SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)

de 3 de abril de 2008 *

En el asunto C-346/06,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 234 CE, por el Oberlandesgericht Celle (Alemania), mediante resolución de 3 de agosto de 2006, recibida en el Tribunal de Justicia el 11 de agosto de 2006, en el procedimiento entre

Dirk Rüffert, que actúa como administrador judicial de Objekt und Bauregie GmbH & Co. KG

y

Land Niedersachsen,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

integrado por el Sr. C.W.A. Timmermans (Ponente), Presidente de Sala, y los Sres. J. Makarczyk, P. Kūris y J.-C. Bonichot y la Sra. C. Toader, Jueces;

* Lengua de procedimiento: alemán.

Abogado General: Sr. Y. Bot;
Secretario: Sr. B. Fülöp, administrador;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 5 de julio de 2007;

consideradas las observaciones presentadas:

— en nombre del Land Niedersachsen, por el Sr. R. Thode, Rechtsanwalt;

— en nombre del Gobierno alemán, por el Sr. M. Lumma, en calidad de agente;

— en nombre del Gobierno belga, por la Sra. A. Hubert, en calidad de agente;

— en nombre del Gobierno danés, por el Sr. J. Bering Liisberg, en calidad de agente;

— en nombre del Gobierno francés, por el Sr. G. de Bergues y la Sra. O. Christmann, en calidad de agentes;

— en nombre de Irlanda, por el Sr. D. O'Hagan, en calidad de agente, asistido por el Sr. N. Travers, BL, y el Sr. B. O'Moore, SC;

— en nombre del Gobierno chipriota, por la Sra. E. Neofitou, en calidad de agente;

— en nombre del Gobierno austriaco, por el Sr. M. Fruhmann, en calidad de agente;

— en nombre del Gobierno polaco, por las Sras. E. Ośniecka-Tamecka y M. Szymańska, en calidad de agentes, así como por la Sra. A. Dzięcielak, perito;

— en nombre del Gobierno finlandés, por la Sra. E. Bygglin, en calidad de agente;

— en nombre del Gobierno noruego, por los Sres. A. Eide y E. Sivertsen, en calidad de agentes;

— en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por los Sres. E. Traversa y C. Ladenburger, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 20 de septiembre de 2007;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 49 CE.

2 Dicha petición se presentó en el marco de un litigio entre el Sr. Rüffert, actuando como administrador judicial de Objekt und Bauregie GmbH & Co. KG (en lo sucesivo, «Objekt und Bauregie»), y el Land Niedersachsen, en relación con la resolución de un contrato público de obras celebrado entre éste y dicha sociedad.

Marco jurídico

Normativa comunitaria

3 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), establece en su artículo 1, con la rúbrica «Ámbito de aplicación»:

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

[…]

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

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;

[…]»

4 A tenor del artículo 3 de la Directiva 96/71, con la rúbrica «Condiciones de trabajo y empleo»:

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

— por 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:

[…]

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;

[…]

A los fines de la presente Directiva, la noción de cuantías de salario mínimo mencionado en la letra c) del párrafo primero se definirá mediante la legislación y/o el uso 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.

[…]

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.

[…]»

Normativa nacional

5 La Ley del Land de Baja Sajonia sobre la contratación pública (Landesvergabegesetz; en lo sucesivo, «Ley del Land») contiene disposiciones en materia de adjudicación de contratos públicos de una cuantía de 10.000 euros como mínimo. La exposición de motivos de dicha Ley enuncia:

«Es objeto de la presente Ley la lucha contra las distorsiones de la competencia en el sector de la construcción y de los transportes públicos de cercanías, como consecuencia del empleo de mano de obra barata, y la reducción de la carga que deriva de ello para los regímenes de protección social. A tal fin, establece que la entidad pública adjudicadora sólo podrá adjudicar contratos de obras y de transporte público de cercanías a empresas que abonen a sus trabajadores los salarios fijados en los convenios colectivos vigentes en el lugar de ejecución de la prestación de servicios.

[…]»

6 A tenor del artículo 3, apartado 1, de la Ley del Land, con la rúbrica «Obligación de cumplir los convenios colectivos»:

«Los contratos de obras sólo podrán adjudicarse a las empresas que en la licitación se comprometan por escrito a pagar a sus trabajadores, como contraprestación por la ejecución de los servicios pertinentes, como mínimo, la retribución establecida en el convenio colectivo aplicable en el lugar de la prestación de tales servicios, al tiempo previsto en ese convenio. Las obras en el sentido de la primera frase abarcan los servicios prestados por las empresas de los sectores de la construcción y de ingeniería

civil, así como por las que realizan los acabados. La primera frase se aplica igualmente a la adjudicación de contratos públicos sobre servicios públicos de transportes urbanos, suburbanos y regionales.»

7 El artículo 4, apartado 1, de dicha Ley, con la rúbrica «Recurso a la subcontratación», dispone:

«El adjudicatario sólo podrá subcontratar puntualmente los servicios para los que su empresa esté equipada y previa autorización especial otorgada por escrito por la entidad adjudicadora. Desde la presentación de su oferta los licitadores estarán obligados a indicar los servicios que pretenden subcontratar. Cuando se subcontraten servicios el adjudicatario deberá también comprometerse a imponer a los subcontratistas las mismas obligaciones que incumben al primero en virtud de los artículos 3, 4 y 7, apartado 2, y a controlar el cumplimiento de tales obligaciones por los subcontratistas.»

8 El artículo 6 de la misma Ley, con la rúbrica «Pruebas», establece:

«1) Para que su oferta sea examinada el licitador deberá adjuntar los siguientes documentos:

[…]

3. el compromiso de respetar los convenios colectivos de conformidad con el artículo 3.

[…]

2) En el caso de que la ejecución de una parte del contrato se encomiende a un subcontratista, deberán igualmente presentarse al adjudicarse el contrato los justificantes a nombre de los subcontratistas de conformidad con el apartado 1.»

9 El artículo 8 de la Ley del Land, con la rúbrica «Sanciones», dispone:

«1) Para garantizar el cumplimiento de las obligaciones previstas en los artículos 3, 4 y 7, apartado 2, las entidades adjudicadoras pactarán con el adjudicatario, respecto a cada incumplimiento culposo, una cláusula penal del 1 % del valor del contrato, que podrá llegar hasta el 10 % de dicho valor en caso de incumplimientos múltiples. El adjudicatario también deberá pagar el importe de la pena mencionado en la primera frase cuando el incumplimiento sea imputable a uno de sus subcontratantes o a uno de los subcontratantes de éste, a no ser que el adjudicatario ignorara el incumplimiento de que se trate y no hubiera tenido posibilidad de conocerlo. Si la cuantía de la pena fuera desproporcionadamente elevada, podrá ser reducida por la entidad adjudicadora hasta una cantidad adecuada, a petición del adjudicatario.

2) Las entidades adjudicadoras pactarán con el adjudicatario que el incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 3 por el adjudicatario o por sus subcontratistas, así como el incumplimiento reiterado o por negligencia grave de las obligaciones establecidas en los artículos 4 y 7, apartado 2, facultarán a la entidad adjudicadora para resolver el contrato sin previo aviso.

3) Si se probara que una empresa ha incumplido al menos reiteradamente o por negligencia grave las obligaciones que le incumben en virtud de la presente Ley, las entidades adjudicadoras podrán excluirla de la adjudicación de contratos públicos en su ámbito de competencia respectivo, por un plazo máximo de un año.

[…]»

Litigio principal y cuestión prejudicial

10 De la resolución de remisión se desprende que, tras una licitación, el Land Niedersachsen adjudicó en otoño de 2003 a Objekt und Bauregie un contrato de obras de estructura para la construcción del establecimiento penitenciario de Göttingen-Rosdorf. La cuantía del contrato ascendía a 8.493.331 euros, excluido el impuesto sobre el valor añadido. El contrato contenía el compromiso de observar los convenios colectivos y, más concretamente, el compromiso de pagar a los trabajadores empleados en la obra, como mínimo, el salario vigente en el lugar de ejecución, con arreglo al convenio colectivo mencionado con el número 1 «Edificios y obras públicas» (en lo sucesivo, «convenio colectivo "Edificios y obras públicas"») en la lista de los convenios colectivos representativos.

11 Objekt und Bauregie recurrió a los servicios de una empresa establecida en Polonia como subcontratante. En verano de 2004 surgieron sospechas de que dicha empresa había contratado en la obra a trabajadores por un salario inferior al previsto en el convenio colectivo «Edificios y obras públicas». Tras el inicio de las investigaciones, tanto Objekt und Bauregie como el Land Niedersachsen resolvieron el contrato de obras que habían celebrado. Este Land basó la referida resolución, en particular, en el hecho de que Objekt und Bauregie había incumplido la obligación contractual de atenerse a lo dispuesto en el convenio colectivo aludido. Se dictó una resolución penal contra el principal responsable de la empresa establecida en Polonia imputándole haber abonado a los 53 obreros empleados en la obra únicamente el 46,57 % del salario mínimo fijado.

12 En primera instancia, el Landgericht Hannover declaró que el crédito que Objekt und Bauregie ostentaba en méritos del contrato de obras se había extinguido por compensación con la pena contractual, de importe 84.934,31 euros (es decir, el 1 % del valor del contrato), a favor del Land Niedersachsen. Desestimó la demanda de dicha sociedad en todo lo demás.

13 En sede de apelación, el órgano jurisdiccional remitente considera que la resolución del litigio depende de si está obligado a no aplicar la Ley del Land, en particular, su artículo 8, apartado 1, debido a que no es compatible con la libre prestación de servicios consagrada en el artículo 49 CE.

14 Al respecto, dicho órgano jurisdiccional observa que los compromisos de atenerse a los convenios colectivos obligan a las empresas constructoras de otros Estados miembros a adaptar los salarios pagados a sus trabajadores sobre la base de la retribución, normalmente más elevada, aplicable en el lugar de ejecución del contrato en Alemania. Tal exigencia redunda en la pérdida por dichas empresas de la ventaja competitiva que se deriva a su favor de los costes salariales más bajos. Por lo tanto, la obligación de respetar los convenios colectivos representa un obstáculo para las personas físicas o jurídicas procedentes de Estados miembros distintos de la República Federal de Alemania.

15 Por otra parte, el órgano jurisdiccional remitente alberga algunas dudas en cuanto a si el compromiso de observar los convenios colectivos está justificado por razones imperiosas de interés general. Más concretamente, tal compromiso va más allá de lo necesario para la protección de los trabajadores. Lo necesario para dicha protección está delimitado por el salario mínimo obligatorio que, en Alemania, resulta de la aplicación de la Ley sobre el desplazamiento de los trabajadores (Arbeitnehmer-Entsendegesetz), de 26 de febrero de 1996 (BGBl. 1996 I, p. 227; en lo sucesivo, «AEntG»). Para los trabajadores extranjeros, el compromiso de observar los convenios colectivos no permite alcanzar la igualdad efectiva entre éstos y los trabajadores alemanes, sino que impide contratar a los trabajadores procedentes de un Estado miembro distinto de la República Federal de Alemania en el territorio de este Estado, ya que su empresario no puede hacer valer su ventaja en el coste con respecto a la competencia.

16 Considerando que la resolución del litigio de que conoce exige la interpretación del artículo 49 CE, el Oberlandesgericht Celle decidió suspender el curso de las actuaciones y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Constituye una restricción injustificada a la libre prestación de servicios en virtud del Tratado CE el hecho de obligar legalmente a la entidad adjudicadora a designar como adjudicatario de contratos públicos de obras únicamente a las empresas que al licitar se comprometan por escrito a pagar a sus trabajadores, como contraprestación por la ejecución de los servicios correspondientes, como mínimo, la retribución prevista en el convenio colectivo aplicable en el lugar en que deben prestarse tales servicios?»

Sobre la cuestión prejudicial

17 Mediante su cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pide esencialmente que se dilucide si, en una situación como la controvertida en el asunto principal, el artículo 49 CE se opone a una medida de carácter legal, adoptada por una autoridad de un Estado miembro, que obligue a la entidad adjudicadora a designar como adjudicatarios de contratos públicos de obras únicamente a las empresas que al licitar se comprometan por escrito a pagar a sus trabajadores, como contraprestación por la ejecución de los servicios de que se trate, como mínimo, la retribución prevista en el convenio colectivo aplicable en el lugar en que debe llevarse a cabo tal ejecución.

18 Como sugieren algunos de los Gobiernos que han presentado observaciones al Tribunal de Justicia, así como la Comisión de las Comunidades Europeas, para responder debidamente al órgano jurisdiccional remitente, debe tomarse en consideración lo dispuesto en la Directiva 96/71 al examinar la cuestión prejudicial (véanse,

en este sentido, las sentencias de 12 de octubre de 2004, Wolff & Müller, C-60/03, Rec. p. I-9553, apartado 27, y de 29 de enero de 2008, Promusicae, C-275/06, Rec. p. I-0000, apartado 42).

19 En efecto, como se desprende de su artículo 1, apartado 3, letra a), dicha Directiva se aplica, en particular, a una situación en que una empresa establecida en un Estado miembro desplaza, por su cuenta y bajo su dirección, al territorio de otro Estado miembro, en el marco de una prestación de servicios transnacional, a trabajadores en méritos de un contrato celebrado entre la empresa de procedencia y el destinatario de la prestación de servicios que opera en otro Estado miembro, siempre que exista una relación laboral entre dicha empresa y el trabajador durante el período de desplazamiento. Pues bien, dicha situación se da efectivamente en el asunto principal.

20 Por otra parte, como ha señalado el Abogado General en el punto 64 de sus conclusiones, el mero hecho de que el objetivo de la normativa de un Estado miembro, como la Ley del Land, no sea regular el desplazamiento de los trabajadores, no puede dar lugar a que una situación como la relativa al asunto principal no esté comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 96/71.

21 En virtud del artículo 3, apartado 1, párrafo primero, guiones primero y segundo, de la Directiva 96/71, deben garantizarse a los trabajadores desplazados, en relación con las prestaciones de servicios transnacionales en el sector de la construcción, las condiciones de trabajo y de empleo relativas a las materias a que se refieren las letras a) a g) de dicha disposición, entre las que figuran, en la letra c), las cuantías de salario mínimo. Dichas condiciones de trabajo y de empleo se establecen mediante disposiciones legales, reglamentarias o administrativas y/o mediante convenios colectivos o laudos arbitrales declarados de aplicación general. Según el apartado 8, párrafo primero, del mismo artículo, los convenios colectivos y laudos arbitrales en el sentido de dicha disposición son aquellos que deben respetar todas las empresas pertenecientes al sector o a la profesión de que se trate correspondientes al ámbito de aplicación territorial de aquéllos.

22 El artículo 3, apartado 8, párrafo segundo, de la Directiva 96/71 ofrece además a los Estados miembros, a falta de un sistema de declaración de aplicación general de convenios colectivos o laudos arbitrales, la posibilidad de basarse en los convenios colectivos o laudos que produzcan efectos generales en todas las empresas similares pertenecientes al sector de que se trate o los convenios celebrados por las organizaciones de los interlocutores sociales más representativas en el plano nacional y que sean aplicados en el conjunto del territorio nacional.

23 Debe examinarse si la cuantía del salario establecida por una medida como la controvertida en el asunto principal, que consiste en una disposición legal adoptada por el Land Niedersachsen en materia de contratos públicos y cuyo objeto consiste en que, en particular, respecto a una empresa como la empresa subcontratante de Objekt und Bauregie, sea vinculante un convenio colectivo que establece el salario de que se trate, se ha fijado según alguno de los mecanismos descritos en los apartados 21 y 22 de la presente sentencia.

24 En primer lugar, una disposición legal, como la Ley del Land, que en sí misma no haya establecido ninguna cuantía de salario mínimo, no puede considerarse una disposición legal, en el sentido del artículo 3, apartado 1, párrafo primero, primer guión, de la Directiva 96/71, que haya fijado un salario mínimo como el previsto en la letra c) de ese mismo párrafo.

25 En segundo lugar, en relación con la cuestión de si un convenio colectivo como el controvertido en el asunto principal constituye un convenio colectivo declarado de aplicación general en el sentido del artículo 3, apartado 1, párrafo primero, segundo guión, de la Directiva 96/71, en relación con el apartado 8, párrafo primero, del mismo artículo, de los autos remitidos al Tribunal de Justicia se desprende que la AEntG, cuyo objetivo es adaptar el ordenamiento jurídico interno a la Directiva 96/71, extiende la aplicación de las disposiciones relativas a los salarios mínimos de los convenios colectivos que se declaren de aplicación general en Alemania a los empresarios establecidos en otro Estado miembro que desplacen a sus trabajadores a Alemania.

26 Ahora bien, en respuesta a una pregunta escrita formulada por el Tribunal de Justicia, el Land Niedersachsen confirmó que el convenio colectivo «Edificios y obras públicas» no es un convenio colectivo declarado de aplicación general en el sentido de la AEntG. Por lo demás, los autos remitidos al Tribunal de Justicia no contienen indicio alguno del que pueda inferirse que dicho convenio puede no obstante ser calificado de aplicación general en el sentido del artículo 3, apartado 1, párrafo primero, segundo guión, de la Directiva 96/71, en relación con el apartado 8, párrafo primero, del mismo artículo.

27 En tercer lugar, en relación con el artículo 3, apartado 8, párrafo segundo, de la Directiva 96/71, del propio texto de esta disposición se desprende que sólo es aplicable a falta de un sistema de declaración de aplicación general de convenios colectivos, lo cual no ocurre en la República Federal de Alemania.

28 Por otra parte, un convenio colectivo como el controvertido en el asunto principal en ningún caso puede considerarse que constituye un convenio colectivo en el sentido de la referida disposición y, más concretamente, un convenio colectivo, mencionado en el primer guión de dicha disposición, que surta «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 [éste]».

29 En efecto, en un contexto como el del litigio principal, el efecto vinculante de un convenio colectivo como el controvertido en el asunto principal sólo se extiende a una parte del sector de la construcción comprendida en el ámbito de aplicación territorial de aquél, en la medida en que, por una parte, la normativa que le otorga tal efecto sólo se aplica a los contratos públicos, con exclusión de los contratos privados, y que, por otra, dicho convenio colectivo no ha sido declarado de aplicación general.

30 De lo que precede se desprende que una medida como la controvertida en el procedimiento principal no establece una cuantía de salario según uno de los mecanismos previstos en el artículo 3, apartados 1, párrafo primero, guiones primero y segundo, y 8, párrafo segundo, de la Directiva 96/71.

31 Por consiguiente, no puede considerarse que tal cuantía de salario constituya una cuantía de salario mínimo, en el sentido del artículo 3, apartado 1, párrafo primero, letra c), de esta misma Directiva, que los Estados miembros pueden imponer, en virtud de ésta, a las empresas establecidas en otros Estados miembros, en relación con una prestación de servicios transnacional (véase, en este sentido, la sentencia de 18 de diciembre de 2007, Laval un Partneri, C-341/05, Rec. p. I-0000, apartados 70 y 71).

32 Del mismo modo, no puede considerarse que tal cuantía de salario es una condición de empleo y de trabajo más favorable para los trabajadores en el sentido del artículo 3, apartado 7, de la Directiva 96/71.

33 Más concretamente, dicha disposición no puede interpretarse en el sentido de que permite al Estado miembro de acogida supeditar la realización de una prestación de servicios en su territorio al cumplimiento de condiciones de trabajo y empleo que vayan más allá de las disposiciones imperativas de protección mínima. En efecto, en relación con las materias a que se refiere su artículo 3, apartado 1, párrafo primero, letras a) a g), la Directiva 96/71 prevé expresamente el grado de protección cuyo respeto puede exigir el Estado miembro de acogida a las empresas establecidas en otros Estados miembros en favor de sus trabajadores desplazados a su territorio. Por lo demás, tal interpretación privaría de eficacia a dicha Directiva (sentencia Laval un Partneri, antes citada, apartado 80).

34 En consecuencia, sin perjuicio de la facultad de las empresas establecidas en otros Estados miembros de adherirse voluntariamente en el Estado miembro de acogida,

en particular, en el marco de un compromiso asumido hacia su propio personal desplazado, a un convenio colectivo de trabajo eventualmente más favorable, el grado de protección que debe garantizarse a los trabajadores desplazados al territorio del Estado miembro de acogida se limita, en principio, al previsto en el artículo 3, apartado 1, párrafo primero, letras a) a g), de la Directiva 96/71, salvo que dichos trabajadores ya disfrutaran, en virtud de la legislación o de convenios colectivos en el Estado miembro de origen, de condiciones de trabajo y empleo más favorables en relación con las materias previstas en dicha disposición (sentencia Laval un Partneri, antes citada, apartado 81). No obstante, no parece que sea así en el asunto principal.

35 De lo que precede se desprende que un Estado miembro no puede exigir, en virtud de la Directiva 96/71, a las empresas establecidas en otros Estados miembros, mediante una medida como la controvertida en el asunto principal, una cuantía de salario como la prevista en virtud del convenio colectivo «Edificios y obras públicas».

36 Confirma dicha interpretación de la Directiva 96/71 la lectura de ésta a la luz del artículo 49 CE, ya que el objetivo de dicha Directiva consiste, en particular, en la consecución de la libre prestación de servicios, la cual es una de las libertades fundamentales garantizadas por el Tratado.

37 Como ha señalado el Abogado General en el punto 103 de sus conclusiones, al obligar a los adjudicatarios de contratos públicos de obras y, de manera indirecta, a sus subcontratistas a aplicar la retribución mínima prevista en el convenio colectivo «Edificios y obras públicas», una norma como la Ley del Land puede imponer a los prestadores de servicios establecidos en otro Estado miembro, en el que los salarios mínimos sean inferiores, una carga económica adicional que puede impedir,

obstaculizar o hacer menos interesante la ejecución de sus prestaciones en el Estado miembro de acogida. Por lo tanto, una medida como la controvertida en el asunto principal puede constituir una restricción en el sentido del artículo 49 CE.

38 Por otra parte, contrariamente a lo que alegan el Land Niedersachsen y algunos de los Gobiernos que han presentado observaciones al Tribunal de Justicia, no puede considerarse que tal medida pueda estar justificada por el objetivo de la protección de los trabajadores.

39 En efecto, como se ha señalado en el apartado 29 de la presente sentencia, en relación con la cuantía de salario fijada por un convenio colectivo como el controvertido en el asunto principal, por los efectos de una normativa como la Ley del Land, aquella sólo se impone a una parte del sector de la construcción, en la medida en que, por un lado, dicha normativa se aplica únicamente a los contratos públicos, con exclusión de los contratos privados, y que, por otro, dicho convenio colectivo no ha sido declarado de aplicación general.

40 Pues bien, los autos remitidos al Tribunal de Justicia no contienen ningún indicio que permita llegar a la conclusión de que la protección que resulta de tal cuantía de salario, que, por otra parte, como señala igualmente el órgano jurisdiccional remitente, excede de la cuantía del salario mínimo aplicable en virtud de la AEntG, sólo resulta necesaria a un trabajador que desarrolla su actividad en el sector de la construcción cuando éste se haya empleado en el marco de un contrato público de obras y no cuando trabaja en méritos de un contrato privado.

41 Por los mismos motivos que los mencionados en los apartados 39 y 40 de la presente sentencia, tampoco puede considerarse que dicha restricción pueda estar justificada por el objetivo de garantizar la protección de la organización autónoma de la vida profesional mediante sindicatos, al que se refiere el Gobierno alemán.

42 Por último, en relación con el objetivo de estabilidad financiera de los regímenes de seguridad social, al que igualmente alude el Gobierno alemán sosteniendo que la eficacia del régimen de seguridad social depende del nivel de los salarios de los trabajadores, de los autos remitidos al Tribunal de Justicia no se desprende que sea necesaria una medida como la controvertida en el asunto principal para alcanzar el objetivo, del que el Tribunal de Justicia ha reconocido que no puede excluirse que pueda constituir una razón imperiosa de interés general, de evitar un riesgo de perjuicio grave para el equilibrio financiero del sistema de seguridad social (véase, en particular, la sentencia de 16 de mayo de 2006, Watts, C-372/04, Rec. p. I-4325, apartado 103 y jurisprudencia citada).

43 Teniendo en cuenta todas las consideraciones que preceden, debe responderse a la cuestión planteada que la Directiva 96/71, interpretada a la luz del artículo 49 CE, se opone, en una situación como la controvertida en el asunto principal, a una medida de carácter legal, adoptada por una autoridad de un Estado miembro, que exija a la entidad adjudicadora designar como adjudicatarios de contratos públicos de obras únicamente a las empresas que, en la licitación, se comprometan por escrito a pagar a sus trabajadores, como contraprestación por la ejecución de los servicios de que se trate, como mínimo, la retribución prevista en el convenio colectivo aplicable en lugar de la referida ejecución.

Costas

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

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

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, interpretada a la luz del artículo 49 CE, se opone, en una situación como la controvertida en el asunto principal, a una medida de carácter legal, adoptada por una autoridad de un Estado miembro, que exija a la entidad adjudicadora designar como adjudicatarios de contratos públicos de obras únicamente a las empresas que, en la licitación, se comprometan por escrito a pagar a sus trabajadores, como contraprestación por la ejecución de los servicios de que se trate, como mínimo, la retribución prevista en el convenio colectivo aplicable en el lugar de la referida ejecución.

Firmas