excepto las cuantías de salario mínimo, una organización sindical pueda intentar obligar, mediante una medida de conflicto colectivo consistente en un bloqueo de las obras, como la controvertida en el asunto principal, a un prestador de servicios establecido en otro Estado miembro a iniciar con ella una negociación sobre las cuantías del salario que deben abonarse a los trabajadores desplazados y a adherirse a un convenio colectivo cuyas cláusulas establecen, para algunas de estas materias, condiciones más favorables que las derivadas de las disposiciones legales pertinentes, mientras que otras cláusulas se refieren a materias no previstas en el artículo 3.º de dicha Directiva.

Sobre la segunda cuestión

112. Mediante su segunda cuestión, el tribunal remitente pregunta, en esencia, si los artículos 49 CE y 50 CE se oponen a que, en un Estado miembro, la prohibición impuesta a las organizaciones sindicales de adoptar medidas de conflicto colectivo con el fin de derogar o modificar un convenio colectivo celebrado por terceros esté supeditada a que las medidas tengan relación con las condiciones de trabajo y empleo a las que se aplique directamente la legislación nacional, lo que implica que una empresa que desplace trabajadores a ese Estado miembro, en el marco de una prestación de servicios, y que esté vinculada por un convenio colectivo sujeto al Derecho de otro Estado miembro, no pueda invocar tal prohibición frente a dichas organizaciones.

113. Esta cuestión trata de la aplicación de las disposiciones de la MBL que han establecido un sistema de lucha contra el dumping social en virtud del cual el prestador de servicios no tiene derecho a esperar que, en el Estado miembro en el que realiza su prestación, se tengan en cuenta de algún modo las obligaciones derivadas de los convenios colectivos a los que ya está sujeto en el Estado miembro en el que está establecido. De tal sistema resulta que son lícitas las medidas de conflicto colectivo adoptadas contra empresas vinculadas por un convenio colectivo sujeto a la legislación de otro Estado miembro del mismo modo que lo son las adoptadas contra empresas que no estén vinculadas por ningún convenio colectivo.

114. Según jurisprudencia reiterada, la libre prestación de servicios implica, en especial, la eliminación de cualquier discriminación en perjuicio del prestador de servicios por razón de su nacionalidad o por el hecho de que esté establecido en un Estado miembro diferente de aquel en el que debe ejecutarse la prestación (véanse, en particular, las sentencias de 26 de febrero de 1991, Comisión/Francia, C-154/89, Rec. p. I-659, apartado 12; Comisión/Italia, C-180/89, Rec. p. I-709, apartado 15; Comisión/Grecia, C-198/89, Rec. p. I-727, apartado 16, y de 18 de julio de 2007, Comisión/Alemania, antes citada, apartado 83).

115. En virtud de jurisprudencia igualmente reiterada, una discriminación sólo puede consistir en la aplicación de normas distintas a situaciones comparables o en la aplicación de la misma norma a situaciones diferentes (véanse, en especial, las sentencias de 14 de febrero de 1995, Schumacker, C-279/93, Rec. p. I-225, apartado 30; de 22 de marzo de 2007, Talotta, C-383/05, Rec. p. I-2555, apartado 18, y de 18 de julio de 2007, Lakebrink y Peters-Lakebrink, C-182/06, Rec. p. I-0000, apartado 27).

116. A este respecto, debe señalarse que una normativa nacional, como la controvertida en el asunto principal, que no tiene en cuenta, cualquiera que sea su contenido, los convenios colectivos a los que las empresas que desplazan trabajadores a Suecia ya están vinculadas en el Estado miembro en el que están establecidas, crea una discriminación contra dichas empresas, en la medida en que les aplica el mismo trato que a las empresas nacionales que no han celebrado convenio colectivo alguno.

117. Pues bien, del artículo 46 CE, que debe interpretarse en sentido estricto, resulta que las normas discriminatorias pueden estar justificadas por razones de orden público y de seguridad y salud públicas (véase la sentencia de 18 de julio de 2007, Comisión/Alemania, antes citada, apartado 86).

118. A este respecto, de la resolución de remisión se deriva que la aplicación de esta normativa a las empresas establecidas en otros Estados miembros que estén vinculadas por convenios colectivos a los que no se aplique directamente la legislación sueca tiene como finalidad, por una parte, que las organizaciones sindicales puedan actuar para que todos los empresarios que operan en el mercado de trabajo sueco apliquen las retribuciones y demás condiciones de empleo que correspondan a las aplicadas normalmente en Suecia y, por

otra parte, que se creen condiciones de competencia leal, en igualdad de condiciones, entre los empresarios suecos y los empresarios procedentes de otros Estados miembros.

119. Puesto que ninguna de las consideraciones mencionadas en el apartado precedente constituye una razón de orden público, de seguridad pública o de salud pública, en el sentido del artículo 46 CE, aplicado en relación con el artículo 55 CE, procede constatar que una discriminación como la controvertida en el asunto principal no puede estar justificada.

120. Habida cuenta de lo anterior, debe responderse a la segunda cuestión que los artículos 49 CE y 50 CE se oponen a que, en un Estado miembro, la prohibición impuesta a las organizaciones sindicales de adoptar medidas de conflicto colectivo con el fin de derogar o modificar un convenio colectivo celebrado por terceros esté supeditada a que las medidas tengan relación con las condiciones de trabajo y empleo a las que se aplique directamente la legislación nacional.

Sobre las costas

121. Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Gran Sala) declara:

1) Los artículos 49 CE y 3 de la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a que, en un Estado miembro en el que las condiciones de trabajo y empleo relativas a las materias contempladas en el artículo 3.º, apartado 1, párrafo primero, letras a) a g), de esta Directiva se encuentran en disposiciones legales, excepto las cuantías de salario mínimo, una organización sindical pueda intentar obligar, mediante una medida de conflicto colectivo consistente en un bloqueo de las obras, como la controvertida en el asunto principal, a un prestador de servicios establecido en otro Estado miembro a iniciar con ella una negociación sobre las cuantías del salario que deben abonarse a los trabajadores desplazados y a adherirse a un convenio colectivo cuyas cláusulas establecen, para algunas de estas materias, condiciones más favorables que las derivadas de las disposiciones legales pertinentes, mientras que otras cláusulas se refieren a materias no previstas en el artículo 3.º de dicha Directiva.

2) Los artículos 49 CE y 50 CE se oponen a que, en un Estado miembro, la prohibición impuesta a las organizaciones sindicales de adoptar medidas de conflicto colectivo con el fin de derogar o modificar un convenio colectivo celebrado por terceros esté supeditada a que las medidas tengan relación con las condiciones de trabajo y empleo a las que se aplique directamente la legislación nacional.

Firmas