



Prensa e Información

Tribunal de Justicia de la Unión Europea  
**COMUNICADO DE PRENSA n.º 81/17**

Luxemburgo, 18 de julio de 2017

Sentencia en el asunto C-566/15  
Konrad Erzberger / TUI AG

---

## **La Ley de Cogestión de los Trabajadores alemana es compatible con el Derecho de la Unión**

*El hecho de que los trabajadores de un grupo de sociedades empleados fuera de Alemania carezcan del derecho a votar y a ser candidatos en la elección de los representantes de los trabajadores en el consejo de supervisión de la sociedad matriz alemana no es contrario a la libre circulación de trabajadores*

TUI AG es una sociedad anónima alemana que dirige el grupo de turismo TUI, que actúa a nivel mundial. Este grupo emplea a más de 10 000 personas en Alemania y a unas 40 000 personas en otros Estados miembros de la Unión.

El Sr. Konrad Erzberger, uno de los accionistas de TUI AG, ha impugnado ante los tribunales alemanes la composición del consejo de supervisión de esta sociedad, que tiene por misión vigilar al consejo de administración que dirige la sociedad. Con arreglo a la Ley de Cogestión de los Trabajadores alemana, la mitad de los miembros del consejo de supervisión de TUI AG son nombrados por los accionistas y la otra mitad por los trabajadores.

El Sr. Erzberger alega que la Ley de Cogestión de los Trabajadores alemana es contraria al Derecho de la Unión, ya que dispone <sup>1</sup> que los trabajadores del grupo empleados en Alemania son los únicos que pueden elegir a los representantes de los trabajadores en el consejo de supervisión y ser candidatos a esos puestos. En su opinión, impedir que participen en la composición del consejo de supervisión de TUI AG los trabajadores de filiales del grupo TUI situadas en otros Estados miembros —de los que puede suponerse que por lo general no son ciudadanos alemanes— constituye una violación de la prohibición general de la discriminación por razón de la nacionalidad. Considera además que la pérdida de la condición de miembro del consejo de supervisión en caso de traslado del trabajador a otro Estado miembro puede disuadir a los interesados de hacer uso de su derecho a la libre circulación de trabajadores.

En este contexto, el Kammergericht (Tribunal Superior Regional Civil y Penal de Berlín, Alemania), decidió preguntar al Tribunal de Justicia si la Ley de Cogestión de los Trabajadores alemana es compatible con el Derecho de la Unión.

En su sentencia dictada hoy, el Tribunal de Justicia distingue dos situaciones.

**En lo que respecta a los trabajadores del grupo TUI empleados en una filial establecida en un Estado miembro distinto de Alemania**, el Tribunal de Justicia indica que su situación debe analizarse, no desde el punto de vista de la prohibición general de la discriminación por razón de la nacionalidad, sino desde el punto de vista de la libre circulación de trabajadores, que constituye una norma específica que prohíbe la discriminación por razón de la nacionalidad en materia de condiciones de trabajo.

A continuación, **el Tribunal de Justicia declara que la libre circulación de trabajadores no es aplicable a la situación de estos trabajadores**. En efecto, las normas sobre libre circulación de

---

<sup>1</sup> El Kammergericht precisa que la mayoría de la doctrina y de la jurisprudencia alemanas interpretan la Ley de Cogestión de los Trabajadores en este sentido.

personas no pueden aplicarse a los trabajadores que nunca han ejercido su libertad de circular dentro de la Unión ni prevén hacerlo. El hecho de que la filial que emplee a los trabajadores de que se trate esté controlada por una sociedad matriz establecida en otro Estado miembro (en este caso Alemania) carece de pertinencia a este respecto.

**En lo que respecta a los trabajadores del grupo TUI empleados en Alemania y que renuncien a su puesto de trabajo para ser contratados en una filial perteneciente al mismo grupo establecida en otro Estado miembro**, el Tribunal de Justicia indica que la libre circulación de trabajadores se aplica, en principio, a la situación de estas personas. Por lo tanto, no procede analizar su situación desde el punto de vista de la prohibición general de la discriminación por razón de la nacionalidad.

**Sin embargo, la pérdida del derecho de voto y del derecho a ser candidatos en la elección de los representantes de los trabajadores del consejo de supervisión de la sociedad matriz alemana y, en su caso, la pérdida del derecho a ejercer o a seguir ejerciendo un mandato de representantes en ese consejo no constituyen un obstáculo a la libre circulación.**

En efecto, la libre circulación de trabajadores no garantiza a un trabajador que su desplazamiento a un Estado miembro distinto de su Estado miembro de origen será neutro en materia social. Dadas las disparidades existentes entre los regímenes y las legislaciones de los Estados miembros, tal desplazamiento puede ser, según los casos, más o menos ventajoso para el trabajador en este aspecto. Así pues, la libre circulación de trabajadores no otorga al 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.

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.

En el presente caso, el mecanismo de cogestión establecido por la Ley de Cogestión de los Trabajadores alemana, 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 alemán de sociedades como del Derecho alemán de las relaciones laborales colectivas, cuyo ámbito de aplicación Alemania 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.

Por lo que respecta, en particular, a la pérdida de la condición de miembro del consejo de supervisión a consecuencia del traslado del trabajador a otro Estado miembro, el Tribunal de Justicia indica que esa pérdida no es sino la consecuencia de la decisión legítimamente adoptada por Alemania de reservar la aplicación de sus normas nacionales sobre cogestión a los trabajadores empleados por establecimientos situados en territorio alemán.

---

**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.

---

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

El [texto íntegro](#) de la sentencia se publica en el sitio CURIA el día de su pronunciamiento

Contactos con la prensa: María de los Ángeles Domínguez Gaitán ☎ (+352) 4303 3667

Las imágenes del pronunciamiento de la sentencia se encuentran disponibles en  
«[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106