Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala)

de 18 de julio de 2017*

«Procedimiento prejudicial — Libre circulación de trabajadores — Principio de no discriminación — Elección de los representantes de los trabajadores en el consejo de supervisión de una sociedad — Normativa nacional que reserva el derecho de sufragio activo y pasivo exclusivamente a los trabajadores de establecimientos situados en el territorio nacional»

En el asunto C-566/15,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Kammergericht (Tribunal Superior Regional Civil y Penal de Berlín, Alemania), mediante resolución de 16 de octubre de 2015, recibida en el Tribunal de Justicia el 3 de noviembre de 2015, en el procedimiento entre

Konrad Erzberger

y

TUI AG,

con intervención de:

Vereinigung Cockpit e.V.,

Betriebsrat der TUI AG/TUI Group Services GmbH,

Frank Jakobi,

Andreas Barczewski,

Peter Bremme,

Dierk Hirschel,

Michael Pönipp,

Wilfried H. Rau,

Carola Schwirn,

Anette Stempel,

Ortwin Strubelt,

* Lengua de procedimiento: alemán.

Marcell Witt,

Wolfgang Flintermann,

Stefan Weinhofer,

ver.di — Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala),

integrado por el Sr. K. Lenaerts, Presidente, el Sr. A. Tizzano, Vicepresidente, la Sra. R. Silva de Lapuerta y los Sres. M. Ilešič y J.L. da Cruz Vilaça, Presidentes de Sala, y los Sres. A. Borg Barthet, J. Malenovský, E. Levits (Ponente), J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev, C. Vajda, S. Rodin y F. Biltgen, Jueces;

Abogado General: Sr. H. Saugmandsgaard Øe;

Secretario: Sr. K. Malacek, administrador;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 24 de enero de 2017;

consideradas las observaciones presentadas:

– en nombre del Sr. Erzberger, por los Sres. J. Brandhoff, C. Behme y S. Richter, Rechtsanwälte;

– en nombre de TUI AG, por los Sres. C. Arnold y M. Arnold, Rechtsanwälte;

– en nombre del Vereinigung Cockpit e.V., por la Sra. M. Fischer, Rechtsanwältin;

– en nombre del Betriebsrat der TUI AG/TUI Group Services GmbH y otros, por la Sra. M. Schmidt, Rechtsanwältin;

– en nombre del Gobierno alemán, por los Sres. J. Möller y T. Henze, en calidad de agentes;

– en nombre del Gobierno francés, por el Sr. R. Coesme, en calidad de agente;

– en nombre del Gobierno luxemburgués, por el Sr. P. Kinsch, avocat;

– en nombre del Gobierno neerlandés, por la Sra. H. Stergiou, en calidad de agente;

– en nombre del Gobierno austriaco, por el Sr. G. Eberhard, en calidad de agente;

– en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. M. Kellerbauer y D. Martin, en calidad de agentes;

– en nombre del Órgano de Vigilancia de la AELC, por la Sra. M. Moustakali y el Sr. C. Zatschler, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 4 de mayo de 2017;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de los artículos 18 TFUE y 45 TFUE.

2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre el Sr. Konrad Erzberger y la sociedad TUI AG, con domicilio social en Alemania, de la que aquél es accionista, en relación con la composición del consejo de supervisión de dicha sociedad, y más concretamente con el derecho de voto y con el derecho a ser candidato en la elección de los representantes de los trabajadores en ese consejo.

Marco jurídico

3 El artículo 96 de la Aktiengesetz (Ley de Sociedades Anónimas), de 6 de septiembre de 1965 (BGB1. 1965 I, p. 1089), dispone:

«(1) El consejo de supervisión estará compuesto

En el caso de sociedades sometidas a la Ley de Cogestión de los Trabajadores, por miembros que representen a los accionistas y miembros que representen a los asalariados

[…]

En el caso de las demás sociedades, por miembros que representen únicamente a los accionistas.

[…]»

4 La Gezetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (Ley de Cogestión de los Trabajadores), de 4 de mayo de 1976 (BGB1. 1976 I, p. 1153; en lo sucesivo, «Ley de Cogestión»), dispone lo siguiente en su artículo 1, titulado «Empresas a las que se aplica»:

«(1) En las empresas

1. que adopten la forma de sociedad anónima, de sociedad comanditaria por acciones, de sociedad de responsabilidad limitada o de cooperativa y

2. que empleen habitualmente a más de 2 000 personas,

la presente Ley reconoce a los trabajadores el derecho a la cogestión.

[…]»

5 El artículo 3, apartado 1, punto 1, de la Ley de Cogestión establece:

«A efectos de la presente Ley, se consideran trabajadores

1. las personas designadas en el artículo 5, apartado 1, de la Ley de representación social en la empresa […]»

6 El artículo 5, apartado 1, primera frase, de la Ley de Cogestión dispone:

«Cuando una empresa […] sea la empresa dominante de un grupo de sociedades […], los trabajadores de las empresas del grupo se considerarán trabajadores de la empresa dominante a efectos de aplicación de la presente Ley.»

7 El artículo 7 de la Ley de Cogestión dispone:

«(1) El consejo de supervisión de una empresa

[…]

3. que cuente habitualmente con más de 20 000 trabajadores estará compuesto por diez miembros en representación de los accionistas y diez miembros en representación de los trabajadores.

[…]

(2) Entre los miembros del consejo de supervisión que representen a los trabajadores deberán figurar

[…]

3. en un consejo de supervisión que cuente con diez representantes de los trabajadores, siete trabajadores de la empresa y tres representantes de los sindicatos.

[…]»

8 El artículo 10 de la Ley de Cogestión está redactado así:

«(1) Los trabajadores elegirán a los delegados por sufragio proporcional y secreto en cada establecimiento de la empresa.

(2) Tendrán derecho de voto para la elección de los delegados los trabajadores de la empresa que hayan cumplido 18 años de edad, […]

(3) Podrán ser elegidos delegados los trabajadores mencionados en el apartado 2, primera frase, que cumplan los requisitos de elegibilidad mencionados en el artículo 8 de la Ley de representación social en la empresa.

[…]»

9 El artículo 8 de la Betriebsverfassungsgesetz (Ley de representación social en la empresa, BGBl. 2001 I, p. 2518) dispone:

«(1) Serán elegibles todos los electores destinados en el establecimiento desde hace más de seis meses o que trabajen a domicilio principalmente para dicho establecimiento desde hace más de seis meses. Los períodos en los que un trabajador haya estado destinado en otro establecimiento de la misma empresa o del mismo grupo de empresas inmediatamente antes de su destino actual se tendrán en cuenta para determinar esta antigüedad en el servicio de seis meses […]

(2) Si el establecimiento existe desde hace menos de seis meses, serán elegibles, no obstante lo dispuesto en el apartado 1 sobre la antigüedad en el servicio de seis meses, los trabajadores que trabajen en el establecimiento en el momento de iniciarse el procedimiento de elección del comité de empresa y que cumplan los demás requisitos de elegibilidad.»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

10 El Sr. Erzberger es accionista de TUI, que dirige un grupo de sociedades (en lo sucesivo, «grupo TUI») presente en el sector turístico.

11 El grupo TUI actúa a nivel mundial. En la Unión Europea, el grupo cuenta con unos 50 000 empleados, de los cuales trabajan en Alemania un poco más de 10 000.

12 Como TUI está comprendida en el ámbito de aplicación de la Ley de Cogestión, son dos los órganos que gestionan esta sociedad, a saber, el consejo de administración, encargado de dirigir la sociedad, y el consejo de supervisión, cuya misión consiste en vigilar al consejo de administración con la participación de los trabajadores. Este consejo de supervisión consta de 20 miembros, la mitad de los cuales son representantes de los accionistas y la otra mitad representantes designados por los trabajadores.

13 El órgano jurisdiccional remitente indica que, según la opinión mayoritaria en la doctrina y en la jurisprudencia alemanas, a efectos de aplicar la Ley de Cogestión se consideran trabajadores únicamente los trabajadores de establecimientos situados en el territorio nacional. Con arreglo a esta opinión mayoritaria, los trabajadores de una filial de un grupo que esté situada fuera del territorio alemán, por ejemplo en otro Estado miembro, carecen del derecho de voto y del derecho a ser candidatos en la elección de los representantes en el consejo de supervisión de la sociedad matriz del grupo de que se trate. Además, todo trabajador del grupo TUI que desempeñe funciones en el consejo de supervisión de la sociedad matriz del grupo debe renunciar a esas funciones cuando pase a ocupar un puesto en alguna de las filiales del grupo situada en un Estado distinto de la República Federal de Alemania

14 Este planteamiento se basa, según el órgano jurisdiccional remitente, no en los términos de la Ley de Cogestión, sino en el «principio de territorialidad», con arreglo al cual el ordenamiento social alemán no puede extenderse al territorio de otros Estados, así como en la génesis de dicha Ley.

15 El Sr. Erzberger considera, en cambio, que el consejo de supervisión de TUI no se ha constituido debidamente. A su juicio, impedir que participen en la composición del consejo de supervisión de TUI los trabajadores de filiales del grupo TUI situadas en Estados miembros distintos de la República Federal de Alemania, de los que cabe presumir que por lo general no son ciudadanos alemanes, constituye una violación del artículo 18 TFUE. Alega además que la pérdida de la condición de miembro del consejo de supervisión en caso de traslado del trabajador a un Estado miembro distinto de la República Federal de Alemania puede disuadir a los trabajadores de ejercer su derecho a circular libremente en el territorio de los Estados miembros, consagrado en el artículo 45 TFUE.

16 Como TUI mantiene una opinión contraria, el Sr. Erzberger hizo uso de su derecho, reconocido por la legislación nacional, de someter a un tribunal las discrepancias sobre las disposiciones legales aplicables a la composición del consejo de supervisión.

17 El Landgericht Berlin (Tribunal Regional Civil y Penal de Berlín, Alemania) desestimó la demanda del Sr. Erzberger, considerando que no existía ni discriminación por razón de la nacionalidad ni obstáculo a la libre circulación de trabajadores, pues la pérdida del derecho de voto en caso de traslado no resulta determinante en la decisión de los trabajadores de ocupar un puesto en un Estado miembro distinto de la República Federal de Alemania.

18 El Kammergericht (Tribunal Superior Regional Civil y Penal de Berlín, Alemania), que conoce del recurso de apelación, estima que podría existir una violación del Derecho de la Unión. A su juicio, es concebible que la legislación alemana en materia de cogestión provoque una discriminación entre los trabajadores por razón de la nacionalidad y menoscabe la libre circulación de trabajadores.

19 En efecto, por una parte, a diferencia de los trabajadores empleados en Alemania, los que estén empleados en otro Estado miembro, en el presente caso alrededor de un 80 % de los trabajadores del grupo TUI, no están representados en el consejo de supervisión de TUI.

20 Por otra parte, el Kammergericht (Tribunal Superior Regional Civil y Penal de Berlín) considera que el riesgo de perder, en su caso, la condición de miembro del consejo de supervisión puede disuadir a los trabajadores de presentar su candidatura para los puestos que se ofrezcan en Estados miembros distintos de la República Federal de Alemania y de circular libremente, con esta finalidad, en el territorio de la Unión.

21 El tribunal remitente afirma no haber identificado ninguna justificación suficiente al respecto. Dadas estas circunstancias, el Kammergericht (Tribunal Superior Regional Civil y Penal de Berlín) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestión prejudicial:

«¿Es compatible con el artículo 18 TFUE […] y con el artículo 45 TFUE […] que un Estado miembro sólo conceda el derecho de voto [y el derecho a ser candidato] en la elección de los representantes de los trabajadores en el consejo de supervisión de una empresa a los trabajadores que estén empleados en los establecimientos de la empresa o en las empresas del grupo situados en el territorio nacional?»

Sobre la cuestión prejudicial

Observación preliminar

22 Para dar una respuesta útil a la cuestión planteada por el tribunal remitente, procede tomar en consideración las diversas situaciones en que pueden encontrarse los diferentes trabajadores empleados por una sociedad perteneciente al grupo TUI.

23 Es preciso señalar igualmente que, como precisó en la vista el representante de TUI, fuera de Alemania el grupo TUI sólo dispone de establecimientos con una personalidad jurídica propia.

Sobre los trabajadores del grupo TUI empleados en una filial establecida en un Estado miembro distinto de la República Federal de Alemania

24 En primer lugar, el tribunal remitente pregunta, en esencia, si los artículos 18 TFUE y 45 TFUE deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa de un Estado miembro que dispone, como la controvertida en el litigio principal, que los trabajadores de un grupo de sociedades empleados en una filial situada en el territorio de otro Estado miembro no tienen derecho de voto ni derecho a ser candidatos en la elección de los representantes de los trabajadores en el consejo de supervisión de la sociedad matriz del grupo.

25 Según reiterada jurisprudencia, recordada por el Abogado General en el punto 39 de sus conclusiones, el artículo 18 TFUE, que consagra el principio general de no discriminación por razón de la nacionalidad, sólo está destinado a aplicarse de manera autónoma en situaciones que se rijan por el Derecho de la Unión y para las que el Tratado FUE no establezca normas específicas que prohíban la discriminación (sentencia de 4 de septiembre de 2014, Schiebel Aircraft, C-474/12, EU:C:2014:2139, apartado 20 y jurisprudencia que allí se cita).

26 Pues bien, el artículo 45 TFUE, apartado 2, establece, en favor de los trabajadores por cuenta ajena, una norma específica que prohíbe la discriminación por razón de la nacionalidad en materia de condiciones de trabajo.

27 De ello se deduce que la situación de los trabajadores a los que se refiere el apartado 24 de la presente sentencia debe examinarse únicamente con arreglo al artículo 45 TFUE.

28 A este respecto procede recordar que, según reiterada jurisprudencia, las normas del Tratado en materia de libre circulación de personas no pueden aplicarse a situaciones que no presenten ningún vínculo de conexión con alguna de las situaciones contempladas por el Derecho de la Unión. Por lo tanto, estas normas no son aplicables a los trabajadores que nunca han ejercido su libertad de circular dentro de la Unión ni prevén hacerlo (véase, en este sentido, la sentencia de 1 de abril de 2008, Gouvernement de la Communauté française y Gouvernement wallon, C-212/06, EU:C:2008:178, apartados 33, 37 y 38).

29 Como indicó el Abogado General en los puntos 49 y 55 de sus conclusiones, el hecho de que la filial que emplee a los trabajadores de que se trate esté controlada por una sociedad matriz establecida en un Estado miembro distinto del Estado de establecimiento de la filial carece de pertinencia a efectos de determinar la existencia de un vínculo de conexión con alguna de las situaciones contempladas en el artículo 45 TFUE.

30 De ello se deduce que la situación de los trabajadores a los que se refiere el apartado 24 de la presente sentencia no está comprendida en el ámbito de aplicación del artículo 45 TFUE.

Sobre los trabajadores del grupo TUI empleados en Alemania que renuncien a su puesto de trabajo para ser contratados por una filial perteneciente al mismo grupo establecida en otro Estado miembro

31 El tribunal remitente pregunta a continuación, en esencia, si los artículos 18 TFUE y 45 TFUE deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa de un Estado miembro, como la controvertida en el litigio principal, en virtud de la cual los trabajadores empleados en los establecimientos de un grupo de sociedades situados en el territorio de ese Estado miembro se ven privados del derecho de voto y del derecho a ser candidatos en la elección de los representantes de los trabajadores en el consejo de supervisión de la sociedad matriz del grupo, establecida en dicho Estado miembro, así como, en su caso, del derecho a ejercer o a seguir ejerciendo su mandato de representantes en ese consejo, cuando renuncien a su puesto de trabajo en uno de esos establecimientos y sean contratados por una filial perteneciente al mismo grupo establecida en otro Estado miembro.

32 Aquí se examina la situación de los trabajadores que hacen uso, dentro del grupo TUI, del derecho que les confiere el artículo 45 TFUE. Por lo tanto, como indicó el Abogado General en el punto 68 de sus conclusiones y como se deduce de los apartados 25 y 26 de la presente sentencia, el artículo 18 TFUE no es aplicable a esta situación.

33 Según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el conjunto de las disposiciones del Tratado relativas a la libre circulación de las personas tiene por objeto facilitar a los nacionales de la Unión Europea el ejercicio de todo tipo de actividad profesional en el territorio de la Unión, y se opone a las medidas que pudieran colocar a estos nacionales en una situación desfavorable en el supuesto de que desearan ejercer una actividad en el territorio de un Estado miembro distinto de su Estado miembro de origen. En este contexto, los nacionales de los Estados miembros disfrutan, en particular, del derecho, fundado directamente en el Tratado, de abandonar su Estado miembro de origen para desplazarse al territorio de otro Estado miembro y permanecer en éste con el fin de ejercer allí una actividad. En consecuencia, el artículo 45 TFUE se opone a cualquier medida nacional que pueda obstaculizar o hacer menos atractivo el ejercicio, por parte de los nacionales de la Unión, de la libertad fundamental garantizada por este artículo (véanse, en este sentido, las sentencias de 1 de abril de 2008, Gouvernement de la Communauté française y Gouvernement wallon, C-212/06, EU:C:2008:178, apartados 44 y 45, y de 10 de marzo de 2011, Casteels, C-379/09, EU:C:2011:131, apartados 21 y 22).

34 Sin embargo, el Derecho primario de la Unión no puede garantizar a un trabajador que su desplazamiento a un Estado miembro distinto de su Estado miembro de origen sea neutro en materia social, puesto que, habida cuenta de las disparidades existentes entre los regímenes y las legislaciones de los Estados miembros, tal desplazamiento puede ser, según los casos, más o menos ventajoso en este aspecto para la persona de que se trate (véanse, por analogía, las sentencias de 26 de abril de 2007, Alevizos, C-392/05, EU:C:2007:251, apartado 76 y jurisprudencia que allí se cita, y de 13 de julio de 2016, Pöpperl, C-187/15, EU:C:2016:550, apartado 24).

35 Así pues, como el Abogado General indicó, en esencia, en los puntos 75 y 78 de sus conclusiones, el artículo 45 TFUE no otorga a dicho trabajador el derecho a reivindicar en el Estado miembro de acogida las condiciones de trabajo de que disfrutaba en el Estado miembro de origen con arreglo a la legislación nacional de este último Estado.

36 A este respecto procede añadir que, al no existir en esta materia medidas de armonización o de coordinación a nivel de la Unión, los Estados miembros siguen siendo libres, en principio, para determinar los criterios de conexión al ámbito de aplicación de su legislación, siempre que tales criterios sean objetivos y no discriminatorios.

37 En este contexto, el Derecho de la Unión no se opone a que, en materia de representación y defensa colectiva de los intereses de los trabajadores en los órganos de gestión o de supervisión de una sociedad nacional —materia que a día de hoy no ha sido objeto de una armonización y ni siquiera de una coordinación a nivel de la Unión—, un Estado miembro disponga que las normas aprobadas por él sólo son aplicables a los trabajadores empleados en establecimientos situados en su territorio nacional, del mismo modo que otro Estado miembro puede recurrir legítimamente a un vínculo de conexión diferente para la aplicación de sus propias normas nacionales.

38 En el presente caso, el mecanismo de cogestión establecido por la Ley de Cogestión, que pretende hacer participar a los trabajadores, a través de sus representantes electos, en los órganos decisorios y estratégicos de la sociedad, forma parte, por este motivo, tanto del Derecho de sociedades como del Derecho de las relaciones laborales colectivas de la República Federal de Alemania, cuyo ámbito de aplicación este Estado miembro puede circunscribir legítimamente a los trabajadores empleados en establecimientos situados en su territorio, ya que tal delimitación se basa en un criterio objetivo y no discriminatorio.

39 De lo anteriormente expuesto se deduce que la pérdida de derechos, examinada en el litigio principal, que se exponen a sufrir los trabajadores mencionados en el apartado 31 de la presente sentencia no puede calificarse de obstáculo a la libre circulación de trabajadores garantizada por el artículo 45 TFUE.

40 En particular, por lo que respecta a los trabajadores que, tras haber obtenido un mandato de representación en el consejo de supervisión de una sociedad alemana durante su periodo de empleo en un establecimiento situado en Alemania, abandonen Alemania para ser contratados por una sociedad establecida en el territorio de otro Estado miembro, el hecho de que esos trabajadores se vean obligados, en tales circunstancias, a renunciar a seguir ejerciendo su mandato en Alemania no es sino la consecuencia de la decisión legítimamente adoptada por la República Federal de Alemania de reservar la aplicación de sus normas nacionales sobre cogestión a los trabajadores empleados por establecimientos situados en territorio alemán.

41 Habida cuenta del conjunto de consideraciones expuestas, procede responder a la cuestión planteada que el artículo 45 TFUE debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa de un Estado miembro, como la controvertida en el litigio principal, en virtud de la cual los trabajadores empleados en los establecimientos de un grupo de sociedades situados en el territorio de ese Estado miembro se ven privados del derecho de voto y del derecho a ser candidatos en la elección de los representantes de los trabajadores en el consejo de supervisión de la sociedad matriz del grupo,

establecida en dicho Estado miembro, así como, en su caso, del derecho a ejercer o a seguir ejerciendo su mandato de representantes en ese consejo, cuando renuncien a su puesto de trabajo en uno de esos establecimientos y sean contratados por una filial perteneciente al mismo grupo establecida en otro Estado miembro.

Costas

42 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 han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia sin ser partes del litigio principal no pueden ser objeto de reembolso.

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

El artículo 45 TFUE debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa de un Estado miembro, como la controvertida en el litigio principal, en virtud de la cual los trabajadores empleados en los establecimientos de un grupo de sociedades situados en el territorio de ese Estado miembro se ven privados del derecho de voto y del derecho a ser candidatos en la elección de los representantes de los trabajadores en el consejo de supervisión de la sociedad matriz del grupo, establecida en dicho Estado miembro, así como, en su caso, del derecho a ejercer o a seguir ejerciendo su mandato de representantes en ese consejo, cuando renuncien a su puesto de trabajo en uno de esos establecimientos y sean contratados por una filial perteneciente al mismo grupo establecida en otro Estado miembro.

Firmas