

СЪД НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ  
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS  
SODNÍ DVŮR EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ  
DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS DOMSTOL  
GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN  
EUROOPA ÜHENDUSTE KOHUS  
ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ  
COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN COMMUNITIES  
COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES  
CÚIRT BHREITHIÚNAIS NA gCÓMHPHOBAL EORPACH  
CORTE DI GIUSTIZIA DELLE COMUNITÀ EUROPEE  
EIROPAS KOPIENU TIESA



EUROPOS BENDRIJŲ TEISINGUMO TEISMAS  
AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BÍRÓSÁGA  
IL-QORTI TAL-GUSTIZZJA TAL-KOMUNITAJIET EWROPEJ  
HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN  
TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI WSPÓLNOT EUROPEJSKICH  
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DAS COMUNIDADES EUROPEIAS  
CURTEA DE JUSTIȚIE A COMUNITĂȚILOR EUROPENE  
SÚDNY DVOR EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTEV  
SODIŠČE EVROPSKIH SKUPNOSTI  
EUROOPAN YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN  
EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS DOMSTOL

Prensa e Información

## COMUNICADO DE PRENSA N° 98/07

18 de diciembre de 2007

Sentencia del Tribunal de Justicia en el asunto C-341/05

*Laval un Partneri Ltd / Svenska Byggnadsarbetareförbundet y otros*

### **EL TRIBUNAL DE JUSTICIA SE PRONUNCIA SOBRE LA CONFORMIDAD CON EL DERECHO COMUNITARIO DE UNA MEDIDA DE CONFLICTO COLECTIVO MEDIANTE LA CUAL UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL INTENTA OBLIGAR A UN PRESTADOR DE SERVICIOS EXTRANJERO A INICIAR UNA NEGOCIACIÓN SOBRE LOS SALARIOS Y A ADHERIRSE A UN CONVENIO COLECTIVO**

*Una medida de conflicto colectivo que consiste en el bloqueo de las obras constituye una restricción a la libre prestación de servicios que, en el presente asunto, no está justificada con arreglo al objetivo de interés general de la protección de los trabajadores*

La Directiva 96/71 sobre el desplazamiento de trabajadores<sup>1</sup> establece que las condiciones de empleo garantizadas a los trabajadores desplazados al Estado miembro de acogida se fijen mediante disposiciones legales, reglamentarias o administrativas y/o, en el sector de la construcción, mediante convenios colectivos o laudos arbitrales declarados de aplicación general.

La Ley sueca relativa al desplazamiento de trabajadores precisa las condiciones de trabajo y empleo relativas a las materias enumeradas en el Directiva 96/71, excepto las cuantías de salario mínimo. La Ley no establece nada en relación con las retribuciones, cuya determinación corresponde tradicionalmente en Suecia a los interlocutores sociales y se lleva a cabo mediante la negociación colectiva. El Derecho sueco atribuye a las organizaciones sindicales el derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo, bajo determinadas condiciones, con el fin de obligar a los empresarios a iniciar negociaciones salariales y a adherirse a un convenio colectivo.

En mayo de 2004, Laval un Partneri Ltd, sociedad letona, desplazó trabajadores de Letonia para la ejecución de obras en Suecia. Las obras fueron emprendidas por una sociedad filial, denominada L&P Baltic Bygg AB. Entre las obras figuraba la renovación y extensión de un centro escolar en la ciudad de Vaxholm.

En junio de 2004, Laval y Baltic Bygg, por un lado, y el sindicato sueco de los trabajadores del sector de la construcción, Svenska Byggnadsarbetareförbundet, por otro lado, iniciaron

<sup>1</sup> 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).

negociaciones que tenían por objeto la determinación de las cuantías de salario de los trabajadores desplazados y la adhesión de Laval al convenio colectivo de la construcción. No obstante, no pudo llegarse a ningún acuerdo. Laval firmó, en septiembre y octubre, convenios colectivos con el sindicato letón de la construcción, al que pertenecía el 65 % de los trabajadores desplazados.

El 2 de noviembre de 2004, el Byggnadsarbetareförbundet inició una medida de conflicto colectivo consistente en el bloqueo del conjunto de las obras de Laval en Suecia. El sindicato sueco de los electricistas se unió al movimiento con una acción de solidaridad que tuvo como consecuencia impedir a los instaladores eléctricos prestar servicios a Laval. Estos sindicatos no contaban con ningún miembro entre el personal de Laval. Debido a la interrupción de las obras durante cierto tiempo, Baltic Bygg fue declarada en quiebra y los trabajadores desplazados regresaron a Letonia.

El Arbetsdomstolen, que conoce de la demanda de Laval relativa a la legalidad de las medidas de conflicto colectivo y la indemnización del perjuicio sufrido, ha preguntado al Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas si el Derecho comunitario se opone a que las organizaciones sindicales adopten, en las circunstancias descritas, tales medidas de conflicto colectivo.

El Tribunal de Justicia señala, en primer lugar, que la Directiva 96/71 no permite al Estado miembro de acogida que supedita 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, por lo que se refiere a las materias previstas en la Directiva 96/71, ésta establece expresamente el grado de protección que las empresas establecidas en otros Estados miembros deben garantizar, en el Estado miembro de acogida, a los trabajadores desplazados por ellas al territorio de este último Estado miembro.

A continuación, el Tribunal de Justicia indica que debe reconocerse que el derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo es un derecho fundamental que forma parte de los principios generales del Derecho comunitario, cuyo respeto garantiza el Tribunal de Justicia y cuyo ejercicio puede supeditarse a ciertas restricciones. Sin embargo, el carácter fundamental atribuido al derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo no permite excluir tales medidas, adoptadas contra una empresa establecida en otro Estado miembro que desplaza a trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, del ámbito de aplicación del Derecho comunitario.

En el asunto principal, el Tribunal de Justicia señala que el derecho de las organizaciones sindicales de un Estado miembro a adoptar medidas de conflicto colectivo mediante las cuales las empresas establecidas en otros Estados miembros puedan verse obligadas a negociar por tiempo indeterminado para conocer las cuantías de salario mínimo y a adherirse a un convenio colectivo cuyas cláusulas van más allá de la protección mínima garantizada por la Directiva 96/71 puede hacer menos interesante, incluso más difícil, para dichas empresas la ejecución de obras de construcción en el territorio sueco y constituye, por este motivo, una restricción a la libre prestación de servicios.

Una restricción a la libre prestación de servicios sólo puede admitirse cuando persigue un objetivo legítimo compatible con el Tratado y está justificada por razones imperiosas de interés general, si bien, en tal caso, debe ser adecuada para garantizar la realización del objetivo perseguido y no ir más allá de lo necesario para lograrlo.

A este respecto, el Tribunal de Justicia señala que el derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo con la finalidad de proteger a los trabajadores del Estado de acogida frente a una eventual práctica de dumping social puede constituir una razón imperiosa de interés general. En este contexto, un bloqueo iniciado por una organización sindical del Estado miembro de acogida que tiene por objeto garantizar, a los trabajadores desplazados en el marco de una prestación de servicios transnacional, las condiciones de trabajo y empleo fijadas en un determinado nivel está comprendido en el objetivo de la protección de los trabajadores.

No obstante, habida cuenta de las obligaciones específicas relacionadas con la adhesión al convenio colectivo de la construcción, que las organizaciones sindicales pretenden imponer a las empresas establecidas en otros Estados miembros mediante medidas de conflicto colectivo, el obstáculo que dichas medidas suponen no puede justificarse a la luz de tal objetivo. En efecto, por lo que se refiere a los trabajadores desplazados en el marco de una prestación de servicios transnacional, el empresario está obligado, debido a la coordinación realizada por la Directiva 96/71, a respetar un núcleo de disposiciones imperativas de protección mínima en el Estado miembro de acogida.

En relación con la negociación salarial que las organizaciones sindicales quieren imponer, mediante medidas de conflicto colectivo, a las empresas establecidas en otro Estado miembro y que desplacen temporalmente a trabajadores al territorio del Estado miembro de acogida, el Tribunal de Justicia indica que el Derecho comunitario no impide que los Estados miembros exijan a estas empresas que cumplan sus normas en materia de salario mínimo a través de medios adecuados.

Sin embargo, no pueden justificarse medidas de conflicto colectivo con arreglo al objetivo de interés general de la protección de los trabajadores cuando la negociación salarial que pretenden imponer a una empresa establecida en otro Estado miembro se inscribe en un contexto nacional caracterizado por la falta de disposiciones, cualquiera que sea su naturaleza, que sean suficientemente precisas y accesibles a fin de evitar que, en la práctica, resulte imposible o excesivamente difícil para la empresa determinar las obligaciones que debe cumplir en materia de salario mínimo.

Finalmente, el Tribunal de Justicia constata que una normativa nacional que no tiene en cuenta, cualquiera que sea su contenido, los convenios colectivos a los que las empresas que desplazan trabajadores a Suecia ya están vinculadas en el Estado miembro en el que están establecidas, crea una discriminación contra dichas empresas, en la medida en que les aplica el mismo trato que está reservado a las empresas nacionales que no han celebrado convenio colectivo alguno.

Pues bien, del Tratado CE se deriva que tales normas discriminatorias sólo pueden estar justificadas por razones de orden público y de seguridad y salud públicas.

La aplicación de esta normativa a las empresas extranjeras que estén vinculadas por convenios colectivos a los que no se aplique directamente la legislación sueca tiene como finalidad, por una parte, que las organizaciones sindicales puedan actuar para que todos los empresarios que operan en el mercado de trabajo sueco apliquen las retribuciones y demás condiciones de empleo que correspondan a las aplicadas normalmente en Suecia y, por otra parte, que se creen condiciones de competencia leal, en igualdad de condiciones, entre los empresarios suecos y los empresarios procedentes de otros Estados miembros.

Puesto que estas consideraciones no constituyen una razón de orden público, de seguridad pública o de salud pública, tal discriminación no puede estar justificada.

*Documento no oficial, destinado a la prensa y que no vincula al Tribunal de Justicia.*

*Lenguas disponibles: todas*

*El texto íntegro de la sentencia se encuentra en el sitio de Internet del Tribunal de Justicia  
<http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=ES&Submit=rechercher&numaff=C-341/05>*

*Generalmente puede consultarse a partir de las 12 horas CET del día de su pronunciamiento*

*Si desea más información, diríjase a la Sra. Sanz Maroto*

*Tel: (00352) 4303 3667 Fax: (00352) 4303 2668*

*En «Europe by Satellite» tiene a su disposición imágenes del pronunciamiento de la sentencia  
facilitadas por la Comisión Europea, Dirección General Prensa y Comunicación,*

*L-2920 Luxemburgo, Tel: (00352) 4301 351 77, Fax: (00352) 4301 35249,*

*o B-1049 Bruselas, Tel: (0032) 2 29 64106, Fax: (0032) 2 2965956*