SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA
de 23 de noviembre de 1999 *

En los asuntos acumulados C-369/96 y C-376/96,

que tienen por objeto peticiones dirigidas al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 177 del Tratado CE (actualmente artículo 234 CE), por el Tribunal correctionnel de Huy (Bélgica), destinada a obtener, en los procesos penales seguidos ante dicho órgano jurisdiccional contra

Jean-Claude Arblade,

Arblade & Fils SARL, responsable civil (asunto C-369/96),

y

Bernard Leloup,

Serge Leloup,

Sofrage SARL, responsable civil (asunto C-376/96),

una decisión prejudicial sobre la interpretación de los artículos 59 del Tratado CE (actualmente artículo 49 CE, tras su modificación) y 60 del Tratado CE (actualmente artículo 50 CE),

* Lengua de procedimiento: francés.

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

integrado por los Sres.: G.C. Rodríguez Iglesias, Presidente; J.C. Moitinho de Almeida, D.A.O. Edward (Ponente) y R. Schintgen, Presidentes de Sala; J.-P. Puissochet, G. Hirsch, P. Jann, H. Ragnemalm y M. Wathelet, Jueces;

Abogado General: Sr. D. Ruiz-Jarabo Colomer;

Secretaria: Sra. D. Louterman-Hubeau, administradora principal;

consideradas las observaciones escritas presentadas:

— En nombre del Sr. J.-C. Arblade y Arblade & Fils SARL (C-369/96) y de los Sres. B. y S. Leloup y Sofrage SARL (C-376/96), par M^{es} D. Ketchedjian y E. Jakhian, Abogados de París y Bruselas, respectivamente;

— en nombre del Gobierno belga (C-369/96 y C-376/96), por el Sr. J. Devadder, conseiller général del ministère des Affaires étrangères, du Commerce extérieur et de la Coopération au développement, en calidad de Agente, asistido por M^{e} B. van de Walle de Ghelcke, Abogado de Bruselas;

— en nombre del Gobierno alemán (C-369/96 y C-376/96), por los Sres. E. Röder, Ministerialrat del Bundesministerium für Wirtschaft, y B. Kloke, Oberregierungsrat del mismo Ministerio, en calidad de Agentes;

— en nombre del Gobierno austriaco (C-369/96 y C-376/96), por el Sr. M. Potacs, del Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten, en calidad de Agente;

— en nombre del Gobierno finlandés (C-369/96), por la Sra. T. Pynnä, oikeudellinen neuvonantaja del ulkoasiainministeriö, en calidad de Agente;

— en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas (C-369/96 y C-376/96), por el Sr. A. Caeiro, Consejero Jurídico, y la Sra. M. Patakia, miembro del Servicio Jurídico, en calidad de Agentes;

habiendo considerado el informe para la vista;

oídas las observaciones orales del Sr. J.-C. Arblade y Arblade & Fils SARL y de los Sres. B. y S. Leloup y Sofrage SARL, representados por M^{e} D. Ketchedjian; del Gobierno belga, representado por M^{e} B. van de Walle de Ghelcke, asistido por el Sr. J.-C. Heirman, inspecteur social, en calidad de experto; del Gobierno alemán, representado por el Sr. E. Röder; del Gobierno neerlandés, representado por el Sr. J.S. van den Oosterkamp, adjunct juridisch adviseur del ministerie van Buitenlandse zaken, en calidad de Agente; del Gobierno finlandés, representado por la Sra. T. Pynnä; del Gobierno del Reino Unido, representado por el Sr. J.E. Collins, Assistant Treasury Solicitor, en calidad de Agente, asistido por el Sr. D. Wyatt, QC, y de la Comisión, representada por el Sr. A. Caeiro y la Sra. M. Patakia, expuestas en la vista de 19 de mayo de 1998;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 25 de junio de 1998;

dicta la siguiente

Sentencia

1 Mediante dos resoluciones de 29 de octubre de 1996, recibidas en el Tribunal de Justicia el 25 de noviembre (C-369/96) y el 26 de noviembre (C-376/96) siguientes, respectivamente, el Tribunal correctionnel de Huy planteó en cada uno de dichos asuntos, con arreglo al artículo 177 del Tratado CE (actualmente artículo 234 CE), dos cuestiones prejudiciales sobre la interpretación de los artículos 59 del Tratado CE (actualmente artículo 49 CE, tras su modificación) y 60 del Tratado CE (actualmente artículo 50 CE).

2 Dichas cuestiones se suscitaron en el marco de dos procedimientos penales seguidos contra el Sr. Jean-Claude Arblade, como gerente de la sociedad francesa Arblade & Fils SARL, y contra la propia Arblade & Fils SARL, como responsable civil (en lo sucesivo, conjuntamente, «Arblade») (C-369/96), por una parte, y los Sres. Serge y Bernard Leloup, como gerentes de la sociedad francesa Sofrage SARL, y contra la propia Sofrage SARL, como responsable civil (en lo sucesivo, conjuntamente, «Leloup») (C-376/96), por otra, por haber incumplido varias obligaciones previstas en la legislación social belga y sancionadas por leyes de policía y de seguridad belgas.

La legislación nacional

3 Las siguientes disposiciones establecen las obligaciones relativas a la elaboración, la tenencia y la conservación de los documentos previstos en la legislación social y

laboral, el salario mínimo en el sector de la construcción y los regímenes relativos a los «timbres de mal tiempo» («timbres-intempéries») y a los «timbres de fidelidad» («timbres-fidélité»), así como los medios para vigilar el cumplimiento de tales obligaciones:

— la Ley de 8 de abril de 1965 relativa a los reglamentos internos de trabajo (*Moniteur belge* de 5 de mayo de 1965),

— la Ley de 16 de noviembre de 1972 relativa a la Inspección de Trabajo (*Moniteur belge* de 8 de diciembre de 1972),

— el Real Decreto nº 5, de 23 de octubre de 1978, relativo a la tenencia de los documentos previstos en la legislación social (*Moniteur belge* de 2 de diciembre de 1978),

— el Real Decreto de 8 de agosto de 1980 relativo a la tenencia de los documentos previstos en la legislación social (*Moniteur belge* de 27 de agosto de 1980, Err. *Moniteur belge* de 10 y 16 de junio de 1981),

— el convenio colectivo de trabajo de 28 de abril de 1988, celebrado en el seno de la comisión paritaria de la construcción, relativo a la concesión de

«timbres de fidelidad» y de «timbres de mal tiempo» (en lo sucesivo, «CCT de 28 de abril de 1988»), declarado obligatorio por el Real Decreto de 15 de junio de 1988 (*Moniteur belge* de 7 de julio de 1988, p. 9897),

— el Real Decreto de 8 de marzo de 1990 relativo a la posesión de la ficha individual del trabajador (*Moniteur belge* de 27 de marzo de 1990) y

— el convenio colectivo de trabajo de 28 de marzo de 1991, celebrado en el seno de la comisión paritaria de la construcción, relativo a las condiciones de trabajo (en lo sucesivo, «CCT de 28 de marzo de 1991»), declarado obligatorio por el Real Decreto de 22 de junio de 1992 (*Moniteur belge* de 14 de marzo de 1992, p. 17968).

4 Varios aspectos de dicha legislación son pertinentes en relación con la presente sentencia.

5 En primer lugar, establece la vigilancia del cumplimiento de la legislación relativa a la tenencia de los documentos de carácter social, la higiene y la medicina en el trabajo, la protección del trabajo, la regulación y las relaciones laborales, la seguridad en el trabajo, la Seguridad Social y la asistencia social. Los empresarios están obligados a no obstaculizar dicha vigilancia (Real Decreto nº 5, de 23 de octubre de 1978, y Ley de 16 de noviembre de 1972).

6 En segundo lugar, habida cuenta de que el CCT de 28 de marzo de 1991 fue declarado obligatorio por Real Decreto, una empresa del sector de la

construcción que realice una obra en Bélgica, tanto si está establecida en dicho país como si no lo está, debe pagar a sus trabajadores el salario mínimo establecido en dicho CCT.

7 En tercer lugar, en virtud del CCT de 28 de abril de 1988, también declarado obligatorio por Real Decreto, tal empresa debe pagar, con respecto a sus trabajadores, las cotizaciones previstas en los regímenes de «timbres de mal tiempo» y de «timbres de fidelidad».

8 A este respecto, el empresario debe entregar a cada trabajador una «ficha individual» (artículo 4, apartado 3, del Real Decreto nº 5, de 23 de octubre de 1978). Esta ficha, provisional o definitiva, debe contener los datos indicados en el Real Decreto de 8 de marzo de 1990. Debe estar diligenciada por el fonds de sécurité d'existence des ouvriers de la construction, que sólo la valida si el empresario ha pagado, en particular, todas las cotizaciones exigidas respecto a los «timbres de mal tiempo» y los «timbres de fidelidad», así como la cantidad de 250 BEF por cada tarjeta presentada.

9 En cuarto lugar, el empresario debe, por una parte, adoptar un reglamento interno de trabajo que rija las relaciones con sus trabajadores y, por otra, tener, en cada uno de los lugares en los que ocupa a trabajadores, una copia de dicho reglamento (Ley de 8 de abril de 1965).

10 En quinto lugar, el empresario debe llevar un «libro de matrícula del personal» para todos sus trabajadores (artículo 3, apartado 1, del Real Decreto de 8 de agosto de 1980) en el que consten determinadas indicaciones obligatorias (artículos 4 a 7 del Real Decreto).

11 Además, el empresario que ocupa a trabajadores en varios lugares de trabajo debe llevar un «libro de matrícula especial del personal» en cada uno de esos lugares,

excepto en aquel en el que lleve el «libro de matrícula del personal» (artículo 10 del Real Decreto de 8 de agosto de 1980). En ciertas circunstancias, los empresarios que contratan a trabajadores para realizar obras de construcción están dispensados de llevar el libro de matrícula especial en los lugares de trabajo, siempre que, para cada empleado ocupado en ellos, lleve un «documento individual» en el que consten las mismas indicaciones que en dicho libro de matrícula (artículo 11 del mismo Real Decreto).

12 El empresario debe también elaborar, para cada trabajador, una «cuenta individual» (artículo 3, apartado 2, del Real Decreto de 8 de agosto de 1980). Este documento debe contener diversa información obligatoria relativa, en particular, a la retribución del trabajador (artículos 13 a 21 del Real Decreto de 8 de agosto de 1980).

13 En sexto lugar, el libro de matrícula del personal y las cuentas individuales deben obrar en uno de los lugares de trabajo o en la dirección en que el empresario figure inscrito en Bélgica ante un organismo encargado de la recaudación de las cotizaciones de Seguridad Social, o, por último, en el domicilio o domicilio social del empresario en Bélgica o, en caso de que éste no exista, en el domicilio belga de una persona física que lleve el libro de matrícula del personal y las cuentas individuales en condición de mandatario o encargado del empresario. Además, con carácter previo, el empresario debe comunicar, mediante carta certificada, al inspecteur-chef de district de l'inspection des lois sociales del ministère de l'Emploi et du Travail, el distrito en el que obrarán dichos documentos (artículos 8, 9 y 18 del Real Decreto de 8 de agosto de 1980).

14 Según la información facilitada al Tribunal de Justicia por el Gobierno belga en la vista, cuando el empresario domiciliado en otro Estado miembro ocupe a trabajadores en Bélgica deberá designar en todo caso a un mandatario o encargado que llevará los documentos mencionados en uno de los lugares de trabajo o en su domicilio en Bélgica.

15 En séptimo lugar, el empresario debe conservar, durante cinco años, el original o una copia de los documentos exigidos por la legislación social, incluidos el libro

de matrícula del personal y las cuentas individuales, en la dirección en que figure inscrito en Bélgica ante un organismo encargado de la recaudación de las cotizaciones de Seguridad Social, o bien en la sede de la Secretaría autorizada de la Seguridad Social empresarial a la que esté afiliado, o bien, por último, en el domicilio o en el domicilio social del empresario en Bélgica o, si no tiene domicilio ni domicilio social en Bélgica, en el domicilio belga de una persona física que lleve dichos documentos en condición de mandatario o encargado del empresario. No obstante, si el empresario ya no ocupa a trabajadores en Bélgica, está obligado a conservar dichos documentos en su domicilio o en su domicilio social en Bélgica o, si no tuviera domicilio ni domicilio social en Bélgica, en el domicilio belga de una persona física. El empresario debe comunicar previamente al inspecteur-chef de district de l'inspection des lois sociales del ministère de l'Emploi et du Travail el distrito en el que se conservarán los documentos (artículos 22 a 25 del Real Decreto de 8 de agosto de 1980).

16 A este respecto, dichas obligaciones sobre la conservación de los documentos exigidos por la legislación social no nacen hasta que el empresario con domicilio en otro Estado miembro deja de ocupar a trabajadores en Bélgica.

17 En octavo lugar, las sanciones penales para el caso de infracción de dichas disposiciones están establecidas en el artículo 11 del Real Decreto nº 5, de 23 de octubre de 1978, en el artículo 25, 1º, de la Ley de 8 de abril de 1965, en el artículo 15, 2º, de la Ley de 16 de noviembre de 1972, en los artículos 56 y 57 de la Ley de 5 de diciembre de 1968 sobre los convenios colectivos y las comisiones paritarias y en el artículo 16, 1º, de la Ley de 7 de enero de 1958, modificada por la Ley de 18 de diciembre de 1968 sobre los «fonds de sécurité d'existence» (Fondos para garantizar la subsistencia).

18 En último lugar, todas las normas legales que regulan la protección de los trabajadores constituyen leyes de policía y de seguridad con arreglo al artículo 3,

párrafo primero, del Código Civil belga, a las que, por ende, están sujetas todas las personas que se encuentran en territorio belga.

El litigio principal

19 Arblade y Leloup efectuaron obras de construcción de un complejo de silos destinados al almacenamiento de azúcar blanco cristalizado, de una capacidad de 40.000 toneladas, en terrenos de la sociedad Sucrerie tirlemontoise de Wanze (Bélgica).

20 Para ello Arblade desplazó a dicha obra, entre el 1 de enero y el 31 de mayo de 1992, y entre el 26 de abril y el 15 de octubre de 1993, a un total de diecisiete trabajadores. Leloup desplazó igualmente a dicha obra a nueve trabajadores entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1991, entre el 1 de marzo y el 31 de julio de 1992, y entre el 1 de marzo y el 31 de octubre de 1993.

21 Con motivo de inspecciones realizadas en dicha obra durante el año 1993, los servicios de la Inspection des lois sociales belga requirieron a Arblade y a Leloup para que presentaran diversos documentos exigidos por la legislación social belga.

22 Arblade y Leloup consideraron que no estaban obligados a presentar los documentos requeridos. En efecto, alegaron, por una parte, que se habían atenido a la legislación francesa en su integridad y, por otra parte, que las disposiciones legales y reglamentarias belgas de autos infringían los artículos 59 y 60 del Tratado. En cualquier caso, el 2 de diciembre de 1993, Leloup presentó el libro de matrícula del personal que llevaba con arreglo a las disposiciones del Derecho francés.

23 Se iniciaron diligencias penales contra Arblade y Leloup ante el Tribunal correctionnel de Huy por haber incumplido las citadas obligaciones de la legislación belga.

24 Por considerar que era necesaria la interpretación del Derecho comunitario con respecto a ambos asuntos, el Tribunal correctionnel de Huy acordó suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia, en el asunto C-369/96, las siguientes cuestiones:

« 1) ¿Deben interpretarse los artículos 59 y 60 del Tratado en el sentido de que se oponen a que un Estado miembro imponga las obligaciones que se indican a continuación a una empresa, establecida en otro Estado miembro, y que realiza temporalmente obras en su territorio, teniendo en cuenta que esa empresa ya está sujeta, en el Estado de establecimiento, a unas obligaciones, si no idénticas, por lo menos comparables por su finalidad, en relación con los mismos trabajadores y durante los mismos períodos de actividad?:

a) Conservar los documentos exigidos por la legislación social (libro de matrícula y cuenta individual de cada trabajador) en el domicilio belga de una persona física, que los guardará en su poder como mandatario o encargado.

b) Pagar a sus trabajadores el salario mínimo fijado en un convenio colectivo de trabajo.

c) Llevar un libro de matrícula especial del personal.

d) Entregar una ficha individual de identificación a cada trabajador.

e) Nombrar un mandatario o encargado de llevar las cuentas individuales de los trabajadores.

f) Ingresar, para cada trabajador, las cotizaciones al sistema de cupones destinado a completar el salario los días en que el mal tiempo impide el

normal desarrollo del trabajo (timbres-intempéries) y las cotizaciones en concepto de prima de fidelidad (timbres-fidélité).

2) Los artículos 59 y 60 del Tratado CEE, de 25 de marzo de 1957, por el que se constituye la Comunidad Europea, ¿pueden hacer inoperante el artículo 3, párrafo primero, del Código Civil, que regula el ámbito de aplicación de las leyes belgas de policía y de seguridad?»

25 Asimismo, en el asunto C-376/96, el órgano jurisdiccional remitente acordó suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones:

«1) ¿Deben interpretarse los artículos 59 y 60 del Tratado en el sentido de que se oponen a que un Estado miembro imponga las obligaciones que se indican a continuación a una empresa, establecida en otro Estado miembro, y que realiza temporalmente obras en su territorio, teniendo en cuenta que esa empresa ya está sujeta, en el Estado de establecimiento, a unas obligaciones, si no idénticas, por lo menos comparables por su finalidad, en relación con los mismos trabajadores y durante los mismos períodos de actividad?:

a) Nombrar un mandatario o encargado de llevar las cuentas individuales de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa.

b) No obstaculizar la labor de inspección prevista por la legislación de dicho Estado relativa a la tenencia y conservación de los documentos exigidos por la legislación social.

c) No obstaculizar la vigilancia llevada a cabo con arreglo a la legislación de dicho Estado en relación con la Inspección de Trabajo.

d) Elaborar una cuenta individual de cada trabajador.

e) Llevar un libro de matrícula especial.

f) Adoptar un reglamento interno de trabajo.

g) Conservar los documentos exigidos por la legislación social (libro de matrícula del personal y cuenta individual de cada trabajador) en el domicilio belga de una persona física, que los guardara en su poder como mandatario o encargado.

h) Entregar una ficha individual de identificación a cada trabajador.

2) Los artículos 59 y 60 del Tratado CEE, de 25 de marzo de 1957, por el que se constituye la Comunidad Europea, ¿pueden hacer inoperante el artículo 3, párrafo primero, del Código Civil, que regula el ámbito de aplicación de las leyes belgas de policía y de seguridad?»

26 Mediante auto del Presidente del Tribunal de Justicia de 6 de junio de 1997 se acordó al acumulación de ambos asuntos a efectos de la fase oral y de la sentencia.

27 Mediante sus cuestiones, que deben examinarse conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pide, esencialmente, que se dilucide si los artículos 59 y 60 del Tratado impiden que un Estado miembro obligue, incluso mediante leyes de policía y de seguridad, a una empresa establecida en otro Estado miembro y que realiza temporalmente obras en el primer Estado:

— a pagar a sus trabajadores desplazados el salario mínimo fijado por el convenio colectivo de trabajo aplicable, en el Estado miembro de acogida, a las actividades realizadas, a abonar, por cada uno de ellos, las cotizaciones patronales en concepto de «timbres de mal tiempo» y de «timbres de fidelidad» y a entregar a cada uno de ellos una ficha individual,

— a adoptar un reglamento interno de trabajo, y llevar un libro de matrícula especial para el personal, así como una cuenta individual para cada trabajador desplazado,

— a hacer que los documentos previstos en la legislación social (libro de matrícula del personal y cuentas individuales) de los trabajadores desplazados al Estado miembro de acogida de la prestación se lleven y conserven en el domicilio situado en dicho Estado de acogida de una persona física que los tenga en su poder como mandatario o encargado,

cuando esa empresa ya esté sujeta a obligaciones similares por su finalidad, con respecto a los mismos trabajadores y durante los mismos períodos de actividad, en el Estado miembro en el que esté establecida.

Observaciones preliminares

28 El Gobierno belga alega que la interpretación de los artículos 59 y 60 del Tratado debe basarse en lo dispuesto en la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (DO 1997, L 18, p. 1), ya que ésta concreta el estado actual del Derecho comunitario en materia de normas imperativas de protección mínima y lo codifica.

29 Ahora bien, las disposiciones de la Directiva 96/71 no estaban en vigor en el momento de los hechos del asunto principal. No obstante, el Derecho comunitario no se opone a que el órgano jurisdiccional remitente tenga en cuenta, conforme a un principio de su Derecho penal, las disposiciones más favorables de la Directiva 96/71 en orden a las necesidades de la aplicación del Derecho interno, aunque el Derecho comunitario no establezca obligación alguna en este sentido (véase la sentencia de 29 de octubre de 1998, Awoyemi, C-230/97, Rec. p. I-6781, apartado 38).

30 En lo que atañe a la segunda cuestión planteada en cada uno de los dos asuntos en relación con la calificación, en Derecho belga, de las disposiciones controvertidas como leyes de policía y de seguridad, debe entenderse esta expresión en el sentido de que se refiere 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.

31 La pertenencia de las normas nacionales a la categoría de leyes de policía y de seguridad no las exime del respeto a las disposiciones del Tratado, so pena de vulnerar la primacía y la aplicación uniforme del Derecho comunitario. Éste sólo puede tomar en consideración los motivos en que se sustentan dichas legislaciones

nacionales a la luz de las excepciones a las libertades comunitarias expresamente previstas por el Tratado y, en su caso, como razones imperativas de interés general.

Sobre las cuestiones prejudiciales

32 Ha quedado acreditado, por una parte, que Arblade y Leloup, establecidos en Francia, se desplazaron, con arreglo a los artículos 59 y 60 del Tratado, a otro Estado miembro, concretamente a Bélgica, para ejercer en él actividades de carácter temporal y, por otra, que sus actividades no se dirigieron total o principalmente a este último Estado con el fin de eludir las normas que les serían aplicables en el caso de que estuvieran establecidos en el territorio de ese Estado.

33 Según jurisprudencia reiterada, el artículo 59 del Tratado no sólo exige eliminar toda discriminación en perjuicio del prestador de servicios establecido en otro Estado miembro por razón de su nacionalidad, sino suprimir también 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 (véanse las sentencias de 25 de julio de 1991, Säger, C-76/90, Rec. p. I-4221, apartado 12; de 9 de agosto de 1994, Vander Elst, C-43/93, Rec. p. I-3803, apartado 14; de 28 de marzo de 1996, Guiot, C-272/94, Rec. p. I-1905, apartado 10; de 12 de diciembre de 1996, Reisebüro Broede, C-3/95, Rec. p. I-6511, apartado 25, y de 9 de julio de 1997, Parodi, C-222/95, Rec. p. I-3899, apartado 18).

34 Aun a falta de armonización en la materia, la libre prestación de servicios, como principio fundamental del Tratado, sólo puede limitarse mediante normas justificadas por razones imperiosas de interés general y que se apliquen a cualquier persona o empresa que ejerza una actividad en el Estado de destino, 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 está establecido (véanse, en particular, las sentencias de 17 de diciembre de 1981, Webb, 279/80, Rec.

p. 3305, apartado 17; de 26 de febrero de 1991, Comisión/Italia, C-180/89, Rec. p. I-709, apartado 17; Comisión/Grecia, C-198/89, Rec. p. I-727, apartado 18; Säger, antes citada, apartado 15; Vander Elst, antes citada, apartado 16, y Guiot, antes citada, apartado 11).

35 La aplicación de las normas nacionales de un Estado miembro a los prestadores establecidos en otros Estados miembros debe ser adecuada para garantizar la realización del objetivo que persiguen y no deben ir más allá de lo necesario para alcanzar dicho objetivo (véanse, en particular, las sentencias Säger, antes citada, apartado 15; de 31 de marzo de 1993, Kraus, C-19/92, Rec. p. I-1663, apartado 32; de 30 de noviembre de 1995, Gebhard, C-55/94, Rec. p. I-4165, apartado 37, y Guiot, antes citada, apartados 11 y 13).

36 Entre las razones imperiosas de interés general reconocidas por el Tribunal de Justicia figura la protección de los trabajadores (véanse las sentencias Webb, antes citada, apartado 19; de 3 de febrero de 1982, Seco y Desquenne & Giral, asuntos acumulados 62/81 y 63/81, Rec. p. 223, apartado 14, y de 27 de marzo de 1990, Rush Portuguesa, C-113/89, Rec. p. I-1417, apartado 18), en particular, la protección social de los trabajadores del sector de la construcción (sentencia Guiot, antes citada, apartado 16).

37 En cambio, consideraciones de orden meramente administrativo no pueden justificar que un Estado miembro establezca excepciones a las normas de Derecho comunitario, máxime cuando la referida excepción equivalga a excluir o restringir el ejercicio de una de las libertades fundamentales del Derecho comunitario (véase, en particular, la sentencia de 26 de enero de 1999, Terhoeve, C-18/95, Rec. p. I-345, apartado 45).

38 No obstante, las razones imperiosas de interés general que justifican las disposiciones sustantivas de una normativa pueden también justificar las medidas de inspección necesarias para garantizar su cumplimiento (véase, en este sentido, la sentencia Rush Portuguesa, antes citada, apartado 18).

39 Por consiguiente, procede examinar sucesivamente si las exigencias impuestas por una normativa nacional como la controvertida en el asunto principal producen efectos restrictivos sobre la libre prestación de servicios y, en su caso, si, en el ámbito de la actividad considerada, razones imperiosas relacionadas con el interés general justifican tales restricciones a la libre prestación de servicios. En caso afirmativo deberá, además, verificarse si dicho interés ya está garantizado por las normas del Estado en el que el prestador de servicios se halla establecido y si puede obtenerse el mismo resultado mediante normas menos gravosas (véanse, en particular, las sentencias Säger, antes citada, apartado 15; Kraus, antes citada, apartado 32; Gebhard, antes citada, apartado 37; Guiot, antes citada, apartado 13, y Reisebüro Broede, antes citada, apartado 28).

40 En este contexto procede examinar las distintas obligaciones mencionadas en las cuestiones prejudiciales en el siguiente orden:

— el pago del salario mínimo,

— la cotización a los regímenes de «timbres de mal tiempo» y de «timbres de fidelidad», así como la elaboración de las fichas individuales,

— la llevanza de los documentos previstos en la legislación social, y

— la conservación de los documentos previstos en la legislación social.

Sobre el pago del salario mínimo

41 En relación con la obligación del empresario prestador de servicios de pagar a sus trabajadores desplazados el salario mínimo establecido en un convenio colectivo de trabajo aplicable en el Estado miembro de acogida a las actividades desarrolladas, debe recordarse que el Derecho comunitario no se opone a que los Estados miembros extiendan su legislación, o los convenios colectivos de trabajo celebrados por los interlocutores sociales, relativos a los salarios mínimos, a toda persona que realice un trabajo por cuenta ajena, aunque sea de carácter temporal, en su territorio, con independencia de cuál sea el país de establecimiento del empresario, y que el Derecho comunitario no prohíbe tampoco a los Estados miembros imponer el cumplimiento de dichas normas por medios adecuados al efecto (sentencias Seco y Desquenne & Giral, antes citada, apartado 14; Rush Portuguesa, antes citada, apartado 18, y Guiot, antes citada, apartado 12).

42 De lo anterior se deduce que las disposiciones de la legislación o de los convenios colectivos de trabajo de un Estado miembro que garantizan un salario mínimo pueden, en principio, aplicarse a los empresarios que presten servicios en el territorio de ese Estado, cualquiera que sea su país de establecimiento.

43 No obstante, para que la infracción de dichas disposiciones justifique la incoación de diligencias penales contra un empresario establecido en otro Estado miembro, es necesario que sean suficientemente precisas y accesibles para evitar que, en la práctica, resulte imposible o excesivamente difícil que tal empresario conozca las obligaciones que debe cumplir. Corresponde a la autoridad competente, en el presente asunto la inspection des lois sociales belga, puntualizar inequívocamente, cuando presenta una denuncia ante los tribunales de lo penal, cuáles son las obligaciones cuyo incumplimiento se imputa al empresario.

44 Por consiguiente, corresponde al Juez nacional comprobar, a la luz de dichas consideraciones, cuáles son las disposiciones pertinentes de su Derecho nacional que pueden aplicarse a un empresario de otro Estado miembro y, en su caso, cuál es el salario mínimo que establecen.

45 A este respecto, los Gobiernos belga y austriaco consideran que las ventajas que los regímenes de «timbres de fidelidad» y de «timbres de mal tiempo» previstos en el CCT de 28 de abril de 1988 garantizan a los trabajadores constituyen una parte de la renta anual mínima del obrero de la construcción con arreglo a la legislación belga.

46 No obstante, de los autos se desprende, por una parte, que únicamente contra Arblade se promovió un procedimiento penal por no haber pagado a sus trabajadores el salario mínimo previsto en el CCT de 28 de marzo de 1991 y, por otra, que el CCT de 28 de abril de 1988 fija, en su artículo 4, apartado 1, la contribución en concepto de «timbres de mal tiempo» y de «timbres de fidelidad» sobre la base del salario bruto del obrero al 100 %. Puesto que la cantidad que debe pagarse en concepto de los regímenes de «timbres de fidelidad» y de «timbres de mal tiempo» se calcula en relación con el salario mínimo bruto, no puede formar parte integrante de éste.

47 En estas circunstancias, parece excluido, y sobre este extremo deberá pronunciarse el Juez nacional, que las ventajas que los regímenes de «timbres de fidelidad» y de «timbres de mal tiempo» garantizan a los trabajadores constituyan un elemento que deba computarse para determinar la cuantía del salario mínimo que se acusa a Arblade de no haber pagado.

Sobre la cotización a los regímenes de «timbres de mal tiempo» y de «timbres de fidelidad», así como sobre la elaboración de las fichas individuales

48 En relación con la obligación de pagar cotizaciones patronales a los regímenes belgas de «timbres de mal tiempo» y de «timbres de fidelidad», de la resolución de remisión, particularmente del texto de la primera cuestión prejudicial, en cada uno de los dos asuntos, se desprende que Arblade y Leloup ya están sujetos a obligaciones, si no idénticas, al menos similares por su finalidad, con respecto a

los mismos trabajadores y durante los mismos períodos, en el Estado miembro en el que están establecidos.

49 El Gobierno belga sostiene que el órgano jurisdiccional remitente no ha determinado si existen tales obligaciones en el Estado miembro de establecimiento. No obstante, el Tribunal de Justicia debe partir de la hipótesis considerada por el órgano jurisdiccional remitente, según la cual la empresa prestadora de servicios ya está sujeta en el Estado miembro en el que se halla establecida a obligaciones similares por su finalidad.

50 Una normativa nacional que obligue al empresario que actúe como prestador de servicios en el sentido del Tratado, a pagar cotizaciones patronales al Fondo del Estado miembro de acogida, además de las cotizaciones que ya haya pagado al Fondo del Estado miembro en el que esté establecido, constituye una restricción a la libre prestación de servicios. En efecto, tal obligación lleva consigo gastos y cargas administrativas y económicas adicionales para las empresas establecidas en otro Estado miembro, por lo que éstas no se encuentran en igualdad de condiciones con sus competidores establecidos en el Estado miembro de acogida, lo que las puede disuadir de prestar servicios en este Estado miembro.

51 Debe admitirse que el interés general vinculado a la protección social de los trabajadores del sector de la construcción y al control de su observancia, a causa de circunstancias específicas de este sector, puede constituir una razón imperiosa que justifique la imposición a un empresario establecido en otro Estado miembro, que preste servicios en el Estado miembro de acogida, obligaciones que pueden constituir restricciones a la libre prestación de servicios. Sin embargo, no es éste el caso si los trabajadores del referido empresario, que realizan obras temporalmente en el Estado miembro de acogida disfrutan de la misma protección, o de una protección esencialmente similar, en virtud de obligaciones a las que ya está sujeto el empresario en su Estado miembro de establecimiento (véase, en este sentido, la sentencia Guiot, antes citada, apartados 16 y 17).

52 Además, no puede justificarse una obligación impuesta al prestador de servicios de pagar cotizaciones patronales al Fondo del Estado miembro de acogida en el caso de que tales cotizaciones no den derecho a ninguna ventaja social a los trabajadores de que se trate (véase la sentencia Seco y Desquenne & Giral, antes citada, apartado 15).

53 Por consiguiente, corresponde al Juez nacional comprobar, por una parte, si las cotizaciones exigidas en el Estado miembro de acogida dan derecho a una ventaja social a los trabajadores de que se trate y, por otra, si, en virtud de las cotizaciones patronales ya pagadas por el empresario en el Estado miembro de establecimiento, los trabajadores disfrutan en este Estado, de una protección esencialmente similar a la prevista en la normativa del Estado miembro en el que se prestan los servicios.

54 Sólo podría estar justificado el pago de las cotizaciones patronales al Fondo del Estado miembro de acogida en el caso de que garantizaran a los trabajadores una ventaja que pudiera depararles una verdadera protección adicional, de la que no gozarían en caso de no pagarse aquéllas, y ello únicamente en el caso de que estas mismas cotizaciones fueran exigidas a todo prestador de servicios que desarrollara su actividad en el territorio nacional en el sector interesado.

55 Por último, en relación con la obligación impuesta por la legislación belga de entregar a cada trabajador una ficha individual, esta obligación está intrínsecamente relacionada con la de pagar las cotizaciones en concepto de «timbres de mal tiempo» y de «timbres de fidelidad» prevista en el CCT de 28 de abril de 1988. En el caso de que la empresa ya esté sujeta a obligaciones esencialmente similares, por su finalidad, a las impuestas con arreglo a los regímenes de «timbres de mal tiempo» y de «timbres de fidelidad», con respecto a los mismos trabajadores y durante los mismos períodos de actividad, en el Estado miembro en que se halla establecida, esa empresa sólo está obligada a entregar a los trabajadores desplazados los documentos equivalentes a los que debe entregar con arreglo a la legislación del Estado miembro de establecimiento. En el supuesto de que el régimen de este último Estado no prevea la entrega de documentos a los trabajadores, la empresa únicamente estará obligada a justificar

ante las autoridades del Estado miembro de acogida que está al corriente en el pago de las cotizaciones exigidas por la normativa del Estado miembro de establecimiento, mediante la exhibición de los documentos previstos al efecto por dicha normativa.

Sobre el principio de la llevanza de los documentos previstos en las legislaciones social y laboral

56 En relación con la obligación de adoptar un reglamento interno de trabajo y de llevar un libro de matrícula especial del personal y, para cada trabajador desplazado, una cuenta individual, también se desprende de la resolución de remisión, y, en particular, del texto de la primera cuestión prejudicial, en cada uno de los dos asuntos que Arblade y Leloup ya están sujetos a obligaciones, si no idénticas, al menos similares por su finalidad, con respecto a los mismos trabajadores y durante los mismos períodos, en el Estado miembro en el que están establecidos.

57 Como se ha recordado en el apartado 49 de la presente sentencia, y a pesar de las objeciones del Gobierno belga, el Tribunal de Justicia debe basarse en los hechos tal como los ha expuesto el órgano jurisdiccional remitente.

58 Una obligación como la que impone la legislación belga, de elaborar y poseer determinados documentos adicionales en el Estado miembro de acogida supone gastos y cargas administrativas y económicas adicionales para las empresas establecidas en otro Estado miembro, por lo que tales empresas no se encuentran en igualdad de condiciones con sus competidores establecidos en el Estado miembro de acogida.

59 Por consiguiente, el hecho de imponer tal obligación constituye una restricción a la libre prestación de servicios en el sentido del artículo 59 del Tratado.

60 Semejante restricción sólo puede estar justificada si es necesaria para proteger efectivamente y por los medios adecuados la razón imperiosa de interés general que constituye la protección social de los trabajadores.

61 La protección eficaz de los trabajadores del sector de la construcción, en particular, en materia de seguridad y de salud, así como en materia de jornada laboral, puede exigir que se tengan determinados documentos a pie de obra o, como mínimo, en un lugar accesible y claramente identificado del territorio del Estado miembro de acogida a disposición de las autoridades de ese Estado competentes para realizar la labor inspectora, a falta de un sistema organizado de cooperación o intercambio de información entre Estados miembros, como el que prevé el artículo 4 de la Directiva 96/71.

62 Además, a falta de un sistema organizado de cooperación o de intercambio de información como el mencionado en el apartado anterior, la obligación de elaborar y tener a pie de obra o, como mínimo, en un lugar accesible y claramente identificado del territorio del Estado miembro de acogida algunos de los documentos exigidos por la normativa de ese Estado puede constituir la única medida de control adecuada atendido el objetivo que persigue dicha normativa.

63 En efecto, los datos exigidos respectivamente por la normativa del Estado miembro de establecimiento y la del Estado miembro de acogida relativos, en particular, al empresario, al trabajador, a las condiciones de trabajo y a la retribución pueden diferir hasta tal punto que no puedan efectuarse las inspecciones exigidas por la normativa del Estado miembro de acogida sobre la base de documentos llevados con arreglo a la normativa del Estado miembro de establecimiento.

64 En cambio, el mero hecho de que existan algunas diferencias de forma o de fondo no puede justificar que se lleven dos grupos de documentos, unos con arreglo a la normativa del Estado miembro de establecimiento, y otros con arreglo a la del Estado miembro de acogida, si la información que contienen los documentos

exigidos por la normativa del Estado miembro de establecimiento basta, en su conjunto, para permitir la labor inspectora necesaria en el Estado miembro de acogida.

65 Por consiguiente, es preciso que las autoridades y, en su caso, los órganos jurisdiccionales del Estado miembro de acogida comprueben sucesivamente, antes de exigir que se elaboren y se lleven en su territorio los documentos previstos en su propia legislación social o laboral, que la protección social de los trabajadores que puede justificar tales exigencias queda ya suficientemente salvaguardada mediante la presentación, en un plazo razonable, de los documentos que se llevan en el Estado miembro de establecimiento o de sus copias, de no disponerse de dichos documentos o de sus copias a pie de obra o en un lugar accesible y claramente identificado del territorio del Estado miembro de acogida.

66 A este respecto, en la medida en que las autoridades o los órganos jurisdiccionales del Estado miembro de acogida comprueben, como ha hecho el órgano jurisdiccional remitente en ambos asuntos, que, en relación con la llevanza de los documentos exigidos por la legislación social o laboral, tales como un reglamento interno de trabajo, un libro de matrícula especial y, para cada trabajador desplazado, una cuenta individual, el empresario está sujeto, en el Estado en el que se halla establecido, a obligaciones similares, por su finalidad, con respecto a los mismos trabajadores y durante los mismos períodos de actividad, la presentación de los documentos exigidos por las legislaciones social y laboral llevados por el empresario con arreglo a la normativa del Estado miembro de establecimiento debe considerarse suficiente para garantizar la protección social de los trabajadores, por lo que no puede exigirse de dicho empresario que elabore documentos con arreglo a la normativa del Estado miembro de acogida.

67 Al proceder a la comprobación mencionada en el apartado 65 de la presente sentencia, deben tenerse en cuenta las Directivas comunitarias de coordinación o de armonización mínima, relativas a la información necesaria para la protección de los trabajadores.

68 En primer lugar, el objetivo de la Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador

acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral (DO L 288, p. 32), consiste, según su segundo considerando, en proteger en mayor grado a los trabajadores por cuenta ajena contra una posible falta de reconocimiento de sus derechos y garantizar una mayor transparencia del mercado de trabajo. Esta Directiva enumera algunos elementos esenciales del contrato de trabajo o de la relación laboral, incluidos, en su caso, los que resulten necesarios a causa de un desplazamiento a otro país, que el empresario está obligado a comunicar al trabajador. Según su artículo 7, dicha Directiva no constituye un obstáculo a la facultad de los Estados miembros de aplicar o introducir disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores, o de favorecer o permitir la aplicación de disposiciones de convenios colectivos más favorables para los trabajadores.

69 En segundo lugar, la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (DO L 183, p. 1) dispone, concretamente en su artículo 10, que los trabajadores deben recibir todas las informaciones correspondientes a riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

70 A efectos de dicha comprobación, las autoridades nacionales del Estado miembro de acogida, en la medida en que no dispongan de ellos podrán, además, pedir en todo momento al prestador de servicios que las informe de los datos que tenga en su poder relativos a las obligaciones a que está sometido en el Estado miembro en el que se halle establecido.

Sobre las modalidades de la llevanza y la conservación de los documentos previstos en la legislación social

71 Las disposiciones del Derecho belga sobre las modalidades de la llevanza y conservación de los documentos por un empresario establecido en otro Estado miembro comprenden tres aspectos. En primer lugar, exigen que se lleven los documentos exigidos por la legislación social, cuando el empresario ocupa a

trabajadores en Bélgica, en uno de los lugares de trabajo o en el domicilio belga de una persona física que tenga en su poder esos documentos como mandatario o encargado del empresario.

72 En segundo lugar, cuando el empresario ya no ocupe a trabajadores en Bélgica, los originales o copia de los documentos previstos en la legislación social deberán conservarse durante cinco años en el domicilio belga de dicho mandatario o encargado.

73 Por último, se exige previamente la comunicación a las autoridades nacionales de la identidad del mandatario o encargado que se designe para la llevanza o para la conservación de los documentos.

74 Por las razones ya expuestas en los apartados 61 a 63 de la presente sentencia, las exigencias de un control efectivo por parte de las autoridades del Estado miembro de acogida pueden justificar la obligación de un empresario, establecido en otro Estado miembro y que preste servicios en el Estado miembro de acogida, de tener determinados documentos a disposición de dichas autoridades a pie de obra o, como mínimo, en un lugar accesible y claramente identificado del territorio del Estado miembro de acogida.

75 Habida cuenta del principio de proporcionalidad, corresponde al Juez nacional determinar qué documentos deben ser objeto de tal obligación.

76 Cuando se trata, como en el caso de autos, de una obligación de tener disponibles y conservar determinados documentos en el domicilio de una persona física domiciliada en el Estado miembro de acogida, que los posea como mandatario o

encargado del empresario que lo haya designado, incluso una vez que el empresario haya dejado de ocupar a trabajadores en dicho Estado, no basta, para justificar tal restricción a la libre prestación de servicios, que la existencia de tales documentos en el territorio del Estado miembro de acogida pueda facilitar, en general, el cumplimiento del deber de inspección de las autoridades de ese Estado. Es preciso asimismo que tales autoridades no puedan cumplir de una manera eficaz su deber de inspección si la empresa no dispone, en dicho Estado miembro, de un mandatario o encargado que conserve los referidos documentos (véase, en este sentido, la sentencia de 4 de diciembre de 1986, Comisión/Alemania, 205/84, Rec. p. 3755, apartado 54).

77 En cualquier caso, por lo que respecta, más concretamente, a las obligaciones, por un lado, de conservar los documentos previstos en la legislación social en el territorio del Estado miembro de acogida durante cinco años y, por otro, de conservarlos en el domicilio de una persona física, excluyendo a las personas jurídicas, tales exigencias carecen de justificación.

78 En efecto, el control de la observancia de las normas relativas a la protección social de los trabajadores del sector de la construcción puede garantizarse mediante medidas menos restrictivas. Como ha señalado el Abogado General en el punto 88 de sus conclusiones, cuando el empresario establecido en otro Estado miembro ya no ocupa a trabajadores en Bélgica, los documentos previstos en la legislación social, incluidos el libro de matrícula del personal y las cuentas individuales o los documentos equivalentes que la empresa esté obligada a elaborar con arreglo a la legislación del Estado miembro de establecimiento, o la copia de tales documentos, pueden enviarse a las autoridades nacionales, las cuales podrán revisarlos y, en su caso, conservarlos.

79 Por lo demás, debe subrayarse que el sistema de cooperación o intercambio de información entre Estados miembros previsto en el artículo 4 de la Directiva

96/71 hará próximamente superflua la conservación de los documentos en el Estado miembro de acogida una vez que el empresario haya cesado de ocupar en él a trabajadores.

80 Por consiguiente, procede responder a las cuestiones planteadas que:

1) Los artículos 59 y 60 del Tratado no se oponen a que un Estado miembro obligue a una empresa establecida en otro Estado miembro y que realice temporalmente obras en el primer Estado a pagar a sus trabajadores desplazados el salario mínimo fijado por el convenio colectivo de trabajo aplicable en el primer Estado miembro, siempre que las disposiciones de que se trate sean suficientemente precisas y accesibles para evitar que, en la práctica, resulte imposible o excesivamente difícil que tal empresario conozca las obligaciones que debe cumplir.

2) Los artículos 59 y 60 del Tratado se oponen a que un Estado miembro, incluso mediante leyes de policía y de seguridad, obligue a una empresa establecida en otro Estado miembro y que realice temporalmente obras en el primer Estado a pagar, por cada trabajador desplazado, cotizaciones patronales con arreglo a regímenes como los regímenes belgas de «timbres de mal tiempo» y de «timbres de fidelidad» y a entregar a cada uno de ellos una ficha individual, cuando dicha empresa ya esté sujeta a obligaciones esencialmente similares, por su finalidad, destinadas a salvaguardar los intereses de los trabajadores, con respecto a los mismos trabajadores y durante los mismos períodos de actividad, en el Estado en que esté establecida.

3) Los artículos 59 y 60 del Tratado se oponen a que, incluso mediante leyes de policía y de seguridad, un Estado miembro obligue a una empresa establecida en otro Estado miembro y que realice temporalmente obras en el primer Estado a elaborar los documentos previstos en la legislación social o laboral, como un reglamento interno de trabajo, un libro de matrícula especial del personal y, para cada trabajador desplazado, una cuenta individual, en la

forma establecida por la normativa del primer Estado, cuando la protección social de los trabajadores que puede justificar dichas exigencias ya esté salvaguardada a través de la presentación de los documentos previstos en las legislaciones social y laboral en poder de dicha empresa con arreglo a la normativa del Estado miembro en que esté establecida.

Éste es el caso cuando, en relación con la llevanza de los documentos previstos en las legislaciones social y laboral, la empresa ya está sujeta, en el Estado en que se halla establecida, a obligaciones similares, por su finalidad de proteger los intereses de los trabajadores, con respecto a los mismos trabajadores y durante los mismos períodos de actividad, a las establecidas por la normativa del Estado miembro de acogida.

4) Los artículos 59 y 60 del Tratado no se oponen a que un Estado miembro obligue a una empresa establecida en otro Estado miembro y que realice temporalmente obras en el primer Estado a tener disponibles, durante el período de actividad en el territorio del primer Estado miembro, los documentos previstos en las legislaciones social y laboral a pie de obra o en otro lugar accesible y claramente identificado del territorio de ese Estado, siempre que tal medida sea necesaria para permitirle comprobar el cumplimiento efectivo de su normativa justificada por la salvaguardia de la protección social de los trabajadores.

5) Los artículos 59 y 60 del Tratado se oponen a que, incluso mediante leyes de policía y de seguridad, un Estado miembro obligue a una empresa establecida en otro Estado miembro y que realice temporalmente obras en el primer Estado a conservar, durante cinco años desde que haya dejado de ocupar a trabajadores en el primer Estado miembro, determinados documentos previstos en la legislación social como el libro de matrícula del personal y la cuenta individual en el domicilio, situado en dicho Estado miembro, de una persona física que tenga dichos documentos en su poder como mandatario o encargado.

Costas

81 Los gastos efectuados por los Gobiernos belga, alemán, neerlandés, austriaco, finlandés y del Reino Unido, así como por la Comisión, que han presentado observaciones ante este Tribunal de Justicia, no pueden ser objeto de reembolso. Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas.

En virtud de todo lo expuesto,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

pronunciándose sobre las cuestiones planteadas por el Tribunal correctionnel de Huy mediante dos resoluciones de 29 de octubre de 1996, declara:

1) **Los artículos 59 del Tratado CE (actualmente artículo 49 CE, tras su modificación) y 60 del Tratado CE (actualmente artículo 50 CE) no se oponen a que un Estado miembro obligue a una empresa establecida en otro Estado miembro y que realice temporalmente obras en el primer Estado a pagar a sus trabajadores desplazados el salario mínimo fijado por el convenio**

colectivo de trabajo aplicable en el primer Estado miembro, siempre que las disposiciones de que se trate sean suficientemente precisas y accesibles para evitar que, en la práctica, resulte imposible o excesivamente difícil que tal empresario conozca las obligaciones que debe cumplir.

2) Los artículos 59 y 60 del Tratado se oponen a que un Estado miembro, incluso mediante leyes de policía y de seguridad, obligue a una empresa establecida en otro Estado miembro y que realice temporalmente obras en el primer Estado a pagar, por cada trabajador desplazado, cotizaciones patronales con arreglo a regímenes como los regímenes belgas de «timbres de mal tiempo» y de «timbres de fidelidad» y a entregar a cada uno de ellos una ficha individual, cuando dicha empresa ya esté sujeta a obligaciones esencialmente similares, por su finalidad, destinadas a salvaguardar los intereses de los trabajadores, con respecto a los mismos trabajadores y durante los mismos períodos de actividad, en el Estado en que esté establecida.

3) Los artículos 59 y 60 del Tratado se oponen a que, incluso mediante leyes de policía y de seguridad, un Estado miembro obligue a una empresa establecida en otro Estado miembro y que realice temporalmente obras en el primer Estado a elaborar los documentos previstos en la legislación social o laboral, como un reglamento interno de trabajo, un libro de matrícula especial del personal y, para cada trabajador desplazado, una cuenta individual, en la forma establecida por la normativa del primer Estado cuando la protección social de los trabajadores que puede justificar dichas exigencias ya esté salvaguardada a través de la presentación de los documentos previstos en las legislaciones social y laboral en poder de dicha empresa con arreglo a la normativa del Estado miembro en que esté establecida.

Éste es el caso cuando, en relación con la llevanza de los documentos previstos en las legislaciones social y laboral, la empresa ya está sujeta, en el Estado en que se halla establecida, a obligaciones similares, por su finalidad de proteger los intereses de los trabajadores, con respecto a los mismos trabajadores y durante los mismos períodos de actividad, a las establecidas por la normativa del Estado miembro de acogida.

4) Los artículos 59 y 60 del Tratado no se oponen a que un Estado miembro obligue a una empresa establecida en otro Estado miembro y que realice temporalmente obras en el primer Estado a tener disponibles, durante el período de actividad en el territorio del primer Estado miembro, los documentos previstos en las legislaciones social y laboral a pie de obra o en otro lugar accesible y claramente identificado del territorio de ese Estado, siempre que tal medida sea necesaria para permitirle comprobar el cumplimiento efectivo de su normativa justificada por la salvaguardia de la protección social de los trabajadores.

5) Los artículos 59 y 60 del Tratado se oponen a que, incluso mediante leyes de policía y de seguridad, un Estado miembro obligue a una empresa establecida en otro Estado miembro y que realice temporalmente obras en el primer Estado a conservar, durante cinco años desde que haya dejado de ocupar a trabajadores en el primer Estado miembro, determinados documentos previstos en la legislación social como el libro de matrícula del personal y la cuenta individual en el domicilio, situado en dicho Estado miembro, de una persona física que tenga dichos documentos en su poder como mandatario o encargado.

Rodríguez Iglesias Moitinho de Almeida

Edward Schintgen Puissochet Hirsch

Jann Ragnemalm Wathelet

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 23 de noviembre de 1999.

El Secretario

R. Grass

El Presidente

G.C. Rodríguez Iglesias