SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera)

de 10 de marzo de 2011 *

En el asunto C-379/09,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 234 CE, por el Arbeidshof te Brussel (Bélgica), mediante resolución de 15 de septiembre de 2009, recibida en el Tribunal de Justicia el 25 de septiembre de 2009, en el procedimiento entre

Maurits Casteels

y

British Airways plc,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera),

integrado por el Sr. K. Lenaerts, Presidente de Sala, y los Sres. E. Juhász, G. Arestis (Ponente), J. Malenovský y T. von Danwitz, Jueces;

* Lengua de procedimiento: neerlandés.

Abogado General: Sra. J. Kokott;
Secretaria: Sra. M. Ferreira, administradora principal;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 6 de octubre de 2010;

consideradas las observaciones presentadas:

— en nombre del Sr. Casteels, por M^{e} M. Van Asch, avocat;

— en nombre de British Airways plc, por los Sres. C. Willems y S. Fiorelli y la Sra. M. Caproni, advocaten;

— en nombre del Gobierno alemán, por los Sres. J. Möller y C. Blaschke, en calidad de agentes;

— en nombre de la República Helénica, por las Sras. E.-M. Mamouna y M. Michelogiannaki y por el Sr. S. Spyropoulos, en calidad de agentes;

— en nombre del Gobierno del Reino Unido, por la Sra. H. Walker, en calidad de agente;

— en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. V. Kreuschitz y M. van Beek, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones de la Abogado General, presentadas en audiencia pública el 11 de noviembre de 2010;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial versa sobre la interpretación de los artículos 45 TFUE y 48 TFUE.

2 Esta petición se presentó en el marco de un litigio entre el Sr. Casteels, nacional belga, y la sucursal, domiciliada en Bruselas, de British Airways plc (en lo sucesivo, «BA»), sociedad británica, en relación con los derechos a pensión complementaria del interesado.

Marco jurídico

3 El artículo 3, primera frase, del Gesetz zur Verbesserung des betrieblichen Altersversorgung (Ley de mejora de los planes de pensiones de empresa), de 19 de diciembre de 1974 (BGBl. I, 1974, p. 3610; en lo sucesivo, «BetrAVG»), establece:

«Un trabajador frente al que exista un compromiso al pago de una pensión de jubilación, invalidez o supervivencia en el marco de una relación laboral (plan de pensión de empleo) conservará los derechos cuando su relación laboral se extinga antes del cumplimiento de la contingencia asegurada si en ese momento tiene al menos 35 años de edad y

— el compromiso al pago de la pensión frente a él se ha mantenido durante al menos diez años, o bien

— su pertenencia a la empresa se inició al menos doce años antes y el compromiso al pago de la pensión se mantuvo frente a él durante al menos tres años.»

4 El artículo 17, apartado 3, del BetrAVG es del siguiente tenor:

«Los convenios colectivos podrán establecer excepciones a lo dispuesto en los artículos 2 a 5, 16, 27 y 28. Las excepciones serán de aplicación entre empresarios y trabajadores no vinculados por los convenios colectivos si se pacta entre ellos la aplicabilidad de la correspondiente normativa convencional. Por lo demás, no se podrá hacer ninguna excepción desfavorable a los trabajadores respecto de las demás disposiciones de la presente ley.»

5 La cláusula 7 del Versorgungs-Tarifvertrag Nr. 3 (Convenio colectivo nº 3 sobre pensiones; en lo sucesivo, «convenio colectivo») en vigor el 1 de enero de 1988 y celebrado entre el centro de trabajo de BA sito en Düsseldorf (Alemania) y el Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (Sindicato de la función pública, transportes y comunicaciones) establecía:

«1. Los trabajadores que hayan sido contratados por BA después del 31 de diciembre de 1977, cuando causen baja antes de completarse los períodos legales de carencia, recuperarán sus propias aportaciones sin intereses.

2. Para los trabajadores que hayan sido contratados por BA antes del 1 de enero de 1978 rigen las siguientes reglas:

a) Los trabajadores con derechos definitivos a pensión, en caso de que se extinga su relación laboral con la empresa antes de alcanzar el límite de edad, podrán reclamar el pago del valor del derecho a pensión que corresponda a sus propias aportaciones.

b) Los trabajadores que dimitan de BA antes de haber completado cinco años de servicio sólo tendrán derecho a las prestaciones que hayan quedado aseguradas con sus propias aportaciones.

Los trabajadores cuya relación laboral con BA se extinga por dimisión o por cualquier otra razón después de cinco años de servicio pero antes de completar los períodos de carencia legales tendrán también derecho a las prestaciones del plan de pensiones que hayan quedado aseguradas hasta ese momento por las aportaciones de BA. [...]

[...]»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

6 El Sr. Casteels trabajó para BA ininterrumpidamente desde el 1 de julio de 1974. Durante su carrera, siempre estuvo contratado por dicha empresa en territorio de diferentes Estados miembros, a saber, el Reino de Bélgica, la República Federal de Alemania y la República Francesa. Estuvo vinculado de manera continua a BA mediante un contrato de trabajo global que se modificó en varias ocasiones en función del centro de trabajo correspondiente.

7 De este modo, el Sr. Casteels trabajó en Bélgica hasta el 14 de noviembre de 1988, y, posteriormente, del 15 de noviembre de 1988 al 1 de octubre de 1991, en el centro de trabajo de BA en Düsseldorf. Del 1 de octubre de 1991 al 1 de abril de 1996, estuvo contratado por BA en Francia, y después volvió a desempeñar sus funciones en Bélgica.

8 El contrato de trabajo del Sr. Casteels, de 10 de marzo de 1988, establecía que éste estaría afiliado al régimen de pensión complementario de BA existente en su lugar de trabajo.

9 Con ocasión del traslado del Sr. Casteels de Bruselas a Düsseldorf, se pactó entre las partes que las condiciones de empleo del interesado serían las aplicables al personal alemán que hubiera entrado al servicio de BA el 1 de julio de 1974. Sin embargo, se estableció una excepción por lo que se refiere a la afiliación del Sr. Casteels al régimen de pensión de BA en Alemania, contratado con la mutua del grupo, Victoria Lebensversicherungen AG. Tal afiliación sólo podía comenzar a partir de la entrada en funciones del Sr. Casteels en el centro de trabajo de BA sito en Düsseldorf.

10 En el litigio principal, BA niega el derecho del Sr. Casteels a la pensión complementaria por el período de actividad cumplido en Alemania, dado que el Sr. Casteels abandonó voluntariamente este centro de trabajo de Düsseldorf en 1991 sin haber cumplido el período mínimo de servicio necesario, con arreglo a la cláusula 7 del convenio colectivo, para la adquisición de derechos definitivos a pensión complementaria conforme al régimen en vigor en dicho centro.

11 Según el Arbeidshof te Brussel, en virtud de la normativa alemana en vigor durante el período de que se trata, el Sr. Casteels sólo podía invocar un derecho al reembolso de sus propias aportaciones, salvo las abonadas por su empleador. Así, por lo que respecta a los derechos a pensión complementaria, al haber trabajado para el mismo

empleador en diferentes Estados miembros la situación del Sr. Casteels sería menos favorable que si hubiera trabajado siempre en Bélgica para éste.

12 El órgano jurisdiccional remitente, antes de pronunciarse sobre el recurso del Sr. Casteels, decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) En caso de abstención del Consejo [de la Unión Europea], ¿puede un particular invocar el artículo 42 CE frente a un empresario del sector privado en un litigio ante los órganos jurisdiccionales nacionales?

2) ¿Se oponen el artículo 39 CE, antes de la Directiva 98/49/CE del Consejo, [de 29 de junio de 1998, relativa a la protección de los derechos de pensión complementaria de los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia que se desplazan dentro de la Comunidad (DO L 29, p. 46)], y el artículo 42 CE, individual o conjuntamente:

a que respecto a un trabajador que trabaja para un mismo empresario (persona jurídica) y que, salvo en las situaciones de traslado, ha sido empleado de forma sucesiva en diversos centros de trabajo de dicho empresario situados en diversos Estados miembros, estando sujeto en cada ocasión al plan de pensiones en vigor en el respectivo centro de trabajo,

— para determinar el período de adquisición de derechos definitivos a pensión complementaria (sobre la base de las aportaciones del trabajador y del empresario) en un determinado Estado miembro, no se tengan en cuenta los años de

servicio cubiertos por el trabajador para el mismo empresario en otro Estado miembro ni su afiliación a un plan de pensiones en dicho país, y,

— el traslado de un trabajador, con su consentimiento, a un centro de trabajo del mismo empresario en otro Estado miembro se equipare al supuesto, previsto en el plan de pensiones, de abandono voluntario del centro de trabajo en el que los derechos a pensión complementaria se limitan a las propias aportaciones del trabajador,

y a que tal situación tenga como consecuencia negativa que el trabajador pierda los derechos a pensión complementaria por su empleo en dicho Estado miembro, lo cual no habría ocurrido si hubiera trabajado únicamente en un solo Estado miembro para su empresario y hubiera permanecido afiliado al plan de pensiones de dicho Estado miembro?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Primera cuestión

13 Mediante su primera cuestión, el tribunal remitente desea saber, en esencia, si el artículo 48 TFUE tiene efecto directo, en el sentido de que un particular puede invocar dicho artículo contra un empresario del sector privado en un litigio del que conocen los tribunales nacionales.

14 A este respecto, procede observar que el artículo 48 TFUE no tiene por objeto formular una regla jurídica aplicable como tal. Constituye una base jurídica que permite al Parlamento Europeo y al Consejo, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario, adoptar, en materia de seguridad social, las medidas necesarias para el establecimiento de la libre circulación de los trabajadores.

15 De este modo, dicha disposición exige una acción del legislador de la Unión, y por tanto, está sujeta, en cuanto a sus efectos, a que dichas instituciones de la Unión emitan un acto. En consecuencia, no puede, como tal, conferir a particulares derechos que puedan invocar ante los tribunales nacionales.

16 Por consiguiente, procede responder a la primera cuestión que el artículo 48 TFUE no tiene ningún efecto directo que pueda ser invocado por un particular contra un empresario del sector privado en un litigio del que conocen los tribunales nacionales.

Sobre la segunda cuestión

17 Mediante su segunda cuestión, el órgano jurisdiccional remitente desea saber, en esencia, si el artículo 45 TFUE debe interpretarse en el sentido de que se opone a que, para determinar el período de adquisición de derechos definitivos a pensión complementaria en un Estado miembro, no se tengan en cuenta los años en los que un trabajador prestó servicios para el mismo empresario en centros de trabajo de éste situados en diferentes Estados miembros y en virtud del mismo contrato de trabajo global.

18 El tribunal remitente se pregunta también si el traslado consentido de un trabajador a otro centro de trabajo del empresario situado en otro Estado miembro debe considerarse una dimisión de dicho trabajador, en el sentido de lo dispuesto en el régimen de pensión complementaria de que se trata.

19 En primer lugar, es preciso recordar que el artículo 45 TFUE no rige solamente la actuación de las autoridades públicas, sino que se extiende asimismo a normativas de otra naturaleza que tengan por finalidad regular colectivamente el trabajo por cuenta ajena (véase la sentencia de 16 de marzo de 2010, Olympique Lyonnais, C-325/08, Rec. p. I-2177, apartados 30 y 31 y jurisprudencia citada).

20 De ello se desprende que el artículo 45 TFUE es de aplicación a una situación como la controvertida en el litigio principal, caracterizada por la existencia de un convenio colectivo que regula los derechos a pensión complementaria del Sr. Casteels respecto de BA.

21 También se deduce de reiterada jurisprudencia que el conjunto de disposiciones del Tratado FUE relativas a la libre circulación de personas tienen por objeto facilitar a los nacionales de la Unión el ejercicio de cualquier tipo de actividad profesional en el territorio de la Unión, y se oponen a las medidas que pudieran colocar a estos nacionales en una situación desfavorable en el supuesto de que desearan ejercer una actividad económica en el territorio de otro Estado miembro (véanse las sentencias de 1 de abril de 2008, Gouvernement de la Communauté française y Gouvernement wallon, C-212/06, Rec. p. I-1683, apartado 44 y jurisprudencia citada, y Olympique Lyonnais, antes citada, apartado 33).

22 En consecuencia, el artículo 45 TFUE se opone a cualquier medida que, aunque se aplique sin discriminación por razón de nacionalidad, pueda obstaculizar o hacer menos atractivo el ejercicio por los nacionales de la Unión de las libertades fundamentales garantizadas por el Tratado (véase la sentencia Gouvernement de la Communauté française y Gouvernement wallon, antes citada, apartado 45 y jurisprudencia citada).

23 En el litigio principal, si bien ciertamente lo dispuesto en el convenio colectivo, en particular su cláusula 7, se aplica indistintamente al conjunto de los asalariados que trabajan en los centros de BA sitos en Alemania y no distingue en función de la nacionalidad de los trabajadores de que se trata, no lo es menos que este convenio colectivo tiene por efecto que, por haber ejercido su derecho a la libre circulación dentro de la Unión, los trabajadores que se hallan en la situación del Sr. Casteels están en desventaja en relación con los trabajadores de BA que no hayan ejercido tal derecho.

24 En efecto, como también señaló la Abogado General en el punto 50 de sus conclusiones, el convenio colectivo se limita al territorio de la República Federal de Alemania.

25 De ello se desprende, por un lado, en relación con los trabajadores de BA que, como el Sr. Casteels, fueron trasladados desde un centro de trabajo de BA de otro Estado miembro al centro de trabajo de este mismo empresario situado en Düsseldorf, el período de servicio cumplido en el primero de estos centros de trabajo no se considera un período de empleo pertinente a fines de comprobar el cumplimiento por parte del interesado del período mínimo requerido para la adquisición de derechos definitivos a pensión complementaria en virtud del régimen en vigor en Alemania.

26 En cambio, los trabajadores empleados en el centro de trabajo de Düsseldorf que tengan en el seno de BA una antigüedad en el servicio igual a la del Sr. Castells, pero que no hayan ejercido su derecho a la libre circulación, pueden invocar un período de antigüedad ininterrumpido a fines de comprobar el cumplimiento del período necesario, con arreglo a las disposiciones del convenio colectivo, para adquirir derechos definitivos a pensión complementaria conforme al régimen en vigor en dicho centro de trabajo. Estos trabajadores gozan de una continuidad en la adquisición de sus derechos a pensión complementaria, mientras que el período en el cual el Sr. Casteels adquirió sus derechos en virtud del régimen en vigor en el mismo centro de trabajo no pudo alcanzar el umbral mínimo requerido en la cláusula 7 del convenio colectivo, ya que la adquisición de antigüedad en BA, por lo que respecta al interesado, se

interrumpió porque resultaba de períodos de empleo cubiertos en centros de trabajo del mismo empleador situados en diferentes Estados miembros.

27 Por otra parte, se considera que los trabajadores de BA que fueron trasladados con su consentimiento del centro de trabajo de BA sito en Düsseldorf a un centro de trabajo del mismo empresario en otro Estado miembro han dimitido de BA, en el sentido del convenio colectivo, de modo que, en virtud de la cláusula 7, apartado 2, letra b), de éste, sólo tienen derecho a las prestaciones que garantizan las cotizaciones que ellos mismos abonaron en caso de que hayan sido trasladados antes de la expiración de un período de servicio de cinco años.

28 En cambio, como subraya la Abogado General en el punto 51 de sus conclusiones, no se considera que el trabajador de BA que acepta ser trasladado del centro de trabajo de Düsseldorf a otro centro de trabajo de BA sito en Alemania haya dimitido de BA, en el sentido del convenio colectivo, y, por tanto, no se le aplica la disposición de dicho convenio colectivo mencionada en el apartado anterior.

29 Al no prever la toma en consideración de los años de servicio de un trabajador en BA en un centro de trabajo de este mismo empresario situado en otro Estado miembro, y al asimilar el traslado consentido de un trabajador a un centro de trabajo de BA situado en tal Estado miembro a la dimisión de BA, el convenio colectivo perjudica a los trabajadores que ejercen su derecho a la libre circulación, toda vez que sufren pérdidas económicas y una disminución de sus derechos a pensión complementaria. La perspectiva de tal desventaja puede disuadir a los trabajadores, como el Sr. Casteels, de abandonar el centro de trabajo de su empresario situado en un Estado miembro para integrarse en un centro de trabajo del mismo empresario en otro Estado

miembro (véase, en este sentido, la sentencia Gouvernement de la Communauté française y Gouvernement wallon, antes citada, apartado 48).

30 Dado que el régimen controvertido en el litigio principal constituye un obstáculo a la libre circulación de trabajadores, en principio prohibido por el artículo 45 TFUE, sólo se ha de admitir a condición de que persiga un objetivo de interés general, que sea adecuado para garantizar su cumplimiento y que no vaya más allá de lo necesario para alcanzar el objetivo perseguido (véase, en particular, la sentencia Gouvernement de la Communauté française y Gouvernement wallon, antes citada, apartado 55 y jurisprudencia citada).

31 A este respecto, BA señala que el régimen tiene por objeto evitar que un trabajador esté simultáneamente afiliado a varios regímenes de pensión en diferentes Estados miembros. Sin embargo, como indicó la Abogado General en el punto 79 de sus conclusiones, en una situación como la del Sr. Casteels no cabe temer un enriquecimiento sin causa del trabajador migrante, sino, al contrario, un perjuicio injustificado resultante de la pérdida de derechos a pensión complementaria por el período en que el interesado estuvo afiliado al régimen de pensión complementaria alemán.

32 En relación con el objetivo de fidelización del personal invocado por BA, éste no puede alegarse razonablemente para justificar el trato desfavorable sufrido por trabajadores que, aun ejerciendo su derecho a la libre circulación en el seno de la Unión, continúan al servicio del mismo empresario.

33 Según reiterada jurisprudencia, corresponde al órgano jurisdiccional nacional, dentro del margen de apreciación que le conceda su Derecho nacional, interpretar y aplicar una disposición de Derecho interno en un sentido conforme conformes con las exigencias del Derecho de la Unión (véanse las sentencias de 4 de febrero de 1988, Murphy y otros, 157/86, Rec. 673, apartado 11; de 26 de septiembre de 2000, Engelbrecht, C-262/97, Rec. p. I-7321, apartado 39, y de 11 de enero de 2007, ITC, C-208/05, Rec. p. I-181, apartado 68).

34 A este respecto, procede señalar que, mediante una interpretación de la cláusula 7, apartado 2, letra b), párrafo segundo, del convenio colectivo conforme con el artículo 45 TFUE, debería poder considerarse que el Sr. Castells, que trabajó de manera ininterrumpida para BA desde el 1 de julio de 1974, estuvo al servicio de BA desde esta fecha y no extinguió voluntariamente su relación laboral con dicho empresario cuando se trasladó al centro de trabajo de éste en Francia, a fin de poder tener derecho a prestaciones basadas en sus propias cotizaciones y en las de BA correspondientes a su período de afiliación al régimen en vigor en el centro de trabajo de BA sito en Dusseldorf.

35 En efecto, esta disposición del convenio colectivo prevé que los trabajadores que entraron al servicio de BA antes del 1 de enero de 1978, cuya relación laboral con la empresa se extinga *motu proprio* o por algún otro motivo después de haber trabajado durante 5 años, pero antes de haber cumplido los períodos de adquisición legales, tienen también derechos a pensión basados en esa fecha en las aportaciones abonadas por BA. A este respecto, cabe señalar que en la vista ante el Tribunal de Justicia, BA admitió que la cláusula 7, apartado 2, del convenio colectivo podía ser de aplicación al Sr. Casteels.

36 Se desprende de lo anterior que procede responder a la segunda cuestión que el artículo 45 TFUE debe interpretarse en el sentido de que se opone, en el marco de la aplicación obligatoria de un convenio colectivo:

— a que, para determinar el período de adquisición de derechos definitivos a pensión complementaria en un Estado miembro, no se tengan en cuenta los años de servicios prestados por un trabajador para el mismo empresario en centros de trabajo de éste situados en diferentes Estados miembros y en virtud del mismo contrato de trabajo global, y

— a que deba considerarse que un trabajador que ha sido trasladado de un centro de trabajo de su empresario situado en un Estado miembro a un centro de trabajo del mismo empresario situado en otro Estado miembro ha extinguido su relación laboral con dicho empresario mediante dimisión.

Costas

37 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 Tercera) declara:

1) El artículo 48 TFUE no tiene ningún efecto directo que pueda ser invocado por un particular contra un empresario del sector privado en un litigio del que conocen los tribunales nacionales.

2) El artículo 45 TFUE debe interpretarse en el sentido de que se opone, en el marco de la aplicación obligatoria de un convenio colectivo:

— a que, para determinar el período de adquisición de derechos definitivos a pensión complementaria en un Estado miembro, no se tengan en cuenta los años de servicios prestados por un trabajador para el mismo

empresario en centros de trabajo de éste situados en diferentes Estados miembros y en virtud del mismo contrato de trabajo global, y

— **a que deba considerarse que un trabajador que ha sido trasladado de un centro de trabajo de su empresario situado en un Estado miembro a un centro de trabajo del mismo empresario situado en otro Estado miembro ha extinguido su relación laboral con dicho empresario mediante dimisión.**

Firmas