



Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala)

de 16 de abril de 2013 *

«Libre circulación de los trabajadores — Artículo 45 TFUE — Sociedad establecida en la región de lengua neerlandesa del Reino de Bélgica — Obligación de redactar los contratos de trabajo en lengua neerlandesa — Contrato de trabajo de carácter transfronterizo — Restricción — Falta de proporcionalidad»

En el asunto C-202/11,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Arbeidsrechtbank te Antwerpen (Bélgica), mediante resolución de 18 de enero de 2011, recibida en el Tribunal de Justicia el 28 de abril de 2011, en el procedimiento entre

Anton Las

y

PSA Antwerp NV,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala),

integrado por el Sr. V. Skouris, Presidente, el Sr. K. Lenaerts, Vicepresidente, los Sres. A. Tizzano, L. Bay Larsen, T. von Danwitz y J. Malenovský, Presidentes de Sala, y los Sres. U. Lõhmus, E. Levits, A. Ó Caoimh, J.-C. Bonichot y A. Arabadjiev, la Sra. C. Toader y el Sr. D. Šváby (Ponente), Jueces;

Abogado General: Sr. N. Jääskinen;

Secretaria: Sra. M. Ferreira, administradora principal;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 17 de abril de 2012;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del Sr. Las, por el Sr. C. Delporte, advocaat;
- en nombre de PSA Antwerp NV, por el Sr. C. Engels y la Sra. M. Holvoet, advocaten;
- en nombre del Gobierno belga, por las Sras. M. Jacobs y C. Pochet, en calidad de agentes, asistidas por el Sr. J. Stuyck, advocaat;
- en nombre del Gobierno griego, por la Sra. S. Vodina y Sr. G. Karipsiades, en calidad de agentes;
- en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. M. van Beek y G. Rozet, en calidad de agentes;

* Lengua de procedimiento: neerlandés.

— en nombre del Órgano de Vigilancia de la AELC, por el Sr. X. Lewis y por las Sras. M. Moustakali y F. Simonetti, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 12 de julio de 2012;

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 45 TFUE.
- 2 Esta petición se ha presentado en relación con un litigio entre el Sr. Las y su anterior empresario, PSA Antwerp NV (en lo sucesivo, «PSA Antwerp»), relativo al pago por esta sociedad de ciertas indemnizaciones como consecuencia del despido de aquél.

Marco jurídico

Derecho belga

- 3 El artículo 4 de la Constitución dispone:

«Bélgica comprende cuatro regiones lingüísticas: la región de lengua francesa, la región de lengua neerlandesa, la región bilingüe de Bruselas-Capital y la región de lengua alemana.

Todo municipio del Reino forma parte de una de estas regiones lingüísticas.

[...]»

- 4 El Decreto de la Vlaamse Gemeenschap (Comunidad Flamenca) de 19 de julio de 1973, por el que se regula el uso de las lenguas en las relaciones laborales entre empresarios y trabajadores y en los documentos de las empresas exigidos por la Ley y los Reglamentos (*Belgisch Staatsblad*, 6 de septiembre de 1973, p. 10089; en lo sucesivo, «Decreto sobre el uso de las lenguas») se adoptó en virtud del artículo 129, apartado 1, punto 3, de la Constitución, con arreglo al cual «los Parlamentos de la Comunidad Francesa y de la Comunidad Flamenca, cada uno dentro de su respectivo ámbito, regularán mediante Decreto, con exclusión del legislador federal, el uso de las lenguas en: [...] las relaciones laborales entre los empresarios y su personal, así como en los documentos de las empresas exigidos por la ley y los reglamentos».

- 5 El artículo 1 de este Decreto comunitario dispone:

«El presente Decreto es aplicable a las personas físicas y jurídicas que tengan un centro de explotación en la región lingüística neerlandesa. Regula el uso de las lenguas en las relaciones laborales entre empresarios y trabajadores, así como en los documentos de las empresas exigidos por la ley.

[...]»

- 6 El artículo 2 de dicho Decreto comunitario precisa que «la lengua que debe utilizarse para las relaciones laborales entre empresarios y trabajadores, así como para los documentos de las empresas exigidos por la ley, será el neerlandés».

- 7 El artículo 5 de este mismo Decreto comunitario está redactado en los siguientes términos:

«Todos los documentos del empresario exigidos por la Ley y todos los documentos destinados a su personal se redactarán en lengua neerlandesa.

Sin embargo, si la composición del personal lo justifica y a petición unánime de los representantes de los trabajadores en el comité de empresa o, en defecto de éste, a petición unánime de los delegados sindicales o, en defecto de ambos, a petición de un delegado de una organización sindical representativa, el empresario deberá adjuntar a los avisos, comunicaciones, actas, certificados y formularios destinados al personal la correspondiente traducción a una o varias lenguas.

[...]»

- 8 El artículo 10 del Decreto sobre el uso de las lenguas prescribe:

«Los documentos que sean contrarios a las disposiciones del presente Decreto serán nulos. La nulidad será declarada de oficio por los tribunales.

[...]

La declaración de nulidad no perjudicará al trabajador y mantendrá a salvo los derechos de terceros. El empresario responderá del daño ocasionado al trabajador o a terceros por la nulidad de sus documentos.

[...]»

El litigio principal y la cuestión prejudicial

- 9 Mediante una «Letter of Employment» fechada el 10 de julio de 2004 y redactada en inglés (en lo sucesivo, «el contrato laboral»), el Sr. Las, de nacionalidad neerlandesa y residente en los Países Bajos, fue contratado como «Chief Financial Officer» con carácter indefinido por PSA Antwerp, sociedad situada en Amberes (Bélgica), pero perteneciente a un grupo multinacional con domicilio social en Singapur, que explota terminales portuarias. El contrato laboral estipulaba que el Sr. Las ejercería su actividad profesional en Bélgica, aunque ciertas prestaciones se realizaron desde los Países Bajos.
- 10 Mediante escrito de 7 de septiembre de 2009, redactado en inglés, el Sr. Las fue despedido con efecto inmediato. PSA Antwerp abonó al Sr. Las, con arreglo a la cláusula n° 8 de su contrato laboral, una indemnización por despido equivalente a tres meses de salario, más una indemnización adicional equivalente a seis meses de salario.
- 11 Mediante carta de 26 de octubre de 2009, el abogado del Sr. Las alegó ante PSA Antwerp que el contrato laboral, y en particular su cláusula n° 8, relativa a las indemnizaciones por despido a que tenía derecho el Sr. Las, debían considerarse nulos por no estar redactados en lengua neerlandesa, conforme a la sanción establecida en el artículo 10 del Decreto sobre el uso de las lenguas, al ser PSA Antwerp una empresa cuyo centro de explotación está situado en la región de lengua neerlandesa del Reino de Bélgica. El abogado del Sr. Las deducía de ello que, por lo tanto, la cláusula n° 8 del contrato laboral no vinculaba a las partes y el Sr. Las tenía derecho a exigir a su antiguo empresario una indemnización más elevada.
- 12 PSA Antwerp y el Sr. Las no llegaron a un acuerdo al respecto, por lo que este último interpuso una demanda ante el Arbeidsrechtbank te Antwerpen (Tribunal de lo Social de Amberes) el 23 de diciembre de 2009, solicitando que dicho Tribunal determinase el importe de las indemnizaciones que le correspondían.

- 13 En apoyo de su demanda, el Sr. Las reitera el argumento de que la cláusula nº 8 de su contrato laboral adolece de nulidad absoluta por violar lo dispuesto en el Decreto sobre el uso de las lenguas. PSA Antwerp alega que, en el presente caso, el órgano jurisdiccional remitente debe descartar la aplicación de dicho Decreto, dado que el contrato laboral se refiere a una persona que ejerce su derecho a la libre circulación de los trabajadores. A juicio de esta sociedad, la aplicación de ese Decreto constituye un obstáculo a esta libertad fundamental, que sólo podría justificarse, con arreglo a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, por razones imperiosas de interés general. PSA Antwerp añade que lo estipulado en el contrato laboral debe respetarse, dado que corresponde a la voluntad de las partes, expresada en una lengua comprensible para ambas, esto es, el inglés, en especial habida cuenta de que el director de la sociedad que lo firmó es un nacional de Singapur que no domina la lengua neerlandesa.
- 14 Por otra parte, se deduce de la resolución de remisión que el Arbeidsrechtbank te Antwerpen alberga dudas sobre la existencia de un motivo de interés general que exija que el contrato laboral se redacte en lengua neerlandesa en una situación de carácter transfronterizo, en la que las partes –en el presente caso, un empleado que habla neerlandés y un empresario que no lo habla– optaron manifiestamente, en razón de la importancia del puesto que se pretendía cubrir, por redactar el contrato laboral en una lengua que ambas comprendieran.
- 15 En este contexto, el Arbeidsrechtbank te Antwerpen decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia en la siguiente cuestión prejudicial:
- «¿Infringe el [Decreto sobre el uso de las lenguas] el artículo [45 TFUE], relativo a la libre circulación de trabajadores dentro de la Unión Europea, en la medida en que obliga a toda empresa situada en la región lingüística neerlandesa que contrate a un trabajador para un puesto de carácter internacional a redactar en lengua neerlandesa, so pena de nulidad, todos los documentos relacionados con la relación laboral?»

Sobre la cuestión prejudicial

- 16 Mediante su cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, esencialmente, si el artículo 45 TFUE debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa de una entidad federada de un Estado miembro que, como la controvertida en el litigio principal, obliga a todo empresario que tenga su centro de explotación en el territorio de esa entidad a redactar los contratos laborales de carácter transfronterizo exclusivamente en la lengua oficial de dicha entidad federada, so pena de que el juez declare de oficio la nulidad de los contratos.
- 17 Con carácter preliminar, procede señalar que no se discute el hecho de que el contrato laboral examinado en el litigio principal entra en el ámbito de aplicación del artículo 45 TFUE, por haber sido celebrado entre un nacional neerlandés, residente en los Países Bajos, y una sociedad establecida en el territorio del Reino de Bélgica.
- 18 Además, en contra de lo que alega el demandante en el litigio principal, no sólo pueden invocar el artículo 45 TFUE los propios trabajadores, sino también los empresarios que los contratan. En efecto, para ser eficaz y útil, el derecho de los trabajadores a ser contratados y empleados sin sufrir discriminación debe tener necesariamente como complemento el derecho de los empresarios a contratarlos con arreglo a las normas que rigen en materia de libre circulación de los trabajadores (véanse en este sentido las sentencias de 11 de enero de 2007, ITC, C-208/05, Rec. p. I-181, apartado 23, y de 13 diciembre de 2012, Caves Krier Frères, C-379/11, apartado 28).
- 19 En lo que respecta a la existencia de una restricción, procede recordar que el conjunto de disposiciones del Tratado FUE relativas a la libre circulación de personas tienen por objeto facilitar a los ciudadanos de los Estados miembros el ejercicio de actividades profesionales de todo tipo en el territorio de la Unión, y se oponen a las medidas que pudieran colocar a estos ciudadanos en una posición menos

favorable cuando desearan ejercer una actividad económica en el territorio de otro Estado miembro (sentencia de 8 de noviembre de 2012, Radziejewski, C-461/11, apartado 29 y jurisprudencia que allí se cita).

- 20 Así pues, tales disposiciones, y en particular el artículo 45 TFUE, se oponen a cualquier medida que, aunque sea aplicable 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 (sentencia de 10 de marzo de 2011, Casteels, C-379/09, Rec. p. I-1379, apartado 22 y jurisprudencia que allí se cita).
- 21 A este respecto, se desprende de los autos remitidos al Tribunal de Justicia y de la información facilitada por las partes en la vista que, en la redacción de contratos laborales de carácter transfronterizo celebrados por empresarios que tienen su centro de explotación en la región de lengua neerlandesa del Reino de Bélgica, la única lengua en que el texto es auténtico es la lengua neerlandesa.
- 22 Ahora bien, tal normativa puede producir un efecto disuasorio en los trabajadores y empresarios que no hablen neerlandés procedentes de otros Estados miembros y constituye, por tanto, una restricción a la libre circulación de los trabajadores.
- 23 Por lo que respecta a la justificación de esta restricción, según reiterada jurisprudencia, las medidas nacionales que puedan obstaculizar o hacer menos atractivo el ejercicio de las libertades fundamentales garantizadas por el Tratado sólo son admisibles a condición de que persigan un objetivo de interés general, sean adecuadas para garantizar la realización de dicho objetivo y no vayan más allá de lo necesario para alcanzar el objetivo perseguido (véase, entre otras, la sentencia de 1 de abril de 2008, Gouvernement de la Communauté française y Gouvernement wallon, C-212/06, Rec. p. I-1683, apartado 55).
- 24 El Gobierno belga alega a este respecto que la normativa controvertida en el litigio principal responde a una triple necesidad: en primer lugar, fomentar y estimular el uso de una de sus lenguas oficiales; en segundo lugar, garantizar la protección de los trabajadores, permitiéndoles tomar conocimiento de los documentos laborales en su propia lengua y gozar de una protección efectiva por parte de las instituciones representativas de los trabajadores y de las autoridades administrativas y judiciales a las que corresponda pronunciarse sobre esos documentos y, por último, garantizar la eficacia de los controles y de la vigilancia que efectúe la inspección de trabajo.
- 25 En lo que respecta al primer objetivo invocado por el Gobierno belga, procede señalar que las disposiciones del Derecho de la Unión no se oponen a la adopción de una política destinada a defender y promover una o varias de las lenguas oficiales de un Estado miembro (véanse en este sentido las sentencias de 28 de noviembre de 1989, Groener, C-379/87, Rec. p. 3967, apartado 19, y de 12 de mayo de 2011, Runevič-Vardyn y Wardyn, C-391/09, Rec. p. I-3787, apartado 85).
- 26 En efecto, a tenor del artículo 3 TUE, apartado 3, párrafo cuarto, y del artículo 22 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la Unión respetará la riqueza de su diversidad cultural y lingüística. Conforme al artículo 4 TUE, apartado 2, la Unión respetará asimismo la identidad nacional de sus Estados miembros, de la que también forma parte la protección de la lengua o lenguas oficiales de estos últimos (véase en este sentido la sentencia Runevič Vardyn et Wardyn, antes citada, apartado 86).
- 27 Por lo tanto, el objetivo de fomentar y estimular el uso de la lengua neerlandesa, que es una de las lenguas oficiales del Reino de Bélgica, constituye un interés legítimo capaz de justificar, en principio, una restricción a las obligaciones impuestas por el artículo 45 TFUE.

- 28 En lo que respecta al segundo y al tercer objetivos invocados por el Gobierno belga, basados, respectivamente, en la protección social de los trabajadores y en la facilitación de los controles administrativos relacionados con ella, el Tribunal de Justicia ya ha tenido la oportunidad de reconocer que tales objetivos forman parte de las razones imperiosas de interés general que pueden justificar una restricción al ejercicio de las libertades fundamentales reconocidas por el Tratado (véanse en este sentido las sentencias de 18 de julio de 2007, Comisión/Alemania, C-490/04, Rec. p. I-6095, apartados 70 y 71, y de 7 octubre 2010, dos Santos Palhota y otros, C-515/08, Rec. p. I-9133, apartado 47 y jurisprudencia que allí se cita).
- 29 Sin embargo, para cumplir los requisitos establecidos por el Derecho de la Unión, es preciso que una normativa como la que se examina en el litigio principal sea proporcionada a esos objetivos.
- 30 En el presente caso, dicha normativa establece que la sanción aplicable al incumplimiento de la obligación de redactar en lengua neerlandesa el contrato laboral celebrado entre un trabajador y un empresario que tenga su centro de explotación en la región de lengua neerlandesa del Reino de Bélgica es la nulidad de dicho contrato, que deberá ser declarada de oficio por el juez en la medida en que tal declaración de nulidad no perjudique al trabajador y mantenga a salvo los derechos de terceros.
- 31 Ahora bien, las partes de un contrato laboral de carácter transfronterizo no dominan necesariamente la lengua oficial del Estado miembro de que se trata. En tales circunstancias, la formación de un consentimiento libre e informado entre las partes exige que éstas puedan redactar su contrato en una lengua que no sea la lengua oficial de dicho Estado miembro.
- 32 Por otra parte, una normativa de un Estado miembro que no se limitara a imponer la utilización de la lengua oficial de éste para los contratos laborales de carácter transfronterizo, sino que permitiera además elaborar una versión de esos contratos, cuyo texto fuera igualmente auténtico, en una lengua conocida por todas las partes implicadas, atendería menos contra la libertad de circulación de los trabajadores que la normativa controvertida en el litigio principal, sin dejar por ello de ser adecuada para garantizar los objetivos perseguidos por esta última normativa.
- 33 Habida cuenta de los razonamientos expuestos, es preciso concluir que una normativa como la controvertida en el litigio principal va más allá de lo estrictamente necesario para alcanzar los objetivos mencionados en el apartado 24 de la presente sentencia, por lo que no puede considerarse proporcionada.
- 34 Dadas estas circunstancias, procede responder a la cuestión planteada que el artículo 45 TFUE debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa de una entidad federada de un Estado miembro que, como la controvertida en el litigio principal, obliga a todo empresario que tenga su centro de explotación en el territorio de esa entidad a redactar los contratos laborales de carácter transfronterizo exclusivamente en la lengua oficial de dicha entidad federada, so pena de que el juez declare de oficio la nulidad de los contratos.

Costas

- 35 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 (Gran Sala) declara:

El artículo 45 TFUE debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa de una entidad federada de un Estado miembro que, como la controvertida en el litigio principal, obliga a todo empresario que tenga su centro de explotación en el territorio de esa entidad a redactar los contratos laborales de carácter transfronterizo exclusivamente en la lengua oficial de dicha entidad federada, so pena de que el juez declare de oficio la nulidad de los contratos.

Firmas