SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta)
de 8 de febrero de 2001 *

En el asunto C-350/99,

que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 234 CE, por el Arbeitsgericht Bremen (Alemania), destinada a obtener, en el litigio pendiente ante dicho órgano jurisdiccional entre

Wolfgang Lange

y

Georg Schünemann GmbH,

una decisión prejudicial sobre la interpretación 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),

* Lengua de procedimiento: alemán.

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta),

integrado por los Sres. A. La Pergola (Ponente), Presidente de Sala, M. Wathelet, D.A.O. Edward, P. Jann y L. Sevón, Jueces;

Abogado General: Sr. D. Ruiz-Jarabo Colomer;
Secretaria: Sra. L. Hewlett, administradora;

consideradas las observaciones escritas presentadas:

— en nombre de Georg Schünemann GmbH, por el Sr. M. von Foerster, Rechtsanwalt;

— en nombre del Gobierno alemán, por el Sr. W.-D. Plessing y la Sra. B. Muttelsee-Schön, en calidad de agentes;

— en nombre del Gobierno austriaco, por el Sr. W. Okresek, en calidad de agente;

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

habiendo considerado el informe para la vista;

oídas las observaciones orales del Sr. Lange, representado por el Sr. R. Buschmann, Assessor; del Gobierno alemán, representado por el Sr. W.-D. Plessing, y de la Comisión, representada por el Sr. C. Ladenburger, expuestas en la vista de 21 de septiembre de 2000;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 26 de octubre de 2000;

dicta la siguiente

Sentencia

1 Mediante resolución de 25 de agosto de 1999, recibida en el Tribunal de Justicia el 22 de septiembre siguiente, el Arbeitsgericht Bremen planteó, con arreglo al artículo 234 CE, tres cuestiones prejudiciales sobre la interpretación 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; en lo sucesivo, «Directiva»).

2 Dichas cuestiones se suscitaron en el marco de un litigio entre el Sr. Lange y la empresa Georg Schünemann GmbH (en lo sucesivo, «Georg Schünemann»), sobre la validez del despido del Sr. Lange por la citada empresa, basándose en que el interesado se negó a realizar horas extraordinarias.

La Directiva

3 Según su segundo considerando, la Directiva tiene por objeto «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». Conforme al séptimo considerando de la Directiva, conviene a tal efecto «establecer en el ámbito comunitario la obligación general

de que todo trabajador por cuenta ajena disponga de un documento con los elementos esenciales de su contrato o de su relación laboral».

4 El artículo 2 de la Directiva dispone:

«1. El empresario estará obligado a poner en conocimiento del trabajador por cuenta ajena a quien se aplica la presente Directiva, denominado en lo sucesivo el "trabajador", los elementos esenciales del contrato de trabajo o de la relación laboral.

2. La información contemplada en el apartado 1 se referirá, al menos, a los siguientes elementos:

[...]

i) la duración de la jornada o semana laboral normal del trabajador;

[...]

3. La información sobre los elementos a que se alude en las letras f), g), h) e i) del apartado 2 podrá derivarse, en su caso, de una referencia a las disposiciones legales, reglamentarias, administrativas o estatutarias o a los convenios colectivos que regulan las correspondientes materias.»

5 Con arreglo al artículo 6 de la Directiva:

«La presente Directiva no afectará a las legislaciones y prácticas nacionales en materia de:

— forma del contrato o de la relación laboral;

— la prueba de la existencia y del contenido del contrato o de la relación laboral;

— normas de procedimiento aplicables en la materia.»

6 El artículo 8, apartado 1, de la Directiva establece:

«Los Estados miembros incorporarán a su ordenamiento jurídico interno las medidas necesarias para que todo trabajador que se considere perjudicado por el incumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Directiva pueda hacer valer sus derechos por vía judicial, en su caso, previo recurso a otras instancias competentes.»

El Derecho alemán

7 La Directiva fue incorporada al Derecho alemán mediante la Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen, de 20 de julio de 1995 (Ley relativa a la información sobre las condiciones esenciales aplicables a una relación laboral, BGBl. 1995 I, p. 946; en lo sucesivo, «NachwG»).

8 El artículo 2, apartado 1, de la NachwG dispone:

«A lo sumo un mes después del inicio estipulado de la relación laboral, el empresario establecerá por escrito las condiciones esenciales del contrato de trabajo, firmará el documento y se lo entregará al trabajador. Dicho documento contendrá al menos:

[...]

7. la duración de la jornada laboral estipulada,

[...]»

El litigio principal

9 El Sr. Lange empezó a trabajar como tornero para Georg Schünemann el 1 de junio de 1998, en virtud de un contrato de trabajo de fecha 23 de abril de 1998. El artículo 1 de dicho contrato fija en cuarenta horas la duración de la semana laboral. Nada dice el contrato acerca de la prestación de horas extraordinarias.

10 Al haberse negado el Sr. Lange a realizar las horas extraordinarias que le pidió su empresario con el fin de poder atender los pedidos dentro del plazo convenido con un cliente, Georg Schünemann declaró, mediante escrito de 15 de diciembre de 1998, que ponía fin al contrato de trabajo del interesado por dicho motivo, con efectos de 15 de enero de 1999.

11 El Sr. Lange interpuso el 18 de diciembre de 1998 un recurso contra su despido ante el Arbeitsgericht Bremen, solicitando que se le mantuviese en su puesto de trabajo en el caso de que se estimase su recurso. Georg Schünemann solicitó la desestimación del recurso.

12 Ante el órgano jurisdiccional nacional, las partes discrepan respecto a la naturaleza del acuerdo celebrado entre ellas en materia de horas extraordinarias con ocasión de la contratación del Sr. Lange. Según Georg Schünemann, el Sr. Lange aceptó realizar horas extraordinarias a petición de la empresa en caso de acumulaciones de trabajo. El Sr. Lange afirma, por su parte, que tan sólo aceptó realizar horas extraordinarias en caso de urgencia.

13 Según el Arbeitsgericht, el litigio del que conoce implica dilucidar si el Sr. Lange incumplió las obligaciones frente a su empresario al negarse a realizar horas extraordinarias, lo que requiere que se determine cuál es el contenido del acuerdo que celebraron en materia de horas extraordinarias.

14 Por estimar que la solución del litigio dependía de la interpretación de la Directiva, el Arbeitsgericht Bremen decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) El artículo 2, apartado 2, letra i), 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 [...], ¿se refiere también a estipulaciones acordadas con el trabajador en virtud de las cuales éste se obliga, con carácter general, a realizar horas extraordinarias?

2) El artículo 2 de la mencionada Directiva, ¿impone interpretar una Ley nacional de adaptación del Derecho interno en el sentido de que aquellas estipulaciones que no presenten la precisión exigida en dicha disposición, sino que confieran al empresario derechos unilaterales definidos de manera imprecisa en cuanto a su contenido, resultan también inaplicables?

3) a) En caso de que un empresario no haya proporcionado la información requerida en la Directiva, ¿obliga ésta a aplicar asimismo, mediante una interpretación conforme con el Derecho comunitario, los principios nacionales que establecen el reparto de la carga de la prueba cuando una de las partes del procedimiento no ha cumplido sus obligaciones legales de documentación?

b) En caso de respuesta negativa a la cuestión formulada en la letra a), ¿prohíbe el artículo 6, tercer guión, de la citada Directiva aplicar los principios jurídicos nacionales en el sentido indicado en la letra a)?»

Sobre la primera cuestión

15 Mediante su primera cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pretende básicamente que se dilucide si de la Directiva y, más en concreto de su artículo 2, apartado 2, letra i), se deriva una obligación del empresario de poner en conocimiento del trabajador por cuenta ajena, en las condiciones fijadas por la citada Directiva, una cláusula en virtud de la cual dicho trabajador está obligado a realizar horas extraordinarias a petición del empresario.

16 A este respecto, procede señalar que del propio tenor del artículo 2, apartado 2, letra i), de la Directiva se desprende que esta disposición, al referirse a la duración de la jornada laboral normal, no versa sobre la realización de horas extraordinarias. En efecto, éstas, como su nombre indica, se caracterizan porque se realizan fuera de la jornada laboral normal, a la cual se añaden.

17 La Comisión considera que, aun cuando la duración de la jornada laboral normal no incluye en principio las horas extraordinarias, no sucede lo mismo en el caso de que las horas extraordinarias sean habituales, en la práctica, dentro de la empresa y constituyan una característica, en consecuencia, de la jornada laboral normal del trabajador por cuenta ajena.

18 No puede acogerse esta interpretación, ya que, por un lado, es contraria al tenor del artículo 2, apartado 2, letra i), de la Directiva, que no se refiere a la jornada laboral habitual y, por otro lado, el objeto de la obligación de información prevista por la Directiva es aclarar al trabajador por cuenta ajena cuáles son sus derechos y obligaciones frente al empresario y no el proporcionarle datos acerca de las prácticas habituales seguidas en la empresa durante el período anterior a su contratación.

19 De lo antedicho se desprende que el artículo 2, apartado 2, letra i), de la Directiva debe interpretarse en el sentido de que no se refiere a la realización de horas extraordinarias.

20 No obstante, hay que señalar que de otra disposición de la Directiva puede derivarse una obligación de información al trabajador por cuenta ajena sobre si puede ser obligado a realizar horas extraordinarias, y en qué condiciones.

21 En efecto, el artículo 2, apartado 1, de la Directiva establece el principio según el cual el empresario está obligado a poner en conocimiento del trabajador por cuenta ajena los elementos esenciales del contrato de trabajo o de la relación laboral. Dicha obligación, calificada por el séptimo considerando de la Directiva como obligación general, se refiere a todos los elementos del contrato de trabajo o de la relación laboral que tengan carácter esencial.

22 El artículo 2, apartado 2, de la Directiva no reduce el alcance de dicha obligación general. En efecto, del tenor literal de esta disposición se desprende que la lista de los elementos que allí se mencionan no constituye una enumeración taxativa de los elementos esenciales a los que se refiere el artículo 2, apartado 1.

23 En estas circunstancias, al margen de los elementos mencionados en el artículo 2, apartado 2, de la Directiva, debe ponerse en conocimiento del trabajador por cuenta ajena un elemento que, por su importancia, ha de ser considerado como un elemento esencial del contrato de trabajo o de la relación laboral en que se inserta. Así sucede concretamente en el caso de una cláusula en virtud de la cual se obliga al trabajador por cuenta ajena a realizar horas extraordinarias a petición del empresario.

24 Por consiguiente, el empresario está obligado a poner por escrito en conocimiento del trabajador por cuenta ajena una cláusula en virtud de la cual se obliga a éste a realizar horas extraordinarias a petición del empresario, en las mismas condiciones previstas por la Directiva para los elementos mencionados expresamente en su artículo 2, apartado 2. A este respecto, hay que precisar que en este caso, por analogía con la norma que se aplica, en particular, a la duración de la jornada laboral normal en virtud del artículo 2, apartado 3, de la Directiva, la información al trabajador por cuenta ajena puede adoptar, en su caso, la forma de una referencia a las disposiciones legales, reglamentarias, administrativas o estatutarias, o a los convenios colectivos aplicables.

25 Procede, pues, responder a la primera cuestión que el artículo 2, apartado 2, letra i), de la Directiva debe interpretarse en el sentido de que no se refiere a la realización de horas extraordinarias. No obstante, del artículo 2, apartado 1, de la Directiva se desprende que el empresario está obligado a poner en conocimiento del trabajador por cuenta ajena una cláusula que tiene carácter de elemento esencial del contrato de trabajo o de la relación laboral, en virtud de la cual el trabajador está obligado a realizar horas extraordinarias a petición del empresario. Dicha información deberá comunicarse en las mismas condiciones previstas por la Directiva para los elementos mencionados expresamente en su artículo 2, apartado 2. Por analogía con la norma que se aplica, en particular, a la duración de la jornada laboral normal en virtud del artículo 2, apartado 3, de la Directiva, podrá adoptar, en su caso, la forma de una referencia a las disposiciones legales, reglamentarias, administrativas o estatutarias, o a los convenios colectivos aplicables.

Sobre la segunda cuestión

26 Mediante su segunda cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pretende fundamentalmente que se dilucide si, cuando no se ha mencionado un elemento

esencial del contrato de trabajo o de la relación laboral en el sentido del artículo 2 de la Directiva en un documento entregado al trabajador por cuenta ajena, o no se ha mencionado en aquél con suficiente precisión, debe considerarse que dicho elemento resulta por ello inaplicable.

27 A este respecto, hay que recordar en primer lugar que el artículo 6, segundo guión, de la Directiva dispone que ésta no afectará al régimen de la prueba de la existencia y del contenido del contrato de trabajo o de la relación laboral previsto en el Derecho nacional. Como señaló justificadamente la Comisión, esta disposición implica que dicha prueba puede aportarse por cualquier medio admitido por el Derecho nacional, por tanto, aunque no exista ninguna comunicación escrita del empresario. Fracasaría el objetivo perseguido por dicha disposición si se interpretase la Directiva en el sentido de que la existencia y el contenido de los elementos esenciales del contrato de trabajo o de la relación laboral, que no hayan sido comunicados por escrito al trabajador, no pueden acreditarse nunca, dado que dichos elementos deben considerarse inaplicables.

28 Hay que recordar, en segundo lugar, que el artículo 8, apartado 1, de la Directiva establece que los Estados miembros incorporarán las medidas necesarias para que todo trabajador por cuenta ajena que se considere perjudicado por el incumplimiento de las obligaciones derivadas de la Directiva pueda hacer valer sus derechos por vía judicial, en su caso, previo recurso a otras instancias competentes. De esta disposición se deduce que no puede interpretarse la Directiva en el sentido de que implica sancionar la falta de información adecuada al trabajador por cuenta ajena sobre un elemento esencial del contrato de trabajo o de la relación laboral con la inaplicabilidad de dicho elemento, dado que confiere a los Estados miembros la facultad de determinar las sanciones adecuadas aplicables en tal caso, sin perjuicio de que el trabajador por cuenta ajena pueda hacer valer sus derechos por vía judicial.

29 Procede, pues, responder a la segunda cuestión que ninguna disposición de la Directiva exige que se considere inaplicable un elemento esencial del contrato de

trabajo o de la relación laboral que no haya sido mencionado en un documento entregado al trabajador por cuenta ajena o que no haya sido mencionado en el mismo con suficiente precisión.

Sobre la tercera cuestión

30 Mediante su tercera cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pretende básicamente que se dilucide si, en caso de que el empresario incumpla la obligación de información establecida por la Directiva, ésta obliga al referido órgano jurisdiccional a aplicar por analogía los principios del Derecho nacional que establecen el reparto de la carga de la prueba cuando una de las partes en el procedimiento ha incumplido sus obligaciones legales de información y, en caso de respuesta negativa, si el artículo 6 de la Directiva prohíbe al órgano jurisdiccional nacional aplicar esos mismos principios.

31 A este respecto, hay que señalar ante todo que el Tribunal de Justicia ya ha declarado que del artículo 6 de la Directiva se desprende que ésta no afectará, en cuanto tales, a las normas nacionales relativas a la carga de la prueba (sentencia de 4 de diciembre de 1997, Kampelmann y otros, asuntos acumulados C-253/96 a C-258/96, Rec. p. I-6907, apartado 30).

32 Es cierto que el Tribunal de Justicia consideró, en el apartado 33 de la sentencia Kampelmann y otros, antes citada, que incumbe a los órganos jurisdiccionales nacionales aplicar e interpretar las normas nacionales en materia de carga de la prueba a la luz de la finalidad de la Directiva, atribuyendo a la comunicación contemplada en el artículo 2, apartado 1, de ésta, una fuerza probatoria tal que quepa considerar que dicha comunicación constituye un elemento capaz de

demostrar la realidad de los elementos esenciales del contrato de trabajo o de la relación laboral y que lleve aparejada, por ello, una presunción de veracidad comparable a la que, en el ordenamiento jurídico interno, se atribuiría a un documento de este tipo emitido por el empresario y comunicado al trabajador. No obstante, en el apartado 34 de la misma sentencia, el Tribunal de Justicia recordó que la propia Directiva no establece un régimen probatorio.

33 Pues bien, la cuestión de si las normas que se aplican en virtud del Derecho nacional en materia de reparto de la carga de la prueba deben aplicarse también en caso de que el empresario incumpla la obligación de información establecida por la Directiva es una cuestión que se refiere al ámbito de aplicación de dichas normas, relativas a la carga de la prueba, y versa, por tanto, sobre el régimen de prueba aplicable en dicho caso.

34 Como se ha recordado en los apartados 31 y 32 de la presente sentencia, la referida cuestión no fue resuelta por la Directiva, que confiere libertad a los Estados miembros para aplicar el régimen de pruebas de la existencia y del contenido del contrato de trabajo o de la relación laboral que hayan fijado.

35 Procede, pues, responder a la tercera cuestión que la Directiva ni impone ni prohíbe que el órgano jurisdiccional nacional aplique los principios del Derecho nacional que establecen el reparto de la carga de la prueba cuando una de las partes en el procedimiento ha incumplido sus obligaciones legales de información, en el caso de que un empresario haya incumplido la obligación de información establecida por la Directiva.

Costas

36 Los gastos efectuados por los Gobiernos alemán y austriaco, 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 (Sala Quinta),

pronunciándose sobre las cuestiones planteadas por el Arbeitsgericht Bremen mediante resolución de 25 de agosto de 1999, declara:

1) El artículo 2, apartado 2, letra i), 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, debe interpretarse en el sentido de que no se refiere a la realización de horas extraordinarias. No obstante, del artículo 2, apartado 1, de la Directiva se desprende que el empresario está obligado a poner en conocimiento del trabajador por cuenta ajena una cláusula que tiene carácter de elemento esencial del contrato de trabajo o de la relación laboral, en virtud de la cual el trabajador está obligado a realizar horas extraordinarias a petición del empresario. Dicha información deberá comunicarse en las mismas condiciones previstas por la Directiva para los elementos mencionados expresamente en su artículo 2, apartado 2. Por analogía con la norma que se aplica, en particular, a la duración de la jornada laboral normal en virtud del artículo 2, apartado 3, de la Directiva, podrá adoptar, en su caso, la forma de una referencia a las disposiciones legales, reglamentarias, administrativas o estatutarias, o a los convenios colectivos aplicables.

2) Ninguna disposición de la Directiva 91/533 exige que se considere inaplicable un elemento esencial del contrato de trabajo o de la relación laboral que no haya sido mencionado en un documento entregado al trabajador por cuenta ajena o que no haya sido mencionado en el mismo con suficiente precisión.

3) La Directiva 91/533 ni impone ni prohíbe que el órgano jurisdiccional nacional aplique los principios del derecho nacional que establecen el reparto de la carga de la prueba cuando una de las partes en el procedimiento ha incumplido sus obligaciones legales de información, en el caso de que un empresario haya incumplido la obligación de información establecida por la Directiva.

La Pergola Wathelet Edward

Jann Sevón

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 8 de febrero de 2001.

El Secretario

R. Grass

El Presidente de la Sala Quinta

A. La Pergola