

**TRIBUNAL DE JUSTICIA
DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS**

**TJCE –SENTENCIA DE 18.12.2007, LAVAL, C-341/05–
LIBRE PRESTACION DE SERVICIOS-DESPLAZAMIENTO
DE TRABAJADORES-LA SUPUESTA LEGALIZACIÓN
DEL *DUMPING* SOCIAL EN EL INTERIOR
DE LA UNIÓN EUROPEA**

TOMÁS DE LA QUADRA-SALCEDO JANINI*

- I. LOS HECHOS DEL ASUNTO PRINCIPAL.
- II. LA PRIMERA CUESTIÓN - LA COMPATIBILIDAD DE LAS MEDIDAS DE CONFLICTO COLECTIVO CON LA DIRECTIVA 96/71 SOBRE EL DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES EFECTUADO EN EL MARCO DE UNA PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y CON EL ARTÍCULO 49 TCE.
 1. LA CAPACIDAD DE LOS PARTICULARES DE OBSTACULIZAR LA LIBRE PRESTACIÓN DE SERVICIOS.
 2. LA COMPATIBILIDAD DE LAS MEDIDAS DE CONFLICTO COLECTIVO CON LA DIRECTIVA 96/71.
 3. LA COMPATIBILIDAD DE LAS MEDIDAS DE CONFLICTO COLECTIVO CON EL ARTÍCULO 49 TCE. EL DERECHO A ADOPTAR MEDIDAS DE CONFLICTO COLECTIVO ES UN DERECHO FUNDAMENTAL QUE FORMA PARTE DE LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO COMUNITARIO... PERO EN ESTE CASO SE EJERCIÓ DE MANERA CONTRARIA AL ARTÍCULO 49.
- III. LA SEGUNDA CUESTIÓN - LA COMPATIBILIDAD DE LA NORMATIVA SUECA QUE DIFERENCIA ENTRE LOS CONVENIOS COLECTIVOS ADOPTADOS EN SUECIA Y LOS ADOPTADOS FUERA A LA HORA DE PROHIBIR LAS MEDIDAS DE CONFLICTO COLECTIVO CON EL ARTÍCULO 49 TCE.

La doctrina contenida en la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE) de 18 de diciembre de 2007, asunto *Laval*, C 341/05¹, ha sido fuertemente criticada desde la Confederación de Sindi-

* Profesor Contratado Doctor de Derecho Constitucional. Universidad Autónoma de Madrid.

¹ Sentencia del TJCE (Gran Sala) de 18 de Diciembre de 2007, *Laval un Partneri*, C-341-05, *Rec.* 2007, p. I-11767.

catos Europeos y desde aquellos sectores ideológicos que vienen denunciando el excesivo peso de lo económico en el proceso de integración europea, al considerar que el Tribunal de Justicia ha legalizado en ella el *dumping* social en el interior de la Unión Europea.

En *Laval* el TJCE considera que una medida de conflicto colectivo, el bloqueo de unas obras por los sindicatos suecos, constituye una restricción a la libre prestación de servicios que en el caso concreto no se encontraba justificada por el objetivo de interés general de proteger a los trabajadores. En este caso el TJCE no siguió la opinión del Abogado General Mengozzi, que consideraba conforme con el Derecho comunitario las acciones emprendidas por los sindicatos suecos².

Sin embargo, frente a lo que se ha afirmado por sus detractores, consideramos necesario destacar el aspecto positivo de la doctrina contenida en la Sentencia *Laval*, pues el TJCE, en realidad, ha reconocido en ella que el derecho de acción colectiva que tiene como objetivo evitar el *dumping* social se encuentra entre los principios generales del Derecho comunitario; lo que ocurre es que en el caso concreto las medidas de acción colectiva adoptadas no estaban justificadas por las concretas razones que vamos a analizar en estas páginas.

I. LOS HECHOS DEL ASUNTO PRINCIPAL

Laval es una sociedad letona. Entre mayo y diciembre de 2004, esta empresa desplazó a Suecia a trabajadores letones para la construcción de un centro escolar en el municipio de Vaxholm.

Laval había firmado convenios colectivos con el sindicato letón de los trabajadores de la construcción, pero no estaba vinculada por ningún convenio colectivo celebrado con los sindicatos suecos. En junio de 2004, se establecieron relaciones entre el sindicato sueco de la construcción y *Laval* y se iniciaron negociaciones para la adhesión de *Laval* al convenio colectivo sueco de la construcción.

Dado que dicha negociación no llegó a ningún resultado, se iniciaron medidas de conflicto colectivo consistentes en un bloqueo de las obras. Este bloqueo consistió, concretamente, en impedir la entrega de mercancías en el lugar de las obras, en emplear piquetes de huelga y en impedir la entrada a las obras de los trabajadores letones y de sus vehículos. *Laval*

² Conclusiones del Abogado General Paolo Mengozzi presentadas el 23 de mayo de 2007.

solicitó la intervención de las fuerzas de la policía. Éstas indicaron a la empresa que, dado que las medidas de conflicto colectivo eran lícitas según el Derecho nacional, no podían intervenir ni retirar los obstáculos físicos que impedían el acceso a las obras. Las medidas llevaron a que *Laval* no pudiera seguir ejerciendo sus actividades en Suecia y en febrero de 2005, el municipio solicitó la resolución del contrato que le vinculaba con la empresa letona que fue declarada en quiebra.

Laval había presentado en diciembre de 2004 una demanda para que se declarara la ilegalidad del bloqueo de las actividades que afectaban al conjunto de sus proyectos de obra y se pusiera fin a estas medidas.

El tribunal sueco ante el que acude la empresa letona plantea ante el TJCE una cuestión prejudicial para dilucidar, esencialmente, dos cosas: la primera si el artículo 49 CE, así como la Directiva 96/71 sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios³, se oponen a que las organizaciones sindicales intenten obligar, mediante medidas de conflicto colectivo, a una empresa extranjera que desplaza trabajadores a Suecia a aplicar un convenio colectivo sueco relativo a las condiciones de trabajo y empleo; la segunda si los artículos 49 y 50 del TCE se oponen a que, se diferencia en el derecho nacional entre los convenios colectivos adoptados en Suecia y los adoptados fuera a la hora de prohibir o no las medidas de conflicto colectivo con el fin de lograr su derogación o modificación.

II. LA PRIMERA CUESTIÓN LA COMPATIBILIDAD DE LAS MEDIDAS DE CONFLICTO COLECTIVO CON LA DIRECTIVA 96/71 SOBRE EL DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES EFECTUADO EN EL MARCO DE UNA PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y CON EL ARTÍCULO 49 TCE

Fundamental para dilucidar si las medidas de conflicto colectivo realizadas por las organizaciones sindicales suecas contravienen el Derecho Comunitario es analizar, en primer lugar, el contenido de la Directiva 96/71 sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, pues tal Directiva se fundamenta en la competencia de la Comunidad para la coordinación de las disposiciones de los Estados

³ 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.

miembros relativas a la libre prestación de servicios. En un segundo momento analizaremos la compatibilidad de las medidas de conflicto colectivo realizadas por las organizaciones sindicales suecas con el artículo 49 del TCE que garantiza la libre prestación de servicios.

Pero antes de analizar las medidas de conflicto colectivo adoptadas por los sindicatos suecos con la Directiva 96/71 y con el artículo 49 del TCE es posible suscitar un problema previo, el relativo a si los actos de los sindicatos son susceptibles de vulnerar las libertades fundamentales del TCE.

1. LA CAPACIDAD DE LOS PARTICULARES DE OBSTACULIZAR LA LIBRE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Hay un aspecto en la Sentencia *Laval* que merece ser destacado. El TJCE afirma en *Laval* que el respeto a las libertades comunitarias se impone igualmente a las normativas de naturaleza no pública que tengan por finalidad regular colectivamente el trabajo o las prestaciones de servicios reiterando así su jurisprudencia anterior. Sin embargo, en el presente asunto no se trataba propiamente de normativas de naturaleza no pública como son los convenios colectivos sino de medidas de conflicto colectivo adoptadas por los sindicatos. Y la cuestión fundamental es sí tal tipo de medidas son susceptibles de considerarse un obstáculo a las libertades comunitarias prohibido por el TCE. La jurisprudencia citada en *Laval* por el TJCE (*Walrave y Koch*⁴, *Bosman*⁵ o *Wouters y otros*⁶) es toda jurisprudencia que hace referencia a regulaciones colectivas del trabajo pero no a actos distintos a tales regulaciones como son las medidas de acción colectiva.

Ciertamente, el Tribunal podía quizás haber acudido a aquella otra jurisprudencia (*Comisión/Francia*⁷ o *Schmidberger*⁸) que considera que el hecho de que un Estado miembro se abstenga de actuar o, en su caso, no adopte medidas suficientes para impedir determinados obstáculos a las libertades comunitarias, creados especialmente por acciones de particulares en su territorio, puede obstaculizar tales libertades tanto como un acto positivo del poder público, y por ello ha imputado el obstáculo al poder

⁴ STJCE de 12 de diciembre de 1974, *Walrave y Koch*, C-36/74, *Rec. 1974*, p. 1405.

⁵ STJCE de 15 de diciembre de 1995, *Bosman y otros*, C 415/93, *Rec. 1995*, p. I-4921.

⁶ STJCE de 19 de febrero de 2002, *Wouters y otros*, C 309/99, *Rec. 2002*, p. I-1577.

⁷ STJCE de 9 de diciembre, *Comisión/Francia*, C-265/95, *Rec. 1997*, p. I-6959.

⁸ STJCE de 12 de junio de 2003, *Schmidberger*, C 112/00, *Rec. 2003*, p. I-5659.

público que de esta manera incumpliría sus obligaciones, pero sin embargo, el TJCE no lo hace en el caso concreto y considera que las medidas de conflicto colectivo adoptadas por los sindicatos son en sí mismas un obstáculo prohibido por el Tratado. La senda que abre la argumentación del TJCE en este punto es cuando menos discutible, pues puede llevar a considerar que si los actos que podríamos denominar no normativos de un sindicato son directamente obstáculos a las libertades comunitarias, también lo podrían ser los actos de los demás particulares que de una forma u otra supongan una restricción a los intercambios o a la libre prestación de servicios.

2. LA COMPATIBILIDAD DE LAS MEDIDAS DE CONFLICTO COLECTIVO CON LA DIRECTIVA 96/71

La Directiva 96/71 sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios tiene por objeto asegurar una competencia leal entre las empresas nacionales y las empresas que realicen una prestación de servicios transnacional en la medida en que obliga a estas últimas a reconocer a sus trabajadores, respecto a una lista de materias establecida en la propia Directiva⁹, las condiciones de trabajo y empleo fijadas en el Estado miembro de acogida por las disposiciones legislativas, reglamentarias o administrativas o por los convenios colectivos o los laudos arbitrales.

La Directiva 96/71 impide, por tanto, esencialmente que, mediante una aplicación a sus trabajadores, en relación con estas materias, de las condiciones de trabajo y empleo vigentes en el Estado miembro de origen, las empresas establecidas en otros Estados miembros puedan ejercer una competencia desleal hacia las empresas del Estado miembro de acogida, en el marco de una prestación de servicios transnacional, cuando el nivel de protección social es más elevado en el Estado miembro de acogida.

⁹ Las materias a las que se refiere el artículo 3 de la Directiva son los períodos máximos de trabajo y los períodos mínimos de descanso; la duración mínima de las vacaciones anuales retribuidas; las cuantías de salario mínimo, incluidas las incrementadas por las horas extraordinarias; las condiciones de suministro de mano de obra, en particular por parte de agencias de trabajo interino; la salud, la seguridad y la higiene en el trabajo; las medidas de protección aplicables a las condiciones de trabajo y de empleo de las mujeres embarazadas o que hayan dado a luz recientemente, así como de los niños y de los jóvenes, y la igualdad de trato entre hombres y mujeres y otras disposiciones en materia de no discriminación.

La Directiva 96/71 no armoniza, sin embargo, el contenido material de estas disposiciones imperativas de protección mínima, contenido que puede ser libremente definido por los Estados miembros que son los que determinarán el grado de protección.

Una serie de aclaraciones es necesario realizar. Los convenios colectivos declarados de aplicación general a los que se refiere la Directiva son aquéllos que deban respetar todas las empresas pertenecientes al sector o profesión de que se trate correspondientes a su ámbito de aplicación territorial. Suecia, sin embargo, no tiene ni un sistema de declaración de aplicación general de los convenios colectivos, por lo que en su caso es directamente la Ley sueca mediante la que se adaptó el Derecho sueco a la Directiva 96/71, la que determina, en principio, las condiciones de trabajo y empleo enumeradas en la Directiva y aplicables a los trabajadores desplazados. Por tanto, en Suecia las condiciones de trabajo y empleo aplicables a los trabajadores desplazados relativas a las materias contempladas en el artículo 3 de la Directiva 96/71 se establecen mediante disposiciones legales. Únicamente, la legislación sueca no fija una cuantía de salario mínimo, que es una de las materias mencionadas en el artículo 3 de dicha Directiva.

La Directiva, no obstante, no impide que las condiciones de trabajo y empleo enumeradas en el artículo 3 de la norma comunitaria se puedan eventualmente pactar voluntariamente por las empresas y los sindicatos de forma que sean más favorables que las establecidas en la legislación sueca. La Directiva 96/71, además, no impide que los Estados miembros impongan a las empresas nacionales y a las empresas de otros Estados, condiciones de trabajo y empleo referidas a materias distintas de las enumeradas en el artículo 3 en la medida en que se trate de disposiciones de orden público.

De acuerdo con lo anterior es posible diferenciar en el conflicto que enfrenta a *Laval* con los sindicatos suecos tres tipos distintos de condiciones de trabajo que se le quieren imponer a aquella por las organizaciones sindicales mediante medidas de conflicto colectivo.

En primer lugar encontramos aquellas condiciones de trabajo que se encuentran contempladas en el artículo 3 de la Directiva y estando reguladas por la legislación sueca que la desarrolla, se encuentran además reguladas en el convenio sueco de la construcción de forma más favorable para los trabajadores que lo regulado en la propia legislación sueca. En segundo lugar encontramos aquellas condiciones de trabajo contenidas en el

convenio sueco de la construcción que no están específicamente contempladas en el artículo 3 de la Directiva. Y en tercer lugar encontramos aquellas condiciones de trabajo que se encuentran contempladas en el artículo 3 de la Directiva pero que no están reguladas por la legislación sueca, pero tampoco en el convenio colectivo sueco de la construcción, como es el caso del salario mínimo.

En relación con el primer tipo de condiciones: aquellas condiciones de trabajo que se encuentran contempladas en el artículo 3 de la Directiva y estando reguladas por la legislación sueca que la desarrolla, se encuentran, además, reguladas en el convenio sueco de la construcción de forma más favorable para los trabajadores, lo hay que tener en cuenta es que Suecia no tiene un sistema de declaración de aplicación general de los convenios colectivos por lo que el TJCE va a considerar que, sin perjuicio de la facultad de *Laval* de adherirse voluntariamente en Suecia a un convenio colectivo eventualmente más favorable para los trabajadores, el nivel de protección que debe garantizarse a los trabajadores desplazados a Suecia se limita, en virtud de la Directiva al previsto por la legislación sueca.

La legislación sueca de transposición de la Directiva ha establecido ya el nivel mínimo de protección que se puede imponer a los trabajadores desplazados al territorio del Estado miembro de acogida. Niveles superiores de protección tendrán que ser pactados voluntariamente por las empresas y los sindicatos sin que quepa plantear por parte de los sindicatos medidas de conflicto colectivo fundamentadas en la necesidad de proteger a los trabajadores, pues según parece desprenderse de la argumentación del TJCE tal objetivo, la protección de los trabajadores, ya se alcanza con el núcleo de disposiciones imperativas de protección mínima establecidas por la legislación sueca que transpone la Directiva comunitaria.

En relación con el segundo tipo de condiciones: aquellas condiciones contenidas en el convenio sueco de la construcción que no están específicamente contempladas en el artículo 3 de la Directiva, únicamente podrían imponerse a *Laval*, de acuerdo con la propia Directiva, si se tratase de disposiciones de orden público.

En el caso concreto, las condiciones contenidas en el convenio sueco de la construcción que no están específicamente contempladas en el artículo 3 de la Directiva suponen, para *Laval*, la obligación de abonar al sindicato sueco de la construcción un importe de la masa salarial y a la compañía de seguros FORA diversas cantidades en concepto de «suplemento especial de la construcción» y en concepto de diversas primas de seguro.

El TJCE señala en su sentencia que estas cláusulas del convenio colectivo de la construcción no han sido establecidas por los poderes públicos suecos sino mediante la negociación entre los interlocutores sociales, que no constituyen entidades de Derecho público y que no pueden invocar la Directiva para alegar razones de orden público a fin de fundamentar la conformidad con el Derecho comunitario de una medida de conflicto colectivo.

En relación, por último, con el tercer tipo de condiciones que se le quieren imponer a *Laval*: aquellas condiciones de trabajo que se encuentran contempladas en el artículo 3 de la Directiva pero que no están reguladas por la legislación sueca y tampoco por el convenio colectivo sueco de la construcción, como es el caso del salario mínimo, no nos encontramos en realidad ante un supuesto de compatibilidad de la normativa sueca con la Directiva 96/71 sino con la compatibilidad de aquella con el artículo 49 del TCE que garantiza la libre prestación de servicios. En este supuesto, y sin perjuicio de remitirnos a un epígrafe posterior en el que analizamos la compatibilidad de las medidas de conflicto colectivo con el artículo 49 del TCE, el TJCE considera que no se puede imponer a *Laval* una negociación caso por caso en el lugar de trabajo para que conozca el salario que deberán abonar a sus trabajadores desplazados.

3. LA COMPATIBILIDAD DE LAS MEDIDAS DE CONFLICTO COLECTIVO CON EL ARTÍCULO 49 TCE. EL DERECHO A ADOPTAR MEDIDAS DE CONFLICTO COLECTIVO ES UN DERECHO FUNDAMENTAL QUE FORMA PARTE DE LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO COMUNITARIO... PERO EN ESTE CASO SE EJERCIÓ DE MANERA CONTRARIA AL ARTÍCULO 49

Tras analizar la compatibilidad de las medidas de conflicto colectivo con la Directiva 96/71, el TJCE analiza la compatibilidad de aquellas mismas medidas con el artículo 49 del TCE que garantiza la libre prestación de servicios.

El TJCE afirma 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 TJCE. A este respecto, el TJCE señala que el derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo está reconocido tanto en diferentes instrumentos internacionales en los que los Estados miembros han participado o a los que se han adherido, como la Carta Social Europea, firmada en Turín el 18 de octubre de 1961

y el Convenio n.º 87 de la Organización Internacional del Trabajo, de 9 de julio de 1948, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, como en instrumentos elaborados por dichos Estados miembros a nivel comunitario o en el marco de la Unión Europea, como la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, adoptada en la reunión del Consejo Europeo celebrada en Estrasburgo el 9 de diciembre de 1989 y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, proclamada el 7 de diciembre de 2000 en Niza.

El simple hecho de reconocer el derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo como un derecho fundamental que forma parte de los principios generales del Derecho comunitario es en si mismo de la máxima relevancia. En efecto, recordemos que el Tratado de Lisboa firmado en la capital lusa el mismo día que se dicta la Sentencia que comentamos va acompañado del Protocolo n.º 30 que trata sobre la aplicación de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea a Polonia y al Reino Unido y en el que estos países tratan de quedar excluidos de la aplicación de la Carta y en particular de la aplicación de los derechos sociales allí recogidos. Entre los derechos recogidos en el título IV de la Carta del que quieren quedar excluidos esos dos países encontramos los recogidos en el artículo 28: los derechos de negociación y de acción colectiva.

El Protocolo podría hacer pensar que el derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo no es susceptible de ser defendido ante los órganos jurisdiccionales de Polonia o del Reino Unido salvo en la medida en que estos dos países lo hayan contemplado en su legislación nacional. Sin embargo, la ratificación en la sentencia *Laval* de que el derecho de acción colectiva es un derecho fundamental que forma parte de los principios generales del Derecho comunitario supone un claro aviso de que independientemente del valor directo que tenga la Carta en esos dos países la mayoría de los derechos contenidos en tal documento serán garantizados por el TJCE por tratarse de principios generales del Derecho comunitario.

Ciertamente para el TJCE el ejercicio de tal derecho puede supeditarse a ciertas restricciones, pues como reafirma, por ejemplo, el artículo 28 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, el derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo está protegido de conformidad con el Derecho comunitario y con las legislaciones y prácticas nacionales.

Y es en este punto donde el Tribunal establece 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 adherirse a un convenio colectivo de la construcción puede hacer menos interesante, e incluso más difícil, para dichas empresas la ejecución de obras de construcción y constituye, por este motivo, una restricción a la libre prestación de servicios en el sentido del artículo 49 del TCE.

Restricción a la libre prestación de servicios que puede ser, sin embargo, conforme con el Derecho comunitario, pues la protección de los derechos fundamentales constituye un interés legítimo que puede justificar una restricción a las libertades fundamentales garantizadas por el Tratado como la libre circulación de mercancías o la libre prestación de servicios. Ahora bien el ejercicio de tales derechos fundamentales, en el caso el derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo, debe conciliarse con las exigencias relativas a los derechos derivados de las libertades que se encuentran protegidos por dicho Tratado y debe ser conforme con el principio de proporcionalidad.

La sentencia reconoce así que tanto el derecho a la acción colectiva por los sindicatos como la libertad de suministrar servicios son derechos reconocidos por el Derecho comunitario y deben reconciliarse.

El TJCE reconoce 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 el sentido de la jurisprudencia del TJCE, que puede justificar, en principio, una restricción a una de las libertades fundamentales garantizadas por el Tratado, la libre prestación de servicios. En este sentido el TJCE recuerda que la Comunidad tiene no sólo una finalidad económica, sino también social.

No obstante, debe considerarse que, por lo que se refiere a las obligaciones específicas relacionadas con la adhesión al convenio colectivo de la construcción, que las organizaciones sindicales suecas pretenden imponer a *Laval* mediante medidas de conflicto colectivo, el obstáculo que dichas medidas suponen no puede justificarse a la luz de tal objetivo pues *Laval* 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, pero no cualesquiera otras disposiciones más protectoras.

El propio Derecho comunitario ya ha protegido a los trabajadores al establecer que determinadas condiciones de trabajo serán impuestas por el Estado miembro de acogida por lo que no cabe que los sindicatos preten-

dan proteger adicionalmente a los trabajadores mediante medidas de conflicto colectivo.

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, pero si se opone a que mediante medidas de conflicto colectivo se trate de extender convenios colectivos que el Estado miembro en cuestión ha decidido que no son de aplicación general.

La doctrina apuntada habría sido fuertemente criticada por impedir el derecho de los sindicatos a exigir la observancia de normas colectivas aplicables en el lugar de trabajo por los trabajadores migrantes mas allá de las normas mínimas reconocidas por la Directiva de desplazamiento. Pero hay que recordar que la Directiva de desplazamiento no ha establecido directamente normas mínimas sino que se ha remitido a las normativas nacionales para la determinación del grado de protección aplicable a toda persona que realice un trabajo por cuenta ajena en su territorio, con independencia del Estado de establecimiento del empresario. El problema en el caso concreto era que Suecia no reconocía la aplicabilidad general de los convenios colectivos y por lo tanto la legislación sueca es la que ha establecido las normas mínimas. Lo anterior hace que las acusaciones de que el TJCE ha legalizado el *dumping* social en la Unión Europea sean excesivas, pues tal *dumping* es perfectamente evitable por la normativa de cada Estado miembro.

En relación con la negociación salarial que los sindicatos quieren imponer a *Laval* el TJCE considera que no pueden justificarse las medidas de conflicto colectivo con arreglo a la finalidad de proteger a los trabajadores por la indeterminación que el modelo sueco de negociación de salarios supone. En Suecia, las autoridades nacionales han atribuido a los interlocutores sociales la función de fijar, mediante la negociación colectiva, las cuantías de salario, tal sistema implica una negociación caso por caso, en el lugar de trabajo. Para el Tribunal el contexto jurídico sueco caracterizado por la falta de disposiciones precisas y accesibles hace, en la práctica, imposible o excesivamente difícil para *Laval* determinar las obligaciones que debe cumplir en materia de salario mínimo y este contexto es lo que hace injustificadas las medidas de conflicto colectivo. La consecuencia que se deriva de este último pronunciamiento del TJCE ha sido fuertemente criticada, pues posibilita en la práctica a una empresa extranjera el pagar a sus trabajadores los salarios del lugar de origen (Letonia) en lugar de los del lugar de trabajo (Suecia), si bien tal consecuencia vie-

ne provocada, de nuevo, por las propias características de la normativa sueca sin que tal consecuencia sea una consecuencia extrapolable a otros países donde los convenios colectivos si contengan, por ejemplo, la cuantía del salario.

En resumen si bien es cierto que el TJCE admite que la protección de los trabajadores a través de medidas de conflicto colectivo frente a una eventual práctica de *dumping* social puede constituir eventualmente una razón imperiosa de interés general que justifique una obstaculización de la libre prestación de servicios, no acepta que en el caso concreto las medidas adoptadas sean adecuadas o necesarias para promover tal objetivo.

III. LA SEGUNDA CUESTIÓN LA COMPATIBILIDAD DE LA NORMATIVA SUECA QUE DIFERENCIA ENTRE LOS CONVENIOS COLECTIVOS ADOPTADOS EN SUECIA Y LOS ADOPTADOS FUERA A LA HORA DE PROHIBIR LAS MEDIDAS DE CONFLICTO COLECTIVO CON EL ARTÍCULO 49 TCE

El TJCE se plantea la compatibilidad con el Derecho comunitario (artículos 49 y 50 del TCE) de una normativa sueca que si bien considera ilícitas las medidas de conflicto colectivo adoptadas contra empresas vinculadas por un convenio colectivo en Suecia, considera lícitas las medidas de conflicto colectivo adoptadas contra empresas vinculadas por un convenio colectivo en el extranjero del mismo modo que son lícitas las medidas de conflicto colectivo adoptadas contra empresas que no estén vinculadas por ningún convenio colectivo.

En este punto la legislación sueca ha establecido un sistema de lucha contra el *dumping* social en virtud del cual el prestador de servicios no tiene derecho a esperar que, en Suecia, se tengan en cuenta de algún modo las obligaciones derivadas de los convenios colectivos a los que ya está sujeto en el Estado miembro en el que está establecido.

El TJCE considera que la normativa nacional al no tener en cuenta 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 a las empresas nacionales que no han celebrado convenio colectivo alguno y no el trato de las empresas nacionales que sí han celebrado un convenio colectivo en Suecia.

La aplicación de la normativa 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.

Pero para el TJCE ninguna de las finalidades mencionadas constituye una razón de orden público, de seguridad pública o de salud pública, en el sentido del artículo 46 del TCE, aplicado en relación con el artículo 55 del TCE, por lo que el TJCE va a determinar que una discriminación como la controvertida en el asunto principal no puede estar justificada.

Si bien, el TJCE ha reconocido 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 el caso de medidas obstaculizadoras de la libre prestación de servicios no discriminatorias, para el supuesto de estas últimas, las discriminatorias, las causas de justificación son mucho más estrictas y no cabe aplicar la doctrina de las exigencias imperativas sino únicamente las razones establecidas en el artículo 46 del TCE. La consecuencia de ello es que un Estado miembro puede establecer normativas discriminatorias para las empresas extranjeras prestadoras de servicios para proteger proporcionalmente el orden público, la seguridad pública o la salud pública pero no para proteger a los trabajadores frente al *dumping* social. Si bien de nuevo hay que reiterar que ello no supone que las empresas que realicen una prestación de servicios transnacional no se vean sometidas a las normas de protección de los trabajadores del país de acogida, pues a tales empresas se les obliga, en virtud de la Directiva 96/71, a reconocer a sus trabajadores, respecto a una lista de materias, las condiciones de trabajo y empleo fijadas en el Estado miembro de acogida por las disposiciones legislativas, reglamentarias o administrativas o por los convenios colectivos.

La Sentencia *Laval* le ha merecido al TJCE ser acusado de falta de sensibilidad social al entenderse legalizado por aquella resolución judicial el *dumping* social dentro de la Comunidad. Sin embargo, es necesario destacar, frente a las acusaciones efectuadas, el aspecto positivo de la doctrina contenida en *Laval*, pues el TJCE, en realidad, lo que ha hecho en ésta sentencia es reconocer que el derecho de acción colectiva que tiene como objetivo evitar el *dumping social* dentro de la Comunidad se encuentra

entre los principios generales del derecho comunitario. No obstante lo anterior, en el caso concreto, y debido esencialmente a como estaba articulado el derecho nacional, el TJCE consideró que las medidas de acción colectiva adoptadas por los sindicatos suecos no estaban justificadas.

TJCE – SENTENCIA DE 18.12.2007, LAVAL, C-341/05– LIBRE PRESTACION
DE SERVICIOS – DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES – LA SUPUESTA
LEGALIZACIÓN DEL *DUMPING* SOCIAL EN EL INTERIOR
DE LA UNIÓN EUROPEA

RESUMEN: La STCJE de 18 de diciembre de 2007, asunto *Laval un Partneri*, C 341/05 ha sido fuertemente criticada por los sindicatos europeos al considerarse que supone la legalización del *dumping* social dentro de la Comunidad. Un análisis más detenido de la sentencia pone de manifiesto, sin embargo, lo apresurado de tal interpretación.

PALABRAS CLAVE: Tribunal de Justicia, libre prestación de servicios, derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo, *dumping* social.

ECJ – JUDGMENT OF 18.12.2007, LAVAL, C-341/05 – FREEDOM
TO PROVIDE SERVICES – POSTING OF WORKERS – THE SUPPOSED
LEGALIZATION OF THE SOCIAL DUMPING INSIDE
THE EUROPEAN UNION

SUMMARY: The Judgment of the Court of Justice of the European Communities of 18th December 2007, case *Laval un Partneri*, C 341/05, has been strongly criticized by the european labor unions that have assumed that the judgment has legitimated the social dumping inside the European Community. A deeper analysis of the case allows to point out the uncertainty of that interpretation.

KEY WORDS: Court of Justice, freedom to provide services, right to adopt ways of collective action, social dumping.

CJCE – ARRÊT DU 18.12.2007, LAVAL, C-341/05, LIBRE PRESTATION
DE SERVICES – DÉTACHEMENT DE TRAVAILLEURS – LA SUPPOSÉE
LÉGALISATION DU DUMPING SOCIAL DANS L'UNION EUROPÉENNE.

RESUME: L'arrêt de la Cour de Justice des Communautés Européennes de 18 décembre 2007, affaire *Laval un Partneri*, C-341/05 a été très critiqué par les syndicats européens car on a considéré qu'il suppose la légalisation du *dumping* social dans la Communauté. Cependant une analyse plus en détail de l'arrêt permet de percevoir que cette interprétation est un peu hâtive.

MOTS CLÉS: Cour de Justice, libre prestation de services, droit à l'adoption des moyens d'actions collectives, *dumping* social.