

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

Sentencia de 12 de febrero de 2015

Sala Primera

Asunto C-396/13

SUMARIO:

Trabajadores desplazados. Salario mínimo previsto por los convenios colectivos del Estado miembro de desplazamiento. La Directiva 96/71/CE se opone a que una normativa del Estado miembro del domicilio de la empresa que ha desplazado trabajadores al territorio de otro Estado miembro, en cuya virtud se prohíbe la cesión de créditos que tengan su origen en las relaciones laborales, impida que un sindicato interponga un recurso ante un órgano jurisdiccional del segundo Estado miembro en el que se ejecuta el trabajo, para cobrar en nombre de los trabajadores desplazados créditos salariales en relación con el salario mínimo en el sentido de la Directiva 96/71 y que le han sido cedidos de conformidad con el Derecho vigente en ese último Estado.

Dicha Directiva 96/71, a la luz de los artículos 56 TFUE y 57 TFUE, debe interpretarse en el sentido de que:

- no se opone al cálculo del salario mínimo por hora y/o a destajo, basado en la clasificación de los trabajadores en grupos salariales, como prevén los convenios colectivos pertinentes del Estado miembro de acogida, siempre que el cálculo y la clasificación citados se efectúen conforme a reglas vinculantes y transparentes, extremo que debe comprobar el juez nacional;
- una indemnización diaria, que compensa el alejamiento de los interesados de su entorno habitual (complemento de desplazamiento), forma parte del salario mínimo en idénticas condiciones a aquellas a las que está sometida la inclusión de dicha indemnización en el mismo salario abonado a los trabajadores con ocasión de un desplazamiento en el interior del Estado miembro de que se trata;
- un complemento de trayecto diario, abonado a los trabajadores siempre que la duración del trayecto de ida y vuelta diario efectuada por aquéllos sea superior a una hora, forma parte del salario mínimo de los trabajadores desplazados siempre que se cumpla ese requisito, extremo que debe comprobar el órgano jurisdiccional nacional;
- el pago del alojamiento de dichos trabajadores no constituye un elemento de su salario mínimo;
- un complemento que adopta la forma de cheques restaurante entregados a los citados trabajadores no forma parte de su salario mínimo, y
- la paga de vacaciones que debe concederse al trabajador desplazado por la duración mínima de las vacaciones anuales remuneradas corresponde al salario mínimo al que tiene derecho durante el período de referencia.

PRECEPTOS:

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), arts. 56 y 57.

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, art. 47.

Directiva 96/71/CE (Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios), art. 3.1 y 7.

PONENTE:

Don E. Levits.

En el asunto C-396/13,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Satakunnan käräjäoikeus (Finlandia), mediante resolución de 12 de julio de 2013, recibida en el Tribunal de Justicia el 15 de julio de 2013, en el procedimiento entre

Sähköalojen ammattiliitto ry

y

Elektrobudowa Spółka Akcyjna,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera),

integrado por el Sr. S. Rodin, Presidente de la Sala Sexta, en funciones de Presidente de la Sala Primera, y los Sres. A. Borg Barthet y E. Levits (Ponente), la Sra. M. Berger y el Sr. F. Biltgen, Jueces;

Abogado General: Sr. N. Wahl;

Secretario: Sr. I. Illésy, administrador;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 11 de junio de 2014;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de Sähköalojen ammattiliitto ry, por el Sr. J. Kailiala, asianajaja, y el Sr. J. Hellsten;
- en nombre de Elektrobudowa Spółka Akcyjna, por el Sr. V.-M. Lanne, asianajaja, y el Sr. W. Popiołek, adwokat;
- en nombre del Gobierno finlandés, por el Sr. J. Heliskoski, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno belga, por las Sras. M. Jacobs y L. Van den Broeck, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno danés, por la Sra. M. Wolff y el Sr. C. Thorning, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno alemán, por los Sres. T. Henze y B. Beutler, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno austriaco, por el Sr. G. Hesse, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno polaco, por los Sres. B. Majczyna y M. Arciszewski, y por las Sras. J. Fałdyga y D. Lutosyańska, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno sueco, por la Sra. A. Falk y el Sr. C. Hagerman, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno noruego, por el Sr. P. Wennerås, en calidad de agente;
- en nombre de la Comisión Europea, por la Sra. E. Paasivirta y el Sr. J. Enegren, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 18 de septiembre de 2014;

dicta la siguiente

Sentencia

1. La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de los artículos 56 TFUE y 57 TFUE, de los artículos 12 y 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»), del Protocolo (nº 30) sobre la aplicación de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea a Polonia y al Reino Unido, anexo al Tratado FUE, de los artículos 3, 5, párrafo segundo, y 6 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, y corrección de errores DO 2007, L 301, p. 28, y L 310, p. 22), y del artículo 14, apartado 2, del Reglamento (CE) nº 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I) (DO L 177, p. 6, y corrección de errores DO 2009, L 309, p. 87).

2. Dicha petición fue presentada en el marco de un litigio entre Sähköalojen ammattiliitto ry (en lo sucesivo, «Sähköalojen ammattiliitto»), sindicato finlandés del sector de la electricidad, y Elektrobudowa Spółka Akcyjna (en lo sucesivo, «ESA»), sociedad establecida en Polonia, en relación con unos créditos salariales resultantes de relaciones laborales.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3. La Directiva 96/71 dispone en su artículo 1, titulado «Ámbito de aplicación»:

«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:

[...]

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; o

[...]»

4. A tenor del artículo 3 de esta Directiva, titulado «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 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 las disposiciones legales, reglamentarias o administrativas pertinentes, 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:

[...]

b) la duración mínima de las vacaciones anuales retribuidas;
c) las cuantías de salario mínimo, incluidas las incrementadas por las horas extraordinarias [...]

[...]

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.

[...]»

5. El artículo 5 de la referida Directiva, que lleva por título «Medidas», dispone:

«Los Estados miembros adoptarán las medidas oportunas en caso de incumplimiento de la presente Directiva.

En particular, velarán por que los trabajadores o sus representantes dispongan de procedimientos adecuados para que se cumplan las obligaciones establecidas en la presente Directiva.»

6. El artículo 6 de dicha Directiva, rubricado «Competencia judicial», tiene el siguiente tenor:

«A fin de salvaguardar el derecho a las condiciones de trabajo y de empleo garantizadas en el artículo 3, se podrá entablar una acción judicial en el Estado miembro en cuyo territorio esté o haya estado desplazado el trabajador, sin perjuicio, en su caso, de la facultad de entablar una acción judicial en otro Estado, de conformidad con los convenios internacionales vigentes en materia de competencia judicial.»

7. El anexo de la Directiva 96/71 incluye la lista de las actividades contempladas en su artículo 3, apartado 1, segundo guión. Éstas comprenden todas las actividades en el ámbito de la construcción relacionadas con la realización, la restauración, el mantenimiento, la modificación o la eliminación de construcciones, como se especifican en el anexo.

Derecho finlandés

8. El artículo 7 del capítulo 2 de la Ley 55/2001 sobre el contrato de trabajo [Työsopimuslaki (55/2001)] dispone:

«En un convenio colectivo de alcance nacional considerado representativo para el sector en cuestión (convenio colectivo de aplicación general), el empleador debe cumplir al menos las disposiciones relativas a las condiciones de contratación y de trabajo aplicables a las tareas ejecutadas por el trabajador o a las que le sean más comparables.

Una cláusula de un contrato de trabajo contraria al precepto que figura en el convenio colectivo de aplicación general y dará lugar a la aplicación, en su lugar, de la disposición contenida en el convenio colectivo de aplicación general.»

9. El artículo 2, párrafo cuarto, de la Ley 1146/1999 sobre los trabajadores desplazados [Laki lähetetyistä työntekijöistä (1146/1999)] establece:

«Un trabajador desplazado deberá percibir el salario mínimo, es decir una remuneración determinada sobre la base de un convenio colectivo en el sentido del artículo 7 del capítulo 2 de la Ley finlandesa sobre el contrato de trabajo [...]»

10. Los convenios colectivos de trabajo pertinentes, en el sentido del artículo 7 del capítulo 2 de la Työsopimuslaki, son los del sector de la electrificación y del sector de las instalaciones eléctricas, en el seno del sector de las instalaciones técnicas de edificio, y los relativos a las actividades contempladas en el anexo de la Directiva 96/71. Esos convenios colectivos son de aplicación general, en el sentido del artículo 3, apartado 8, de la Directiva 96/71. Contienen disposiciones que distribuyen a los trabajadores en grupos salariales, conceden a éstos una paga de vacaciones, establecen el pago de una indemnización diaria y de un complemento por trayecto, así como disposiciones relativas a los gastos de alojamiento.

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

11. ESA es una sociedad establecida en Polonia que ejerce su actividad en el sector de la electricidad. Dispone de una sucursal en Finlandia.

12. Para ejecutar los trabajos de electrificación en la central nuclear de Olkiluoto, en el término municipal de Eurajoki (Finlandia), ESA celebró, en Polonia y aplicando el Derecho polaco, contratos de trabajo con 186 trabajadores. Éstos fueron desplazados a la sucursal finlandesa de la citada sociedad, siendo destinados a la central de Olkiluoto y alojados en apartamentos situados en Eurajoki, a unos 15 km de dicha central. Las partes en el litigio principal discrepan por lo que respecta al tiempo dedicado a los trayectos diarios que realizan los citados trabajadores para ir del lugar en que se alojan a la central y volver.

13. Tras afirmar que ESA no les había abonado la remuneración mínima que les correspondía en virtud de los convenios colectivos finlandeses del sector de la electrificación y del sector de las instalaciones técnicas de los edificios, aplicables en virtud del Derecho de la Unión, los trabajadores de que se trata cedieron con carácter individual sus créditos salariales a Sähköalojen ammattiliitto para que procediera a su cobro.

14. Ante el órgano jurisdiccional remitente, Sähköalojen ammattiliitto sostiene que los citados convenios colectivos establecen que la remuneración mínima de los trabajadores se calcula según unos criterios más favorables a los trabajadores que los aplicados por ESA. Dichos criterios se refieren en particular a la manera de clasificar los trabajadores por grupos salariales, de considerar una remuneración como por horas o a destajo, de conceder a los trabajadores una paga de vacaciones, una indemnización diaria, un complemento por desplazamiento y el pago de su alojamiento.

15. De ese modo, mediante sendos recursos interpuestos respectivamente los días 8 de agosto de 2011 y 3 de enero de 2012, Sähköalojen ammattiliitto solicitó que se condenara a ESA a abonar un importe total de 6 648 383,15 euros, junto con los intereses, correspondientes a los créditos que se le cedieron.

16. ESA solicitó que se desestimaran los recursos. Alegó, en particular, que Sähköalojen ammattiliitto no está legitimado para actuar en nombre de los trabajadores desplazados, ya que el Derecho polaco prohíbe la cesión de créditos derivados de una relación laboral.

17. A petición de Sähköalojen ammattiliitto, el órgano jurisdiccional remitente ordenó que se embargara, sobre los activos de ESA, un importe que permitiera que se garantizara el crédito de dicho sindicato hasta la cantidad de 2 900 000 euros. Al adquirir carácter de firmeza la resolución por la que se ordenaba dicha medida cautelar, ESA presentó ante la autoridad competente un aval bancario por dicho importe, válido hasta el 30 de septiembre de 2015.

18. Al albergar dudas por lo que respecta a la interpretación del Derecho de la Unión y, en particular, del artículo 3 de la Directiva 96/71, a la luz de los artículos 56 TFUE y 57 TFUE, el Satakunnan käräjäoikeus (tribunal de primera instancia de Satakunta) decidió suspender el asunto y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Puede basarse un sindicato que actúa en interés de trabajadores directamente en el artículo 47 de la Carta como fuente directa de derechos frente a un prestador de servicios de otro Estado miembro cuando la disposición que se impugna como contraria al artículo 47 (artículo 84 del Código del Trabajo polaco) es una disposición exclusivamente nacional?

2) En un procedimiento jurisdiccional por créditos vencidos en el Estado miembro de empleo en el sentido de la Directiva 96/71, ¿resulta del Derecho de la Unión -en particular, del principio de tutela judicial efectiva derivado del artículo 47 de la Carta, y de los artículos 5, párrafo segundo, y 6, de la citada Directiva, en relación con la libertad de asociación en el ámbito sindical- que el órgano jurisdiccional nacional debe dejar inaplicada una disposición del Derecho laboral del Estado de procedencia de los trabajadores, que se opone a la cesión del crédito salarial a un sindicato del Estado de empleo para su cobro, si la disposición equivalente del Estado de empleo permite ceder los créditos salariales vencidos para su cobro y, por lo tanto, la calidad de demandante al sindicato al que pertenecen todos los trabajadores que han cedido sus créditos para su cobro?

3) ¿Deben interpretarse las disposiciones del Protocolo (nº 30) al Tratado FUE en el sentido de que un órgano jurisdiccional nacional de un Estado distinto de Polonia o el Reino Unido está obligado a observarlas, si el litigio de que se trate guarda una estrecha relación con Polonia y si, en particular, el Derecho aplicable a los contratos de trabajo es el polaco? Dicho de otro modo: ¿impide dicho Protocolo a un tribunal finlandés declarar que determinadas disposiciones normativas o reglamentarias, una práctica administrativa o medidas administrativas de Polonia son contrarias a los derechos fundamentales, libertades y principios proclamados en la Carta?

4) ¿Debe interpretarse el artículo 14, apartado 2, del Reglamento nº 593/2008, teniendo en cuenta el artículo 47 de la Carta, en el sentido de que se opone a la aplicación de una norma nacional de un Estado miembro, que prohíbe ceder créditos y derechos derivados de la relación laboral?

5) ¿Debe interpretarse el artículo 14, apartado 2, del Reglamento nº 593/2008 en el sentido de que el Derecho aplicable a la cesión de créditos derivados de los contratos de trabajo es el Derecho que, según el Reglamento nº 593/2008 es aplicable al contrato laboral de que se trate, sin que sea relevante saber si también son aplicables las disposiciones de otro ordenamiento jurídico al contenido de un derecho particular?

6) ¿Debe interpretarse el artículo 3 de la Directiva 96/71, a la luz de los artículos 56 TFUE y 57 TFUE, en el sentido de que el concepto de cuantías de salario mínimo comprende el salario base por hora en función del grupo salarial, el salario garantizado por trabajo a destajo, la paga de vacaciones, las indemnizaciones fijas diarias y la compensación por el tiempo empleado en el trayecto diario hacia el trabajo, de conformidad con la determinación de estas condiciones de trabajo en el convenio colectivo, que ha sido declarado de aplicación general, comprendidas dentro del ámbito de aplicación del anexo a la Directiva?

a) ¿Deben interpretarse el artículo 56 TFUE [y 57 TFUE] y/o el artículo 3 de la Directiva 96/71 en el sentido de que impiden a los Estados miembros, en su condición de Estado anfitrión, obligar en sus disposiciones normativas nacionales (convenio colectivo de aplicación general) a prestadores de servicios de otros Estados miembros pagar a sus trabajadores desplazados a su territorio nacional una compensación por trayecto y una indemnización diaria, si se considera que, de conformidad con las disposiciones normativas nacionales tenidas en cuenta, el trabajador desplazado es tratado como un trabajador que ejerce sus funciones en el marco de una misión durante todo el período del desplazamiento, de modo que tiene derecho a una compensación por trayecto y a una indemnización diaria?

b) ¿Deben interpretarse los artículos 56 TFUE y 57 TFUE y/o el artículo 3 de la Directiva 96/71 en el sentido de que prohíben al órgano jurisdiccional nacional negarse a reconocer una posible clasificación en grupos salariales, establecida y aplicada por una empresa de otro Estado miembro en su Estado de origen?

c) ¿Deben interpretarse los artículos 56 TFUE y 57 TFUE y/o el artículo 3 de la Directiva 96/71 en el sentido de que permiten a un empresario de otro Estado miembro determinar la clasificación de los trabajadores en grupos salariales de modo efectivo y vinculante para el tribunal del Estado de empleo, cuando en un convenio colectivo de aplicación general del Estado de empleo esté prevista una clasificación en grupos salariales que produce resultados diferentes, o puede el Estado miembro anfitrión, al que se han desplazado los trabajadores del prestador de servicios procedente del otro Estado miembro, exigir al prestador de servicios qué disposiciones ha de observar al clasificar a los trabajadores en los grupos salariales?

d) Debe considerarse, al interpretar el artículo 3 de la Directiva 96/71 a la luz de los artículos 56 TFUE y 57 TFUE, que el alojamiento, con cuyo coste ha de cargar el empresario en virtud del convenio colectivo mencionado en la sexta cuestión, así como los cheques restaurante que el prestador de servicios procedente de otro Estado miembro entrega en virtud del contrato de trabajo, constituyen una compensación por los costes originados por el desplazamiento o están comprendidos dentro del concepto de cuantías de salario mínimo en el sentido del artículo 3, apartado 1, de la Directiva 96/71?

e) ¿Debe interpretarse el artículo 3 de la Directiva 96/71, en relación con los artículos 56 TFUE y 57 TFUE, en el sentido de que un convenio colectivo de aplicación general del Estado de empleo ha de considerarse justificado por razones de orden público al interpretar la cuestión de la retribución por trabajo a destajo, la compensación por trayecto y las indemnizaciones diarias?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre las cuestiones primera a quinta

19. Mediante sus cuestiones prejudiciales primera a quinta, que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta en esencia si en circunstancias como las del litigio principal, la Directiva 96/71, a la luz del artículo 47 de la Carta, se opone a que una normativa del Estado miembro del domicilio de la empresa que ha desplazado a los trabajadores al territorio de otro Estado miembro que prohíbe la cesión de créditos procedentes de las relaciones laborales pueda impedir que un sindicato, como Sähköalojen ammattiliitto, interponga un recurso, ante un órgano jurisdiccional del segundo Estado miembro, en el que se efectúa el trabajo, con el fin de cobrar los créditos salariales de los trabajadores desplazados que se le han cedido.

20. A este respecto, procede señalar que se desprende no sólo de la información proporcionada al Tribunal de Justicia por el órgano jurisdiccional remitente, sino también de las respuestas dadas a las cuestiones planteadas durante la vista ante el Tribunal de Justicia, que la legitimación activa, ante el órgano jurisdiccional remitente, de Sähköalojen ammattiliitto se rige por el Derecho procesal finlandés, aplicable según en principio de la *lex fori*. Por otro lado, no se discute que, según el citado Derecho finlandés, la parte demandante está legitimada para actuar en nombre de los trabajadores desplazados.

21. De ese modo, la normativa recogida en el Código de Trabajo polaco, invocada por ESA, carece de pertinencia por lo que atañe a la legitimación activa, ante el órgano jurisdiccional remitente, de Sähköalojen ammattiliitto y no se opone al derecho de éste a interponer un recurso ante el Satakunnan käräjäoikeus.

22. En otro orden de cosas, procede señalar que el objeto del litigio principal se refiere a la determinación del alcance del concepto de «cuantía del salario mínimo», en el sentido de la Directiva 96/71, al que tienen derecho los trabajadores polacos desplazados en Finlandia.

23. Pues bien, del artículo 3, apartado 1, párrafo segundo, de la citada Directiva, se desprende sin ambigüedad alguna, que las cuestiones relativas a la cuantía del salario mínimo en el sentido de aquella se regulan, con independencia de la Ley aplicable a la relación laboral, por la normativa del Estado miembro a cuyo territorio se han desplazado los trabajadores para ejecutar su trabajo, en el presente asunto la República de Finlandia.

24. Además, del tenor de la segunda cuestión prejudicial planteada por el órgano jurisdiccional remitente se desprende en particular que la cesión de los créditos salariales en favor de Sähköalojen ammattiliitto para su cobro en beneficio de los trabajadores desplazados es conforme con el Derecho finlandés, y que, por otro lado, la empresa polaca que contrató a dichos trabajadores dispone en Finlandia de una sucursal a la que aquéllos fueron desplazados.

25. En esas circunstancias, a diferencia de lo que alega ESA ante el órgano jurisdiccional remitente, no existe en el presente asunto ningún motivo que pueda poner en entredicho la acción que Sähköalojen ammattiliitto ejerció ante el Satakunnan käräjäoikeus.

26. Por tanto, procede responder a las cuestiones prejudiciales primera a quinta que, en las circunstancias del litigio principal, la Directiva 96/71, a la luz del artículo 47 de la Carta, se opone a que una normativa del Estado miembro del domicilio de la empresa que ha desplazado trabajadores al territorio de otro Estado miembro, en cuya virtud se prohíbe la cesión de créditos que tengan su origen en las relaciones laborales, impida que un sindicato, como Sähköalojen ammattiliitto, interponga un recurso, ante un órgano jurisdiccional del segundo Estado miembro en el que se ejecuta el trabajo, para cobrar en nombre de los trabajadores desplazados unos créditos salariales en relación con el salario mínimo en el sentido de la Directiva 96/71 y que le han sido cedidos de conformidad con el Derecho vigente en ese último Estado.

Sobre la sexta cuestión

27. Mediante su sexta cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 3 de la Directiva 96/71, a la luz de los artículos 56 TFUE y 57 TFUE, debe interpretarse en el sentido de que se opone a que se excluyan del salario mínimo elementos de la remuneración, como los controvertidos en el litigio principal, que resultan del concepto de salario horario de base o de salario garantizado para el trabajo a destajo, de conformidad con una clasificación en grupos salariales, de la concesión de una paga de vacaciones, de indemnizaciones diarias y de trayecto diario, así como de un complemento por gastos de alojamiento, definidos en un convenio colectivo comprendido en el ámbito de aplicación del anexo de dicha Directiva, de aplicación general en el Estado miembro al que han sido desplazados los trabajadores de que se trata, o, por lo que respecta a la concesión de los cheques restaurante, están previstos por la relación laboral entre los trabajadores destacados y su empresario en el Estado miembro de origen.

28. A este respecto, debe recordarse que el legislador de la Unión adoptó la Directiva 96/71, como se desprende de su considerando 6, con el objetivo 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 determinado desplace a determinados trabajadores al territorio de otro Estado miembro, con carácter temporal, en el marco de una prestación de servicios (sentencias Laval un Partneri, C-341/05, EU:C:2007:809, apartado 58, e Isbir, C-522/12, EU:C:2013:711, apartado 33).

29. De ese modo, para garantizar el cumplimiento de un núcleo de disposiciones imperativas de protección mínima, el artículo 3, 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 (sentencia Laval un Partneri, EU:C:2007:809, apartado 73).

30. En esas circunstancias, hay que señalar que el artículo 3, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 96/71 persigue un doble objetivo. Por un lado, pretende 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 otro lado, 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 (sentencia Laval un Partneri, EU:C:2007:809, apartados 74 y 76).

31. No obstante, procede señalar que la citada Directiva no ha armonizado el contenido material de esas normas imperativas de protección mínima, aunque proporciona cierta información al respecto.

32. De ese modo, procede recordar que el artículo 3, apartado 1, párrafo segundo, de la Directiva 96/71 remite expresamente, a efectos de dicha norma, a la legislación o el uso nacional del Estado miembro en cuyo territorio el trabajador se encuentre desplazado para determinar la cuantía del salario mínimo mencionada en el artículo 3, apartado 1, párrafo primero, de dicha Directiva (sentencia Isbir, EU:C:2013:711, apartado 36).

33. Por otro lado, el artículo 3, apartado 7, párrafo segundo, de la citada Directiva establece, por lo que respecta a los complementos correspondientes al desplazamiento, la medida en que se considera que tales elementos de remuneración forman parte del salario mínimo en el contexto de las condiciones de trabajo y empleo determinados en el artículo 3 de la misma Directiva.

34. De ese modo, sin perjuicio de las indicaciones que figuran en el artículo 3, apartado 7, párrafo segundo, de la Directiva 96/71, la tarea de definir cuáles son los elementos que constituyen el concepto de salario mínimo, para aplicar esta Directiva, depende del Derecho del Estado miembro interesado, con la sola condición de que esta definición, tal como resulte de la legislación o de los convenios colectivos nacionales aplicables, o de la interpretación que de ellos hagan los tribunales nacionales, no tenga el efecto de obstaculizar la libre prestación de servicios entre los Estados miembros (sentencia Isbir, EU:C:2013:711, apartado 37).

35. En esas circunstancias, procede señalar que el Tribunal de Justicia ya ha tenido ocasión de declarar que determinados elementos de remuneración no formaban parte del salario mínimo.

36. De ese modo, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, los incrementos y complementos que no se definen como conceptos que forman parte del salario mínimo ni por la legislación ni por la práctica nacionales del Estado miembro a cuyo territorio se haya desplazado el trabajador y que modifican la relación entre la prestación del trabajador, por un lado, y la contraprestación que percibe, por otro, no pueden considerarse como tales conceptos en virtud de lo dispuesto en la Directiva 96/71 (sentencias Comisión/Alemania, C-341/02, EU:C:2005:220, apartado 39, e Isbir, EU:C:2013:711, apartado 38).

37. Hay que tener en cuenta las consideraciones anteriores para examinar si los distintos elementos de la remuneración mencionados por el órgano jurisdiccional remitente forman parte del salario mínimo, en el sentido del artículo 3 de la Directiva 96/71.

Salario garantizado para el trabajo por horas y/o a destajo, de conformidad con la clasificación de los trabajadores en grupos salariales

38. Para poder resolver el litigio del que conoce, el órgano jurisdiccional remitente pregunta al Tribunal de Justicia si el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 96/71, a la luz de los artículos 56 TFUE y 57 TFUE, debe interpretarse en el sentido de que se opone a un cálculo del salario mínimo por hora y/o a destajo basado en la clasificación de los trabajadores en grupos salariales, como establecen los convenios colectivos pertinentes del Estado miembro de acogida.

39. A este respecto, procede señalar que del tenor del artículo 3, apartado 1, párrafo segundo, de la Directiva 96/71 se desprende de modo explícito que la cuantía del salario mínimo está definida por la legislación y/o el uso nacional del Estado miembro a cuyo territorio se ha desplazado el trabajador. Dicho tenor implica que el modo de cálculo de la citada cuantía y los criterios seleccionados al respecto son también competencia del Estado miembro de acogida.

40. De las consideraciones anteriores se desprende que, en primer lugar, las normas en vigor en el Estado miembro de acogida pueden determinar si el cálculo del salario mínimo puede determinarse por horas o a destajo. No obstante, para poder ser oponibles al empresario que desplaza a sus trabajadores a ese Estado miembro, tales reglas deben ser vinculantes y responder a los requisitos de transparencia, lo que implica, en particular, que sean accesibles y claras.

41. De ese modo, en aplicación de dichos criterios, el salario mínimo calculado conforme a lo establecido en los convenios colectivos pertinentes no puede depender de la libre elección del empresario que desplaza trabajadores, con el único fin de ofrecer el trabajo de sus empleados desplazados a un precio menos elevado que el de los trabajadores locales.

42. En el litigio principal, corresponde al juez nacional comprobar el carácter vinculante y transparente de las normas de cálculo del salario mínimo aplicadas en virtud de los convenios colectivos pertinentes.

43. De las consideraciones anteriores se desprende que, en segundo lugar, las normas de clasificación de los trabajadores en grupos salariales, aplicadas en el Estado miembro de acogida sobre la base de distintos criterios, como, en particular, la calificación, la formación, la experiencia de los trabajadores y/o la naturaleza del trabajo efectuado por éstos, se aplican en lugar de las normas aplicables a los trabajadores en el Estado miembro de origen. Sólo comparando las condiciones de trabajo y de empleo, contempladas en el artículo 3, apartado 7, párrafo primero, de la Directiva 96/71, aplicadas en el Estado miembro de origen y las vigentes en el Estado miembro de acogida, debe tomarse en consideración la clasificación efectuada por el Estado miembro de origen, cuando es más favorable para el trabajador.

44. No obstante, para ser oponibles al empresario que desplaza trabajadores, las normas de clasificación de éstos en grupos salariales, aplicadas en el Estado miembro de acogida, deben también ser vinculantes y

responder a los requisitos de transparencia, lo que significa en particular, que deben ser accesibles y claras. Corresponde al juez nacional comprobar si en el asunto principal se cumplen esos requisitos.

45. Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede concluir que el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 96/71, a la luz de los artículos 56 TFUE y 57 TFUE, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a un cálculo del salario mínimo por horas y/o a destajo, basado en la clasificación de los trabajadores en grupos salariales, como el previsto por los convenios colectivos pertinentes del Estado miembro de acogida, siempre que el cálculo y la clasificación se efectúen conforme a reglas vinculantes y transparentes, extremo que corresponde comprobar al juez nacional.

Indemnización diaria

46. Por lo que respecta a la cuestión de si una indemnización diaria, como la controvertida en el litigio principal, forma parte del salario mínimo, en el sentido del artículo 3 de la Directiva 96/71, procede señalar que de la documentación que obra en poder del Tribunal de Justicia se desprende que en virtud de los convenios colectivos de trabajo pertinentes en Finlandia los trabajadores desplazados tienen derecho a una indemnización diaria. De conformidad con esos convenios, la citada indemnización adopta la forma de un pago diario de una cantidad fija, cuyo importe, durante el período de que se trata, estaba comprendido entre 34 euros y 36 euros.

47. Del expediente del asunto se desprende que dicha indemnización no se abonó a los trabajadores como reembolso de gastos efectivamente soportados a causa del desplazamiento, en el sentido del artículo 3, apartado 7, párrafo segundo, de la Directiva 96/71.

48. En efecto, la citada indemnización tiene por objeto garantizar la protección social de los trabajadores de que se trata, compensando los inconvenientes debidos al desplazamiento, que consisten en el alejamiento de los interesados de su entorno habitual.

49. De ello se desprende que dicha indemnización debe calificarse como «complemento correspondiente al desplazamiento», en el sentido del artículo 3, apartado 7, párrafo segundo, de la Directiva 96/71.

50. Pues bien, de conformidad con esa misma disposición, dicho complemento forma parte del salario mínimo.

51. En esas circunstancias, la indemnización diaria controvertida debe abonarse a trabajadores desplazados, como los del litigio principal, en la misma medida en que se paga a los asalariados finlandeses cuando se desplazan en el territorio de su Estado miembro.

52. Habida cuenta de las circunstancias anteriores, procede concluir que una indemnización diaria, como la controvertida en el asunto principal, forma parte del salario mínimo en idénticas condiciones a las que se supedita su inclusión en ese mismo salario abonado a los trabajadores locales con ocasión de un desplazamiento dentro del Estado miembro de que se trata.

Complemento de trayecto diario

53. Procede señalar con carácter preliminar que, en la medida en que se refiere al complemento de trayecto diario, la cuestión prejudicial planteada tiene por objeto no la compensación de los costes de los desplazamientos efectuados por los trabajadores de que se trata para acudir a su puesto de trabajo y volver del mismo, sino únicamente a si el artículo 3 de la Directiva 96/71 debe interpretarse en el sentido de que una compensación del tiempo de trayecto diario constituye un elemento del salario mínimo de dichos trabajadores.

54. Según las disposiciones pertinentes de los convenios colectivos finlandeses, se abonará un complemento a los trabajadores si la duración del trayecto de ida y vuelta diario efectuado por éstos es superior a una hora.

55. A este respecto procede señalar que, a efectos del cálculo de la citada duración, hay que determinar el tiempo efectivamente empleado, en las circunstancias propias del caso particular, por los trabajadores desplazados de que se trata para efectuar el trayecto entre el lugar en el que se alojan en Finlandia y el de su trabajo en ese Estado miembro. Incumbe al órgano jurisdiccional remitente decidir, habida cuenta de los hechos del asunto principal, si por lo que respecta a los trabajadores de que se trata se cumple el requisito de duración, previsto por la normativa aplicable en Finlandia para el pago del complemento de trayecto.

56. Desde ese punto de vista, procede señalar que si tal complemento de trayecto no se abona en concepto de reembolso de los gastos efectivamente soportados por el trabajador debido al desplazamiento, debe considerarse, con arreglo al artículo 3, apartado 7, párrafo segundo, de la Directiva 96/71, que constituye un complemento correspondiente al desplazamiento y que forma parte, de ese modo, del salario mínimo.

57. Por tanto, procede concluir al respecto que un complemento de trayecto, como el controvertido en el asunto principal, que se abona a los trabajadores siempre que la duración del trayecto de ida y vuelta diario efectuado por éstos sea superior a una hora, forma parte del salario mínimo de los trabajadores desplazados si se cumple dicho requisito, extremo que debe comprobar el órgano jurisdiccional nacional.

Pago del alojamiento

58. Por lo que respecta a la cuestión de si el artículo 3 de la Directiva 96/71, a la luz de los artículos 56 TFUE y 57 TFUE, debe interpretarse en el sentido de que debe considerarse que el pago del alojamiento de los trabajadores de que se trata constituye un elemento del salario mínimo de aquéllos, ha de señalarse que, según el tenor del artículo 3, apartado 7, de dicha Directiva, no es así.

59. En efecto, aunque dicho tenor sólo excluye el reembolso de los gastos de alojamiento efectivamente soportados a causa del desplazamiento, y, pese a que, según la información que obra en poder del Tribunal de Justicia, ESA asumió esos gastos de los trabajadores de que se trata sin que éstos tuvieran que adelantarlos y solicitar su reembolso, el método de pago elegido por ESA carece de pertinencia sobre la calificación jurídica de tales gastos.

60. Por añadidura, como señalo el Abogado General en el punto 111 de sus conclusiones, el propio objetivo del artículo 3, apartado 7, de la Directiva 96/71 no puede permitir que se tengan en cuenta, para calcular el salario de los trabajadores desplazados, los gastos relacionados con su alojamiento.

Cheques restaurante

61. Por lo que atañe a la interpretación del artículo 3 de la Directiva 96/71, a la luz de los artículos 56 TFUE y 57 TFUE, en lo referente al concepto de salario mínimo respecto de la toma en consideración de los cheques restaurante entregados a los trabajadores por ESA, procede señalar que la entrega de dichos cheques no se basa ni en disposiciones legislativas, reglamentarias o administrativas del Estado miembro de acogida, ni en los convenios colectivos pertinentes invocados por Sähköalojen ammattiliitto, sino que su origen está en la relación laboral establecida, en Polonia, entre los trabajadores desplazados y ESA, su empresario.

62. Además, al igual que sucede con el pago de los complementos concedidos para compensar los gastos de alojamiento, dichos complementos se abonan como compensación del coste de la vida efectivamente soportado por los trabajadores a causa de su desplazamiento.

63. Por tanto, del propio tenor del artículo 3, apartados 1 y 7, de la Directiva 76/91 se desprende claramente que debe considerarse que dichos complementos no forman parte del salario mínimo, en el sentido del artículo 3 de la citada Directiva.

Paga de vacaciones

64. Por lo que respecta a la concesión de una paga de vacaciones, procede recordar, con carácter preliminar, que, en virtud del artículo 31, apartado 2, de la Carta, todo trabajador tiene derecho a un período de vacaciones anuales remuneradas.

65. Ese derecho, precisado en el artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO L 299, p. 9), al que esta Directiva no puede establecer excepciones, permite a los trabajadores disfrutar de un período anual de vacaciones remuneradas de al menos cuatro semanas. El derecho a las vacaciones remuneradas, que, según reiterada jurisprudencia, debe considerarse como un principio del Derecho social de la Unión que reviste una particular importancia, se concede a todo trabajador, con independencia del lugar de la Unión en que esté destinado (véanse, en ese sentido, las sentencias Schultz-Hoff y otros, C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18, apartado 54, y Lock, C-539/12, EU:C:2014:351, apartado 14).

66. Además, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende claramente que la expresión «vacaciones anuales retribuidas» que figura en el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 2003/88 significa que, mientras duren las «vacaciones anuales» en el sentido de esta Directiva, debe mantenerse la retribución y, en otras palabras, que el trabajador debe percibir la retribución ordinaria por dicho período de descanso (véanse las sentencias Robinson-Steele y otros, C-131/04 y C-257/04, EU:C:2006:177, apartado 50, y Lock, EU:C:2014:351, apartado 16).

67. En efecto, según dicha jurisprudencia, la Directiva 2003/88 considera que el derecho a vacaciones anuales y el derecho a percibir una retribución en concepto de vacaciones constituyen dos vertientes de un único derecho. La obligación de retribuir las vacaciones tiene como objetivo colocar al trabajador, durante las citadas vacaciones, en una situación que, desde el punto de vista del salario, sea comparable a los períodos de trabajo (véase la sentencia Lock, EU:C:2014:351, apartado 17 y jurisprudencia citada).

68. De ese modo, como señaló el Abogado General en el punto 89 de sus conclusiones la paga de vacaciones está estrechamente relacionada con la que percibe como contraprestación por los servicios prestados.

69. De ello se desprende que el artículo 3 de la Directiva 96/71, a la luz de los artículos 56 TFUE y 57 TFUE, debe interpretarse en el sentido de que la paga de vacaciones, que debe concederse al trabajador, con arreglo al artículo 3, apartado 1, segundo guión, letra b), de dicha Directiva por la duración mínima de las vacaciones anuales remuneradas, corresponde al salario mínimo al que dicho trabajador tiene derecho durante el período de referencia.

70. De las consideraciones anteriores se desprende que procede responder a la sexta cuestión prejudicial que el artículo 3, apartados 1 y 7, de la Directiva 96/71, a la luz de los artículos 56 TFUE y 57 TFUE, debe interpretarse en el sentido de que:

- no se opone al cálculo del salario mínimo por hora y/o a destajo, basado en la clasificación de los trabajadores en grupos salariales, como prevén los convenios colectivos pertinentes del Estado miembro de acogida, siempre que el cálculo y la clasificación citados se efectúen según reglas vinculantes y transparentes, extremo que debe comprobar el juez nacional;
- una indemnización diaria, como la controvertida en el litigio principal, forma parte del salario mínimo en idénticas condiciones a aquellas a las que está sometida la inclusión de dicha indemnización en el salario abonado a los trabajadores con ocasión de un desplazamiento en el interior del Estado miembro de que se trata;
- un complemento de trayecto diario, abonado a los trabajadores siempre que la duración del trayecto de ida y vuelta diario efectuada por aquéllos sea superior a una hora, forma parte del salario mínimo de los trabajadores desplazados siempre que se cumpla ese requisito, extremo que debe comprobar el órgano jurisdiccional nacional;
- el pago del alojamiento de dichos trabajadores no constituye un elemento de su salario mínimo;
- un complemento que adopta la forma de cheques restaurante entregados a los citados trabajadores no forma parte de su salario mínimo, y
- la paga de vacaciones que debe concederse al trabajador desplazado por la duración mínima de las vacaciones anuales remuneradas corresponde al salario mínimo al que tiene derecho durante el período de referencia.

Costas

71. 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 al presentar observaciones ante el Tribunal de Justicia, distintos de aquellos en que hayan incurrido dichas partes, no pueden ser objeto de reembolso.

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

1) En circunstancias como las del litigio principal, 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, a la luz del artículo 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, se opone a que una normativa del Estado miembro del domicilio de la empresa que ha desplazado trabajadores al territorio de otro Estado miembro, en cuya virtud se prohíbe la cesión de créditos que tengan su origen en las relaciones laborales, impida que un sindicato, como Sähköalojen ammattiliitto, interponga un recurso ante un órgano jurisdiccional del segundo Estado miembro en el que se ejecuta el trabajo, para cobrar en nombre de los

trabajadores desplazados créditos salariales en relación con el salario mínimo en el sentido de la Directiva 96/71 y que le han sido cedidos de conformidad con el Derecho vigente en ese último Estado.

2) El artículo 3, apartados 1 y 7, de la Directiva 96/71, a la luz de los artículos 56 TFUE y 57 TFUE, debe interpretarse en el sentido de que:

- no se opone al cálculo del salario mínimo por hora y/o a destajo, basado en la clasificación de los trabajadores en grupos salariales, como prevén los convenios colectivos pertinentes del Estado miembro de acogida, siempre que el cálculo y la clasificación citados se efectúen conforme a reglas vinculantes y transparentes, extremo que debe comprobar el juez nacional;

- una indemnización diaria, como la controvertida en el litigio principal, forma parte del salario mínimo en idénticas condiciones a aquellas a las que está sometida la inclusión de dicha indemnización en el mismo salario abonado a los trabajadores con ocasión de un desplazamiento en el interior del Estado miembro de que se trata;

- un complemento de trayecto diario, abonado a los trabajadores siempre que la duración del trayecto de ida y vuelta diario efectuada por aquéllos sea superior a una hora, forma parte del salario mínimo de los trabajadores desplazados siempre que se cumpla ese requisito, extremo que debe comprobar el órgano jurisdiccional nacional;

- el pago del alojamiento de dichos trabajadores no constituye un elemento de su salario mínimo;

- un complemento que adopta la forma de cheques restaurante entregados a los citados trabajadores no forma parte de su salario mínimo, y

- la paga de vacaciones que debe concederse al trabajador desplazado por la duración mínima de las vacaciones anuales remuneradas corresponde al salario mínimo al que tiene derecho durante el período de referencia.

Firma

* Lengua de procedimiento: finés.

Fuente: sitio internet del Tribunal de Justicia.