CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL
SR. PAOLO MENGOZZI
presentadas el 23 de mayo de 2007 [1]

Índice

I. Introducción ..... I - 11773

II. Marco jurídico ..... I - 11774

A. Derecho comunitario ..... I - 11774

B. Derecho nacional ..... I - 11780

1. El Derecho nacional en materia de desplazamiento de trabajadores ..... I - 11780

2. Los convenios colectivos en Suecia ..... I - 11781

3. El Derecho nacional relativo a la acción colectiva ..... I - 11782

III. Litigio principal y cuestiones prejudiciales ..... I - 11783

IV. Procedimiento ante el Tribunal de Justicia ..... I - 11786

V. Análisis jurídico ..... I - 11787

A. Observaciones preliminares ..... I - 11787

1. Sobre la aplicabilidad del Derecho comunitario ..... I - 11787

2. Sobre la admisibilidad de la petición de decisión prejudicial ..... I - 11798

B. Sobre las cuestiones prejudiciales ..... I - 11802

1. Observaciones generales ..... I - 11802

2. Sobre la interpretación de la Directiva 96/71 y la adaptación del Derecho sueco a ésta ..... I - 11812

1 — Lengua original: francés.

3. Conclusión intermedia ..... I - 11823

4. Sobre el artículo 49 CE ..... I - 11824

a) Observaciones generales ..... I - 11824

b) Acerca de la existencia de una restricción a la libre prestación de servicios ..... I - 11826

c) Sobre las eventuales justificaciones de la restricción ..... I - 11828

i) Sobre la proporcionalidad de las acciones colectivas en cuanto pretenden imponer la cuantía salarial determinada con arreglo al convenio colectivo de Byggnadsarbetareförbundet ..... I - 11831

ii) Sobre la proporcionalidad de las medidas de conflicto colectivo en la medida en que pretenden imponer la totalidad de las condiciones establecidas en el convenio colectivo de Byggnadsarbetareförbundet I - 11835

VI. Conclusión ..... I - 11843

I. Introducción

1. Mediante sus dos cuestiones prejudiciales, el Arbetsdomstolen (Suecia) pregunta, sustancialmente, al Tribunal de Justicia, si en la hipótesis de que un Estado miembro no posea un sistema de declaración de aplicación general de los convenios colectivos, el artículo 12 CE, el artículo 49 CE y 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,[2] deben interpretarse en el sentido de que se oponen a que organizaciones sindicales de trabajadores de un Estado miembro adopten, de conformidad con el Derecho interno de dicho Estado, medidas de conflicto colectivo con el fin de obligar a un prestador de servicios de otro Estado miembro a suscribir un convenio colectivo en beneficio de los trabajadores desplazados temporalmente por dicho prestador al territorio del primer Estado miembro, incluso cuando dicho prestador está ya vinculado por un convenio colectivo celebrado en el Estado miembro de su establecimiento.

2. El presente asunto suscita numerosas cuestiones jurídicas cuya resolución dista de ser fácil, y de las que las más complejas se enmarcan dentro de la necesidad de conciliar intereses divergentes.

2 — DO 1997, L 18, p. 1.

3. Así, la respuesta que se dé al presente asunto exige ponderar el ejercicio por las organizaciones sindicales de trabajadores del derecho a recurrir a la acción colectiva para la defensa de los intereses de los trabajadores –derecho que, como propongo en las presentes conclusiones, debería considerarse parte integrante de los principios generales del Derecho comunitario– con el ejercicio por una empresa establecida en la Comunidad de la libre prestación de servicios, libertad fundamental del Tratado CE.

4. Asimismo, exige conciliar la protección de los trabajadores desplazados temporalmente al territorio de un Estado miembro en el marco de una prestación de servicios transfronteriza, la lucha contra el dumping social y la preservación de la igualdad de trato entre las empresas nacionales de un Estado miembro y los prestadores de servicios de los demás Estados miembros.

5. También requiere, a mi juicio, examinar detalladamente la articulación de las disposiciones de la Directiva 96/71 con el artículo 49 CE, habida cuenta del particular modelo de relaciones colectivas de trabajo que prevalece en Suecia, modelo que, según el análisis desarrollado en las presentes conclusiones, no debería verse cuestionado por la aplicación del Derecho comunitario, pero que debe no obstante garantizar que las acciones colectivas que autoriza respeten, en particular, el principio de proporcionalidad.

6. Por último, el presente asunto podría dar al Tribunal de Justicia la oportunidad de precisar su jurisprudencia relativa al efecto directo horizontal del artículo 49 CE, efecto que en las presentes conclusiones le propongo reconozca.

II. Marco jurídico

A. *Derecho comunitario*

7. El artículo 12 CE establece que, en el ámbito de aplicación del Tratado, y sin perjuicio de las disposiciones particulares previstas en el mismo, se prohibirá toda discriminación por razón de la nacionalidad.

8. El artículo 49 CE, párrafo primero, dispone que quedarán prohibidas las restricciones a la libre prestación de servicios dentro de la Comunidad para los nacionales de los Estados miembros establecidos en un país de la Comunidad que no sea el del destinatario de la prestación.

9. El artículo 50 CE, párrafo primero, define como servicios las prestaciones realizadas

normalmente a cambio de una remuneración, en la medida en que no se rijan por las disposiciones relativas, en particular, a la libre circulación de capitales y personas. En virtud del último párrafo de dicha disposición, el prestador de un servicio podrá, con objeto de realizar dicha prestación, ejercer temporalmente su actividad en el Estado donde se lleve a cabo la prestación, en las mismas condiciones que imponga ese Estado a sus propios nacionales.

10. Según el artículo 55 CE, las disposiciones de los artículos 45 CE a 48 CE son aplicables al capítulo relativo a la libre prestación de servicios. Así pues, son aplicables a dicho capítulo tanto las disposiciones del artículo 46 CE, que reconocen a los Estados miembros el derecho a aplicar disposiciones legales, reglamentarias y administrativas que prevean un régimen especial para los extranjeros y que estén justificadas por razones de orden público, seguridad y salud públicas, como las del artículo 47 CE, apartado 2, que permiten al Consejo, adoptar, con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 251 CE, directivas para la coordinación de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de los Estados miembros en materia de prestación de servicios.

11. De esta forma, el 16 de diciembre de 1996, el Consejo y el Parlamento Europeo adoptaron, basándose en el artículo 57, apartado 2, del Tratado CE (actualmente artículo 47 CE, apartado 2, tras su modificación) y en el artículo 66 del Tratado CE (actualmente artículo 55 CE), la Directiva 96/71.

12. Cuando declara en su tercer considerando que el mercado interior ofrece un entorno dinámico para la prestación de servicios transnacional al invitar a un número cada vez mayor de empresas a desplazar a sus trabajadores temporalmente para trabajar en el territorio de un Estado miembro distinto del Estado en que trabajan habitualmente, la Directiva 96/71, pretende, como subraya su quinto considerando, conciliar el fomento de la libre prestación de servicios transnacional con la necesidad de una «competencia leal» y de «medidas que garanticen el respeto de los derechos de los trabajadores».

13. Como recuerdan el octavo y el décimo considerandos de la Directiva 96/71, las disposiciones del Convenio de Roma, de 19 de junio de 1980, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales, [3] prevén que, a falta de elección por las partes, el contrato de trabajo se regirá por la ley del Estado en que el trabajador realice habitualmente su trabajo en ejecución del contrato, aun cuando se haya desplazado temporalmente a otro Estado, o por la ley del país en que se

3 — DO L 266, p. 1; EE 01/03, p. 36.

encuentre el establecimiento que haya contratado al trabajador, sin perjuicio de la posibilidad de que, en determinadas condiciones, surtan efecto, junto con la ley declarada aplicable al contrato, las normas de policía de otra ley, en particular, la del Estado miembro a cuyo territorio haya sido desplazado temporalmente el trabajador.

14. A este respecto, como anuncian su sexto y decimotercer considerandos, la Directiva 96/71 tiene por objeto coordinar el Derecho de los Estados miembros regulador de la prestación de servicios trasnacional, determinando las condiciones de trabajo y empleo aplicables, entre ellas, en particular, 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 para la realización de un trabajo temporal en el territorio del Estado miembro de la prestación de servicios.

15. El artículo 1 de la Directiva 96/71 dispone:

«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 [otro] 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) desplazar a un trabajador por su cuenta y bajo su dirección, en el marco de un contrato celebrado entre la empresa de procedencia y el destinatario de la prestación de servicios que opera en dicho Estado miembro, al territorio de un Estado miembro, siempre que exista una relación laboral entre la empresa de procedencia y el trabajador durante el período de desplazamiento; 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; o

c) en su calidad de empresa de trabajo interino o en su calidad de empresa de

suministro de mano de obra, desplazar a un trabajador a una empresa usuaria que esté establecida o ejerza su actividad en el territorio de un Estado miembro, siempre que exista una relación laboral entre la empresa de trabajo interino o la empresa de suministro de mano de obra y el trabajador durante el período de desplazamiento.

[...]»

16. El artículo 3 de la Directiva 96/71, relativo a las condiciones de trabajo y empleo, tiene la siguiente redacción:

«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 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 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.»

17. Se desprende del artículo 4, apartados 1 y 3, de la Directiva 96/71 que, en el marco de la cooperación en materia de información, cada Estado miembro podrá designar uno o más centros de enlace en su territorio y tomará las medidas necesarias para que la información relativa a las condiciones de trabajo y de empleo contemplada en el artículo 3 sea generalmente accesible.

18. Por otra parte, en virtud del artículo 5, párrafo segundo, de la Directiva 96/71, los Estados miembros deben velar, en particular, por que los trabajadores o sus representantes dispongan de procedimientos adecuados para que se cumplan las obligaciones establecidas en la propia Directiva.

19. Además, el vigesimoprimer y el vigesimosegundo considerandos de la Directiva 96/71 recuerdan, respectivamente, que el Reglamento (CEE) nº 1408/71 del Consejo, de 14 de junio de 1971, relativo a la aplicación de los regímenes de seguridad social a los trabajadores por cuenta ajena, a los trabajadores por cuenta propia y a los miembros de sus familias, que se desplazan dentro de la Comunidad, [4] fija las disposiciones aplicables en materia de prestaciones y de cotizaciones de seguridad social y que la Directiva 96/71 no afecta a la situación de la normativa de los Estados miembros en materia de acción colectiva para la defensa de los intereses profesionales.

20. Por último, el anexo de la Directiva 96/71 se refiere a todas las actividades en el ámbito de la construcción, incluidas las relativas a la realización, la restauración y la modificación de construcciones.

4 — DO L 149, p. 2; EE 05/01, p. 98.

B. *Derecho nacional*

1. El Derecho nacional en materia de desplazamiento de trabajadores

21. El artículo 5 de la Ley sobre desplazamiento de trabajadores [lagen (1999: 678) om utstationering av arbetstagare; en lo sucesivo, «Ley sueca relativa al desplazamiento de trabajadores»], mediante la que se adaptó el Derecho sueco a la Directiva 96/71, determina las condiciones de trabajo y empleo aplicables a los trabajadores desplazados, con independencia de la ley aplicable al contrato de trabajo. Dicho artículo contempla así las condiciones de trabajo y empleo comprendidas dentro de las materias enumeradas en el artículo 3, apartado 1, letras a) a g), de la Directiva 96/71, excepto la enumerada en la letra c), relativa al salario mínimo. La Ley sueca relativa al desplazamiento de trabajadores guarda silencio en lo que respecta a las retribuciones, tradicionalmente reguladas en Suecia mediante convenio colectivo. Tampoco se remite a las condiciones de trabajo y empleo, distintas de la retribución, reguladas mediante convenio colectivo.

22. Dicha situación se explica por las características del sistema sueco, que atribuye a los convenios colectivos celebrados por los interlocutores sociales un papel preponderante para garantizar a los trabajadores la protección que les reconoce la legislación en los demás Estados miembros. Dado que los convenios colectivos tienen

una amplia cobertura en Suecia, puesto que se aplican a más del 90 % de los trabajadores del sector privado, y que los mecanismos y procedimientos de que disponen los interlocutores sociales garantizan de forma satisfactoria el cumplimiento de las normas mínimas previstas por los convenios colectivos, el legislador sueco no percibió la necesidad de ampliar el efecto de tales convenios mediante una declaración de apicación general. Según el legislador sueco, una declaración de aplicación general que únicamente afectase a los prestadores de servicios extranjeros que ejercen temporalmente una actividad en Suecia originaría una discriminación entre dichos prestadores y las empresas suecas, en la medida en que los convenios colectivos nunca se aplican automáticamente a éstas. Así pues, en Suecia no existe un sistema por el que se declare la aplicación general de los convenios colectivos, tal como se contempla en el artículo 3, apartados 1 y 8, de la Directiva 96/71.

23. Según el artículo 9 de la Ley sueca relativa al desplazamiento de los trabajadores, el centro de enlace, creado de conformidad con el artículo 4 de la Directiva 96/71, debe indicar la existencia de convenios colectivos potencialmente aplicables en caso de desplazamiento de trabajadores a Suecia y remitir a los interesados a las partes del convenio colectivo correspondiente para mayor información.

2. Los convenios colectivos en Suecia

24. Los convenios colectivos, que son convenios de Derecho civil, pueden celebrarse a diferentes niveles entre empresarios y organizaciones sindicales de trabajadores, con arreglo a las disposiciones de la Ley relativa a la participación de los trabajadores en las decisiones negociadas [Lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet ou medbestämmandelagen; en lo sucesivo, «MBL»].[5] Como ya se ha señalado, los convenios colectivos poseen una amplia cobertura en el sector privado sueco.

25. Los convenios colectivos se celebran generalmente a escala nacional entre organizaciones de empresarios y de trabajadores en distintos sectores de actividad. A continuación, pasan a ser vinculantes para todos los empresarios miembros de la organización correspondiente. Una empresa que no sea miembro de la organización patronal signataria, incluso una empresa extranjera, puede también quedar obligada por un convenio colectivo si celebra un acuerdo denominado «de adhesión» («hängavtal» en sueco; en lo sucesivo, «acuerdo de adhesión») a escala local con la sección local de la organización sindical de trabajadores de que se trate. Al firmar un acuerdo de adhesión, el empresario se compromete a atenerse a los convenios colectivos generalmente aplicados en el sector al que pertenece. Dicho acuerdo implica una obligación de paz social para las partes, permitiéndoles a continuación, en particular, iniciar una negociación sobre la cuantía de las retribuciones aplicables a los trabajadores interesados.

5 — El artículo 23 de la MBL define un convenio colectivo como un acuerdo escrito entre una organización patronal o un empresario y una organización de trabajadores, sobre condiciones de trabajo o sobre las relaciones entre empresarios y trabajadores.

26. Por otra parte, numerosos convenios colectivos contienen «cláusulas de último recurso» («stupstocksregeln» en sueco, o «fall-back clause» en inglés) que constituyen soluciones últimas relativas a alguna cuestión sobre la cual, en el ámbito local, las partes de una negociación no hayan logrado ponerse de acuerdo después de un determinado plazo. Una de estas cláusulas de último recurso puede, en particular, referirse a la retribución.

27. Con arreglo a la MBL, un convenio colectivo firmado por un empresario a escala nacional, o al que se adhiere un empresario mediante la firma de un acuerdo de adhesión de ámbito local, se aplica a todos los trabajadores del centro de trabajo, estén o no organizados sindicalmente.

3. El Derecho nacional relativo a la acción colectiva

28. El derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo es en Suecia un derecho constitucional, garantizado en el capítulo II de la Ley relativa a la forma de Gobierno (Constitución sueca) (Regeringsformen 1974:152). Su artículo 17 autoriza a las organizaciones de trabajadores y de empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo, salvo que mediante ley o convenio se disponga lo contrario.

29. La MBL contempla limitaciones al derecho de adoptar medidas de conflicto colectivo; entre ellas, el supuesto de que reine la paz social entre empresarios y trabajadores vinculados por un convenio colectivo.

30. Según la interpretación jurisprudencial del artículo 42, párrafo primero, de la MBL, está prohibido adoptar medidas de conflicto colectivo con el fin de lograr la derogación o la modificación de un convenio colectivo celebrado por terceros. Una sentencia del Arbetsdomstolen de 1989, denominada Britannia,[6] declaró que dicha prohibición se aplicaba 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 en el extranjero, si dichas medidas eran ilícitas con arreglo al Derecho extranjero aplicable a las partes del convenio.

31. Con objeto de limitar el alcance del principio sentado por la sentencia Britannia, antes citada, el legislador sueco adoptó una ley, denominada «Lex Britannia», que entró en vigor el 1 de julio de 1991, por la que se introdujeron tres disposiciones en la MBL, a saber, los artículos 25 a, 31 a y 42, párrafo tercero.

6 — AD 1989: 120. El litigio se refería a las condiciones de trabajo aplicables a la tripulación de un portacontenedores que navegaba con pabellón extranjero y llevaba el nombre de «Britannia».

32. El artículo 25 a de la MBL dispone que «un convenio colectivo que carezca de validez con arreglo al Derecho extranjero, por haber sido celebrado tras la adopción de medidas de conflicto colectivo, es, no obstante, válido en Suecia si dicha acción colectiva es lícita con arreglo a la Ley sueca».

33. En virtud del artículo 31 a de la MBL, «en el caso de que un empresario, vinculado por un convenio colectivo al que no se aplique directamente la presente Ley, celebre posteriormente un convenio colectivo con arreglo a las disposiciones de los artículos 23 y 24 de la presente Ley, será aplicable el convenio posterior siempre que los convenios contengan estipulaciones contrarias».

34. A tenor del artículo 42 de la MBL:

«Las organizaciones patronales o de trabajadores no tienen derecho a organizar ni a promover, de cualquier otro modo, una medida de conflicto colectivo ilícita. Tampoco tienen derecho a participar en una medida de conflicto colectivo ilícita, apoyándola o de cualquier otro modo [...].

En caso de que se adopte una medida de conflicto colectivo ilícita, queda prohibido a los terceros tomar parte en ella.

Lo dispuesto en las dos primeras frases del párrafo primero únicamente se aplicará cuando una organización adopte medidas de conflicto colectivo debido a relaciones de trabajo a las que sea directamente aplicable la presente Ley.»

35. Las medidas de conflicto colectivo contempladas en la MBL incluyen, además de la huelga y el cierre patronal, el bloqueo, es decir el boicot de una organización sindical contra un empresario con el fin de impedirle recurrir a los trabajadores miembros de dicha organización, así como la «acción de solidaridad» («sympatiåtgärd») que implica, en particular, que una organización sindical que no sea parte de un conflicto social, apoye la acción colectiva de otra organización, emprendiendo una acción en el mismo sentido.

III. Litigio principal y cuestiones prejudiciales

36. A principios de mayo de 2004, Laval un Partneri Ltd (en lo sucesivo, «Laval»), sociedad de Derecho letón domiciliada en

Riga, desplazó a varias decenas de trabajadores desde Letonia para realizar obras en Suecia. Las obras fueron ejecutadas por una sociedad filial, denominada L&P Baltic Bygg AB (en lo sucesivo, «Baltic Bygg»). Entre esas obras figuraban la renovación y ampliación de un centro escolar en la ciudad de Vaxholm, situada en la región de Estocolmo. A Baltic Bygg se le adjudicó el contrato público de obra tras una licitación. El contrato celebrado entre la administración local y la empresa preveía que los convenios colectivos y acuerdos de adhesión suecos serían aplicables en la obra pero, según Laval, las partes acordaron posteriormente que no se aplicase dicha cláusula.

37. En junio de 2004, se establecieron contactos entre un representante de Laval y Baltic Bygg, por una parte, y el delegado de la sección sindical (local) nº 1 (Svenska Byggnadsarbetareförbundet avdelning 1; en lo sucesivo, «sección sindical local») del sindicato sueco de los trabajadores del sector de la construcción y de las obras públicas (Svenska Byggnadsarbetareförbundet; en lo sucesivo, «Byggnadsarbetareförbundet»). [7] Se iniciaron negociaciones con la sección sindical local para la conclusión de un acuerdo de adhesión al convenio colectivo de la construcción, firmado entre Byggnadsarbetareförbundet y el sindicato sueco de los empresarios de la construcción (Sveriges Byggindustrier; en lo sucesivo, «convenio colectivo de Byggnadsarbetareförbundet»). El acuerdo de adhesión habría tenido como consecuencia extender la aplicación del convenio colectivo de Byggnadsarbetareförbundet a los trabajadores desplazados por Laval a la obra del municipio de Vaxholm. Sin embargo, no pudo concluirse ningún acuerdo. Según la información facilitada por el órgano jurisdiccional remitente en su resolución, la sección sindical local exigía, por una parte, la conclusión del acuerdo de adhesión para la obra en cuestión y, por otra parte, que se garantizase a los trabajadores de la obra un salario de 145 SEK por hora, [8] lo que, según la sección sindical local, constituía un salario horario medio. De no celebrarse dicho acuerdo, la sección sindical local indicó que Byggnadsarbetareförbundet estaría dispuesto a adoptar medidas de conflicto colectivo.

38. Según se desprende de los autos, a finales de 2004, la sección sindical local manifestó su disposición a desistir de la reivindicación salarial de 145 SEK por hora, siempre que Laval firmase el acuerdo de adhesión. En tal caso, Laval habría podido disfrutar de paz social y hubieran podido iniciarse negociaciones sobre salarios, con arreglo al convenio colectivo de Byggnadsarbetareförbundet. [9] Si estas negociaciones

7 — Según los datos facilitados por Byggnadsarbetareförbundet, éste cuenta con 128.000 miembros, de los cuales 95.000 en edad activa. Byggnadsarbetareförbundet representa a más del 87 % de los trabajadores del sector de la construcción en Suecia. Se compone de 31 secciones sindicales locales. Byggnadsarbetareförbundet es miembro de la confederación nacional de organizaciones sindicales suecas (Landsorganisationen i Sverige; en lo sucesivo, «LO»), que agrupa a más de 1.860.000 trabajadores.

8 — Esto es, unos 16 euros por hora, tomando como referencia el tipo medio de cambio entre el euro y la corona sueca, equivalente en 2004 a 1 euro = 9,10 SEK.

9 — El convenio colectivo de que se trata está concebido de tal forma que el salario por rendimiento se corresponde con la escala normal de los salarios en la construcción, aunque el empresario y la sección local pueden convenir la aplicación de un salario horario.

hubiesen fracasado, primero a escala local con la sección sindical local, y después a escala central con Byggnadsarbetareförbundet, Laval hubiera podido prevalerse de la cláusula de último recurso salarial, prevista en el convenio colectivo de Byggnadsarbetareförbundet, en virtud de la cual se fijaba un salario base de 109 SEK por hora [10] para la segunda mitad de 2004.

39. En septiembre y octubre de 2004, Laval firmó dos convenios colectivos con el sindicato de trabajadores del sector de la construcción en Letonia. Su personal desplazado no se afilió a los sindicatos suecos.

40. El 2 de noviembre de 2004, tras un preaviso de bloqueo de todas las actividades en la totalidad de los centros de trabajo de Laval, Byggnadsarbetareförbundet y su sección sindical promovieron una primera acción colectiva. A partir del 3 de diciembre de 2004, el sindicato sueco de los trabajadores electricistas (Svenska Elektrikerförbundet; en lo sucesivo, «SEF») [11] se unió al movimiento como medida de solidaridad. Se detuvieron así todos los trabajos de electricidad que estaban pendientes en la obra de Vaxholm. Después de interrumpirse las actividades en esa obra durante cierto tiempo, Baltic Bygg fue objeto de un procedimiento colectivo de liquidación. Entre tanto, los trabajadores letones desplazados por Laval a la obra de Vaxholm regresaron a Letonia. Según la información facilitada en su resolución por el órgano jurisdiccional remitente, el conflicto colectivo de los sindicatos se mantenía en septiembre de 2005.

41. En diciembre de 2004, Laval interpuso una demanda ante el Arbetsdomstolen solicitando, en primer lugar, que se declarase la ilegalidad de las medidas de conflicto colectivo adoptadas por Byggnadsarbetareförbundet y su sección sindical local, que afectaban a la totalidad de las obras de Laval, así como de la acción de solidaridad de SEF relativa al bloqueo de las actividades; en segundo lugar, que se ordenase el cese de tales medidas; y, por último, que se condenase a las organizaciones sindicales a indemnizarla por el perjuicio ocasionado. Laval interpuso asimismo una demanda de medidas provisionales ante el Arbetsdomstolen con objeto de que se ordenase el cese de las medidas de conflicto colectivo. Esta demanda fue desestimada mediante auto de 22 de diciembre de 2004.

42. En su decisión sobre el fondo, el Arbetsdomstolen llegó a la conclusión de que la apreciación de la legalidad de las medidas de conflicto colectivo anteriormente descritas suscita cuestiones de interpretación del Derecho comunitario y planteó al Tribunal de Justicia las dos cuestiones prejudiciales siguientes:

«1) ¿Es compatible con las disposiciones del Tratado CE relativas a la libre circula-

10 — Es decir, unos 12 euros por hora. Según las declaraciones de las demandadas en el procedimiento principal, la cláusula de último recurso figura en el artículo 3, letra c), punto 12, del convenio de Byggnadsarbetareförbundet, mientras que el salario base de 109 SEK resulta del protocolo adicional a dicho convenio, aplicable en 2004.

11 — Según los autos, esta organización sindical cuenta con 26.500 miembros. Como Byggnads, es miembro de LO.

ción de servicios, con el principio de no discriminación por razón de la nacionalidad y con la Directiva [96/71], que los sindicatos, mediante medidas de conflicto colectivo consistentes en el bloqueo de actividades, intenten obligar a una empresa extranjera que presta servicios temporalmente a que firme en el Estado de acogida un convenio colectivo relativo a las condiciones de trabajo y empleo, como el indicado en la resolución [de remisión], 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 una organización 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 circulación de servicios y el principio de no discriminación por razón de la nacionalidad establecidos 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 una empresa extranjera que preste servicios temporalmente?»

IV. Procedimiento ante el Tribunal de Justicia

43. En su resolución, el Arbetsdomstolen solicitó al Tribunal de Justicia que tramitase la remisión prejudicial mediante procedimiento acelerado, con arreglo al artículo 104 *bis*, párrafo primero, del Reglamento de Procedimiento.

44. Esta solicitud fue desestimada mediante auto del Presidente del Tribunal de Justicia de 15 de diciembre de 2005.

45. Con arreglo al artículo 23 del Estatuto del Tribunal de Justicia, presentaron observaciones escritas la demandante y las demandadas en el procedimiento principal; catorce Estados miembros, a saber, el Reino de Bélgica, la República Checa, el Reino de Dinamarca, la República Federal de Alema-

nia, la República de Estonia, el Reino de España, la República Francesa, Irlanda, la República de Letonia, la República de Lituania, la República de Austria, la República de Polonia, la República de Finlandia y el Reino de Suecia, así como la Comisión de las Comunidades Europeas, la República de Islandia, el Reino de Noruega y el Órgano de Vigilancia de la AELC.

46. En la vista de 9 de enero de 2007 se oyó a estas partes, excepto el Reino de Bélgica y la República Checa que no comparecieron representados. Por otra parte, el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte presentó asimismo observaciones orales durante esta vista.

V. Análisis jurídico

A. *Observaciones preliminares*

47. Antes de empezar el análisis de las cuestiones prejudiciales, es importante responder a las objeciones de carácter general formuladas por los Gobiernos danés y sueco acerca de la aplicabilidad del Derecho comunitario, así como a aquellas otras, más circunstanciales, planteadas por las demandadas en el procedimiento principal, acerca de la admisibilidad de la petición de remisión prejudicial.

1. Sobre la aplicabilidad del Derecho comunitario

48. El Gobierno danés considera que el derecho a promover un conflicto colectivo para obligar a un empresario a celebrar un convenio colectivo, con arreglo a la legislación nacional, escapa a la aplicación del Derecho comunitario, ya que, según dicho Gobierno, el artículo 137 CE, apartado 5, establece que la Comunidad no tiene competencia par regular, ni directa ni indirectamente, tales medidas.

49. Sostiene asimismo, junto con el Gobierno sueco, que la inaplicabilidad del Derecho comunitario, en particular de las libertades de circulación previstas por el Tratado, se deriva del estatus de derecho fundamental de que goza el derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo, en particular en virtud de distintos instrumentos internacionales relativos a la protección de los derechos humanos.

50. Por lo que respecta, en primer lugar, a la primera de las alegaciones formuladas por el Gobierno danés, he de señalar que, contrariamente a lo que sugirieron algunas de las partes que intervinieron en la vista, su objeción no consiste en afirmar simplemente que el ámbito social escapa, como tal, a la aplicación del Derecho comunitario. Aparte de las dificultades que entrañaría definir con exactitud la expresión «ámbito social», tal postura hubiera sido manifiestamente indefendible y anacrónica; en efecto, por una

parte, las legislaciones sociales de los Estados miembros no son objeto de ninguna excepción general a la aplicación de las normas del Tratado, en particular, a la de las libertades de circulación que éste instaura, ya que las competencias que los Estados miembros conservan en dicho ámbito deben ejercerse respetando el Derecho comunitario; [12] y, por otra parte, la Comunidad, en virtud del capítulo 1 del título XI del Tratado, goza asimismo de competencias en el ámbito social, aunque limitadas, con el fin de apoyar y completar la acción de los Estados miembros, en las condiciones previstas en los artículos 137 CE a 145 CE.

51. Estos dos aspectos de la integración comunitaria, frecuentemente calificados, respectivamente, como «integración negativa», a saber, en particular, la obligación de los Estados miembros de no oponerse a la aplicación de las libertades de circulación previstas por el Tratado, y como «integración positiva», no son sin embargo antinómicos, como lo ilustra, en particular, el artículo 136 CE, puesto que se considera que el desarrollo de la política social de la Comunidad [13] puede resultar «tanto del funcionamiento del mercado común, que favorecerá la armonización de los sistemas sociales, como de los procedimientos previstos en el [...] Tratado y de la aproximación de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas». [14]

52. Dicho esto, la objeción formulada por el Gobierno danés a la aplicabilidad del Derecho comunitario en el presente asunto se basa más concretamente en el artículo 137 CE, apartado 5, que prevé que «las disposiciones del presente artículo no se aplicarán a las remuneraciones, al derecho de asociación y sindicación, al derecho de huelga ni al derecho de cierre patronal».

53. Sin embargo, yo no creo que dicha disposición tenga el alcance general que le atribuye el Gobierno de Dinamarca.

54. En efecto, de la propia letra del artículo 137 CE, apartado 5, se desprende que éste únicamente tiene por objeto excluir de la esfera de las medidas que pueden ser adoptadas por las instituciones comunitarias en los ámbitos enumerados en su apartado 1, con arreglo a las modalidades previstas en su

12 — Véanse, en particular, en lo que respecta a la libre prestación de servicios, las sentencias de 28 de abril de 1998, Kohll (C-158/96, Rec. p. I-1931), apartados 17 a 21; de 12 de julio de 2001, Smits y Peerbooms (C-157/99, Rec. p. I-5473), apartados 44 a 46, y de 23 de octubre de 2003, Inizan (C-56/01, Rec. p. I-12403), apartado 17. Dicha afirmación se asemeja a la utilizada por el Tribunal de Justicia en materia de fiscalidad directa; véanse, en particular, las sentencias de 14 de febrero de 1995, Schumacker (C-279/93, Rec. p. I-225), apartado 21, y de 14 de noviembre de 2006, Kerckhaert y Morres (C-513/04, Rec. p. I-1096), apartado 15 y la jurisprudencia citada.

13 — A tenor del artículo 3, apartado 1, letra j), del Tratado, la acción de la Comunidad implica una «política en el ámbito social [...]», mientras que el título XI del Tratado utiliza la expresión «política social».

14 — Véase también a este respecto, a propósito del artículo 117 CE, la sentencia de 17 de marzo de 1993, Sloman Neptun (C-72/91 y C-73/91, Rec. p. I-887), apartado 25 y la jurisprudencia citada, que precisa que «este artículo sólo contempla objetivos sociales cuya aplicación debe resultar de la actuación de la Comunidad, de la estrecha colaboración entre los Estados miembros y del funcionamiento del mercado común».

apartado 2 (mayoría cualificada o unanimidad en el Consejo y procedimientos de codecisión o de consulta al Parlamento Europeo, según los casos), los aspectos de la política social de los Estados miembros relativos a las remuneraciones, al derecho de asociación y a los derechos de huelga y de cierre patronal.

55. Así pues, esta redacción, como también el lugar que ocupa el apartado 5 del artículo 137 CE en el Tratado, se presta mal a una interpretación extensiva de dicho apartado, según la cual éste determinaría el ámbito de aplicación del conjunto de las disposiciones del Tratado.

56. Por otra parte, no es seguro que la reserva que establece el artículo 137 CE, apartado 5, en relación con el derecho de huelga y de cierre patronal se extienda, de un modo más general, a cualquier medida de conflicto colectivo. En efecto, es de señalar que, en virtud del artículo 137 CE, apartado 1, letra f), la Comunidad puede completar la acción de los Estados miembros en el ámbito de «la representación y la defensa colectiva de los intereses de los trabajadores y de los empresarios, incluida la cogestión, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 5». Por lo tanto, este último parece tener como función el poner un límite a la atribución de competencias normativas a la Comunidad en ciertos ámbitos exhaustivamente enumerados.

57. No obstante, aun cuando se admitiese la interpretación de que la referencia que se hace en el apartado 5 del artículo 137 CE a los derechos de huelga y de cierre patronal contempla, de un modo más general, el derecho a recurrir a las medidas de conflicto colectivo, no deja de ser cierto que dicha disposición se limita a excluir la adopción por las instituciones comunitarias de las medidas contempladas en el apartado 2 del mismo artículo, en particular, la adopción de directivas por las que se establezcan disposiciones mínimas reguladoras del derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo. Para preservar el efecto útil del apartado 5 del artículo 137 CE, las instituciones comunitarias no pueden, por supuesto, recurrir a otras bases jurídicas dentro del Tratado para adoptar medidas dirigidas a aproximar las legislaciones de los Estados miembros en ese ámbito.

58. Sea como fuere, éste no es, por ejemplo, el caso de la Directiva 96/71, basada en las disposiciones del Tratado reguladoras de la libre prestación de servicios, que tiene por objeto coordinar las normas de conflicto de los Estados miembros para determinar el Derecho nacional aplicable a una prestación de servicios transfronteriza en un supuesto de desplazamiento temporal de trabajadores dentro de la Comunidad, sin armonizar ni las normas materiales de los Estados miembros relativas al Derecho laboral y a las condiciones de trabajo y empleo que afectan, en particular, a la cuantía del salario, ni el derecho a recurrir a las medidas de conflicto colectivo.

59. Dicho esto, incluso interpretando el artículo 137 CE, apartado 5, en el sentido de que incluye una reserva de competencia exclusiva de los Estados miembros en lo que

respecta a la regulación del derecho a recurrir a la adopción de medidas de conflicto colectivo, esta disposición no significaría que, al ejercer dicha competencia, los Estados miembros no deban asegurarse de que las libertades fundamentales de circulación previstas por el Tratado se respetan en su territorio.

60. Queda por saber a continuación –y abordo ahora el examen de la objeción común formulada por los Gobiernos danés y sueco en cuanto a la aplicabilidad del Derecho comunitario al presente asunto– si el derecho a recurrir a la adopción de medidas de conflicto colectivo, tal como lo garantizan sus respectivos Derechos nacionales, puede sin embargo sustraerse a la aplicación de las libertades de circulación previstas por el Tratado, debido a su supuesto estatuto de derecho fundamental.

61. Esta cuestión es de primordial importancia, puesto que si la aplicación de las libertades de circulación del Tratado, en este caso, la libre prestación de servicios, atentase contra la esencia misma del derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo, protegido como derecho fundamental, dicha aplicación podría considerarse ilícita, aun cuando persiguiese un objetivo de interés general. [15]

62. Aparte de las referencias a los derechos de huelga y de cierre patronal ya discutidas, el Tratado no hace mención alguna de un derecho –ni, menos aún, fundamental– a adoptar medidas de conflicto colectivo con el fin de defender los intereses profesionales de los miembros de un sindicato.

63. A tenor del artículo 6 UE, apartado 2 «la Unión respetará los derechos fundamentales tal y como se garantizan en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, firmado en Roma el 4 de noviembre de 1950, y tal y como resultan de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros como principios generales del Derecho comunitario».

64. Aunque este artículo no mencione, entre los instrumentos internacionales, más que el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (en lo sucesivo, «CEDH»), su redacción se inspira en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, según la cual dicho Tratado reviste un «significado particular», [16] con vistas a permitir al Tribunal de Justicia identificar los principios generales del Derecho comunitario.

15 — Véase, en este sentido, la sentencia de 12 de julio de 2005, Alliance for Natural Health y otros (C-154/04 y C-155/04, Rec. p. I-6451), apartado 126, a propósito del derecho de propiedad. Véase, asimismo, el punto 133 de las conclusiones acumuladas del Abogado General Jacobs en los asuntos Albany (C-67/96, Rec. p. I-5751), Brentjens' (C-115/97 a C-117/97, Rec. p. I-6025) y Drijvende Bokken (C-219/97, Rec. p. I-6121).

16 — Véanse, por ejemplo, las sentencias de 18 de junio de 1991, ERT (C-260/89, Rec. p. I-2925), apartado 41; de 6 de marzo de 2001, Connolly/Comisión (C-274/99 P, Rec. p. I-1611), apartado 37, y de 18 de enero de 2007, PKK y KNK/Consejo (C-229/05 P, Rec. p. I-439), apartado 79 y la jurisprudencia citada.

65. Es legítimo que, en esta búsqueda, el Tribunal de Justicia pueda inspirarse en otros instrumentos de protección de los derechos humanos distintos del CEDH.

66. Por lo que respecta a la cuestión que nos ocupa, debo señalar que el Preámbulo del Tratado UE y el artículo 136 CE aluden tanto a la Carta Social Europea, firmada en Turín el 18 de octubre de 1961, concluida bajo los auspicios del Consejo de Europa, como a la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores de 1989, que no es jurídicamente vinculante, afirmando el carácter de «derechos sociales fundamentales» de los derechos que tales instrumentos enuncian. El Tribunal de Justicia se ha referido asimismo en su jurisprudencia a la Carta Social Europea [17] y a la Carta Comunitaria de los derechos sociales fundamentales. [18]

67. La postura del Tribunal de Justicia consistente en reconocer un «significado particular» al CEDH, sin por ello excluir otras fuentes de inspiración, se plasmó en la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea, proclamada solemnemente el 7 de diciembre de 2000 en Niza por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión, tras haber sido aprobada por los Jefes de Estado y de Gobierno de los Estados miembros [19] (en lo sucesivo, «Carta de los derechos fundamentales»).

68. Es cierto que la Carta de los derechos fundamentales no constituye un instrumento jurídico vinculante. Sin embargo, el Tribunal de Justicia ya ha destacado que su objetivo principal es, como se desprende de su preámbulo, reafirmar «los derechos que emanan en particular de las tradiciones constitucionales y las obligaciones internacionales comunes a los Estados miembros, del [CEDH], de las Cartas Sociales adoptadas por la Unión y por el Consejo de Europa, así como de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia [...] y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos». [20]

69. En cuanto a la libertad sindical y al derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo, indicaré en primer lugar que el artículo 11 del CEDH, relativo a la libertad de reunión y de asociación –de la que la libertad sindical sólo constituye una manifestación particular–, [21] enuncia, en su

17 — Sentencias de 15 de junio de 1978, Defrenne (149/77, Rec. p. 1365), apartado 28, relativa al carácter de derecho fundamental de la eliminación de toda discriminación basada en el sexo; de 2 de febrero de 1988, Blaizot y otros (24/86, Rec. p. 379), apartado 17, a propósito del artículo 10 de dicha Carta que incluye la enseñanza universitaria entre las distintas formas de enseñanza profesional; de 27 de junio de 2006, Parlamento/Consejo (C-540/03, Rec. p. I-5769), apartado 107, relativa a la mención que hace la Directiva 2003/86/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 2003, sobre el derecho a la reagrupación familiar (DO L 251, p. 12), según la cual dicha Directiva no afecta a las disposiciones más favorables contempladas en la Carta Social Europea.

18 — Sentencias de 26 de junio de 2001, BECTU (C-173/99, Rec. p. I-4881), apartado 39; de 9 de septiembre de 2003, Jaeger (C-151/02, Rec. p. I-8389), apartado 47, y de 5 de octubre de 2004, Pfeiffer y otros (C-397/01 a C-403/01, Rec. p. I-8835), apartado 91, relativas a los apartados 8 y 19, párrafo primero, de dicha Carta, citados en el cuarto considerando de la Directiva 93/104/CEE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO L 307, p. 18).

19 — DO C 364, p. 1.

20 — Sentencia Parlamento/Consejo, antes citada, apartado 38.

21 — Véase TEDH, sentencia Schmidt y Dahlström c. Suecia de 6 de febrero de 1976, serie A, nº 21, § 34.

apartado 1, el derecho de toda persona «a la libertad de reunión pacífica y a la libertad de asociación, incluido el derecho de fundar, con otras, sindicatos y de afiliarse a los mismos para la defensa de sus intereses». Su apartado 2 precisa que «el ejercicio de estos derechos no podrá ser objeto de otras restricciones que aquellas que, previstas por la ley, constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad nacional, la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y libertades ajenos [...]».

70. El artículo 11, apartado 1, del CEDH, protege tanto la libertad de afiliarse a un sindicato (aspecto denominado «positivo» de la libertad de asociación) como la de no afiliarse o separarse de él (aspecto denominado «negativo» de dicha libertad). [22] A este respecto, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha declarado que si bien obligar a una persona a afiliarse a un sindicato determinado puede no ser siempre contrario al CEDH, una forma de coerción que, en una situación determinada, afecte a la esencia misma de la libertad de asociación, tal como la consagra el artículo 11 del CEDH, vulnera dicha libertad. Las autoridades nacionales pueden por lo tanto verse llamadas, en determinadas circunstancias, a intervenir en las relaciones entre personas privadas adoptando medidas razonables y apropiadas para asegurar el respeto efectivo del derecho a la libertad de no sindicarse. [23]

71. Aunque el artículo 11, apartado 1, del CEDH no mencione expresamente el derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha declarado que la expresión «para la defensa de sus intereses» que figura en dicha disposición, «muestra que el [CEDH] protege la libertad de defender los intereses profesionales de los miembros de un sindicato mediante la acción colectiva de éste, acción cuyo ejercicio y desarrollo deben al mismo tiempo autorizar y hacer posible los Estados contratantes». [24]

72. No obstante, se desprende de la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos que el artículo 11, apartado 1, del CEDH, al dejar a cada Estado la elección de los medios para alcanzar ese fin, no implica necesariamente el derecho de huelga, puesto que los intereses de los miembros de un sindicato pueden defenderse por otros medios y dado que, además, el artículo 11

22 — Véanse TEDH, sentencias Sigurður A. Sigurjónsson c. Islandia de 30 de junio de 1993, serie A, nº 264, § 35; Gustafsson c. Suecia de 25 de abril de 1996, *Recueil des arrêts et décisions* 1996-II, p. 637, § 45, y Sørensen y Rasmussen c. Dinamarca de 11 de enero de 2006, aún no publicada, § 54.

23 — Sentencias, antes citadas, Gustafsson c. Suecia, § 45, y Sørensen y Rasmussen c. Dinamarca, § 57.

24 — Véanse TEDH, sentencias Syndicat national de la police belge c. Bélgica de 27 de octubre de 1975, serie A, nº 19, § 39; Syndicat suédois des conducteurs de locomotives c. Suecia de 6 de febrero de 1976, serie A, nº 20, § 4; Schmidt y Dahlström c. Suecia, antes citada, § 36; Gustafsson c. Suecia, antes citada, § 45, y Wilson, National Union of Journalists y otros c. Reino Unido de 2 de julio de 2002, *Recueil des arrêts et décisions* 2002-V, § 42.

del CEDH no consagra expresamente el derecho de huelga, pudiendo el Derecho interno someterlo a una regulación que limite su ejercicio en determinados casos. [25] Asimismo, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos reconoció que la celebración de convenios colectivos también podía constituir un medio para la defensa de los intereses de los miembros de un sindicato, [26] al mismo tiempo que desestimó el derecho, que un sindicato intentara oponer al Estado, a celebrar tales convenios. [27] Hasta la fecha, la única modalidad de acción colectiva que ha recibido expreso reconocimiento por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos como un auténtico derecho es el derecho a ser «oído» por el Estado. [28]

73. Así pues, esta jurisprudencia podría resumirse señalando que el artículo 11, apartado 1, del CEDH exige a las partes contratantes que permitan a los sindicatos luchar por la defensa de los intereses de sus miembros, [29] sin por ello imponerles los medios para alcanzar dicho resultado.

74. Debe señalarse a continuación que, con arreglo al artículo 6, apartado 4, de la Carta Social Europea, las partes contratantes reconocen «el derecho de los trabajadores y empleadores, en caso de conflicto de intereses, a emprender acciones colectivas, incluido el derecho de huelga, sin perjuicio de las obligaciones que puedan dimanar de los convenios colectivos en vigor». El anexo de la Carta Social Europea, que forma parte integrante de dicho convenio, [30] precisa, a propósito de su artículo 6, apartado 4, que «se entiende que una parte contratante podrá regular, en lo que a ella le concierne, el ejercicio del derecho a la huelga por ley, siempre que cualquier otra restricción a ese derecho pueda justificarse conforme a los términos del artículo 31». Resulta del apartado 1 de este artículo que el ejercicio efectivo de los derechos y principios consagrados por la Carta Social Europea no puede ser objeto de restricciones o limitaciones que no estén especificadas en las partes I y II de dicha Carta, salvo las establecidas por la Ley y que sean necesarias en una sociedad democrática para garantizar el respeto de los derechos y libertades de terceros o para proteger el orden público, la seguridad nacional, la salud pública o las buenas costumbres.

75. Por otra parte, el apartado 13 de la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales dispone que «el derecho a recurrir, en caso de conflicto de intereses, a acciones colectivas, incluye el derecho a la huelga, sin

25 — Véase la sentencia Schmidt y Dahlström c. Suecia, antes citada, § 36.

26 — Véanse las sentencias, antes citadas, Syndicat suédois des conducteurs de locomotives c. Suecia, § 39, y Gustafsson c. Suecia, § 45.

27 — Sentencias, antes citadas, Syndicat national de la police belge c. Bélgica, § 39, y Syndicat suédois des conducteurs de locomotives c. Suecia, § 39.

28 — Sentencias, antes citadas, Syndicat national de la police belge c. Bélgica, § 39; Syndicat suédois des conducteurs de locomotives c. Suecia, § 40; y Wilson, National Union of Journalists y otros c. Reino Unido, § 42.

29 — *Idem*.

30 — Artículo 38 de la Carta Social Europea.

perjuicio de las obligaciones resultantes de las reglamentaciones nacionales y de los convenios colectivos».

76. Por último, a tenor del artículo 28 de la Carta de los derechos fundamentales «los trabajadores y los empresarios, o sus organizaciones respectivas, de conformidad con el Derecho comunitario y con las legislaciones y prácticas nacionales, tienen derecho [...] a emprender, en caso de conflicto de intereses, acciones colectivas para la defensa de sus intereses, incluida la huelga». Su artículo 52, apartado 1, indica que «cualquier limitación del ejercicio de los derechos y libertades reconocidos por la presente Carta deberá ser establecida por la ley y respetar el contenido esencial de dichos derechos y libertades. Sólo se podrán introducir limitaciones, respetando el principio de proporcionalidad, cuando sean necesarias y respondan efectivamente a objetivos de interés general reconocidos por la Unión o a la necesidad de protección de los derechos y libertades de los demás».

77. En cuanto a las tradiciones constitucionales de los Estados miembros, si bien su examen exhaustivo no me parece obligado, habida cuenta de que, como se ha puesto de relieve en el punto 68 de las presentes conclusiones, la Carta de los derechos fundamentales, aunque carente de carácter vinculante, tiene como principal objetivo reafirmar los derechos que resultan, en particular, de dichas tradiciones, señalaré que los textos constitucionales de numerosos Estados miembros protegen expresamente la libertad de crear organizaciones sindicales [31] y la defensa de sus intereses mediante la acción colectiva, [32] siendo a ese respecto el derecho de huelga la modalidad mas frecuentemente citada. [33]

78. Este análisis me lleva a considerar que el derecho a la acción colectiva para la defensa de los intereses de los miembros de un sindicato constituye un derecho fundamental. [34] No se trata, pues, únicamente de un

31 — Véanse el artículo 9, apartado 3, de la Ley Fundamental alemana; el artículo 49, apartado 1, de la Constitución búlgara; el artículo 21, apartado 2, del anexo D, segunda parte, de la Constitución chipriota; el artículo 29 de la Constitución estonia; el artículo 13 de la Constitución finlandesa; el Preámbulo de la Constitución francesa; el artículo 40, apartado 6, párrafo 1, inciso iii) de la Constitución irlandesa; el artículo 39, párrafo primero, de la Constitución italiana; el artículo 50 de la Constitución lituana; el artículo 59, apartado 1, de la Constitución polaca; el artículo 55, apartado 1, de la Constitución portuguesa; el artículo 40, apartado 1, de la Constitución rumana; el artículo 29 de la Constitución eslovaca, y el artículo 76 de la Constitución eslovena.

32 — Véanse el artículo 9, apartado 3, de la Ley Fundamental alemana; el artículo 37, apartado 2, de la Constitución Española; el Preámbulo de la Constitución francesa; el artículo 59, apartado 3, de la Constitución polaca; el artículo 56 de la Constitución portuguesa, y el artículo 17 del capítulo 2 de la Ley Fundamental sueca.

33 — Véanse el artículo 50 de la Constitución búlgara; el artículo 27, apartado 1, del anexo D, segunda parte, de la Constitución chipriota; el artículo 29 de la Constitución estonia; el Preámbulo de la Constitución francesa; el artículo 70 C, apartado 2, de la Constitución húngara; el artículo 40 de la Constitución italiana; el artículo 108 de la Constitución letona; el artículo 51 de la Constitución lituana; el artículo 59, apartado 3, de la Constitución polaca; el artículo 57, apartado 1, de la Constitución portuguesa; el artículo 43, apartado 1, de la Constitución rumana; el artículo 30, apartado 4, de la Constitución eslovaca, y el artículo 77 de la Constitución eslovena.

34 — Véase, asimismo, en este sentido, el punto 159 de las conclusiones acumuladas del Abogado General Jacobs en los asuntos Albany, Brentjens' y Drijvende Bokken, antes citados.

«principio general del Derecho del Trabajo», como ya había admitido el Tribunal de Justicia en una jurisprudencia relativamente antigua referente al contencioso de la función pública comunitaria, [35] sino de un principio general del Derecho comunitario en el sentido del artículo 6 UE, apartado 2. Por lo tanto, ese derecho debe estar protegido en la Comunidad.

79. No obstante, contrariamente a lo que sugieren los Gobiernos danés y sueco, reconocer tal estatuto y tal protección al derecho a la acción colectiva no conduce a excluir la aplicabilidad de las normas del Tratado relativas a la libre circulación, en un supuesto como el del procedimiento principal.

80. En primer lugar, como ponen de relieve los instrumentos internacionales antes mencionados y la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, es preciso distinguir entre el derecho a la acción colectiva y sus modalidades de ejercicio, que pueden variar de un Estado miembro a otro y no gozan automáticamente de la protección que se reconoce al propio derecho. Así pues, si dicha apreciación parece válida en cuanto atañe al derecho de huelga, que, aunque frecuentemente mencionado como uno de los medios más importantes de ejercicio de la acción colectiva, se garantiza generalmente a reserva del reconocimiento de un derecho equivalente a favor de los empresarios, [36] la mayoría de las veces en forma de cierre patronal, es en todo caso pertinente, a mi juicio, en lo que respecta a las modalidades, bastante menos corrientes, que revisten las medidas de conflicto colectivo en el procedimiento principal, a saber, un bloqueo y una acción de solidaridad.

81. Seguidamente, y como corolario, los instrumentos de protección de los derechos humanos antes citados y las Constituciones de los Estados miembros examinadas reconocen todos la posibilidad de imponer ciertas restricciones al ejercicio del derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo. Puede deducirse de estos textos que tales restricciones deben estar previstas en un acto legislativo o reglamentario, deben estar justificadas por la persecución de un interés general imperioso y no deben tener como consecuencia el afectar al «contenido esencial» de dicho derecho, según la expresión que figura en el artículo 52 de la Carta de los derechos fundamentales, o de atentar contra la propia sustancia del derecho o libertad así protegidos. [37]

35 — Sentencias de 8 de octubre de 1974, Union syndicale y otros/Consejo (175/73, Rec. p. 917), apartado 14, y Syndicat général du personnel des organismes européens/Comisión (18/74, Rec. p. 933), apartado 10; y de 18 de enero de 1990, Maurissen y Union syndicale/Tribunal de Cuentas (C-193/87 y C-194/87, Rec. p. I-95), apartado 13.

36 — Como se desprende en particular del artículo 6, apartado 4, de la Carta Social Europea. Véase asimismo, a este respecto, TEDH, sentencia Schmidt y Dahlström c. Suecia, antes citada, § 36.

37 — Véase, en particular, TEDH, sentencia Gustafsson c. Suecia, antes citada, § 45. El Tribunal de Justicia también adopta ese criterio: véase, en particular, la sentencia de 12 de junio de 2003, Schmidberger (C-112/00, Rec. p. I-5659), apartado 80 y la jurisprudencia citada.

82. Ahora bien, no veo ninguna razón para que únicamente puedan imponerse limitaciones de origen exclusivamente nacional al ejercicio del derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo cuando, como en el procedimiento principal, las acciones de que se trate tengan por objeto obligar a un prestador de servicios extranjero a firmar un convenio colectivo y, por lo tanto, dicho operador, para oponerse a esas acciones colectivas, tienda a prevalerse, entre otras, de una de las libertades fundamentales de circulación previstas por el Tratado, que no resulte manifiestamente ajena al litigio del que conoce el órgano jurisdiccional remitente, como explicaré al desarrollar el segundo punto de las presentes observaciones preliminares.

83. Es, ciertamente, incontestable que incumbe a los Estados miembros garantizar que los sindicatos puedan defender los intereses de sus miembros mediante la acción colectiva en su territorio. [38] Cuando los Estados miembros autorizan una o varias de las modalidades de esta acción en su territorio, también les corresponde el derecho a definir sus límites y las condiciones para su ejercicio, con arreglo a los instrumentos de protección de los derechos humanos antes citados. Sin embargo, les incumbe por igual garantizar que las obligaciones que han decidido asumir en virtud del Tratado, entre ellas, en particular, el respeto de las libertades fundamentales de circulación que éste contempla, se cumplan en su territorio.

84. Descartar en cualquier hipótesis la aplicabilidad de las libertades de circulación del Tratado para garantizar la protección de los derechos fundamentales equivaldría en realidad a consagrar una jerarquía entre normas o principios de Derecho primario, que, si bien no carece necesariamente de pertinencia, no se admite en el estado actual del Derecho comunitario. [39]

85. Así pues, lejos de quedar excluida en el caso de autos, la aplicación de las libertades fundamentales de circulación previstas por el Tratado debe, en definitiva, conciliarse con el ejercicio de un derecho fundamental.

86. Es precisamente la necesidad de una «ponderación» de esas exigencias lo que afirmó el Tribunal de Justicia en la sentencia Schmidberger, sobre la que volveré más adelante, en un contexto en el que las autoridades nacionales, al haber autorizado una manifestación en una autopista que

38 — En efecto, en particular, según la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (véanse, en particular, las sentencias, antes citadas, Gustafsson c. Suecia, § 45 y Wilson, National Union of Journalists y otros c. Reino Unido, § 41), el artículo 11 del CEDH puede implicar la obligación positiva para el Estado de garantizar el disfrute efectivo de los derechos que consagra.

39 — Véase, en este sentido, el punto 177 de mis conclusiones presentadas el 26 de octubre de 2006 en los asuntos Gestoras Pro Amnistía y otros/Consejo (sentencia de 27 de febrero de 2007, C-354/04 P, Rec. p. I-1579) y Segi y otros/Consejo (sentencia de 27 de febrero de 2007, C-355/04 P, Rec. p. I-1657).

constituía un eje central de la circulación transalpina, se habían basado en la necesidad de respetar derechos fundamentales garantizados tanto por el CEDH como por la Constitución del Estado miembro interesado para permitir que se impusiese una limitación a una de las libertades de circulación fundamentales consagradas en el Tratado. [40]

87. Evidentemente, el Tribunal de Justicia no consideró que, en virtud de los derechos fundamentales cuyo ejercicio era objeto de dicho asunto, a saber, las libertades de expresión y de reunión contempladas respectivamente en los artículos 10 y 11 del CEDH, las normas del Tratado relativas a la libre circulación de mercancías fuesen inaplicables.

88. Por otra parte, admitir, como pretenden los Gobiernos danés y sueco, la inaplicabilidad de las normas y principios del Tratado en una situación como la del procedimiento principal podría, en mi opinión, chocar con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia que precisa que las cláusulas de los convenios colectivos no se sustraen a dichas normas y principios, en particular, en lo que respecta a la observancia del principio de no discriminación, [41] que encuentra una de sus expresiones en el principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras. [42]

89. En efecto, sería, en mi opinión, muy poco coherente, e incluso contradictorio, excluir del ámbito de aplicación del Tratado unas medidas de conflicto colectivo, que adoptan la forma de un bloqueo y de una acción de solidaridad, cuyo fin es obligar a un empresario a firmar un convenio colectivo, y someter, eventualmente al mismo tiempo, dicho convenio a la obligación de respetar el principio de no discriminación, como se desprende precisamente de las disposiciones de dicho Tratado.

90. Por último, aunque dicho argumento no revista en sí fuerza decisiva, me permito no obstante señalar, habida cuenta del excepcional número de partes que han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia, que de los diecisiete Estados que han intervenido en el presente procedimiento, quince no han puesto en duda la aplicabilidad del derecho comunitario y, en particular, la de la libre prestación de servicios, en el presente asunto.

91. Por lo tanto, propongo al Tribunal de Justicia que declare que el ejercicio por parte de sindicatos de un Estado miembro de su derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo con el fin de obligar a un prestador de servicios extranjero a celebrar un convenio colectivo en el Estado miembro en el que dicho prestador se acoge, en particular, a la libre prestación de servicios prevista por el Tratado, entra dentro del ámbito de aplicación del Derecho comunitario.

40 — Sentencia antes citada, apartados 76, 77 y 81.

41 — Véanse, en particular, las sentencias de 15 de enero de 1998, Schöning-Kougebetopoulou (C-15/96, Rec. p. I-47), apartado 12; de 24 de septiembre de 1998, Comisión/Francia (C-35/97, Rec. p. I-5325), apartados 36 y 37, y de 16 de septiembre de 2004, Merida (C-400/02, Rec. p. I-8471), apartados 19 y 21.

42 — Véanse, en particular, las sentencias de 31 de mayo de 1995, Royal Copenhagen (C-400/93, Rec. p. I-1275), apartado 45, y de 26 de junio de 2001, Brunnhofer (C-381/99, Rec. p. I-4961), apartados 28 a 32.

92. Es preciso ahora examinar la objeción formulada por las demandadas en el procedimiento principal en cuanto a la admisibilidad de la petición de decisión prejudicial.

2. Sobre la admisibilidad de la petición de decisión prejudicial

93. Las demandadas en el procedimiento principal alegan que la petición de decisión prejudicial es inadmisible. En apoyo de dicha conclusión afirman que las cuestiones planteadas por el órgano jurisdiccional remitente no guardan relación alguna con las circunstancias de hecho del procedimiento principal, puesto que al estar Laval establecida en Suecia por mediación de su filial, no se aplican ni la Directiva 96/71 ni el artículo 49 CE. La situación fáctica que originó el litigio se basa, según ellas, en una construcción artificial que tiene por objeto eludir la aplicación del Derecho del Trabajo sueco, puesto que Laval intentó hacer que accediesen trabajadores letones al mercado de trabajo del Estado miembro de acogida, sustrayéndose al mismo tiempo al cumplimiento de las obligaciones derivadas de la aplicación del Derecho laboral de dicho Estado.

94. Dicha alegación merece, a mi juicio, ser desestimada, puesto que tiene fundamentalmente por objeto cuestionar la apreciación que hizo de los hechos el órgano jurisdiccional remitente.

95. Ahora bien, según la jurisprudencia, el procedimiento contemplado en el artículo 234 CE, al estar basado en una clara separación de funciones entre los órganos jurisdiccionales nacionales y el Tribunal de Justicia, implica que la 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. [43]

96. Como ha declarado igualmente el Tribunal de Justicia, la presunción de pertinencia de que gozan las cuestiones planteadas con carácter prejudicial por los órganos jurisdiccionales nacionales sólo puede descartarse en casos excepcionales, a saber, cuando resulte evidente que la interpretación solicitada de las disposiciones del Derecho comunitario mencionadas en dichas cuestiones no tiene relación alguna con la realidad o con el objeto del litigio principal, o cuando el problema sea de naturaleza hipotética, o incluso cuando el Tribunal de Justicia no disponga de los elementos de hecho o de Derecho necesarios para responder de manera útil a las cuestiones planteadas. Salvo en tales supuestos, el Tribunal de Justicia está obligado, en principio, a pronunciarse sobre las cuestiones prejudiciales que se le planteen. [44]

43 — Véanse, en particular, las sentencias del Tribunal de Justicia de 12 de abril de 2005, Keller (C-145/03, Rec. p. I-2529), apartado 33, y de 11 de julio de 2006, Chacón Navas (C-13/05, Rec. p. I-6467), apartado 32.

44 — Véanse las sentencias de 7 de septiembre de 1999, Beck y Bergdorf (C-355/97, Rec. p. I-4977), apartado 22; de 16 de junio de 2005, Pupino (C-105/03, Rec. p. I-5285), apartado 30, y Chacón Navas, antes citada, apartado 33.

97. En el caso de autos, como ya he señalado, el órgano jurisdiccional remitente solicita 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. Se desprende del auto de remisión que tales cuestiones se suscitan en el marco del litigio que enfrenta a Laval, sociedad establecida en Letonia, con el sindicato sueco Byggnadsarbetareförbundet, su sección sindical local y SEF, a propósito de las medidas de conflicto colectivo adoptadas por éstos tras la negativa de Laval a firmar el convenio colectivo de Byggnadsarbetareförbundet destinado a regular las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores letones desplazados por Laval a una obra localizada en Suecia y ejecutada por una empresa perteneciente al grupo Laval. Según consta en los autos, a raíz de las acciones colectivas y de la interrupción de la ejecución de los trabajos, los trabajadores desplazados regresaron a Letonia.

98. Ahora bien, la interpretación del Derecho comunitario solicitada por el órgano jurisdiccional remitente no parece ni manifiestamente carente de relación con la realidad o el objeto del litigio principal ni de carácter hipotético.

99. Añadiré que, atendiendo a los autos, el órgano jurisdiccional remitente consideró fundadamente que la actividad económica de Laval constituía una prestación de servicios en el sentido del artículo 49 CE y de la Directiva 96/71.

100. A este respecto, y habida cuenta asimismo de la alegación formulada por las partes demandadas en el procedimiento principal, según la cual la puesta a disposición por Laval de mano de obra tenía como finalidad permitir el acceso de los trabajadores letones al mercado de trabajo sueco, considero oportuno formular, en este punto, algunas observaciones sobre la articulación de las disposiciones del Tratado mencionadas por el órgano jurisdiccional remitente con las del Acta relativa a las condiciones de adhesión a la Unión Europea de la República de Letonia [45] (en lo sucesivo, «Acta de adhesión de 2003»), que, recordémoslo, regulaba también las relaciones entre la República de Letonia y los demás Estados miembros en el momento en que se produjeron los hechos del procedimiento principal, pero que no se menciona en la petición de remisión prejudicial.

101. A tenor del artículo 2 del Acta de adhesión de 2003, las disposiciones de los Tratados originarios [46] y los actos adoptados con anterioridad a la adhesión por las Instituciones serán vinculantes para los nuevos Estados miembros y serán aplicables en dichos Estados en las condiciones establecidas en esos Tratados y en esa Acta.

45 — Acta relativa a las condiciones de adhesión de la República Checa, la República de Estonia, la República de Chipre, la República de Letonia, la República de Lituania, la República de Hungría, la República de Malta, la República de Polonia, la República de Eslovenia y la República Eslovaca, y a las adaptaciones de los Tratados en los que se fundamenta la Unión (DO 2003 L 236, p. 33).

46 — Según el artículo 1 del Acta de adhesión de 2003, se entiende por «Tratados originarios»: a) el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea de la Energía Atómica (Euratom), tal como han sido completados o modificados por tratados o por otros actos que hubiesen entrado en vigor antes de dicha adhesión, b) el Tratado de la Unión Europea, tal como ha sido completado o modificado por tratados o por otros actos que hubiesen entrado en vigor antes de dicha adhesión.

102. Las disposiciones del Tratado, en particular en materia de libre prestación de servicios, se aplican pues, en principio, a las relaciones entre la República de Letonia y los demás Estados miembros desde la fecha de adhesión, a saber, el 1 de mayo de 2004, sin perjuicio de las condiciones establecidas en el Acta de adhesión de 2003.

103. El artículo 24 del Acta de adhesión de 2003 se remite a los anexos de dicha Acta, que enumeran, respecto de cada uno de los diez nuevos Estados miembros, las medidas transitorias que les son aplicables y especifican las condiciones para su aplicación.

104. El anexo VIII del Acta de adhesión de 2003, aplicable a la República de Letonia, se refiere específicamente a los artículos 39 CE y 49 CE, párrafo primero, y a la Directiva 96/71.

105. Sin embargo, las condiciones de aplicación de estas disposiciones, tal como resultan del anexo VIII del Acta de adhesión de 2003, no tienen influencia alguna en las circunstancias del presente asunto.

106. Por lo que respecta, en primer lugar, al artículo 49 CE, párrafo primero, y a la Directiva 96/71, se desprende del anexo VIII del Acta de adhesión de 2003 que las disposiciones transitorias que exceptúan la plena aplicación de dicho artículo y de dicha Directiva únicamente afectan a la circulación temporal de trabajadores, en el marco de la prestación de servicios por empresas establecidas en Letonia, en el territorio de Alemania y de Austria, en las condiciones especificadas en dicho punto. Por lo tanto, el punto 13 del anexo VIII del Acta de adhesión de 2003 no es aplicable *ratione loci* a los hechos del procedimiento principal.

107. Como quiera que la Directiva 96/71 puede aplicarse a la actividad económica de Laval, es importante señalar que, con arreglo al artículo 1, apartado 3, letra b), de dicha Directiva, está comprendida dentro de su ámbito de aplicación la actividad de una empresa establecida en un Estado miembro que desplaza a un trabajador al territorio de otro 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.

108. Al parecer, esa es, como se desprende de la resolución de remisión, la situación en la que se encontraban Laval y los trabajadores letones que dicha empresa desplazó temporalmente a Suecia. Debo añadir que, según consta en autos, las actividades para las que Laval desplazó los trabajadores letones a Suecia pertenecen al ámbito de aplicación del anexo de la Directiva 96/71, es decir, que se desarrollan en el sector de la construcción.

109. A continuación, por lo que respecta a la libre circulación de trabajadores, señalaré que, en el momento en que tuvieron lugar los hechos del procedimiento principal, los Estados miembros podían, con arreglo al punto 2 del anexo VIII del Acta de adhesión de 2003, por excepción a los artículos 1 a 6 del Reglamento (CEE) nº 1612/68 del Consejo, de 15 de octubre de 1968, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Comunidad, [47] y hasta el término del período de dos años siguiente a la fecha de la adhesión (a saber, el 30 de abril de 2006), aplicar medidas nacionales, o medidas que resulten de acuerdos bilaterales, para regular el acceso de los nacionales letones a sus mercados de trabajo. [48] Ciertamente, los Estados miembros tenían la facultad de decidir, a semejanza de lo que hizo el Reino de Suecia, liberalizar el acceso a su mercado de trabajo desde el 1 de mayo de 2004. [49] No obstante, dicha decisión debía adoptarse con arreglo al Derecho nacional y no en virtud de las disposiciones del Derecho comunitario. [50]

110. Es en este punto de mi exposición cuando interviene la alegación de las demandadas en el procedimiento principal, a que he hecho referencia anteriormente, según la cual la puesta a disposición de mano de obra por parte de Laval a su filial tenía por objeto permitir el acceso de los trabajadores letones al mercado de trabajo sueco.

111. Esta alegación parece inspirarse en la consideración, formulada por el Tribunal de Justicia en la sentencia Rush Portuguesa, según la cual la excepción establecida en el artículo 216 del Acta de adhesión de la República Portuguesa a la libre circulación de los trabajadores prevista en el Tratado se oponía a la puesta a disposición de trabajadores procedentes de Portugal en otro Estado miembro por una empresa de prestación de servicios. [51] Según el razonamiento del Tribunal de Justicia, tal empresa, aunque prestadora de servicios con arreglo al Tratado, tendría por objeto, en definitiva, permitir el acceso de trabajadores al mercado de trabajo del Estado miembro de acogida, en el sentido de la excepción establecida en el Acta de adhesión.

112. No obstante, en el presente asunto, la alegación de las demandadas en el procedimiento principal no parece encontrar apoyo en los autos, puesto que la actividad de Laval no parece haber tenido por objeto permitir que los trabajadores letones accediesen al mercado de trabajo sueco. [52]

47 — DO L 257, p. 2; EE 05/01, p. 77.

48 — Nótese que esta primera fase de las medidas transitorias era aplicable a ocho de los diez Estados miembros, excepto la República de Malta y la República de Chipre, que se adhirieron a la Unión Europea el 1 de mayo de 2004.

49 — Véanse, sobre el estado de liberalización de los mercados de trabajo en los quince antiguos Estados miembros de la Comunidad durante y al término de la primera fase de las medidas transitorias, las indicaciones que figuran en el comunicado de prensa de la Comisión de 28 de abril de 2006 «Medidas transitorias para la libre circulación de los trabajadores contempladas en el Tratado de Adhesión de 2003» (Memo/06/176), http://www.europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/06/176&format=HTML&aged=1&language=FR&guiLanguage=fr.

50 — Como pone de relieve el punto 12 del anexo VIII antes citado.

51 — Sentencia de 27 de marzo de 1990 (C-113/89, Rec. p. I-1417), apartados 13 y 16.

52 — De hecho, como he precisado anteriormente, según las pruebas de los autos, todos los trabajadores desplazados por Laval regresaron a Letonia a raíz de las medidas de conflicto colectivo adoptadas por las demandadas en el procedimiento principal.

113. Para ser exhaustivo –aunque esta observación rebase igualmente el marco de la admisibilidad de las cuestiones prejudiciales *stricto sensu,* pero no volveré sobre ella–, la alegación de las demandadas en el procedimiento principal, inspirada en la sentencia Rush Portuguesa, antes citada, conduce, a mi juicio, a contradecir y finalmente a desechar su tesis, desarrollada en sus observaciones escritas, según la cual el presente asunto debería examinarse únicamente desde el punto de vista de la libre circulación de los trabajadores contemplada en el artículo 39 CE y no a la luz del artículo 49 CE o de la Directiva 96/71.

114. En efecto, basta señalar que debido a la propia aplicación de la primera etapa de las medidas transitorias establecidas en el anexo VIII del Acta de adhesión de 2003 en el momento en que se produjeron los hechos del procedimiento principal, y aun cuando el Reino de Suecia había decidido, basándose en su Derecho interno, abrir su mercado de trabajo al conjunto de los trabajadores procedentes de los Estados miembros que se adhirieron a la Unión Europea el 1 de mayo de 2004, los trabajadores letones no podían prevalerse directamente de las disposiciones del artículo 39 CE.

115. Por último, contrariamente a lo que dan a entender las demandadas en el procedimiento principal, no hay prueba alguna en los autos que demuestre ni indique siquiera que las actividades de Laval hubiesen estado total o principalmente orientadas al territorio sueco con el fin de eludir las normas que les serían aplicables de haber estado establecida dicha empresa en Suecia. [53]

116. Al término de estas observaciones preliminares, estimo que el Derecho comunitario es aplicable al presente asunto y que procede declarar la admisibilidad de la petición de remisión prejudicial. No obstante, es importante señalar que las respuestas que propongo se den a las cuestiones prejudiciales analizadas a continuación no se imponen en todos los casos, en particular ante circunstancias de hecho diferentes que pudiesen dar lugar a la aplicación del Acta de adhesión de 2003.

B. *Sobre las cuestiones prejudiciales*

1. Observaciones generales

117. Como se desprende del tenor de ambas cuestiones prejudiciales, el órgano jurisdiccional remitente interroga al Tribunal de Justicia acerca de la interpretación de los artículos 12 CE y 49 CE y de la Directiva 96/71.

53 — Véase, a este respecto, la sentencia de 23 de noviembre de 1999, Arblade y otros (C-369/96 y C-376/96, Rec. p. I-8453), apartado 32.

118. Por lo que respecta al artículo 12 CE, que enuncia la prohibición de toda discriminación por razón de la nacionalidad, dicha disposición es aplicable, como recuerda su letra, «sin perjuicio de las disposiciones particulares previstas en [el Tratado]», lo que implica, según la jurisprudencia, que únicamente está destinada a aplicarse de forma autónoma en situaciones reguladas por el Derecho comunitario para las que éste no prevea normas específicas que prohíban la discriminación. [54]

119. Ahora bien, ese principio general fue aplicado y concretado tanto por el artículo 49 CE [55] como por la Directiva 96/71, que dispone, sustancialmente, en su artículo 3, que las condiciones de trabajo y empleo establecidas en el Estado de acogida, relativas a las materias que enumera dicha Directiva o a las que ésta remite, se aplican a los prestadores de servicios que desplazan temporalmente a trabajadores al territorio de dicho Estado miembro y a las empresas nacionales que se encuentren en una situación similar, respetando la igualdad de trato.

120. Por lo tanto, no es necesario, a mi juicio, que el Tribunal de Justicia se pronuncie sobre el artículo 12 CE en el presente asunto.

121. En cuanto a la Directiva 96/71 y al artículo 49 CE, quisiera señalar que la gran mayoría de las partes que han presentado observaciones escritas en el presente procedimiento ha propuesto que el Tribunal de Justicia examine las cuestiones prejudiciales a la luz tanto de las disposiciones de la Directiva 96/71 como del artículo 49 CE, independientemente de la solución que esas partes sugieren se de a dichas cuestiones. [56] Una minoría de las partes que han intervenido ante el Tribunal de Justicia únicamente examinó las cuestiones desde el punto de vista del artículo 49 CE, [57] mientras que únicamente la Comisión y el Gobierno noruego desarrollaron su análisis de las cuestiones planteadas por el juez *a quo* exclusivamente a la luz de las disposiciones de la Directiva 96/71.

122. Ante la diversidad de estas posturas, resulta conveniente depurar el debate de algunos de sus elementos.

54 — Véanse, en particular, las sentencias de 4 de mayo de 1999, Sürül (C-262/96, Rec. p. I-2685), apartado 64; de 28 de octubre de 1999, Vestergaard (C-55/98, Rec. p. I-7641), apartado 16; de 26 de junio de 2003, Skandia y Ramstedt (C-422/01, Rec. p. I-6817), apartado 61, y de 16 de febrero de 2006, Öberg (C-185/04, Rec. p. I-1453), apartado 25.

55 — Sentencias Vestergaard, antes citada, apartado 17, y de 11 de diciembre de 2003, AMOK (C-289/02, Rec. p. I-15059), apartado 26; véase asimismo la sentencia Skandia y Ramstedt, antes citada, apartados 61 y 62.

56 — Este es el caso de Laval, de los Gobiernos alemán, austriaco, belga, estonio, francés, islandés, letón, lituano (que propugna una respuesta global a ambas cuestiones) y polaco; y de los Gobiernos español e irlandés, cuyas observaciones se limitan, no obstante, a la primera cuestión prejudicial.

57 — Es el caso, con carácter (particularmente) subsidiario, de las demandadas en el procedimiento principal (que propugnan una respuesta global a ambas cuestiones), del Gobierno danés (que únicamente ha analizado la primera cuestión prejudicial), finlandés (que no se pronuncia sobre la respuesta que deba darse a ambas cuestiones), sueco, checo y del Órgano de Vigilancia de la AELE, que se limitó sin embargo a responder a la primera cuestión prejudicial.

123. Por lo que se refiere a la Directiva 96/71, varias de las partes que han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia, entre ellas muy claramente las demandadas en el procedimiento principal, el Gobierno sueco y el Órgano de Vigilancia de la AELC, sostuvieron que su examen carecía de interés, en la medida en que consta, por una parte, que el litigio que dio lugar a las cuestiones prejudiciales enfrenta a particulares y, por otra parte, que las disposiciones de una directiva, con arreglo a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, no pueden producir ningún efecto directo «horizontal».

124. Este argumento sólo es parcialmente fundado, pues no pienso que pueda llevar implícita la consecuencia de excluir la Directiva 96/71 del examen que se solicita al Tribunal de Justicia.

125. A este respecto, en aras de la claridad del razonamiento, es oportuno precisar la lógica que subyace en las cuestiones planteadas por el órgano jurisdiccional remitente en sus relaciones con la Directiva 96/71 y con la adaptación del Derecho interno que se llevó a cabo en el Reino de Suecia, en particular cuando dicho órgano jurisdiccional alude, en su primera cuestión prejudicial, a la circunstancia de que la Ley sueca relativa al desplazamiento de trabajadores no contiene ninguna disposición expresa sobre la aplicación de las condiciones de trabajo y empleo de los convenios colectivos.

126. He de recordar que el artículo 3 de la Directiva 96/71, disposición fundamental de dicho acto normativo, exige que los Estados miembros velen por que los trabajadores desplazados temporalmente a su territorio en el marco de una prestación de servicios gocen de las condiciones de trabajo y empleo relativas a las materias enumeradas en el apartado 1 de dicho artículo. Tales materias incluyen, entre otras, la cuantía del salario mínimo.

127. Las materias enumeradas en el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 96/71 son establecidas mediante disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, y/o, *en lo que respecta a las actividades del sector de la construcción,* como las que son objeto del procedimiento principal, mediante convenios colectivos o laudos arbitrales declarados de aplicación general, con arreglo al apartado 8 de dicho artículo.

128. El apartado 8, párrafo primero, del artículo 3 precisa que los convenios declarados de aplicación general son aquéllos que deban respetar todas las empresas pertenecientes al sector o profesión de que se trate correspondientes a su ámbito de aplicación territorial.

129. El párrafo segundo del apartado 8 del mismo artículo permite a los Estados miembros, a falta de un sistema de declaración de

aplicación general de los convenios colectivos, basarse, si así lo deciden, en: a) los convenios colectivos 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 b) 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, en ambos casos, se respete la igualdad de trato entre prestadores de servicios extranjeros y empresas nacionales que se encuentren en situación similar.

130. Como ya he puesto de relieve anteriormente al exponer el marco jurídico, consta que el Reino de Suecia no tiene un sistema de declaración de aplicación general en el sentido del artículo 3, apartado 8, párrafo primero, de la Directiva 96/71, y que no se ha acogido al segundo párrafo de dicha disposición. Por otra parte, como ya se ha señalado en el apartado 21, la mayor parte de las condiciones de trabajo y empleo relativas a las materias enumeradas en el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 96/71 han sido reproducidas en la ley sueca relativa al desplazamiento de trabajadores mediante la que se adapta el Derecho interno a dicha Directiva.

131. En cambio, el método elegido por el Reino de Suecia, que tiene como finalidad garantizar que los trabajadores desplazados temporalmente a su territorio disfruten de las condiciones de trabajo y empleo establecidas en los convenios colectivos, y entre ellas, en principio, las relativas a la cuantía del salario, consiste en dejar que las organizaciones sindicales de trabajadores, en caso de que un prestador de servicios no firme tales convenios, adopten medidas de conflicto colectivo con el fin de obligar a ese empresario a suscribir dichos convenios, bien directamente, bien mediante un acuerdo de adhesión, inclusive cuando –y ello afecta a la segunda cuestión planteada por el órgano jurisdiccional remitente– dicho prestador esté ya vinculado por un convenio colectivo celebrado en el Estado miembro de su establecimiento.

132. Ahora bien, procede señalar asimismo que la aplicación del «núcleo duro» de las condiciones de trabajo y empleo que debe ser garantizado por el Estado miembro de acogida a los trabajadores que se encuentran en una situación desplazamiento temporal a su territorio, con arreglo al artículo 3 de la Directiva 96/71, constituye una excepción al principio de aplicación de la legislación del Estado miembro de origen a la situación del prestador de servicios de dicho Estado miembro que desplaza a esos trabajadores al territorio del primer Estado miembro.

133. Por consiguiente, al interrogar al Tribunal de Justicia sobre la eventual adaptación incorrecta del Derecho interno sueco al artículo 3 de la Directiva 96/71, el órgano jurisdiccional remitente solicita, fundamentalmente, al Tribunal de Justicia que le permita determinar si Laval puede oponer a las organizaciones sindicales, demandadas en

el procedimiento principal, el hecho de que el Reino de Suecia no recurrió a los criterios previstos en el artículo 3 de dicha Directiva para extender o respaldar mediante un acto de autoridad pública la aplicación de los convenios colectivos celebrados en su territorio a los prestadores de servicios extranjeros que desplazan temporalmente trabajadores a dicho territorio. Según la tesis que defiende Laval y que subyace en las dos cuestiones planteadas por el órgano jurisdiccional remitente, dicha abstención del Reino de Suecia implica, en el caso de autos, que únicamente se aplican al desplazamiento la legislación y los convenios colectivos letones y priva, en consecuencia, a las organizaciones sindicales suecas de la posibilidad de intentar obligar a Laval, mediante la adopción de medidas de conflicto colectivo, a firmar el convenio colectivo de Byggnadsarbetareförbundet de que se trata en el procedimiento principal.

134. Es, por lo tanto, exacto, como sostienen las demandadas en el procedimiento principal, el Gobierno sueco y el Órgano de Vigilancia de la AELC, que la interpretación de la Directiva 96/71 solicitada por el órgano jurisdiccional remitente podría llevar a éste a hacer una aplicación directa de dicha Directiva entre Laval y las organizaciones sindicales demandadas en el procedimiento principal.

135. Ahora bien, el Tribunal de Justicia parece haberse opuesto firmemente a que una directiva pueda crear obligaciones para un particular y sea, por lo tanto, invocada como tal frente a él. [58]

136. Por otra parte, no creo que dicho obstáculo pueda vencerse mediante la tentativa, esbozada en las observaciones escritas de Laval, de ampliar el concepto de Estado de suerte que, en el caso de autos, las organizaciones sindicales de trabajadores sean consideradas como un fragmento del Estado sueco, contra el que Laval podría entonces invocar directamente la Directiva 96/71, siempre y cuando ésta reuniese los requisitos fundamentales del efecto directo.

58 — Sentencias de 26 de febrero de 1986, Marshall (152/84, Rec. p. 723), apartado 48; de 14 de julio de 1994, Faccini Dori (C-91/92, Rec. p. I-3325), apartado 20; de 7 de enero de 2004, Wells (C-201/02, Rec. p. I-723), apartado 56; Pfeiffer y otros, antes citada, apartado 108; de 25 de octubre de 2005, Schulte (C-350/03, Rec. p. I-9215), apartado 70. Esta negativa se aplica en cualquier caso a las directivas denominadas «clásicas»; en cambio, el Tribunal de Justicia ha admitido, de forma excepcional, que a un particular que se base en una norma técnica de un Estado miembro que no haya sido notificada a la Comisión, en la fase de proyecto, con arreglo a los procedimientos previstos en los artículos 8 y 9 de la Directiva 83/189/CEE del Consejo, de 28 de marzo de 1983, por la que se establece un procedimiento de información en materia de las normas y reglamentaciones técnicas (DO L 109, p. 8; EE 13/14, p. 34), modificada y derogada por la Directiva 98/34/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de junio de 1998, por la que se establece un procedimiento de información en materia de las normas y reglamentaciones técnicas (DO L 204, p. 37), cuyo objeto es prevenir las posibles restricciones futuras a la libre circulación de mercancías, pueda oponérsele, en un litigio con otro particular, la falta de notificación por ese Estado miembro de dicha norma técnica: véanse las sentencias de 30 de abril de 1996, CIA Security International (C-194/94, Rec. p. I-2201), apartados 48, 54 y 55; de 26 de septiembre de 2000, Unilever (C-443/98, Rec. p. I-7535), apartados 49 y 50, y de 6 de junio de 2002, Sapod Audic (C-159/00, Rec. p. I-5031), apartados 49 y 50.

137. En efecto, tales organizaciones no son en modo alguno poderes públicos [59] y no están encargadas, en virtud de un acto de la autoridad pública, de cumplir, bajo el control de ésta, un servicio de interés público disponiendo para ello de poderes exorbitantes en relación con las normas aplicables a las relaciones entre particulares. [60]

138. Además, la problemática relacionada con el efecto directo horizontal de la Directiva 96/71 únicamente se manifestaría en el supuesto de que el Tribunal de Justicia tuviese que declarar que el Reino de Suecia adaptó incorrectamente el Derecho interno al artículo 3 de dicha Directiva.

139. Esto significa, por una parte, que la Directiva 96/71 no está excluida del examen que debe llevar a cabo el Tribunal de Justicia, puesto que, en su primera cuestión, el órgano jurisdiccional remitente plantea de forma indirecta, pero necesaria, la cuestión de si efectivamente el Reino de Suecia adaptó correctamente el Derecho interno a dicho acto.

140. Por otra parte, aun suponiendo que dicha adaptación fuese incorrecta y que no se pudiesen aplicar directamente las disposiciones de la Directiva 96/71 en el procedimiento principal, procede recordar que, con arreglo a la jurisprudencia, los órganos jurisdiccionales nacionales deben interpretar en la medida de lo posible el Derecho interno a la luz de la letra y de la finalidad de la directiva de que se trate para alcanzar el resultado que ésta persigue. [61] La obligación de interpretación conforme que se impone a los órganos jurisdiccionales nacionales, *que concierne a todas las disposiciones del Derecho nacional,* tanto anteriores como posteriores a la directiva de que se trate, tiene por objeto permitirles garantizar la plena efectividad del Derecho comunitario en el litigio que tienen que resolver, aplicando métodos de interpretación reconocidos por el Derecho interno. [62]

141. Ciertamente, siempre según la jurisprudencia, la obligación de interpretación conforme tiene sus límites en los principios generales del Derecho, en particular en los de seguridad jurídica e irretroactividad, y no puede servir de base para una interpretación *contra legem* del Derecho nacional. [63]

59 — Contrariamente a la situación de los entes territoriales descentralizados de los Estados miembros, con respecto a los cuales el Tribunal de Justicia admitió que una directiva podía ser directamente invocada frente a ellos por un particular: véanse, en particular, las sentencias de 22 de junio de 1989, Fratelli Costanzo (103/88, Rec. p. 1839) apartado 31, y de 4 de diciembre de 1997, Kampelmann y otros (C-253/96 a C-258/96, Rec. p. I-6907), apartado 46.

60 — Contrariamente, por lo tanto, a la situación que prevalecía en el asunto que dio lugar a la sentencia de 12 de julio de 1990, Foster y otros (C-188/89, Rec. p. I-3313), apartados 20 y 22. Véanse, asimismo, las sentencias de 14 de septiembre de 2000, Collino y Chiappero (C-343/98, Rec. p. I-6659), apartado 23; de 20 de marzo de 2003, Kutz-Bauer (C-187/00, Rec. p. I-2741), apartado 69, y de 10 de marzo de 2005, Nikoloudi (C-196/02, Rec. p. I-1789), apartado 70.

61 — Véanse, en particular, las sentencias Pfeiffer y otros, antes citada, apartado 113, y de 4 de julio de 2006, Adeneler y otros (C-212/04, Rec. p. I-6057), apartado 108.

62 — Véanse, en este sentido, las sentencias antes citadas Pfeiffer y otros, apartados 114, 115, 116, 118 y 119, y Adeneler y otros, apartados 108, 109 y 111 (el subrayado es mío).

63 — Sentencias antes citadas Pupino, apartados 44 y 47, y Adeneler y otros, apartado 110.

142. En el presente asunto, esta limitación significaría ciertamente que la interpretación conforme del Derecho nacional a la que se vería inducido el órgano jurisdiccional remitente no podría llevarle a atentar contra la propia esencia del derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo para la defensa de los intereses de los trabajadores, respecto al que he reconocido, en mis observaciones preliminares anteriores, que constituía un principio general del Derecho comunitario, consagrado asimismo en la Constitución sueca. Por lo demás, no puede derivarse ningún riesgo de este tipo de una interpretación del Derecho nacional conforme a la Directiva 96/71, puesto que el Preámbulo de ésta recuerda, de forma redundante, en su vigesimosegundo considerando que dicho acto no afecta [a] la situación de la normativa de los Estados miembros en materia de acción colectiva para la defensa de los intereses profesionales. [64]

143. Así pues, pese a la imposibilidad de reconocer un efecto directo horizontal a sus disposiciones, el examen de la Directiva 96/71 por el Tribunal de Justicia dista mucho de carecer de interés, como se expondrá más adelante en las presentes conclusiones.

144. Queda por determinar si el Tribunal de Justicia puede prescindir del análisis de las cuestiones prejudiciales desde el punto de vista del artículo 49 CE o debe igualmente examinarlas a la luz de esta disposición.

145. A este respecto, he de precisar que la Directiva 96/71, como han alegado, en lo sustancial y fundadamente, varias de las partes que han presentado observaciones escritas en el presente asunto, constituye una interpretación específica del artículo 49 CE, a la luz de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia.

146. En efecto, partiendo de la premisa, admitida por el Tribunal de Justicia en su interpretación del artículo 49 CE, [65] y recordada por el duodécimo considerando de la Directiva 96/71, de que el Derecho comunitario no se opone a que los Estados miembros amplíen el ámbito de aplicación de su legislación o de los convenios colectivos de trabajo celebrados por los interlocutores sociales a cualquier persona que realice un trabajo por cuenta ajena, incluso temporal, aunque el empleador esté establecido en otro Estado miembro, la Directiva 96/71 pretende, en su artículo 3, precisar las normas imperativas mínimas de protección de los trabajadores que deben respetar los prestadores de servicios extranjeros que desplazan trabajadores al Estado miembro de acogida y que, por consiguiente, debería tolerar la libre prestación de servicios transfronteriza.

64 — La redundancia de este considerando surge, en efecto, de la circunstancia de que el Derecho comunitario, incluido por tanto el Derecho originario, no puede afectar a la esencia misma del derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo. Este límite se extiende, pues, necesariamente al Derecho derivado.

65 — Sentencias Rush Portuguesa, antes citada, apartado 18; de 21 de octubre de 2004, Comisión/Luxemburgo (C-445/03, Rec. p. I-10191), apartado 29; de 19 de enero de 2006, Comisión/Alemania (C-244/04, Rec. p. I-885), apartados 44 y 61, y de 21 de septiembre de 2006, Comisión/Austria (C-168/04, Rec. p. I-9041), apartado 47. Nótese que estas sentencias, al igual que el duodécimo considerando de la Directiva 96/71, admiten el principio de la extensión de los convenios colectivos en general a la situación de los prestadores de servicios, mientras que los motivos de sentencias anteriores o coetáneas trataban únicamente sobre la extensión del salario mínimo fijado por el Estado miembro de acogida: véanse, en particular, las sentencias de 3 de febrero de 1982, Seco (62/81 y 63/81, Rec. p. 223), apartado 14; de 9 de agosto de 1994, Vander Elst (C-43/93, Rec. p. I-3803), apartado 23; Arblade y otros, antes citada, apartado 41, y de 14 de abril de 2005, Comisión/Alemania (C-341/02, Rec. p. I-2733), apartado 24.

147. Sin embargo, dado su carácter «minimalista», la Directiva 96/71 no agota la aplicación del artículo 49 CE. [66]

148. En definitiva, la respuesta a la pregunta planteada en el punto 144 de las presentes conclusiones depende, a mi juicio, esencialmente del resultado del análisis que se llevará a cabo desde el ángulo de la Directiva 96/71.

149. En efecto, una medida incompatible con la Directiva 96/71 será *a fortiori* contraria al artículo 49 CE, puesto que esa Directiva tiene por objeto ejecutar, en su ámbito de aplicación específico, el contenido de dicho artículo. [67]

150. A la inversa, reconocer que una medida es conforme con la Directiva 96/71 no significa necesariamente que responda a las exigencias del artículo 49 CE, tal como ha sido interpretado por el Tribunal de Justicia.

151. En particular, aunque la Directiva 96/71 admita que los Estados miembros puedan aplicar al prestador de servicios de un Estado miembro que desplaza temporalmente trabajadores al territorio de otro Estado miembro, condiciones de trabajo y empleo más favorables para los trabajadores que las contempladas en particular en el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 96/71, el reconocimiento de dicha facultad debe no obstante ejercerse respetando la libre prestación de servicios garantizada en el artículo 49 CE. [68]

152. Asimismo, el Tribunal de Justicia ha considerado que, en virtud del artículo 3, apartado 1, en relación con el artículo 5 de la Directiva 96/71, los Estados miembros deben velar, en particular, por que los trabajadores desplazados tengan a su disposición los procedimientos adecuados para obtener el pago efectivo del salario mínimo, lo que implica que el margen de apreciación que concede a los Estados el artículo 5 mencionado debía ejercerse respetando la libre prestación de servicios garantizada por el Tratado. [69]

153. En la medida en que, como se expondrá más detalladamente en los puntos 194 a 217 de las presentes conclusiones, determinados aspectos de la problemática suscitada por el órgano jurisdiccional remitente exceden del ámbito de aplicación de la Directiva 96/71, o

66 — Véanse, asimismo, en este sentido, la nota 15 de las conclusiones del Abogado General Léger en el asunto que dio lugar a la sentencia Comisión/Austria, antes citada, y el punto 27 de las conclusiones del Abogado General Ruiz-Jarabo Colomer presentadas el 14 de diciembre de 2006 en el asunto Comisión/Alemania (C-490/04, actualmente pendiente ante el Tribunal de Justicia).

67 — Véase, a este respecto, la sentencia de 14 de abril de 2005, Comisión/Alemania, antes citada, apartados 41 y 42.

68 — Véase, por analogía con la libre circulación de mercancías, la sentencia de 25 de marzo de 2004, Karner (C-71/02, Rec. p. I-3025), apartados 33 y 34.

69 — Sentencia de 12 de octubre de 2004, Wolff & Müller (C-60/03, Rec. p. I-9553), apartados 28 a 30.

son tolerados por ésta, considero que las cuestiones prejudiciales deberían asimismo examinarse a la luz del artículo 49 CE.

154. Para ser exhaustivo, dicha apreciación no resulta desvirtuada por la alegación formulada por las demandadas en el procedimiento principal, según las cuales Laval no puede prevalerse directamente del artículo 49 CE frente a ellas, aunque sólo fuese por la obligación, ya recordada anteriormente, que incumbe al juez *a quo* de interpretar el Derecho interno en la medida de lo posible con arreglo al Derecho comunitario.

155. Pero estimo asimismo, a semejanza de lo que afirman circunstanciadamente Laval, el Gobierno estonio y el Órgano de Vigilancia de la AELC, que el artículo 49 CE puede aplicarse directamente en el procedimiento principal.

156. A este respecto, hay que subrayar que el Tribunal de Justicia ha reconocido en varias ocasiones que la observancia de la prohibición de discriminación establecida en el artículo 49 CE no se impone sólo a los poderes públicos, sino también a las normativas de naturaleza no pública que tengan por finalidad regular colectivamente el trabajo por cuenta propia y las prestaciones de servicios. En efecto, según la jurisprudencia, 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 y organismos que no están sometidos al Derecho público. [70]

157. El Tribunal de Justicia justifica asimismo dicho enfoque por el hecho de que las condiciones de trabajo en los diferentes Estados miembros se rigen bien por disposiciones de carácter legislativo o reglamentario, *bien por convenios y otros actos celebrados o adoptados por personas privadas.* Una limitación de la prohibición de discriminación a los actos de la autoridad pública podría así crear desigualdades en su aplicación. [71]

158. Admito de buen grado que el presente asunto difiere de las situaciones enjuiciadas en las sentencias en que el Tribunal de Justicia ha declarado hasta ahora que el artículo 49 CE era aplicable a los actos de las personas privadas. En tales asuntos, en efecto, lo que se examinaba es la legalidad de los reglamentos u otras normas estable-

70 — Véanse las sentencias de 12 de diciembre de 1974, Walrave y Koch (36/74, Rec. p. 1405), apartados 17, 18, 23 y 24; de 14 de julio de 1976, Donà (13/76, Rec. p. 1333), apartados 17 y 18; de 11 de abril de 2000, Deliège (C-51/96 y C-191/97, Rec. p. I-2549), apartado 47; de 13 de abril de 2000, Lehtonen y Castors Braine (C-176/96, Rec. p. I-2681), apartado 35; de 19 de febrero de 2002, Wouters y otros (C-309/99, Rec. p. I-1577), apartado 120, y de 18 de julio de 2006, Meca-Medina y Majcen/Comisión (C-519/04 P, Rec. p. I-6991), apartado 24.

71 — Véase la sentencia Walrave y Koch, antes citada, apartado 19 (el subrayado es mío).

cidas por las entidades de que se trataba. En cambio, en el presente asunto, lo que se enjuicia es el ejercicio por parte de las organizaciones sindicales de su derecho a emprender una acción colectiva contra un prestador de servicios extranjero con el fin de obligarle a suscribir un convenio colectivo sueco.

159. No obstante, esa diferencia únicamente tiene importancia, a mi juicio, para determinar si las medidas de conflicto colectivo controvertidas constituyen un obstáculo a la libre prestación de servicios. Es irrelevante a efectos de saber si las organizaciones sindicales están en principio obligadas a respetar las prohibiciones enunciadas en el artículo 49 CE. Debe recordarse, además, que, en el marco de la determinación de las condiciones de trabajo y empleo en los Estados miembros, el Tribunal de Justicia considera que el principio de no discriminación establecido por el artículo 49 CE obliga a las personas privadas al elaborar los convenios (colectivos) y al celebrar o *adoptar otros actos.* [72]

160. En el caso de autos, como ya se ha podido observar, el modelo sueco de las relaciones colectivas de trabajo concede una gran autonomía a los interlocutores sociales, guiada por los principios de responsabilización y autorregulación de dichos interlocutores.[73] Las organizaciones sindicales gozan, en particular, de amplias competencias que les permiten extender el alcance de los convenios colectivos adoptados en Suecia a los empresarios no afiliados a una organización patronal signataria en dicho Estado miembro; entre ellas, en su caso, el recurso a la adopción de medidas de conflicto colectivo. Tales competencias y su ejercicio tienen así un efecto colectivo sobre el mercado de trabajo sueco. El inicio de un conflicto colectivo constituye, en definitiva, una forma de ejercicio, por parte de las organizaciones sindicales, de su autonomía jurídica con el fin de regular las prestaciones de servicios, en el sentido de la jurisprudencia antes mencionada.

161. Por lo tanto, el artículo 49 CE puede, a mi juicio, aplicarse directamente en el procedimiento principal.

162. Se desprende de estas observaciones generales que, mediante sus dos cuestiones prejudiciales, que, en mi opinión, pueden tratarse conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en lo esencial, si en el supuesto de que un Estado miembro no posea un sistema de declaración de aplicación general de los convenios colectivos, la

72 — *Idem.*

73 — Véanse, en particular, Fahlbeck, R.: *Labour and Employment Law in Sweden,* Acta Societatis Juridicae Lundensis nº 125, Juristförlaget i Lund, Lund, 1997, p. 27; Rönnmar M.: «Mechanisms for establishing and changing terms and conditions of employment in Sweden», en *JILPT Comparative Labour Law Seminar,* JILPT Report, nº 1, 2004, p. 96; Bruun N. y Malmberg J.: «Ten Years within the EU — Labour Law in Sweden and Finland following EU accession», en Wahl N. y Cramér P.: *Swedish Studies in European Law,* Hart, Oxford, 2006, pp. 79 a 81, y Dølvik J.E. y Eldring L.: *The Nordic Labour Market two years after the EU enlargement,* TemaNord 2006:558, Norden, Copenhague, 2006, p. 24.

Directiva 96/71 y el artículo 49 CE deben interpretarse en el sentido de que se oponen a que organizaciones sindicales de trabajadores de un Estado miembro adopten, de conformidad con el Derecho interno de dicho Estado, medidas de conflicto colectivo con el fin de obligar a un prestador de servicios de otro Estado miembro a suscribir, mediante un acuerdo de adhesión, un convenio colectivo en beneficio de los trabajadores desplazados temporalmente por dicho prestador al territorio del primer Estado miembro, incluso cuando dicho prestador está ya vinculado por un convenio colectivo celebrado en el Estado miembro de su establecimiento.

163. Como he aclarado anteriormente, esta pregunta debe conducirnos en primer lugar a examinar si la adopción de tales medidas de conflicto colectivo se basa en una correcta adaptación del Derecho interno sueco a la Directiva 96/71. En caso de respuesta afirmativa, será necesario analizarla desde el punto de vista del artículo 49 CE.

2. Sobre la interpretación de la Directiva 96/71 y la adaptación del Derecho sueco a ésta

164. Como ya he señalado, consta que, al adaptar el Derecho interno a la Directiva 96/71, el legislador sueco, siguiendo la tradición sueca de las relaciones colectivas de trabajo, y ante la falta de una declaración de aplicación general de los convenios colectivos, dejó a los interlocutores sociales determinar las condiciones esenciales de trabajo y empleo fijadas por convenio colectivo en Suecia, como las relativas a la remuneración.

165. Según el Gobierno sueco, la Directiva 96/71 no obliga a los Estados miembros a incluir en su legislación la cuantía del salario mínimo. Dicho Gobierno afirma que la Directiva 96/71 permite a los Estados miembros otorgar a los trabajadores desplazados temporalmente al territorio de uno de ellos una protección superior a la que prevé dicho texto. Por lo tanto, los trabajadores desplazados temporalmente al territorio de un Estado miembro en el marco de una prestación de servicios transfronteriza deben poder disfrutar, según dicho Gobierno, de las condiciones retributivas previstas en los convenios colectivos, o a las que éstos se remitan, en dicho Estado miembro.

166. Son precisamente los mecanismos y procedimientos que se encuentran a disposición de los interlocutores sociales y que la Ley reconoce, y entre ellos, en particular, el derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo, los que, en opinión del Gobierno sueco, garantizan el cumplimiento de las condiciones de trabajo y empleo previstas por los convenios colectivos. En este sentido, esos mecanismos y esos procedimientos permiten, según dicho Gobierno, alcanzar el objetivo contemplado en el artículo 3,

apartado 1, de la Directiva 96/71, la cual, por lo demás, no afecta al derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo. El Gobierno sueco añade que no era en absoluto necesario que el Reino de Suecia se acogiese al artículo 3, apartado 8, párrafo segundo, de dicha Directiva, puesto que dicha disposición únicamente contempla una modalidad facultativa ofrecida a los Estados miembros que están desprovistos de sistema de declaración de aplicación general de los convenios colectivos. En tales circunstancias, el método elegido por el Reino de Suecia para adaptar su Derecho interno a la Directiva 96/71 responde a los objetivos de ésta.

167. Los Gobiernos austriaco, danés, finlandés, francés, islandés y noruego defienden, en lo sustancial, una conclusión similar.

168. Siguiendo la misma línea general de razonamiento, los Gobiernos alemán y español, Irlanda y la Comisión añaden, fundamentalmente, que las condiciones de trabajo y empleo establecidas en los convenios colectivos deben, o bien estar comprendidas dentro del ámbito de las materias enumeradas en el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 96/71, o bien estar previstas por disposiciones de orden público, en el sentido de su artículo 3, apartado 10.

169. Por su parte, Laval y los Gobiernos estonio, letón, lituano, polaco y el Gobierno checo opinan que el Reino de Suecia adaptó incorrectamente su Derecho interno a la Directiva 96/71. En primer lugar, dichas partes consideran, en referencia a una Comunicación de 25 de julio de 2003 adoptada por la Comisión,[74] que el Reino de Suecia, al no haberse acogido al artículo 3, apartado 8, párrafo segundo, de la Directiva 96/71, renunció a aplicar a los trabajadores desplazados temporalmente a su territorio por un prestador de servicios extranjero las condiciones de trabajo y empleo fijadas en convenios colectivos. A continuación, señalan que el método sueco no garantiza la igualdad de trato entre los prestadores de servicios y las empresas nacionales y resulta ser una fuente de inseguridad jurídica en la medida en que, entre otras cosas, los primeros no están informados del conjunto de las condiciones de trabajo y empleo, en particular de las relacionadas con la retribución, que les serán aplicables en el caso de un desplazamiento temporal de trabajadores a dicho Estado miembro. Por último, consideran que la legislación sueca autoriza la sujeción de los prestadores de servicios extranjeros a condiciones de trabajo y empleo fijadas en convenios colectivos que no estén incluidas en la enumeración del artículo 3, apartado 1, de la Directiva 96/71 ni se ajusten a los límites establecidos en el artículo 3, apartado 10, de dicha Directiva.

170. Por mi parte, me inclino por compartir el enfoque propuesto por los Gobiernos alemán y español, Irlanda y la Comisión.

74 — Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones — La aplicación de la Directiva 96/71 en los Estados miembros [COM(2003) 458 final].

171. Como ya se ha indicado, el artículo 3 de la Directiva 96/71 persigue un doble objetivo de protección mínima de los trabajadores desplazados y de igualdad de trato entre los prestadores de servicios y las empresas nacionales que se encuentren en una situación similar. Estas dos exigencias deben perseguirse de forma concurrente.

172. En cuanto al primer objetivo, el artículo 3 de la Directiva 96/71 exige a los Estados miembros que velen por que se garanticen a los trabajadores desplazados temporalmente a su territorio las condiciones mínimas de trabajo y empleo relativas a las materias enumeradas en su apartado 1, entre ellas la cuantía del salario mínimo, al mismo tiempo que les autoriza, por una parte, a aplicar condiciones de trabajo y empleo más favorables para los trabajadores, conforme a lo dispuesto en su apartado 7, y, por otra parte, a imponer condiciones de trabajo y empleo relativas a materias distintas de las contempladas en el apartado 1, en la medida en que se trate de disposiciones de orden público.

173. Con el fin de asegurar la igualdad de trato entre los prestadores de servicios que desplazan temporalmente trabajadores y las empresas nacionales, el artículo 3, apartado 1 de la Directiva 96/71 prevé que las garantías ofrecidas a dichos trabajadores estén establecidas mediante disposiciones legales, reglamentarias o administrativas y/o, *en el sector de la construcción,* mediante convenios colectivos o laudos arbitrales declarados de aplicación general, con arreglo al apartado 8, párrafo primero, de dicho artículo, es decir, aquéllos «*que deban respetar todas las empresas* pertenecientes al sector o profesión de que se trate correspondientes al ámbito de aplicación territorial de éstos». [75]

174. Se desprende del artículo 3, apartado 8, párrafos segundo y tercero, de la Directiva 96/71 que, a falta de un sistema de declaración de aplicación general de los convenios colectivos, el Estado miembro a cuyo territorio sean desplazados trabajadores *podrá basarse, si así lo decide,* en los convenios colectivos que surtan efecto general en todas las empresas similares o en los celebrados por las organizaciones de los interlocutores sociales más representativas y que sean ampliamente aplicados en el conjunto del territorio, siempre que el Estado miembro *garantice la igualdad de trato* entre el prestador de servicios que desplace dichos trabajadores a su territorio y las empresas nacionales que se encuentren en una situación análoga, es decir, concretamente, siempre que dichas empresas estén sujetas a las mismas obligaciones con idénticos efectos.

175. Puede legítimamente deducirse de esta disposición que el legislador comunitario quiso evitar que se impusiesen a los prestadores de servicios extranjeros convenios

75 — El subrayado es mío.

colectivos que no fuesen jurídicamente vinculantes en el sector de la construcción en el Estado miembro de acogida, en tanto que, en la práctica, una gran mayoría de los empresarios nacionales no están sujetos a ellos.

176. Por otra parte, quiero advertir que, a tenor del artículo 5 de la Directiva 96/71, los Estados miembros deben velar en particular por que los trabajadores o sus representantes dispongan de procedimientos adecuados para que se cumplan las obligaciones establecidas en ella.

177. Esta disposición debe leerse, en mi opinión, tanto a la luz del duodécimo considerando *in fine* de la Directiva 96/71, que dispone, siguiendo en ese aspecto la jurisprudencia del Tribunal de Justicia relativa al artículo 49 CE,[76] que «el Derecho comunitario no prohíbe a los Estados miembros garantizar el respeto de [las normas de protección de los trabajadores] por los medios apropiados», como a la luz de su vigesimosegundo considerando, que –he de recordar– señala que la Directiva 96/71 «no afecta la situación de la normativa de los Estados miembros en materia de acción colectiva para la defensa de los intereses profesionales».

178. La lectura concordante de ambas disposiciones me lleva a formular las consideraciones que siguen.

179. En primer lugar, no creo que, a falta de un sistema de declaración de aplicación general de los convenios colectivos, el Reino de Suecia esté obligado a recurrir a la modalidad prevista en el artículo 3, apartado 8, párrafo segundo, de la Directiva 96/71. En efecto, esta solución, como indica la letra de dicha disposición, únicamente es una facultad concedida a los Estados miembros que no poseen un sistema de declaración de aplicación general de los convenios colectivos.

180. El hecho de que el Reino de Suecia deje a los interlocutores sociales fijar las condiciones de trabajo y empleo, entre ellas en particular las normas relativas a la retribución, mediante convenios colectivos, no puede constituir en sí una ejecución insuficiente de la Directiva 96/71, hasta el punto de implicar una renuncia por parte de ese Estado miembro a aplicar dichas condiciones a los prestadores de servicios extranjeros.

181. De modo general, recordaré que el Tribunal de Justicia ha admitido que los Estados miembros pueden encomendar la realización de los objetivos perseguidos por directivas comunitarias a los interlocutores sociales, a través de convenios colectivos.[77]

76 — Véanse, en particular, las sentencias antes citadas Rush Portuguesa, apartado 18, y Vander Elst, apartado 23.

77 — Véanse, en este sentido, las sentencias de 30 de enero de 1985, Comisión/Dinamarca (143/83, Rec. p. 427), apartados 8 y 9; de 10 de julio de 1986, Comisión/Italia (235/84, Rec. p. 2291), apartado 20, y de 8 de julio de 1999, Fernández de Bobadilla (C-234/97, Rec. p. I-4773), apartado 19.

182. También ha declarado, es cierto, que, en tales situaciones, el Estado miembro siempre queda obligado a cumplir la obligación que le incumbe de garantizar la plena adaptación del Derecho interno a lo dispuesto en las directivas, adoptando, en su caso, todas las medidas adecuadas. [78]

183. En el presente asunto, no creo, en primer lugar, que el Reino de Suecia haya incumplido la obligación de garantizar que los trabajadores desplazados a su territorio gocen de las condiciones de trabajo y empleo relativas a las materias enumeradas en el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 96/71.

184. Si bien el Reino de Suecia impone directamente el respeto de las condiciones de trabajo y empleo relativas a las materias enumeradas en los puntos a) y b) y en los puntos d) a g) del artículo 3, apartado 1, de la Directiva 96/71 mediante la legislación nacional, a través de su reconocimiento, en favor de las organizaciones sindicales de trabajadores, del derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo garantiza que dichas organizaciones pueden, *in fine,* imponer las condiciones salariales previstas o reguladas por los convenios colectivos, en caso de que el prestador de servicios extranjero no suscriba voluntariamente dichas condiciones.

185. Ahora bien, si, como observa el órgano jurisdiccional remitente, dicho reconocimiento no resulta expresamente de la Ley sueca relativa al desplazamiento de trabajadores, se deriva, en cambio, implícita pero necesariamente de la MBL, que dispone que la acción colectiva dirigida a obligar a un empresario extranjero a concluir un convenio colectivo estipulado en Suecia puede ejercerse cuando dicho prestador está vinculado por un convenio colectivo en su Estado de origen. *A fortiori,* esta legislación se aplica a todo prestador de servicios de un Estado miembro que no esté vinculado por ningún convenio colectivo celebrado en dicho Estado. Por lo tanto, garantiza, en definitiva, a las organizaciones sindicales la posibilidad de imponer, mediante la adopción de medidas de conflicto colectivo, las condiciones salariales previstas o reguladas por los convenios colectivos suecos, a todo prestador de servicios extranjero, en caso de que dicho operador no suscriba voluntariamente tales condiciones, con el fin de garantizar a los trabajadores desplazados temporalmente en Suecia el beneficio de las condiciones salariales aplicables en el sector de que se trate a los trabajadores suecos.

186. Añadiré que el artículo 9 de la Ley sueca relativa al desplazamiento de trabajadores, por cuanto prevé que el centro de enlace informe a los prestadores de servicios extranjeros de la aplicabilidad de convenios colectivos en el sector y remita a dichos prestadores para una mayor información a las organizaciones sindicales, implica la conclusión de que el Reino de Suecia no quiso renunciar a que se garantizasen a los trabajadores desplazados temporalmente a

78 — Sentencia Fernández de Bobadilla, antes mencionada, apartado 19 y la jurisprudencia citada.

su territorio las condiciones salariales aplicables en virtud de los convenios colectivos celebrados en dicho Estado miembro.

187. Resulta, pues, indudable, en mi opinión, que el derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo, reconocido por el Derecho sueco a las organizaciones sindicales de trabajadores, que les permite imponer las condiciones salariales previstas o reguladas por los convenios colectivos suecos, es apto para alcanzar el objetivo de la protección de los trabajadores desplazados contemplado en el artículo 3 de la Directiva 96/71.

188. Sigue planteada, en segundo lugar, la problemática relativa a la ejecución del segundo objetivo perseguido por el artículo 3 de la Directiva 96/71, a saber, el de garantizar la igualdad de trato entre prestadores de servicios extranjeros y empresas nacionales.

189. Este examen puede circunscribirse al sector de la construcción. En efecto, por una parte, la obligación que pesa sobre los Estados miembros de acogida, en virtud del artículo 3, apartado 1, de la Directiva 96/71, de velar por que estén garantizadas las condiciones de trabajo y empleo, relativas a las materias enumeradas en dicha disposición, que se hallen reguladas mediante convenio colectivo en su territorio, únicamente se extiende a dicho sector de actividad; y, por otra parte, consta en autos que, en el procedimiento principal, Laval desplazó a los trabajadores letones a Suecia dentro de ese sector de actividad.

190. En primer lugar, hay que recordar que, como subraya el órgano jurisdiccional remitente, precisamente para garantizar la igualdad de trato con las empresas nacionales, el legislador sueco consideró que no podía exigir a los prestadores de servicios extranjeros que se ajustasen automáticamente, por medio de una eventual declaración de aplicación general o con arreglo a la modalidad contemplada en el artículo 3, apartado 8, párrafo segundo, de la Directiva 96/71, a las condiciones de trabajo y empleo establecidas en los convenios colectivos o reguladas por ellos, puesto que los empresarios nacionales no están sujetos a este automatismo.

191. Seguidamente, se desprende de los datos facilitados por el Gobierno sueco en sus respuestas a las preguntas escritas formuladas por el Tribunal de Justicia que, por una parte, en Suecia existen cerca de 9.800 empresas de más de tres trabajadores, mientras que cerca de 11.200 empresas, es decir, incluso empresas de menos de tres trabajadores están sujetas a convenios colectivos en el sector de la construcción. Por otra parte, el Gobierno sueco también ha confirmado que los empresarios suecos no afiliados a una organización patronal pueden ser obligados, mediante la adopción de medidas de conflicto colectivo por parte de las organizaciones sindicales de trabajadores, a suscribir uno de esos convenios a través de la firma de un acuerdo de adhesión. Por otra parte, se desprende de los principios gene-

rales del Derecho sueco de las relaciones laborales que los empresarios firmantes de un convenio colectivo o de un acuerdo de adhesión en Suecia deben reconocer condiciones de trabajo y empleo uniformes a sus trabajadores, independientemente de que éstos estén o no afiliados a la organización sindical firmante del convenio colectivo, siendo además nulo de pleno derecho, en virtud del artículo 27 de la MBL, todo contrato de trabajo individual contrario a dicho convenio. Estas últimas características, en especial, llevan a algunos autores suecos a considerar que en Suecia los convenios colectivos gozan, de hecho, de una eficacia *erga omnes.*[79] Además, como ha puesto fundamentalmente de relieve el Gobierno sueco, la única forma de que una empresa sueca, que emplee a trabajadores, o una empresa extranjera, que desee desplazar temporalmente a trabajadores dentro del sector de la construcción en Suecia, puedan evitar que se adopten medidas de conflicto colectivo contra ellas, consiste en aceptar firmar, bien directamente, bien mediante un acuerdo de adhesión, el convenio colectivo cuya aplicación reclamen las organizaciones sindicales.

192. Por último, se desprende asimismo de los autos que Byggnadsarbetareförbundet es una de las organizaciones sindicales de trabajadores más representativas, puesto que representa a más del 87 % de los trabajadores del sector de la construcción en Suecia, y que Laval desplazó a dicho Estado miembro varias decenas de trabajadores letones, inclusive a la obra de Vaxholm.

193. Así pues, habida cuenta del conjunto de estas características, y, en particular, del ámbito de cobertura de los convenios colectivos en el sector de la construcción en Suecia y de la posibilidad, según resulta del régimen establecido por la MBL, de obligar a los empresarios nacionales no afiliados a una organización patronal a celebrar uno de esos convenios gracias al derecho reconocido a las organizaciones sindicales de trabajadores de adoptar medidas de conflicto colectivo, el sistema sueco parece garantizar, al someter a un prestador de servicios extranjero a este último régimen, la igualdad de trato contemplada en el artículo 3 de la Directiva 96/71 entre dicho prestador y las empresas nacionales que ejercen sus actividades en el sector de la construcción en Suecia y que se encuentran en una situación similar.

194. A mi juicio, esta apreciación no resulta desvirtuada ni por la circunstancia de que el sistema sueco tolere la aplicación de una cuantía salarial que no constituya un salario mínimo propiamente dicho, en el sentido del artículo 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 96/71, ni por el hecho de que la MBL permita, en su caso, imponer dicha remuneración a un prestador de servicios extranjero ya vinculado por un convenio colectivo celebrado en el Estado de su establecimiento.

195. En efecto, como voy a aclarar a continuación, ambos puntos están comprendidos, en mi opinión, dentro del ámbito de aplicación del artículo 49 CE.

79 — Véanse los artículos de Röonmar M., antes citado, p. 98, y de Malberg, J.: «The Collective Agreement as an Instrument for Regulation of Wages and Employment Conditions», *Scandinavian Studies in Law*, vol. 43, 2002, Stockholm, p. 208.

196. En cuanto a la primera cuestión, procede subrayar, en primer lugar, que, en virtud del artículo 3, apartado 1, párrafo segundo, de la Directiva 96/71, el concepto de salario mínimo se define mediante la legislación *y/o el uso nacional(es)* del Estado miembro en cuyo territorio el trabajador se encuentre desplazado. Dicho artículo admite que los Estados miembros que carezcan de legislación nacional sobre la cuantía del salario mínimo, por una parte, no tienen ninguna obligación, en virtud de la Directiva 96/71, de introducir tal disposición en su Derecho nacional, [80] y, por otra parte, pueden dejar a los interlocutores sociales definir, en el marco de los convenios colectivos, lo que debe entenderse por «cuantía del salario mínimo», e incluso fijar dicha cuantía para el sector de actividad de que se trate.

197. Seguidamente, debe recordarse que, a tenor del artículo 3, apartado 7, de la Directiva 96/71, el apartado 1 de dicha disposición no impide la aplicación de condiciones de trabajo y empleo más favorables para los trabajadores.

198. Esta discrecionalidad implica que la Directiva 96/71 no se opone a que la cuantía salarial determinada con arreglo a un convenio colectivo celebrado en el Estado miembro de acogida, que se aplique, de hecho, a las empresas nacionales del sector de actividad de que se trate, se extienda asimismo, mediante la adopción de medidas de conflicto colectivo, a los prestadores de servicios de otro Estado miembro que, en el marco de un desplazamiento temporal de trabajadores al territorio del primer Estado miembro, operen en el mismo sector de actividad y se encuentren en una situación análoga.

199. No obstante, como ya he tenido ocasión de señalar en el apartado 151 de las presentes conclusiones, el ejercicio de dicha facultad debe realizarse respetando el artículo 49 CE.

200. En cuanto a la segunda cuestión, como ha señalado acertadamente la Comisión en sus observaciones escritas, dado que el Estado miembro de acogida debe velar por que los trabajadores desplazados temporalmente, en el sector de la construcción, disfruten de las condiciones de trabajo y empleo relativas a las materias enumeradas en el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 96/71 previstas por los convenios colectivos, cualquiera que sea la ley aplicable a la relación de trabajo, la existencia de un convenio colectivo extranjero vinculante para el prestador de servicios de otro Estado miembro que ejerza su actividad dentro de dicho sector carece de pertinencia inmediata a efectos de la aplicación de dichos requisitos.

201. Así pues, dicho prestador deberá, al igual que las empresas nacionales en situa-

80 — Véase, a este respecto, la sentencia de 14 de abril de 2005, Comisión/Alemania, antes citada, apartado 26, en la que el Tribunal de Justicia declaró que la adopción de disposiciones legales reguladoras de la cuantía del salario mínimo era facultativa. Véase, asimismo, la Declaración nº 5 del Consejo y de la Comisión, adjunta al acta del Consejo, con motivo de la adopción de la Directiva 96/71 (documento 10048/96 add. 1, 20 de septiembre de 1996).

ción similar que operen en el mismo sector de actividad y siempre que desee continuar su actividad en el Estado miembro de acogida, garantizar a los trabajadores desplazados temporalmente al territorio del Estado miembro de acogida las condiciones de trabajo y empleo *imperativas*, relativas a las materias enumeradas en el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 96/71, establecidas en dicho Estado miembro, entre las que se incluyen, por lo tanto, las fijadas por los convenios colectivos aplicables de hecho a las empresas nacionales de dicho sector de actividad, pero que, a falta de adhesión voluntaria por parte del empresario, independientemente de su nacionalidad, le sean impuestas por organizaciones sindicales de trabajadores como consecuencia de la adopción de medidas de conflicto colectivo.

202. Por lo tanto, opino que la Directiva 96/71 no se opone a que la cuantía del salario determinada con arreglo a un convenio colectivo, aplicable de hecho a las empresas nacionales que ejercen sus actividades en el sector de la construcción en Suecia, se haga extensiva, concretamente mediante el ejercicio del derecho reconocido a las organizaciones sindicales de trabajadores de adoptar medidas de conflicto colectivo, a un prestador de servicios extranjero que desplaza temporalmente trabajadores, dentro de ese sector de actividad, al territorio sueco, y que se encuentra en una situación similar, inclusive cuando dicho prestador está ya vinculado por un convenio colectivo celebrado en el Estado miembro de su establecimiento.

203. Tal situación debe, no obstante, examinarse desde el punto de vista del artículo 49 CE.

204. Queda finalmente por analizar, a la luz de la Directiva 96/71, la problemática relacionada con la situación, tolerada por el sistema sueco, de la extensión a un prestador de servicios extranjero de todas las condiciones que figuran en un convenio colectivo aplicable de hecho a las empresas nacionales del mismo sector de actividad que se encuentran en una situación similar.

205. En efecto, debe subrayarse que el sistema sueco admite la posibilidad de obligar a un prestador de servicios extranjero, mediante la adopción de medidas de conflicto colectivo, a suscribir la totalidad de las condiciones que figuran en un convenio colectivo aplicable de hecho a las empresas nacionales del sector de la construcción que se encuentran en una situación análoga, sin que quede garantizado que dichas condiciones se refieran, bien a las materias enumeradas en el artículo 3, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 96/71, bien, en caso de tratarse de materias distintas a las enumeradas en dicho artículo, a «disposiciones de orden público», conforme a lo dispuesto en el artículo 3, apartado 10, de dicha Directiva.

206. Al imponer una estricta igualdad de trato entre los prestadores de servicios extranjeros y dichas empresas nacionales, el sistema sueco parece ignorar, en definitiva, las características propias de la libre pres-

tación de servicios, asimilando por completo la actividad temporal de desplazamiento de trabajadores ejercida por un prestador de servicios de un Estado miembro en Suecia a una actividad permanente ejercida por las empresas establecidas en territorio sueco. [81]

207. No obstante, incluso en esa situación, sigue planteándose la cuestión de la articulación entre las disposiciones de la Directiva 96/71 y el artículo 49 CE.

208. A este respecto, debe distinguirse, en mi opinión, según que el prestador de servicios esté, de forma concreta, obligado a suscribir condiciones de trabajo y empleo relativas a las materias enumeradas en el artículo 3, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 96/71 o que esté obligado a suscribir condiciones relativas a materias distintas de las contempladas en dicha disposición.

209. En el primer caso, como ya he puesto de relieve, según el artículo 3, apartado 7, de la Directiva 96/71, ésta admite que en el Estado miembro de acogida puedan imponerse condiciones de trabajo y empleo, correspondientes a las materias contempladas en su artículo 1, que sean más favorables para los trabajadores desplazados. Como ya he señalado, tales condiciones deben, sin embargo, respetar el artículo 49 CE.

210. En lo que respecta a las condiciones relativas a materias distintas de las enumeradas en el artículo 3, apartado 1, párrafo primero de la Directiva 96/71, se presentan dos hipótesis.

211. La primera se refiere a condiciones no relacionadas, propiamente hablando, con el trabajo y el empleo, pero a las que está subordinado el ejercicio de la actividad económica del prestador de servicios, inclusive, en su caso, con vistas a proteger a los trabajadores desplazados. En mi opinión, tales condiciones no están comprendidas en el ámbito de aplicación de la Directiva 96/71 y deben, por lo tanto, examinarse a la luz del artículo 49 CE.

212. La segunda hipótesis que las condiciones de trabajo y empleo no pertenezcan a las materias enumeradas en el artículo 3, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 96/71. Esta última prevé que tales condiciones, si se exigen en el Estado miembro de acogida por igual a los prestadores de servicios extranjeros y a las empresas nacionales que se encuentran en situaciones similares, deben constituir disposiciones de orden público. Ciertamente, como se des-

81 — Véanse, a este respecto, en particular, las sentencias de 17 de diciembre de 1981, Webb (279/80, Rec. p. 3305), apartado 16; de 10 de julio de 1991, Comisión/Francia (C-294/89, Rec. p. I-3591), apartado 26, y de 15 de marzo de 2001, Mazzoleni e ISA (C-165/98, Rec. p. I-2189), apartado 23.

prende del artículo 3, apartado 10, de la Directiva 96/71 y de la jurisprudencia relativa al artículo 49 CE, la pertenencia de las normas nacionales a la categoría de disposiciones de orden público o de leyes de policía y de seguridad no las exime del respeto a las disposiciones del Tratado. [82] No obstante resulta muy claro que tales condiciones de trabajo y empleo, estipuladas en un convenio colectivo, que se impusiesen a un prestador de servicios extranjero y que no constituyesen disposiciones de orden público en el Estado miembro de acogida serían ya, en sí mismas, contrarias al artículo 3, apartado 10, de la Directiva 96/71.

213. En el procedimiento principal, considero que corresponderá al órgano jurisdiccional remitente interpretar la MBL, en la medida de lo posible, a la luz de la exigencia mencionada, enunciada en el artículo 3, apartado 10, de la Directiva 96/71.

214. Así pues, le incumbirá asegurarse de que el Derecho interno únicamente admite la extensión de condiciones de trabajo y empleo no pertenecientes a las materias enumeradas en el artículo 3, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 96/71, eventualmente previstas por un convenio colectivo como el de Byggnadsarbetareförbundet –al que las demandadas en el procedimiento principal exigían que se adhiriese Laval, en el marco de las medidas de conflicto colectivo adoptadas, antes incluso de poder negociar, en una primera fase, la cuantía del salario conforme a los criterios de dicho convenio o, a falta de acuerdo y en una segunda fase, suscribir la cuantía determinada con arreglo a la cláusula de último recurso de ese mismo convenio– [83] si dichas condiciones responden al criterio enunciado en el artículo 3, apartado 10, de la Directiva 96/71. Sí así fuese, el órgano jurisdiccional nacional debería además verificar si tales condiciones se ajustan a las exigencias del artículo 49 CE.

215. Añadiré, a propósito de las condiciones adicionales que figuran en el convenio colectivo de Byggnadsarbetareförbundet, que el órgano jurisdiccional remitente hizo referencia a diversas cotizaciones a cuyo pago habría debido obligarse Laval si no hubiese renunciado, como consecuencia de las medidas de conflicto colectivo adoptadas por las demandadas en el procedimiento principal con el fin de hacerle firmar el acuerdo de adhesión a dicho convenio colectivo, a desplazar a los trabajadores letones a la obra de la localidad de Vaxholm.

216. Según se desprende de las observaciones de las partes del procedimiento principal,

82 — Véase, a este respecto, la sentencia Arblade y otros, antes citada, apartado 31. En dicho asunto, el Tribunal de Justicia definió el concepto de leyes de policía y de seguridad en el sentido de que se refería a las disposiciones nacionales cuya observancia se ha considerado crucial para la salvaguardia de la organización política, social o económica del Estado miembro de que se trate, hasta el punto de hacerlas obligatorias para toda persona que se encuentre en el territorio nacional de ese Estado miembro o con respecto a toda relación jurídica localizada en él apartado 30.

83 — Sobre la cláusula de último recurso, véase el punto 26 de las presentes conclusiones.

tales cotizaciones se refieren a primas de seguro a cargo del empresario, cuotas denominadas «céntimos adicionales» pagadas por el empresario a diversos organismos suecos y una comisión liquidada por el empresario a Byggnadsarbetareförbundet para retribuir la actividad de control de los salarios que llevan a cabo las secciones locales de dicho sindicato.

217. Ahora bien, en mi opinión, en la medida en que las dos primeras cotizaciones no están comprendidas en la categoría de condiciones de trabajo y empleo a que se refiere la Directiva 96/71 y en la medida en que la tercera está intrínsecamente relacionada con la aplicación de la cuantía salarial (más favorable) prevista por el convenio colectivo de Byggnadsarbetareförbundet, la exigencia del pago de tales cotizaciones por parte de un prestador de servicios extranjero, en virtud de un convenio colectivo al que puede ser obligado a adherirse como consecuencia de la adopción de medidas de conflicto colectivo, debe igualmente examinarse a la luz del artículo 49 CE.

3. Conclusión intermedia

218. Para resumir las anteriores consideraciones relativas a la interpretación de la Directiva 96/71 y a su ejecución en Suecia, estimo, a modo de conclusión intermedia, que:

— En primer lugar, la Directiva 96/71 no se opone a que la cuantía salarial prevista o determinada mediante convenio colectivo, aplicable de hecho a las empresas nacionales que ejercen sus actividades en el sector de la construcción en Suecia, se haga extensiva, concretamente mediante el ejercicio del derecho reconocido a las organizaciones sindicales de trabajadores de adoptar medidas de conflicto colectivo, a un prestador de servicios extranjero que desplaza temporalmente trabajadores, dentro de ese sector, al territorio sueco, y que se encuentra en una situación similar, inclusive cuando dicho prestador está ya vinculado por un convenio colectivo celebrado en el Estado miembro de su establecimiento. No obstante, es preciso examinar dicha situación así como los requisitos relativos al control de la aplicación de esa cuantía salarial a la luz del artículo 49 CE.

— En segundo lugar, para que las condiciones de trabajo y empleo relativas a materias distintas de las contempladas en su artículo 3, apartado 1, párrafo primero, previstas por un convenio colectivo aplicable de hecho a las empresas nacionales que ejercen sus actividades dentro del sector de la construcción en Suecia, puedan imponerse a un prestador de servicios extranjero en situación similar mediante el ejercicio del derecho de acción colectiva reconocido a las organizaciones sindicales de trabajadores en dicho Estado miembro, la Directiva 96/71

exige que tales condiciones constituyan disposiciones de orden público, en el sentido de su artículo 3, apartado 10. Incumbe al órgano jurisdiccional remitente interpretar la MBL, en la medida de lo posible, a la luz de la exigencia antes mencionada. De ser así, la sujeción de un prestador de servicios extranjero a dichas condiciones debe, en cualquier caso, respetar las exigencias que impone el articulo 49 CE.

— En tercer lugar, no están comprendidas en el ámbito de aplicación de la Directiva 96/71 y deben, por lo tanto, examinarse a la luz del artículo 49 CE, las condiciones, distintas de las relativas al trabajo y al empleo, previstas por un convenio colectivo aplicable de hecho a las empresas nacionales del sector de la construcción en Suecia y que pudiera verse obligado a suscribir un prestador de servicios extranjero que desplazase temporalmente trabajadores en ese mismo sector y se encontrase en situación similar, como consecuencia de la adopción de medidas de conflicto colectivo por parte de las organizaciones sindicales de trabajadores.

219. Es preciso ahora examinar estos extremos a la luz del artículo 49 CE.

4. Sobre el artículo 49 CE

a) Observaciones generales

220. Según la jurisprudencia, el artículo 49 CE no sólo exige eliminar toda forma de discriminación en perjuicio del prestador de servicios establecido en otro Estado miembro por razón de su nacionalidad, sino también suprimir cualquier restricción, aunque se aplique indistintamente a los prestadores de servicios nacionales y a los de los demás Estados miembros, cuando pueda prohibir, obstaculizar o hacer menos interesantes las actividades del prestador establecido en otro Estado miembro, en el que presta legalmente servicios análogos. [84]

221. El Tribunal de Justicia ha declarado asimismo que la aplicación de las normativas nacionales del Estado miembro de acogida a los prestadores de servicios puede impedir, obstaculizar o hacer menos interesantes las prestaciones de servicios, por personas o empresas establecidas en otros Estados miembros, en la medida en que tal aplicación genera gastos adicionales y supone un aumento de las cargas administrativas y económicas. [85]

84 — Véanse, en particular, las sentencias Vander Elst, antes citada, apartado 14; Arblade y otros, antes citada, apartado 33; de 24 de enero de 2002, Portugaia Construções (C-164/99, Rec. p. I-787), apartado 16, y Wolff & Muller, antes citada, apartado 31.

85 — Sentencias, antes citadas, Portugaia Construçoes, apartado 18, y Wolff & Muller, apartado 32.

222. Como ya he señalado en el punto 161 de las presentes conclusiones, considero que el artículo 49 CE puede aplicarse directamente en el presente asunto.

223. Es preciso observar, ciertamente, que la jurisprudencia que se ha pronunciado sobre el efecto directo horizontal del artículo 49 CE parece *a priori* haber insistido más bien en el reconocimiento de dicho efecto al principio de no discriminación por razón de la nacionalidad concretado en dicho artículo. [86]

224. No obstante, un análisis más detallado de dicha jurisprudencia pone de manifiesto que la aplicación directa horizontal del artículo 49 CE no se limita a las acciones discriminatorias de los particulares que tienen un efecto colectivo en el mercado de trabajo para con los prestadores de servicios de los Estados miembros.

225. Así, por ejemplo, en el asunto Deliège, [87] el Tribunal de Justicia examinó desde el punto de vista del artículo 49 CE ciertas normas de selección, fijadas por una federación deportiva, que determinaban que atletas de alto nivel participasen por su cuenta en una competición internacional, pese a que dichas normas no contenían cláusulas de nacionalidad y no fijaban las condiciones de acceso de los deportistas al mercado de trabajo. Si bien es cierto que el Tribunal de Justicia negó que la norma controvertida pudiese constituir una restricción a la libre prestación de servicios, no se basó únicamente, sin embargo, para motivar dicha apreciación, en el mero hecho de que la norma en cuestión no contenía ninguna cláusula de nacionalidad.

226. Asimismo, en la sentencia Wouters y otros, el Tribunal de Justicia tampoco excluyó que, suponiendo que la libre prestación de servicios fuese aplicable a una prohibición impuesta a los abogados y a los auditores de mantener cualquier relación de colaboración integrada, como establecía una normativa del consejo general de la abogacía neerlandés aplicable sin distinción por razón de nacionalidad, dicha prohibición pudiese constituir una restricción a esa libertad. [88]

227. Además, en el contexto de una normativa deportiva adoptada por el Comité Olímpico Internacional y la Federación Internacional de Natación, el Tribunal de Justicia consideró que, en el supuesto de que la práctica de la actividad deportiva de que se trataba debiese ser examinada a la luz de las disposiciones del Tratado relativas a la libre circulación de los trabajadores o a la libre prestación de servicios, habría que verificar

86 — Véase, a este respecto, el enfoque matizado de la sentencia Walrave y Koch, antes citada, apartado 34.

87 — Sentencia antes citada, apartados 60 a 69.

88 — Sentencia antes citada, apartado 122.

si las normas que regulan dicha actividad cumplen los requisitos de aplicación de los artículos 39 CE y 49 CE, a saber, no constituyen *restricciones* prohibidas por dichos preceptos. [89]

228. Por lo demás, tratándose de una libertad fundamental del Tratado, no me parece acertado pretender delimitar el alcance horizontal de la obligación que impone según la naturaleza discriminatoria o no de los obstáculos erigidos contra ella. De aceptarse tal delimitación, se suscitarían complejos debates acerca de si tal o cual acto o normativa adoptada por sujetos privados debe analizarse como una discriminación indirecta basada en la nacionalidad, una restricción, un obstáculo o una disuasión a la libre prestación de servicios. Como ya ilustra la jurisprudencia, dado que la línea divisoria entre esas distintas calificaciones, en la práctica, está lejos de ser totalmente nítida, admitir dicha delimitación del alcance horizontal del artículo 49 CE afectaría a la seguridad jurídica de los operadores.

229. Hechas estas precisiones, hay que determinar, en lo que respecta a los tres extremos enumerados en el punto 218 de las presentes conclusiones, si la adopción de medidas de conflicto colectivo por parte de las organizaciones sindicales de trabajadores contra un prestador de servicios en una situación como la del procedimiento principal constituye una restricción en el sentido del artículo 49 CE, y, de ser así, si esa restricción puede estar justificada por exigencias imperativas de interés general.

b) Acerca de la existencia de una restricción a la libre prestación de servicios

230. En primer lugar, resulta innegable, en mi opinión, que, pese a la inexistencia de vínculo contractual entre las demandadas en el procedimiento principal y Laval, y pese a que las medidas de conflicto colectivo (respectivamente, bloqueo y acción de solidaridad) iban directamente dirigidas a los miembros de las organizaciones demandadas en el procedimiento principal, que debían abstenerse de contestar a cualquier oferta de contratación o de trabajo procedente de Laval, la adopción de las medidas de conflicto colectivo tuvo como efecto obligar a Laval a renunciar a la ejecución del contrato de la obra de Vaxholm y al desplazamiento de los trabajadores letones a dicha obra.

231. Existe, por lo tanto, en mi opinión, un nexo de causalidad suficiente entre la adopción de dichas medidas y la interrupción de la actividad económica de Laval en territorio sueco.

232. Es, además, por lo general, uno de los resultados a que puede conducir la adopción de medidas de conflicto colectivo con el fin

89 — Sentencia Meca-Medina y Majcen/Comisión, antes citada, apartado 29.

de obligar a un prestador de servicios a concluir un convenio colectivo aplicable en Suecia, puesto que dicho prestador, o bien suscribirá dicho convenio colectivo, cuya aplicación reivindican las organizaciones sindicales de trabajadores, voluntariamente o como consecuencia de la adopción de medidas de conflicto colectivo, o bien deberá renunciar a realizar su prestación.

233. El ejercicio de tal acción colectiva, aunque se lleve a cabo igualmente frente a las empresas establecidas en el territorio del Estado miembro de que se trate, puede implicar costes importantes para el prestador de servicios extranjero, cualquiera que sea el resultado de dicha acción, de tal forma que constituye, a mi juicio, una restricción a la libre prestación de servicios.

234. En efecto, en el supuesto de que, a semejanza de lo que ocurre en el procedimiento principal, el prestador de servicios se vea finalmente obligado a desistir de la ejecución de un contrato público de obra, debido a la incapacidad en la que se encuentra para proseguir su actividad a menos que suscriba las condiciones del convenio colectivo cuya aplicación se le reclama, dicho prestador deberá asumir en principio la totalidad de los costes derivados de la no ejecución del contrato. El carácter sistémico de este mecanismo, autorizado por el Derecho interno sueco, puede también disuadir a las empresas establecidas en otros Estados miembros de ejercer la libertad de prestar sus servicios en el Reino de Suecia.

235. En la hipótesis de que, como consecuencia de las medidas de conflicto colectivo adoptadas por las organizaciones sindicales de trabajadores, el prestador de servicios extranjero suscriba el convenio colectivo de que se trate, dicho prestador, como habría ocurrido en el procedimiento principal si Laval hubiese aceptado firmar el acuerdo de adhesión al convenio colectivo de Byggnadsarbetareförbundet, se hallaría obligado, en primer lugar, a suscribir la totalidad de las condiciones previstas por dicho convenio, incluidas las cotizaciones diversas mencionadas en el punto 216 de las presentes conclusiones, a semejanza de las empresas del mismo sector establecidas en Suecia y vinculadas por dicho convenio, y, en segundo lugar, a pagar, como mínimo, la cuantía salarial determinada con arreglo a las disposiciones de dicho convenio.

236. Ahora bien, procede recordar, por una parte, que, según la jurisprudencia, un Estado miembro no puede supeditar la prestación de servicios en su territorio a la observancia de todos los requisitos exigidos para el establecimiento, so pena de privar de eficacia a las disposiciones del Tratado destinadas precisamente a garantizar la libre prestación de servicios. [90]

237. Por otra parte, si bien el Tribunal de Justicia ha admitido que puede autorizarse,

90 — Véanse, en particular, las sentencias de 25 de julio de 1991, Säger (C-76/90, Rec. p. I-4221), apartado 13; 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 29, y Portugaia Construções, antes citada, apartado 17.

en principio, la aplicación por el Estado miembro de acogida de su normativa relativa al salario mínimo a los prestadores de servicios establecidos en otro Estado miembro, ha subrayado, no obstante, que tales normas deben perseguir un interés general y no ha descartado que, en determinadas circunstancias, la aplicación de dichas normas sea incompatible con el artículo 49 CE. [91]

238. Lo que es válido para los Estados miembros debe igualmente serlo, en mi opinión, para las personas privadas cuya acción tiene un efecto colectivo sobre el mercado de trabajo y la prestación de servicios transfronteriza, como la ejercida por las demandadas en el procedimiento principal.

239. El hecho de que, en la segunda hipótesis analizada, el prestador de servicios pueda continuar ejerciendo su actividad económica en el territorio del Estado miembro de acogida tampoco disminuye el carácter restrictivo de las condiciones que se le imponen.

240. En tales circunstancias, considero que las acciones colectivas iniciadas por las demandadas en el procedimiento principal constituyen una restricción a la libre prestación de servicios en el sentido del artículo 49 CE.

c) Sobre las eventuales justificaciones de la restricción

241. Se desprende de la jurisprudencia aplicable a las normativas de los Estados miembros que, cuando tales normativas se apliquen indistintamente a cualquier persona o empresa que ejerza una actividad en el territorio del Estado miembro de acogida, pueden estar justificadas si responden a razones imperiosas de interés general, en la medida en que dicho interés no quede salvaguardado por las normas a las que está sujeto el prestador en el Estado miembro en el que esté establecido, y siempre que dichas normativas sean adecuadas para garantizar la realización del objetivo que persiguen y no vayan más allá de lo necesario para alcanzarlo. [92]

242. Habida cuenta de la especificidad del litigio principal, un primer problema es el de la identificación de los objetivos perseguidos.

243. En primer lugar, no creo que proceda examinar el objetivo que perseguían las autoridades suecas cuando autorizaron o, al menos, cuando se abstuvieron de prohibir las acciones colectivas iniciadas por las deman-

91 — Véase la sentencia Portugaia Construções, antes citada, apartados 21 a 23 y la jurisprudencia citada.

92 — Véanse, en particular, las sentencias antes citadas Arblade y otros, apartados 34 y 35; Portugaia Construções, apartado 19; Wolff & Muller, apartado 34, y Comisión/Luxemburgo, apartado 21.

dadas en el procedimiento principal, sino identificar los perseguidos por éstas cuando iniciaron dichas acciones.

244. En ese sentido, el presente asunto se diferencia de la situación que dio lugar a la sentencia Schmidberger, antes citada, en la que el Tribunal de Justicia únicamente examinó el objetivo de las autoridades nacionales, inspirado en consideraciones relacionadas con el respeto de los derechos fundamentales en materia de libertad de expresión y de reunión de los manifestantes que habían bloqueado la autopista del Brenner, en la medida en que, en el procedimiento principal, Schmidberger pretendía exigir la responsabilidad de la República de Austria por un supuesto incumplimiento de sus obligaciones derivadas del Derecho comunitario, al no haber impedido que se crease un obstáculo a la libre circulación de mercancías. El Tribunal de Justicia estimó, pues, que los objetivos específicos de la concentración de los manifestantes no eran, como tales, determinantes en el contexto de una acción judicial como la entablada por Schmidberger. [93]

245. En cambio, los objetivos que persiguen las medidas de conflicto colectivo adoptadas por las demandadas en el procedimiento principal son, a mi juicio, determinantes en el contexto de un litigio que enfrenta únicamente a sujetos privados.

93 — Sentencia Schmidberger, antes citada, apartados 66 a 68.

246. A este respecto, aunque la resolución de remisión no sea particularmente explícita, el órgano jurisdiccional remitente mencionó, entre los objetivos que motivaron las acciones colectivas controvertidas, la protección de los trabajadores y la lucha contra el dumping social.

247. Podría parecer que estos dos objetivos exceden del objeto de la actividad de una organización sindical, que consiste, en principio, en defender los intereses profesionales de sus propios miembros.

248. No obstante, esta circunstancia no puede hacer que se ignore la posibilidad de que la adopción de medidas de conflicto colectivo por organizaciones sindicales de trabajadores, como las que son objeto del procedimiento principal, pueda realmente perseguir los dos objetivos antes mencionados, en la medida en que, como hemos visto anteriormente a propósito de la adaptación del Derecho sueco a la Directiva 96/71, se trata precisamente de la modalidad elegida por el Reino de Suecia para garantizar que las condiciones de trabajo y empleo relativas a las materias contempladas en dicha Directiva y que se fijan en los convenios colectivos aplicables de hecho en su territorio a las empresas nacionales del sector de la construcción, puedan hacerse extensivas a los prestadores de servicios extranjeros que desplazan temporalmente trabajadores a

dicho territorio dentro de ese sector. En cualquier caso, nada se opone a que tales objetivos puedan ser invocados por particulares. [94]

249. Ahora bien, como sabemos, el Tribunal de Justicia ha reconocido que, entre las exigencias imperativas de interés general que pueden justificar una restricción de la libre prestación de servicios figuran tanto la protección de los trabajadores como la lucha contra el dumping social, [95] exigencias que subyacen asimismo en la Directiva 96/71. [96]

250. Así pues, se trata de comprobar si el ejercicio del derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo con el fin de obligar a un prestador de servicios extranjero, ya vinculado por un convenio colectivo en su Estado miembro de origen, a suscribir la totalidad de las condiciones de un convenio colectivo sueco, aplicable de hecho a las empresas nacionales del mismo sector de actividad, es adecuado para alcanzar los objetivos perseguidos sin exceder de lo necesario para ello.

251. De modo general, es importante recordar que el artículo 49 CE no puede imponer a las organizaciones sindicales obligaciones que atenten contra la propia esencia del derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo. [97] Dicha apreciación debe, en mi opinión, hacerse extensiva al supuesto de que, como sucede en el caso de autos, el derecho a emprender una acción colectiva se admita no sólo para defender los intereses de los miembros de un sindicato, sino también para permitir a éste perseguir objetivos legítimos reconocidos por el Derecho comunitario, como la protección de los trabajadores en general y la lucha contra el dumping social en el Estado miembro de que se trate.

252. No obstante, como dicho derecho no es absoluto, su ejercicio debe conciliarse con la exigencia de interés general comunitario que constituye la libre prestación de servicios dentro de la Comunidad.

253. Por lo que respecta a los tres puntos enumerados en el punto 218 de las presentes conclusiones y a la luz de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia relativa al artículo 49 CE, la necesidad de ponderar los intereses existentes me lleva a formular las observaciones que siguen.

94 — Véase, en este sentido, a propósito de la invocación de las justificaciones basadas en el orden público, la seguridad y la salud públicas, la sentencia de 15 de diciembre de 1995, Bosman (C-415/93, Rec. p. I-4921), apartado 86.

95 — Véanse, en particular, en relación con la protección de los trabajadores, las sentencias antes citadas Arblade y otros, apartado 36; Finalarte y otros, apartado 33; Portugaia Construções, apartado 20, y Wolff & Muller, apartado 35. Por lo que respecta a la lucha contra el dumping social, véase la sentencia de 19 de enero de 2006, Comisión/Alemania, antes citada, apartado 61.

96 — Véanse el artículo 3 de la Directiva 96/71 y la sentencia de 19 de enero de 2006, Comisión/Alemania, antes citada, apartado 61.

97 — Véanse mis consideraciones en las observaciones preliminares anteriores, así como, en particular, la sentencia Schmidberger, antes mencionada, apartado 80 y la jurisprudencia citada.

i) Sobre la proporcionalidad de las acciones colectivas en cuanto pretenden imponer la cuantía salarial determinada con arreglo al convenio colectivo de Byggnadsarbetareförbundet

254. En primer lugar, considero que el artículo 49 CE no se opone, en principio, a la adopción de medidas de conflicto colectivo con el fin de obligar a un prestador de servicios de un Estado miembro a suscribir la retribución determinada con arreglo a un convenio colectivo aplicable de hecho a las empresas nacionales que se encuentren en una situación similar dentro del sector de la construcción en el Estado miembro a cuyo territorio desplaza temporalmente trabajadores dicho prestador de servicios.

255. En primer lugar, dicha modalidad es, en general, adecuada para alcanzar los objetivos que persigue, puesto que la mera amenaza de un conflicto colectivo por parte de las organizaciones sindicales de trabajadores incitará la mayoría de las veces a los empresarios a concluir el convenio colectivo cuya firma se solicita. Por otra parte, como se desprende de las indicaciones del Gobierno sueco y de los autos, el recurso a la adopción de medidas de conflicto colectivo por la negativa a firmar un convenio colectivo es poco frecuente en Suecia.

256. Debe recordarse, ciertamente, que, en el caso de autos, la adopción de las medidas de conflicto colectivo llevó indirectamente a los trabajadores letones a perder su empleo temporal en dicho Estado miembro.

257. Sin embargo, como se aclarará más adelante, no creo que dicha situación resulte de las reivindicaciones salariales propiamente dichas de las demandadas en el procedimiento principal, sino más bien, dadas las circunstancias particulares del procedimiento principal, de las demás condiciones fijadas en el convenio colectivo de Byggnadsarbetareförbundet cuya firma exigían a Laval, en el marco de las medidas de conflicto colectivo que adoptaron, y que dicha empresa consideraba desmesuradas.

258. A continuación, el ejercicio del derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo, con el fin de obligar a un prestador de servicios a suscribir la cuantía salarial aplicada en el sector de actividad de que se trate del Estado miembro de acogida constituye, en principio, una medida menos restrictiva que la sujeción automática a una cuantía salarial similar que, sin ser un salario mínimo, fuese fijada por la legislación nacional, puesto que permite al prestador de servicios, en el marco de un sistema de negociación con las organizaciones sindicales de trabajadores competentes, alcanzar una retribución que tenga en cuenta su propia situación en cuanto a los costes, sin permitirle aplicar, en cualquier caso, una cuantía salarial inferior a la determinada con arreglo a la cláusula de último recurso del convenio colectivo.

259. Un sistema como éste puede, ciertamente, conducir a un resultado imprevisible, e incluso a permitir, en determinadas situaciones, reivindicaciones salariales que pudieran ser excesivas.

260. No obstante, estas circunstancias son inherentes a un sistema de relaciones colectivas de trabajo que toma como base y otorga preferencia a la negociación entre interlocutores sociales, y por lo tanto a la libertad contractual, más que a la intervención del legislador nacional. No creo que, en el estado actual de desarrollo del Derecho comunitario, éste pueda cuestionar, mediante la aplicación de una de las libertades fundamentales de circulación del Tratado, esa opción de organización social.

261. Efectivamente, es cierto que, en la situación enjuiciada en el procedimiento principal, Laval estaba obligada o bien a suscribir el convenio colectivo de Byggnadsarbetareförbundet, o bien, como sucedió, a negarse a firmar dicho convenio e interrumpir finalmente la ejecución de los trabajos en la obra de Vaxholm, sin poder recurrir a su vez, por ejemplo, al cierre patronal.

262. No obstante, considero que admitir, en una situación como la enjuiciada, que el empresario pueda recurrir a esta medida, no haría menos restrictivas las acciones colectivas, puesto que, en particular, la ejecución de las obras que deban realizarse permanecería interrumpida.

263. Dicho esto, se desprende de la jurisprudencia relativa al artículo 49 CE y a la apreciación de la proporcionalidad de las restricciones impuestas a la libertad que éste consagra, por la aplicación de la normativa de los Estados miembros en aras de la protección de los trabajadores, que la extensión de la cuantía del salario (mínimo) prevista por esa normativa, o por un convenio colectivo declarado de aplicación general en un Estado miembro *a cualquier persona* que efectúe un trabajo por cuenta ajena, aun cuando sea temporal, *en su territorio* es posible cuando la protección que dicha normativa otorga no se obtenga mediante obligaciones *idénticas o esencialmente comparables* que ya se impongan a la empresa en el Estado miembro en el que esté domiciliada. [98]

264. Por lo tanto, esta jurisprudencia exige de los Estados miembros de acogida, y singularmente de sus órganos jurisdiccionales, que aprecien la equivalencia o el carácter esencialmente comparable de la protección que ya confieren a los trabajadores desplazados la legislación o los convenios colectivos en el Estado de establecimiento del prestador de servicios, en particular en lo que respecta a la retribución que se les reconoce.

98 — Sentencias de 28 de marzo de 1996, Guiot (C-272/94, Rec. p. I-1905), apartados 16 y 17; Arblade y otros, antes citada, apartado 51; Comisión/Luxemburgo, antes citada, apartado 29, y de 19 de enero de 2006, Comisión/Alemania, apartado 44.

265. Como se desprende también de la jurisprudencia, dicha comparación debe tener en cuenta el importe bruto del salario. [99]

266. En el procedimiento principal, e independientemente de la cuestión relativa a la obligación de Laval de suscribir el conjunto de las condiciones previstas por el convenio colectivo de Byggnadsarbetareförbundet mediante la firma del acuerdo de adhesión previamente al inicio de conversaciones sobre la cuantía de la retribución, debe recordarse que las demandadas en el procedimiento principal reivindicaron en primer término que dicha empresa pagase a los trabajadores letones desplazados temporalmente a Suecia la cuantía salarial media de 145 SEK por hora (equivalentes a unos 16 euros por hora) aplicada por las empresas del sector de la construcción de la región de Estocolmo, reivindicación abierta a negociación, pero cuyo fracaso habría conducido a que Laval pudiese aplicar una cuantía salarial de 109 SEK por hora (equivalente a unos 12 euros por hora), con arreglo a lo que establecía, en el momento de los hechos del procedimiento principal, la cláusula de último recurso del convenio colectivo de Byggnadsarbetareförbundet.

99 — Véase la sentencia de 14 de abril de 2005, Comisión/Alemania, antes citada, apartado 29. Nótese que, en la sentencia Mazzoleni e ISA, antes citada, el Tribunal de Justicia solicitó que el órgano jurisdiccional remitente tomase como referencia los salarios netos en su comparación de las condiciones salariales, pero esta postura se explica, en mi opinión, por las circunstancias muy particulares del asunto del que conocía el Tribunal de Justicia, puesto que se trataba de una empresa establecida en una región fronteriza, algunos de cuyos trabajadores podían verse obligados, a los efectos de una prestación de servicios por parte de la empresa, a efectuar a tiempo parcial y durante breves períodos, una parte de su trabajo en el territorio limítrofe de un Estado miembro distinto del de establecimiento de la empresa.

267. Cabe formular dos observaciones acerca de estos elementos fácticos.

268. Por una parte, señalaré que la cuantía salarial reivindicada por las demandadas en el procedimiento principal no es la aplicable a cualquier persona (dentro del sector de actividad de que se trata) en el territorio sueco, por emplear la terminología que utiliza la jurisprudencia citada en el punto 263. Sin embargo, no creo que en el caso de autos esta circunstancia sea determinante, puesto que ante el órgano jurisdiccional remitente no parece discutirse que dicho salario se exigía al conjunto de las empresas del sector de actividad de la región a la que habían sido desplazados los trabajadores letones en el momento de los hechos del procedimiento principal, empresas que se encontraban por lo tanto en una situación comparable a la de Laval. Por otra parte, dicha circunstancia parece superada por el hecho de que Laval tenía la posibilidad, prevista por el propio convenio colectivo de Byggnadsarbetareförbundet, de oponerse a esa reivindicación salarial.

269. En efecto, de las circunstancias del procedimiento principal se desprende, por otra parte, como admitieron además las demandadas en el procedimiento principal en sus observaciones escritas, que, si las medidas de conflicto colectivo que adoptaron hubiesen conducido a la firma por Laval del acuerdo de adhesión al convenio colectivo de Byggnadsarbetareförbundet, Laval hubiera podido hacer fracasar las negociaciones sobre la cuantía salarial media y aplicar la cuantía salarial de 109 SEK por hora, determinada con arreglo a dicho convenio.

270. De ello se desprende que, en la medida en que dicha retribución constituya el salario bruto, corresponde al órgano jurisdiccional remitente compararla con la que Laval pagaba a los trabajadores letones.

271. A este respecto, debe recordarse igualmente que, según se desprende de la resolución de remisión, Laval pagaba a sus trabajadores una cantidad mensual de unas 13.650 SEK (es decir, unos 1.500 euros), a la que se añadían diversas retribuciones en especie.

272. Por lo tanto, considero que si el órgano jurisdiccional remitente tuviese que comparar la cuantía de las retribuciones brutas, y en la medida en que las retribuciones mencionadas correspondan efectivamente a las cuantías salariales brutas, el juez *a quo* debería verificar si la retribución aplicada por Laval era idéntica o esencialmente comparable a la determinada con arreglo a la cláusula de último recurso del convenio colectivo de Byggnadsarbetareförbundet, aplicable en el momento de los hechos del procedimiento principal. A este respecto, el órgano jurisdiccional remitente debería asimismo verificar que las distintas retribuciones en especie pagadas por Laval no constituyen abonos en concepto de reembolso de los gastos ocasionados por el desplazamiento.

273. Si la retribución bruta pagada por Laval no fuese idéntica o esencialmente comparable a la determinada con arreglo a la cláusula de último recurso del convenio colectivo de Byggnadsarbetareförbundet, de lo que tengo la convicción pero no la certeza, podría concluirse de ello, a mi juicio, que las medidas de conflicto colectivo, por cuanto pretenden imponer la cuantía salarial prevista en el convenio colectivo de Byggnadsarbetareförbundet, no serían desproporcionadas a los objetivos de protección de los trabajadores y de lucha contra el dumping social.

274. En cualquier caso, he de añadir que, contrariamente a lo que han afirmado algunas de las partes que han intervenido ante el Tribunal de Justicia, entre ellas Laval, tal apreciación no implica una vulneración del aspecto negativo de la libertad de asociación del prestador de servicios o de los trabajadores que desplaza, a saber, el derecho a no afiliarse a un sindicato o a separarse de él, [100] cuyo respeto, en mi opinión, debe igualmente garantizar el Tribunal de Justicia.

275. A este respecto, es importante subrayar que, en la sentencia Gustafsson contra Suecia, antes citada, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos consideró que el Reino de Suecia no había incumplido su obligación de garantizar los derechos del demandante, enunciados en el artículo 11 del CEDH, en una situación en la que dicho empresario sueco del sector de la restauración se había visto obligado, como consecuencia de medidas de conflicto colectivo que adoptaron la

100 — Sobre este aspecto de la libertad de asociación, véase la jurisprudencia mencionada en el punto 70 de las presentes conclusiones.

forma de un bloqueo y una acción de solidaridad, iniciadas por varias organizaciones sindicales de trabajadores con el fin de inducirle a firmar un convenio colectivo, a cesar finalmente su actividad en dicho sector. En su apreciación, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos puso principalmente de relieve, en efecto, que pese a las presiones ejercidas sobre el demandante, éste no había sido obligado a afiliarse a las organizaciones patronales signatarias, sino que habría podido optar por firmar el acuerdo de adhesión al convenio colectivo de que se trataba, acuerdo que le habría permitido hacer que se incluyesen cláusulas adaptadas a la naturaleza particular de sus actividades y no parecía presentar desde el punto de vista económico inconvenientes que le hubiesen obligado a afiliarse al sindicato patronal. [101]

276. Esta es asimismo, a mi juicio, la situación de Laval, ya que ésta nunca sostuvo que la firma del acuerdo de adhesión al convenio colectivo de Byggnadsarbetareförbundet presentase tales inconvenientes económicos que le hubiese inducido a afiliarse al sindicato sueco de empresarios de la construcción (Sveriges Byggindustrier).

277. Además, tampoco puede afirmarse válidamente que se haya vulnerado la vertiente negativa de la libertad de asociación de los trabajadores letones, en la medida en que, conforme a los principios aplicables a las relaciones colectivas de trabajo en Suecia, el empresario firmante de un acuerdo de adhesión debe reconocer a la totalidad de sus trabajadores, sin tener en cuenta su eventual afiliación a las organizaciones sindicales firmantes, las condiciones de trabajo y de empleo previstas por el convenio colectivo en cuestión.

278. Hecha esta precisión, es muy posible, no obstante, que la comparación de las retribuciones brutas, mencionada en los puntos 272 y 273, no sea a la postre necesaria en el procedimiento principal, habida cuenta de la circunstancia, específica de la situación examinada, [102] de que Laval, incluso antes de poder aplicar la cuantía salarial determinada con arreglo a la cláusula de último recurso del convenio colectivo de Byggnadsarbetareförbundet, debía suscribir el conjunto de las condiciones previstas por dicho convenio.

ii) Sobre la proporcionalidad de las medidas de conflicto colectivo en la medida en que pretenden imponer la totalidad de las condiciones establecidas en el convenio colectivo de Byggnadsarbetareförbundet

279. En segundo lugar, efectivamente, fue la negativa de Laval a suscribir todas las

101 — Sentencia antes citada, apartado 52.

102 — Resulta, en efecto, de las respuestas de las demandadas en el procedimiento principal a las preguntas escritas planteadas por el Tribunal de Justicia que la práctica consistente en supeditar la aplicación de la cuantía salarial, prevista o determinada con arreglo a un convenio colectivo, a la aceptación por parte del empresario del conjunto de las condiciones establecidas en dicho convenio no constituye una característica del modelo sueco de relaciones colectivas de trabajo.

condiciones fijadas por el convenio colectivo de Byggnadsarbetareförbundet, que dicha empresa consideraba excesivas, lo que llevó a las demandadas en el procedimiento principal a (y les permitió) adoptar las medidas de conflicto colectivo objeto del procedimiento. Más exactamente, si Laval hubiese firmado el acuerdo de adhesión al convenio colectivo de Byggnadsarbetareförbundet, dicha adhesión le hubiese valido el beneficio de la paz social con arreglo a la MBL, paz social que le hubiese permitido a continuación iniciar negociaciones sobre la cuantía salarial, en aplicación de lo dispuesto en dicho convenio.

280. Ahora bien, a este respecto, opino que el hecho de supeditar la posibilidad misma de aplicar un tipo de salario determinado a la firma previa de todas las condiciones previstas en un convenio colectivo que se apliquen de hecho a las empresas del mismo sector de actividades en situación similar, establecidas en Suecia, va más allá de lo necesario para garantizar la protección de los trabajadores y prevenir el dumping social.

281. Esta apreciación es válida *a fortiori* en el supuesto de que, como en el procedimiento principal, la empresa que desplaza temporalmente trabajadores al Estado miembro de acogida está vinculada por un convenio colectivo legalmente estipulado en otro Estado miembro. En efecto, en dicha situación, sería en mi opinión contrario al principio de proporcionalidad querer someter, inclusive a consecuencia de medidas de conflicto colectivo adoptadas de conformidad con el Derecho interno, al prestador de servicios de otro Estado miembro bien a condiciones que no están orientadas a alcanzar los objetivos que justifican la adopción de las medidas de conflicto colectivo, o bien a condiciones que duplican aquellas a las que dicho prestador está sometido en el Estado miembro de su establecimiento, concretamente en virtud del convenio colectivo celebrado en dicho Estado miembro.

282. Este enfoque concuerda, en mi opinión, con la jurisprudencia que exige, por una parte, que las condiciones a que esté supeditada la prestación de servicios en el contexto de un desplazamiento temporal de trabajadores, fijadas por la normativa del Estado miembro de acogida, supongan, para los trabajadores afectados, una ventaja real que contribuya, de manera significativa, a su protección social [103] y, por otra parte, como se ha dicho anteriormente, que la protección que tales condiciones confieren no se obtenga mediante obligaciones idénticas o esencialmente comparables que ya se impongan al prestador de servicios en el Estado miembro en el que esté domiciliado.

283. Nada se opone a que esta jurisprudencia se haga extensiva a una situación como la del procedimiento principal. En efecto, los límites que dicha jurisprudencia impondría a

103 — Véase la sentencia Wolff & Muller, antes citada, apartado 38.

las medidas de conflicto colectivo adoptadas en el territorio de un Estado miembro, de conformidad con el Derecho interno, no constituirían una intervención desmesurada e intolerable que afectaría a la propia esencia de los derechos protegidos. [104]

284. Para evaluar el carácter proporcionado de las medidas de conflicto colectivo adoptadas por las demandadas en el procedimiento principal, el órgano jurisdiccional remitente, al examinar las condiciones del convenio colectivo de Byggnadsarbetareförbundet que dichas medidas pretendían hacer suscribir a Laval, incluso antes de iniciar negociación alguna sobre la cuantía del salario aplicable o de aplicar la cuantía del salario determinada con arreglo a la cláusula de último recurso de dicho convenio, debería:

— Por una parte, en cuanto a las condiciones de trabajo y empleo eventualmente previstas por el convenio colectivo de Byggnadsarbetareförbundet –que, como hemos visto en la exposición relativa a la Directiva 96/71, se refieren al parecer a materias distintas de las enumeradas en su artículo 3, apartado 1, párrafo primero– comprobar si, en la medida en que esas condiciones son objeto de disposiciones de orden público en Suecia, en el sentido del artículo 3, apartado 10, de dicha Directiva, la sujeción de Laval a tales condiciones no habría excedido de lo necesario para alcanzar los objetivos que perseguían las medidas de conflicto colectivo controvertidas.

— Por otra parte, en cuanto a las demás condiciones previstas por el convenio colectivo de Byggnadsarbetareförbundet, comprobar si dichas condiciones suponían una ventaja real que contribuía de manera significativa a la protección social de los trabajadores desplazados y no duplicaban una eventual protección idéntica o esencialmente comparable que les confiriesen la legislación o el convenio colectivo aplicables a Laval en el Estado miembro de su establecimiento.

285. A este respecto, considero oportuno formular ciertas observaciones acerca de algunas de las condiciones previstas por el convenio colectivo de Byggnadsarbetareförbundet, sobre las que las partes han debatido ampliamente ante el Tribunal de Justicia, a saber, las cotizaciones correspondientes a primas de seguro a cargo del empresario, ciertas cuotas, denominadas «céntimos adicionales», abonadas por el empresario a diversos organismos suecos, y la comisión pagada por el empresario a Byggnadsarbetareförbundet, correspondiente, al menos en apariencia, a la retribución del control de los salarios que llevan a cabo las secciones locales de dicho sindicato.

104 — Véase la sentencia Schmidberger, antes citada, apartado 80.

286. En primer lugar, por lo que respecta a las primeras cotizaciones, se desprende de las observaciones de las partes del procedimiento principal y de sus respuestas a las preguntas escritas formuladas por el Tribunal de Justicia que dichas cotizaciones incluían cinco seguros a suscribir con una compañía sueca, que representaban un coste total, en el momento de los hechos del procedimiento principal, equivalente al 5,9 % de la masa salarial. Más concretamente, consistían, respectivamente, en un seguro colectivo de grupo, denominado «AGS», que concedía prestaciones en caso de enfermedad; un seguro complementario de jubilación, denominado «SAF-LO», del que pueden disfrutar los trabajadores a partir de los 55 años; un seguro denominado «AGB» que otorga prestaciones en caso de desempleo; un seguro de vida de grupo denominado «TGL», que garantiza una ayuda económica a los supervivientes en caso de muerte del trabajador, y un seguro que cubre los accidentes laborales, denominado «TFA». Las primas correspondientes a los seguros AGS y SAF-LO, antes mencionados, representaban, respectivamente, el 1,2 % y el 4,2 % de la masa salarial, es decir, el 5,4 % de ésta. Las primas de los otros tres seguros representaban un total acumulado del 0,5 % de la masa salarial.

287. He de señalar que, tanto ante el órgano jurisdiccional remitente como ante el Tribunal de Justicia, Laval declaró oponerse firmemente a la obligación de suscribir los dos primeros seguros. En cuanto al primero, su oposición se basa en que el reconocimiento del derecho al AGS al trabajador por cuenta ajena está, según Laval, supeditado a la percepción de una renta que da derecho al seguro de enfermedad con arreglo a la Ley sueca sobre seguros sociales [lagen (1962:381) om allmän försäkring], mientras que, según el Derecho comunitario, el trabajador temporalmente desplazado al territorio de un Estado miembro mantiene su afiliación al régimen de la seguridad social en el Estado miembro de su residencia. En cuanto al segundo, Laval duda de su interés para los trabajadores desplazados, puesto que las prestaciones a que da derecho tal seguro, por una parte, suponen que el trabajador haya alcanzado la edad de 55 años, y, por lo tanto, en general, una fecha muy remota, y, por otra parte, implican una participación activa en el método de gestión de los capitales que puede entrañar numerosos problemas prácticos y económicos, incluida la gestión acumulada de fondos en varios Estados miembros. Además, Laval ha subrayado que los regímenes complementarios de jubilación profesionales están explícitamente excluidos de la cuantía del salario mínimo contemplada en el artículo 3, apartado 1, párrafo primero, letra c), de la Directiva 96/71.

288. No soy insensible a tales argumentos, al menos en lo que se refiere al seguro AGS, siempre que la interpretación de la Ley sueca sobre seguros sociales expuesta por Laval sea correcta, interpretación que no ha sido rebatida por las demandadas en el procedimiento principal, pero que deberá comprobar el órgano jurisdiccional remitente.

289. En efecto, como recuerda el vigesimoprimer considerando de la Directiva 96/71, el Reglamento nº 1408/71, que fija las disposiciones aplicables en materia de prestaciones y cotizaciones de seguridad social de los trabajadores por cuenta ajena que se des-

plazan dentro de la Comunidad, dispone en su artículo 14, apartado 1, letra a), con arreglo al principio de unicidad de legislación que orienta dicho Reglamento, que un trabajador por cuenta ajena de un Estado miembro al que su empresa desplaza temporalmente al territorio de otro Estado miembro por un tiempo previsible no superior a doce meses está sujeto a la legislación en materia de seguridad social del primer Estado miembro. [105]

290. Por lo tanto, a reserva de la interpretación de la Ley sueca sobre seguros sociales, me parece que las demandadas en el procedimiento principal no podían exigir de Laval, en el marco de las medidas de conflicto colectivo que adoptaron, que dicha empresa suscribiese el seguro AGS contemplado en el convenio colectivo de Byggnadsarbetareförbundet.

291. No me parece que esta apreciación resulte desvirtuada por la alegación que formularon las demandadas en el procedimiento principal en su respuesta a las preguntas escritas dirigidas por el Tribunal de Justicia, basada en la circunstancia de que Laval podría haber solicitado ser eximida del pago de las primas del seguro AGS. En efecto, dicha posibilidad no sólo parecía estar excluida en el momento de los hechos del procedimiento principal, sino que parece basarse, en cualquier caso, en un principio contrario al artículo 14, apartado 1, letra a), del Reglamento nº 1408/71, que prevé la aplicación de la legislación en materia de seguridad social del Estado miembro en cuyo territorio el trabajador ejerce normalmente su actividad a los trabajadores por cuenta ajena desplazados temporalmente a otro Estado miembro por un tiempo no superior a doce meses.

292. En cuanto a las otras tres primas de seguro, señalaré simplemente que me resulta cuando menos curioso que las primas AGB antes mencionadas se cobren para cubrir el riesgo de paro, cuando, por definición, los trabajadores desplazados no están destinados a integrar el mercado de trabajo del Estado miembro de acogida.

293. Corresponde, no obstante, al órgano jurisdiccional remitente comprobar, a la vista del conjunto de las circunstancias pertinentes del litigio principal, si los seguros cuyo pago se exigía a Laval responden a los criterios expuestos en el punto 284 *supra.*

294. En segundo lugar, en cuanto a las cuotas denominadas «céntimos adicionales», observo que, según las explicaciones no rebatidas facilitadas por las demandadas en el procedimiento principal en su respuesta a las preguntas escritas formuladas por el Tribunal de Justicia, dichas cuotas se elevaban al 0,8 % de la masa salarial del empresario. Dichas cuotas se pagaban a una compañía de seguros sueca en favor de distintos beneficiarios, según el criterio de reparto siguiente: el 0,4 % aproximadamente

105 — Véase recientemente, a propósito del artículo 14 del Reglamento nº 1408/71, la sentencia de 26 de enero de 2006, Herbosch Kiere (C-2/05, Rec. p. I-1079).

se pagaba en favor de una compañía de seguros sueca que ofrecía un seguro de vida y de previsión para los supervivientes de los trabajadores y un seguro que cubría los accidentes fuera del horario laboral; alrededor del 0,3 % contribuía a la financiación del fondo para investigación de las empresas suecas de construcción [Svenska Byggbranches Utvecklingsfond (SBUF)] con el fin de fomentar la investigación y el desarrollo del sector de la construcción y los nuevos procedimientos en dicho sector; cerca del 0,03 % se liquidaba a favor de una empresa sueca que tenía como misión la adaptación de los puestos de trabajo a las personas con movilidad reducida y la rehabilitación de éstas; aproximadamente el 0,04 % subvencionaba la formación profesional y la promoción de su desarrollo en el sector de la construcción; por último, un 0,02 % iba destinado a financiar los gastos de administración y gestión ocasionados a la compañía de seguros sueca antes mencionada, encargada del pago a los respectivos beneficiarios de las cuatro cuotas que acaban de enumerarse.

295. Ahora bien, me parece que algunas de las cuotas reclamadas a Laval en el marco de las medidas de conflicto colectivo adoptadas por las demandadas en el procedimiento principal, en particular las que subvencionan el SBUF y la formación profesional en el sector de la construcción, o bien no guardan relación alguna con la protección de los trabajadores, o bien no suponen ninguna ventaja real que contribuya, de manera significativa, a la protección social de los trabajadores desplazados.

296. En tercer lugar, por lo que respecta a la comisión de control de los salarios pagada a las secciones locales de Byggnadsarbetareförbundet, procede señalar que, como se desprende de las observaciones de las demandadas en el procedimiento principal en su respuesta a las preguntas escritas formuladas por el Tribunal de Justicia, dicha comisión, equivalente al 1,5 % de la masa salarial de los trabajadores de la construcción por cada período de control, responde a diversos objetivos, de los que el primero consiste en verificar si el empresario paga la retribución pactada entre interlocutores sociales, habida cuenta, en particular, de las características particulares del sector de la construcción en el cual existen una gran movilidad de trabajadores y formas varias de retribución. El control de las retribuciones se lleva a cabo cada cuatro a ocho semanas basándose en listas nominativas que los empresarios dirigen a las secciones locales de Byggnadsarbetareförbundet. Según las demandadas en el procedimiento principal, dicho control periódico permitió aumentar los salarios de varios centenares de trabajadores, incluidos trabajadores no sindicados, como consecuencia de incrementos salariales anuales pactados pero no abonados por los empresarios. Además de la comprobación concreta del pago de los salarios, dicho control permitiría asimismo elaborar las estadísticas salariales que sirven de base a las negociaciones colectivas con las organizaciones patronales. Las demandadas en el procedimiento principal subrayaron asimismo que la actividad de control originó un abultado déficit en el período comprendido entre 2001 y 2005 y que las cantidades pagadas por el empresario retribuyen un trabajo real que beneficia a los trabajadores, con independencia de su afiliación a una organización sindical.

297. Con carácter general, me parece que un control como el previsto por el convenio

colectivo de Byggnadsarbetareförbundet constituye una condición intrínsecamente relacionada con la aplicación de la cuantía salarial determinada con arreglo a dicho convenio. Por lo tanto, siempre que se acepte el principio de que el artículo 49 CE no se opone a que las organizaciones sindicales puedan imponer a un prestador de servicios extranjero, mediante la adopción de medidas de conflicto colectivo, la aplicación de una cuantía salarial, determinada con arreglo a un convenio colectivo aplicable de hecho a las empresas nacionales del mismo sector de actividad que se encuentren en situación similar, el Derecho comunitario debería ofrecer a dichas organizaciones la posibilidad de hacer respetar esas normas por los cauces adecuados.

298. Seguiría planteándose entonces la cuestión de si, en circunstancias como las del procedimiento principal, la sujeción de Laval al pago de la comisión de control de las retribuciones, percibida por la sección sindical local de Byggnadsarbetareförbundet, habría excedido de lo necesario para alcanzar el objetivo de garantizar a los trabajadores desplazados el pago de la retribución determinada con arreglo al convenio colectivo de Byggnadsarbetareförbundet.

299. Si tal apreciación es relativamente hipotética y, habida cuenta de mis observaciones expuestas anteriormente, no sería estrictamente necesaria para la resolución del litigio principal, cabe sin embargo formular algunas consideraciones generales.

300. A mi juicio, dicha comisión únicamente podría percibirse por controles realmente efectuados. Ello implica, habida cuenta del carácter temporal del período de desplazamiento de los trabajadores y del objetivo que persigue la actividad de control de las retribuciones, que los controles puedan realizarse durante dicho período, permitiendo así que sus resultados contribuyan de forma significativa a la protección de los trabajadores desplazados.

301. Esta comisión debería por lo tanto reflejar igualmente los costes reales originados por la actividad de control de las retribuciones y no servir para financiar actividades sindicales ajenas a dicho objeto. En efecto, de no ser así, existiría un riesgo, en particular en la hipótesis de que la comisión se dedujese de los salarios de los trabajadores desplazados, conforme a lo previsto en el convenio colectivo, de interferir o bien en el aspecto negativo de la libertad de asociación de esos trabajadores, o bien, cuando menos, en la libre disposición de su salario, privándoles así de su propiedad, con arreglo al artículo 1 del Protocolo nº 1 del CEDH.

302. Ahora bien, a este respecto, quisiera señalar que una interferencia como ésta ha sido recientemente comprobada por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos en la

sentencia Evaldsson y otros contra Suecia, a propósito de las retenciones practicadas a un empresario sueco, con cargo a los salarios de trabajadores no afiliados al sindicato Byggnadsarbetareförbundet, destinadas a financiar el control de las retribuciones pactadas con arreglo al convenio colectivo de Byggnadsarbetareförbundet, en un contexto en el que la falta de transparencia suficiente en las cuentas de la sección sindical local de Byggnadsarbetareförbundet excluía, en el momento de los hechos enjuiciados, que dichos trabajadores fuesen informados del destino de las cantidades deducidas de sus salarios, privándoles así de la posibilidad de verificar que no financiaban actividades sindicales ajenas a la relativa al control de las retribuciones, contrarias a sus convicciones. [106]

303. El Tribunal Europeo de Derechos Humanos estimó, por lo tanto, que la interferencia en el disfrute pacífico de los bienes de dichos trabajadores era desproporcionado a la vista del objetivo, declarado de interés general, de protección de los trabajadores del sector de la construcción en sentido amplio, que perseguía el control de las retribuciones realizado por la organización sindical de que se trata, interferencia a la que el Reino de Suecia debería haberse opuesto para proteger los intereses de los trabajadores afectados, basados en el artículo 1 del CEDH. [107]

304. En el presente asunto, en mi opinión, el órgano jurisdiccional remitente debería asimismo tomar en consideración esta jurisprudencia, si entiende que la resolución del litigio principal depende también del examen de la proporcionalidad de la sujeción de Laval al pago de una comisión de control de las retribuciones, obligación que, al parecer, le fue impuesta en virtud del convenio colectivo de Byggnadsarbetareförbundet, que las demandadas en el procedimiento principal intentaron obligar a dicha empresa a firmar, en el marco de las medidas de conflicto colectivo que adoptaron.

305. Por último, en un afán de exhaustividad a propósito de la problemática relativa a la proporcionalidad de las restricciones derivadas de las medidas de conflicto colectivo objeto del presente asunto, no creo que, en el marco del examen que deberá realizar al respecto el órgano jurisdiccional remitente –incluso en cuanto a la apreciación del fundamento de la acción de responsabilidad ejercitada por Laval contra las organizaciones sindicales de trabajadores en el procedimiento principal–, éste deba establecer una distinción entre las demandadas en el procedimiento principal, considerando, por una parte, a Byggnadsarbetareförbundet y la sección sindical local, que iniciaron el bloqueo, y, por otra parte, a SEF, que llevó a cabo la acción de solidaridad.

306. En efecto, aunque sea esta última acción la que ocasionó la interrupción de los trabajos en la obra del municipio de Vaxholm y contribuyó principalmente a que Laval pusiese fin al desplazamiento de los trabajadores letones en dicha obra, no deja

106 — Sentencia de 13 de febrero de 2007, aún no publicada, § 8, 61 y 62.

107 — Ídem, § 54, 55 y 63.

de ser cierto que, jurídicamente, dicha acción estaba necesariamente supeditada al inicio del bloqueo.

307. Por todas estas razones, considero que en el supuesto de que un Estado miembro no posea un sistema de declaración de aplicación general de los convenios colectivos, la Directiva 96/71 y el artículo 49 CE no se oponen a que organizaciones sindicales intenten, mediante medidas de conflicto colectivo que revistan la forma de un bloqueo y de una acción de solidaridad, obligar a un prestador de servicios de otro Estado miembro a suscribir la cuantía salarial, determinada con arreglo a un convenio colectivo, aplicable de hecho a las empresas nacionales del mismo sector de actividad que se encuentren en situación similar, celebrado en el primer Estado miembro a cuyo territorio son desplazados temporalmente trabajadores del otro Estado miembro, siempre que las medidas de conflicto colectivo estén motivadas por objetivos de interés general, como la protección de los trabajadores y la lucha contra el dumping social, y no se apliquen de forma desproporcionada con respecto al logro de dichos objetivos. En el marco del examen de la proporcionalidad de las medidas de conflicto colectivo, el órgano jurisdiccional remitente deberá verificar, en particular, si las condiciones de trabajo y empleo previstas por el convenio colectivo de que se trata en el procedimiento principal y a las que las organizaciones sindicales supeditaban la aplicación de la cuantía salarial antes mencionada, se ajustaban a lo dispuesto en el artículo 3, apartado 10, de la Directiva 96/71 y si las demás condiciones, a las que estaba asimismo supeditada la aplicación de dicha cuantía salarial, suponían una ventaja real que contribuía de forma significativa a la protección social de los trabajadores desplazados y no duplicaban una eventual protección idéntica o esencialmente comparable que confiriesen a dichos trabajadores la legislación o el convenio colectivo aplicables al prestador de servicios en el Estado miembro de su establecimiento.

VI. Conclusión

308. Habida cuenta del conjunto de las consideraciones anteriores, propongo al Tribunal de Justicia que responda de la forma siguiente a las cuestiones prejudiciales planteadas por el Arbetsdomstolen:

«En el supuesto de que un Estado miembro no posea un sistema de declaración de aplicación general de los convenios colectivos, 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, y el artículo 49 CE deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a que organizaciones sindicales intenten, mediante medidas de conflicto colectivo que revistan la forma de un bloqueo y de una acción de solidaridad, obligar a un prestador de servicios de otro Estado miembro a suscribir la cuantía salarial, determinada con arreglo a un convenio colectivo, aplicable de hecho a las empresas nacionales del mismo sector de actividad que se encuentren en situación similar, celebrado en el primer Estado miembro a cuyo territorio son desplazados temporalmente trabajadores del otro Estado miembro, siempre que las medidas de conflicto colectivo estén motivadas por objetivos de interés general, como la protección de los trabajadores y la lucha contra el dumping social, y no se apliquen de forma desproporcionada con respecto al logro de dichos objetivos.

En el marco del examen de la proporcionalidad de las medidas de conflicto colectivo, el órgano jurisdiccional remitente deberá verificar, en particular, si las condiciones de trabajo y empleo previstas por el convenio colectivo de que se trata en el procedimiento principal y a las que las organizaciones sindicales supeditaban la aplicación de la cuantía salarial antes mencionada, se ajustaban a lo dispuesto en el artículo 3, apartado 10, de la Directiva 96/71 y si las demás condiciones, a las que estaba asimismo supeditada la aplicación de dicha cuantía salarial, suponían una ventaja real que contribuía de forma significativa a la protección social de los trabajadores desplazados y no duplicaban una eventual protección idéntica o esencialmente comparable que confiriesen a dichos trabajadores la legislación o el convenio colectivo aplicables al prestador de servicios en el Estado miembro de su establecimiento.»