



En opinión del Abogado General Saugmandsgaard Øe, la Ley alemana de participación de los trabajadores en la empresa es compatible con el Derecho de la Unión

Ni la libre circulación de trabajadores, ni la prohibición general de discriminación por razón de la nacionalidad se oponen a que sólo los trabajadores empleados en el territorio nacional puedan elegir a los representantes de los trabajadores en el consejo de supervisión de las empresas y ser elegidos para participar en ese consejo

TUI AG es una sociedad anónima alemana que encabeza el grupo TUI, dedicado al sector turístico y operativo a nivel mundial. Más de 10 000 personas trabajan para el grupo en Alemania y cerca de 40 000 en los demás Estados miembros de la Unión. El Sr. Erzberger, accionista de TUI AG, ha impugnado ante los tribunales alemanes la composición del consejo de supervisión¹ de dicha sociedad, que, conforme a la Ley alemana de participación de los trabajadores en la empresa,² está integrado a partes iguales por miembros designados por los accionistas y miembros designados por los trabajadores.

El Sr. Erzberger alega que el consejo de supervisión de TUI AG sólo debería estar constituido por miembros nombrados por los accionistas. A su juicio, la Ley alemana de participación de los trabajadores en la empresa es contraria al Derecho de la Unión: al prever³ que sólo los trabajadores del grupo empleados en Alemania pueden elegir a los representantes de los trabajadores en el consejo de supervisión⁴ y ser elegidos para participar en él, vulnera en su opinión la libre circulación de trabajadores y la prohibición general de discriminación por razón de la nacionalidad.

En este contexto, el Kammergericht Berlin (Tribunal Superior Regional Civil y Penal de Berlín, Alemania) ha decidido preguntar al Tribunal de Justicia sobre la compatibilidad con el Derecho de la Unión de la Ley alemana de participación de los trabajadores en la empresa.

En sus conclusiones presentadas hoy, el Abogado General Henrik Saugmandsgaard Øe afirma que una normativa como la controvertida en este caso no infringe ni la libre circulación de trabajadores ni la prohibición general de discriminación por razón de la nacionalidad.

Por lo que respecta a los trabajadores del grupo TUI que prestan servicio fuera de Alemania, el Abogado General considera que su situación no se encuadra, en principio, en la libre circulación de trabajadores. En efecto, la libre circulación de trabajadores sólo confiere derechos a los trabajadores que hagan o hayan hecho uso efectivo de esta libertad fundamental o

¹ En Alemania, la sociedad anónima es gestionada el consejo de administración, que, a su vez, es supervisado por el consejo de supervisión.

² El presente asunto se refiere únicamente a la participación ejercida a nivel de empresa en el seno del consejo de supervisión (Aufsichtsrat) y no a la participación que se ejerce a nivel de centro, a través del comité de empresa (Betriebsrat).

³ El Kammergericht Berlin precisa que esta interpretación de la Ley de que se trata no se deriva de su tenor, sino que responde a la opinión mayoritaria de la doctrina y la jurisprudencia alemanas.

⁴ En el caso de la sociedad matriz de un grupo como TUI AG, los trabajadores de las empresas del grupo participan en las elecciones del consejo de supervisión de la sociedad matriz en igualdad de condiciones que los trabajadores de la sociedad matriz.

se planteen hacerlo, abandonando su Estado miembro de origen para ejercer una actividad económica en otro Estado miembro.⁵ Sin embargo, es muy probable que gran parte de los trabajadores de que aquí se trata nunca se haya encontrado en esa situación. El hecho de que la sociedad para la que presta servicio el trabajador sea propiedad de otra sociedad establecida en otro Estado miembro (en este caso, Alemania) o esté controlada por ésta no basta, por sí solo, para que pueda verse afectada la libre circulación de trabajadores. Además, la prohibición general de discriminación por razón de la nacionalidad no se aplica a situaciones puramente internas de un Estado miembro.

En cuanto a los trabajadores del Grupo TUI que prestan servicio en Alemania, el Abogado General considera, en cambio, que la libre circulación de trabajadores es aplicable cuando abandonan o desean abandonar Alemania para ocupar un puesto en una filial del grupo situada en otro Estado miembro.⁶ Sin embargo, el Abogado General estima que la normativa de que se trata no restringe la libre circulación de los trabajadores, aun cuando el trabajador que abandone Alemania pierda su derecho de sufragio activo y pasivo para el consejo de supervisión. En el estado actual del Derecho de la Unión,⁷ los Estados miembros no están obligados a conceder a los trabajadores que abandonan su territorio para ejercer una actividad económica en otro Estado miembro los mismos derechos de participación que se reconocen a los trabajadores empleados en el territorio nacional.

Para el caso de que el Tribunal de Justicia no comparta este punto de vista y declare que existe restricción a la libre circulación de trabajadores, el Abogado General considera que dicha restricción estaría **en todo caso justificada**. El mantenimiento de una normativa como la controvertida en este asunto es reflejo de determinadas decisiones legítimas en materia de política económica y social, que están en manos de los Estados miembros.

Si bien el Abogado General no ve claro que el régimen alemán de participación en la empresa pueda ser calificado de elemento de la identidad nacional, estima que no cabe duda de que este régimen constituye un elemento esencial del mercado de trabajo alemán y, de manera más general, del orden social alemán.

En su opinión, procede reconocer que no es posible incluir en el ámbito de aplicación personal de este régimen a los trabajadores empleados fuera de Alemania sin tener que modificar las características fundamentales de dicho régimen. En efecto, tal ampliación del régimen alemán supondría que la responsabilidad de la organización y la celebración de las elecciones debería transferirse de los trabajadores y de las sociedades del grupo a la dirección de la sociedad matriz alemana, lo que iría en contra de los principios en los que se basa dicho régimen.

NOTA: Las conclusiones del Abogado General no vinculan al Tribunal de Justicia. La función del Abogado General consiste en proponer al Tribunal de Justicia, con absoluta independencia, una solución jurídica al asunto del que se ocupa. Los jueces del Tribunal de Justicia comienzan ahora sus deliberaciones sobre este asunto. La sentencia se dictará en un momento posterior.

NOTA: La remisión prejudicial permite que los tribunales de los Estados miembros, en el contexto de un litigio del que estén conociendo, interroguen al Tribunal de Justicia acerca de la interpretación del Derecho de la Unión o sobre la validez de un acto de la Unión. El Tribunal de Justicia no resuelve el litigio nacional, y es el tribunal nacional quien debe resolver el litigio de conformidad con la decisión del Tribunal de Justicia. Dicha decisión vincula igualmente a los demás tribunales nacionales que conozcan de un problema similar.

⁵ En tal situación, la libre circulación de los trabajadores, por una parte, garantiza a los trabajadores de que se trata la igualdad de trato con los trabajadores nacionales en el Estado miembro de acogida y, por otra, prohíbe al Estado miembro de origen restringir indebidamente el derecho de sus nacionales a abandonar su territorio para ejercer una actividad económica en otro Estado miembro.

⁶ El Abogado General opina que no es necesario examinar aquí la prohibición general de discriminación por razón de la nacionalidad, puesto que esta prohibición encuentra una expresión específica en la libre circulación de los trabajadores, que considera aplicable a los trabajadores en cuestión.

⁷ El Abogado General destaca que no existe armonización sobre esta materia a nivel europeo. No obstante, manifiesta sentir simpatía por la idea de que todos los trabajadores que prestan servicio para un grupo de sociedades deberían disfrutar, dentro de la Unión, de los mismos derechos de participación en el seno del grupo, con independencia del lugar en que esté situado su lugar de trabajo.

Documento no oficial, destinado a los medios de comunicación y que no vincula al Tribunal de Justicia.

El [texto íntegro](#) de las conclusiones se publica en el sitio CURIA el día de su lectura

Contactos con la prensa: Cristina López Roca ☎ (+352) 4303 3667

*Las imágenes de la lectura de las conclusiones se encuentran disponibles en
«[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106*