CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL
SR. ANTONIO TIZZANO
presentadas el 27 de febrero de 2003 [1]

1. Mediante resolución de 24 de julio de 2001, el Arbeitsgericht (Tribunal de trabajo) de Bielefeld (Alemania) planteó al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 234 CE, dos cuestiones prejudiciales relativas a la interpretación de la Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 1994, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria [2] (en lo sucesivo, «Directiva»). En particular, el Arbeitsgericht de Bielefeld pregunta si una empresa establecida en un Estado miembro de la Comunidad, que deba ser considerada la dirección central de un grupo de empresas de dimensión comunitaria con arreglo a la Directiva, tiene la obligación de facilitar información a otras empresas del grupo establecidas en otros Estados miembros, cuando éstas han recibido de los órganos de representación interna de los trabajadores una petición de información de la que no disponen, y, en caso afirmativo, cuál es el alcance de dicha obligación.

I. Marco jurídico

A. *Disposiciones pertinentes de la Directiva*

2. El artículo 1 de la Directiva dispone:

«1. La presente Directiva tiene por objeto la mejora del derecho de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

2. A tal fin, en cada empresa de dimensión comunitaria y en cada grupo de empresas de dimensión comunitaria se constituirá un comité de empresa europeo o un procedimiento de información y consulta a los trabajadores, siempre que se haya formulado una petición en tal sentido de conformidad con el procedimiento previsto en el apar-

1 — Lengua original: italiano.

2 — DO L 254, p. 64. Al tener como base el artículo 2, apartado 2, del Acuerdo sobre la política social anejo al Protocolo nº 14 del Tratado CE, la Directiva no se aplicaba originariamente al Reino Unido. Su aplicación se extendió posteriormente a dicho Estado miembro mediante la Directiva 97/74/CE (DO 1998, L 10, p. 22).

tado 1 del artículo 5, a fin de informar y consultar a dichos trabajadores en las condiciones, según las modalidades y con los efectos previstos en la presente Directiva.

[...]

4. Salvo en el caso de que los acuerdos a que se refiere el artículo 6 prevean un ámbito de aplicación más amplio, los poderes y las competencias de los comités de empresa europeos y el alcance de los procedimientos de información y de consulta a los trabajadores, establecidos para alcanzar el objetivo mencionado en el apartado 1, se referirán, en el caso de una empresa de dimensión comunitaria, a todos los establecimientos situados en los Estados miembros y, en el caso de un grupo de empresas de dimensión comunitaria, a todas las empresas del grupo situadas en los Estados miembros.

[...]»

3. El artículo 2, apartado 1, de la Directiva prevé:

«A efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

a) "empresa de dimensión comunitaria": toda empresa que ocupe 1.000 o más trabajadores en los Estados miembros y, por lo menos en dos Estados miembros diferentes, empleen 150 o más trabajadores en cada uno de ellos;

b) "grupo de empresas": un grupo que comprenda una empresa que ejerce el control y las empresas controladas;

c) "grupo de empresa de dimensión comunitaria": todo grupo de empresas que cumpla las siguientes condiciones:

— que empleen 1.000 o más trabajadores en los Estados miembros,

— que comprenda al menos dos empresas miembros del grupo en Estados miembros diferentes, y

— que al menos una empresa del grupo ocupe 150 o más trabajadores en un Estado miembro y que al

menos otra de las empresas del grupo emplee 150 o más trabajadores en otro Estado miembro;

[...]

e) "dirección central": la dirección central de la empresa de dimensión comunitaria o, en el caso de un grupo de empresas de dimensión comunitaria, de la empresa que ejerza el control;

[...]»

4. El artículo 3, apartado 1, establece:

«A efectos de la presente Directiva, se entenderá por "empresa que ejerce el control", la empresa que pueda ejercer una influencia dominante en otra empresa ("empresa controlada"), por ejemplo, por motivos de propiedad, participación financiera o estatutos.»

5. En virtud del artículo 4 de la Directiva:

«1. Incumbirá a la dirección central la responsabilidad de establecer las condiciones y medios necesarios para la constitución del comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta mencionados en el apartado 2 del artículo 1 para la empresa o el grupo de empresas de dimensión comunitaria.

2. Cuando la dirección central no esté situada en un Estado miembro, asumirá la responsabilidad a que se refiere el apartado 1 el representante de la dirección central en el Estado miembro que, en su caso, se designe.

A falta de tal representante, asumirá dicha responsabilidad la dirección del establecimiento o la dirección central de la empresa del grupo que emplee al mayor número de trabajadores en un Estado miembro.

3. A efectos de la presente Directiva, el representante o representantes o, en su defecto, la dirección a que se refiere el párrafo segundo del apartado 2 se considerarán como la dirección central.»

6. A tenor del artículo 5, apartado 1, de la Directiva:

«A fin de alcanzar el objetivo mencionado en el apartado 1 del artículo 1, la dirección central iniciará la negociación para la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta, por propia iniciativa o a solicitud escrita de un mínimo de 100 trabajadores, o de sus representantes, pertenecientes por lo menos a dos empresas o establecimientos situados en Estados miembros diferentes.»

7. Conforme al artículo 6, apartado 1, de la Directiva:

«La dirección central y la comisión negociadora deberán negociar con espíritu de colaboración para llegar a un acuerdo sobre la forma de llevar a cabo la información y la consulta a los trabajadores mencionadas en el apartado 1 del artículo 1.»

8. El artículo 11 de la Directiva prevé:

«1. Cada Estado miembro velará por que la dirección de los establecimientos de una empresa de dimensión comunitaria y la dirección de las empresas pertenecientes a un grupo de empresas de dimensión comunitaria establecidos en su territorio y los representantes de los trabajadores o, en su caso, los propios trabajadores, observen las obligaciones establecidas en la presente Directiva, independientemente de que la dirección central esté o no situada en su territorio.

2. Los Estados miembros velarán por que, a petición de las partes interesadas en la aplicación de la presente Directiva, las empresas faciliten la información sobre el número de trabajadores contemplado en las letras a) y c) del apartado 1 del artículo 2.

3. Los Estados miembros preverán medidas adecuadas en caso de incumplimiento de la presente Directiva y, en particular, velarán por la existencia de procedimientos administrativos o judiciales que permitan la ejecución de las obligaciones derivadas de la presente Directiva.»

9. Por último, según el artículo 14, apartado 1, de la Directiva:

«Los Estados miembros adoptarán las disposiciones legales, reglamentarias y adminis-

trativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar el 22 de septiembre de 1996, o garantizarán que, a más tardar en dicha fecha, los interlocutores sociales adopten las disposiciones necesarias por vía de acuerdo; los Estados miembros deberán adoptar todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados que impone la presente Directiva. Informarán de ello inmediatamente a la Comisión.»

B. *La normativa alemana*

10. La República Federal de Alemania ha adaptado su Derecho interno a la Directiva mediante la Gesetz über Europäische Betriebsräte (Ley sobre los comités de empresa europeos) de 28 de octubre de 1996 (en lo sucesivo, «EBRG»). [3]

11. El artículo 2, apartado 1, de la EBRG prevé que esta Ley se aplica a las empresas de dimensión comunitaria domiciliadas en territorio alemán y a los grupos de empresas de dimensión comunitaria cuando la empresa que ejerce el control se encuentra en territorio alemán. No obstante, en virtud del artículo 2, apartado 2, dicha Ley se aplica incluso cuando la dirección central no está ubicada en el territorio alemán, en lo que se refiere, entre otras cosas, a las disposiciones relativas al cálculo del número de trabajadores en el territorio alemán (artículo 4 de la EBRG), al ejercicio del derecho de información (artículo 5, apartado 2, de la EBRG), a la determinación de la empresa que ejerce el control (artículo 6 de la EBRG) y al informe a las instituciones representativas de los trabajadores en la República Federal de Alemania (artículo 35, apartado 2, de la EBRG).

12. El artículo 5 de la EBRG dispone:

«1. La dirección central deberá transmitir a los representantes de los trabajadores que lo soliciten información sobre la media de trabajadores y su distribución en los Estados miembros, empresas y establecimientos, así como sobre la estructura de la sociedad o del grupo de sociedades.

2. Un comité de empresa o un comité central de empresa podrá invocar el derecho conferido por el apartado 1 ante la dirección local del establecimiento o de la empresa; ésta estará obligada a obtener de la dirección central los datos y documentos necesarios para facilitar la información solicitada.» [4]

3 — BGBl. 1996 I, p. 1548.

4 — Traducción no oficial.

II. Hechos, procedimiento ante el juez nacional y cuestiones prejudiciales

13. En el litigio pendiente ante el Arbeitsgericht de Bielefeld se enfrentan la sociedad alemana ADS Anker GmbH (en lo sucesivo, «ADS Anker») y el comité de empresa de dicha sociedad (en lo sucesivo, «comité»).

14. De la resolución de remisión se desprende que ADS Anker forma parte de un grupo de empresas de dimensión comunitaria cuya sociedad matriz se encuentra en Suiza. De la resolución de remisión se deduce asimismo que ADS Anker está controlada por la sociedad Anker BV, establecida en el Reino de los Países Bajos, que posee participaciones sociales de otras empresas pertenecientes al grupo Anker establecidas en varios Estados miembros. La empresa del grupo Anker que mayor número de trabajadores emplea en un Estado miembro es la empresa británica RIVA.

15. En el grupo de que se trata no se ha constituido ni un comité de empresa europeo ni un procedimiento de información y consulta a los trabajadores conforme al artículo 1, apartado 2, de la Directiva. Para subsanar tal situación, el comité solicitó a ADS Anker, con arreglo al artículo 5, apartado 2, de la EBRG, que le comunicara la información prevista en el artículo 5, apartado 1, de la EBRG, así como la denominación de los órganos de representación de los trabajadores y de sus representantes en condiciones de participar, en nombre de los trabajadores de la empresa o de empresas dependientes de la misma, en la constitución de un comité de empresa europeo. Ante la negativa de ADS Anker, el comité se dirigió al órgano jurisdiccional remitente instando el cumplimiento de su petición.

16. ADS Anker se defiende alegando que no está en condiciones de cumplir la obligación de obtener la información que le exige el artículo 5, apartado 2, de la EBRG, puesto que tanto la sociedad matriz, domiciliada en Suiza, como la sociedad neerlandesa Anker BV se niegan a facilitarle la información de que se trata. ADS Anker afirma además que no puede, con arreglo a la normativa alemana, obtener información en poder de empresas situadas fuera de Alemania.

17. El órgano jurisdiccional remitente, sin embargo, estimó que el argumento de ADS Anker carecería de fundamento en el caso de que se considere que, en virtud de una obligación derivada de la Directiva, en particular de sus artículos 4, apartado 1, y 5, apartado 1, así como de las disposiciones nacionales de adaptación del Derecho nacional a la Directiva, la dirección central con domicilio en otro Estado miembro está obligada a facilitar los datos previstos en el artículo 5, apartado 1, de la EBRG.

18. Si tal interpretación fuese correcta y hubiera por tanto que afirmar la existencia de dichaobligación –concluye la resolución

de remisión– sería necesario examinar si, en virtud de esas mismas disposiciones, la dirección central está obligada a facilitar a ADS Anker, además de los datos previstos en el artículo 5, apartado 1, de la EBRG, también la información relativa a la denominación de los órganos de representación de los trabajadores y de sus representantes en condiciones de participar, en nombre de los trabajadores de la empresa o de empresas dependientes de la misma, en la constitución de un comité de empresa europeo.

19. Por tanto, para resolver estos interrogantes, el Arbeitsgericht de Bielefeld suspendió el procedimiento y planteó al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) La Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 1994, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, y, en particular, sus artículos 4 y 11, ¿imponen a una empresa domiciliada en el Reino Unido de Gran Bretaña que deba ser considerada la dirección central con arreglo al artículo 4, apartado 2, párrafo segundo, y apartado 3, de la Directiva, o a una empresa domiciliada en el Reino de los Países Bajos que constituya la dirección central con arreglo al artículo 2, apartado 1, letra e), y al artículo 3, apartado 1, de la Directiva, la obligación de proporcionar a otra empresa domiciliada en la República Federal de Alemania, que pertenece al mismo grupo de empresas, información sobre las empresas y establecimientos pertenecientes a su grupo, sobre su forma jurídica y estructura de representación y sobre la plantilla media de trabajadores, así como sobre la distribución de éstos entre los distintos Estados miembros y empresas?

2) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión, ¿la obligación de información comprende asimismo las denominaciones de las representaciones de los trabajadores y de sus representantes que hayan de participar, en nombre de los trabajadores de la empresa o de empresas dependientes de la misma, en la constitución de un comité de empresa europeo?»

III. Procedimiento ante el Tribunal de Justicia

20. En la fase escrita del procedimiento, el comité, ADS Anker, la República Federal de Alemania y la Comisión de las Comunidades Europeas han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia. El comité, ADS Anker y la Comisión han participado además en la vista celebrada el 5 de diciembre de 2002.

IV. Análisis jurídico

A. *Sobre la primera cuestión prejudicial*

21. Mediante la primera cuestión, el órgano jurisdiccional remitente solicita, en sustancia, al Tribunal de justicia que dilucide si, en virtud de los artículos 4 y 11 de la Directiva, los Estados miembros están obligados a imponer a una empresa establecida en su territorio, que deba ser considerada la dirección central de un grupo de empresas de dimensión comunitaria a efectos de la Directiva, la obligación de facilitar a las empresas del grupo establecidas en otros Estados miembros la información que a éstas soliciten sus órganos internos de representación de los trabajadores, en el caso de que dicha información no esté a disposición de dichas empresas y sea necesaria con objeto de poder solicitar el inicio de las negociaciones para la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores.

22. Antes de responder a esta cuestión, me parece oportuno subrayar que ni el órgano jurisdiccional remitente ni ninguna de las partes que han intervenido en el presente procedimiento albergan duda alguna sobre el deber de los Estados miembros de imponer a la dirección central, con arreglo al artículo 4, apartado 1, de la Directiva, la obligación de facilitar información a los trabajadores que pretenden iniciar las negociaciones para la constitución de un comité de empresa europeo. En este sentido, por otra parte, me he pronunciado ampliamente también en mis conclusiones en el asunto Kühne & Nagel. [5]

23. Por otro lado, tampoco existe ninguna duda, especialmente después de la sentencia Bofrost*, en cuanto a la obligación de todas las empresas que forman parte de un grupo de facilitar a sus trabajadores, conforme al artículo 11, apartado 2, de la Directiva, la «información necesaria para poder apreciar si tienen o no derecho a exigir la apertura de negociaciones, así como, en su caso, formular correctamente su solicitud a estos efectos». [6] De este modo, en aquella sentencia el Tribunal de Justicia aclaró definitivamente que el alcance de las obligaciones derivadas de la Directiva «no puede limitarse, por lo que se refiere a los empresarios, únicamente a la dirección central». [7]

24. Se duda, en cambio, de si el triángulo dirección central-empresas-trabajadores, en el que no se discute que debe existir un flujo de información entre la dirección central y los trabajadores y entre las empresas y los trabajadores, debe cerrarse también por el

5 — Conclusiones presentadas el 11 de julio de 2002, C-440/00, Rec. pp. I-787 y ss., especialmente p. I-790.

6 — Sentencia de 29 de marzo de 2001 (C-62/99, Rec. p. I-2579), apartado 38.

7 — Véase la sentencia Bofrost*, antes citada, apartado 31.

lado de la dirección central y las empresas. En otros términos, se pregunta si la obligación de información se impone, además de en sentido vertical, también en sentido horizontal y si, por tanto, en virtud de la Directiva, existe también dicha obligación de información a cargo de la dirección central ante las demás empresas del grupo, en particular cuando los órganos internos de representación de los trabajadores han solicitado a estas últimas la información necesaria para el inicio de las negociaciones destinadas a la constitución de un comité de empresa europeo, y tales empresas no dispongan de dicha información.

25. Según ADS Anker, esta cuestión debería responderse en sentido negativo. Según su parecer, en efecto, del tenor de la Directiva no se desprende una obligación de información de la dirección central frente a las demás empresas del grupo. Por tanto, la dirección central sólo tiene la obligación de facilitar la información necesaria para el inicio de las negociaciones destinadas a la constitución de un comité de empresa europeo cuando dicha información sea solicitada directamente por los trabajadores. ADS Anker añade que tal conclusión se justifica por la consideración de que al ser los trabajadores quienes solicitan la información, a ellos incumbe hacer cuanto sea necesario para obtenerla de la dirección central. Exigir que sea la empresa la que obtenga la información requerida por sus propios empleados mediante un procedimiento judicial contra la dirección central podría repercutir negativamente en las relaciones internas del grupo. Además, en caso de que ese procedimiento judicial no prosperara, los trabajadores no dispondrían de otros medios para obtener la información solicitada.

26. El comité, el Gobierno alemán y la Comisión proponen en cambio la solución contraria, por los motivos que se indican a continuación.

27. Por lo que a mí respecta, debo señalar de inmediato que los argumentos aducidos por ADS Anker en apoyo de su tesis no me parecen convincentes. En efecto, se basan más en razones de oportunidad que en la interpretación de las disposiciones de la Directiva. Me parecen más convincentes, en cambio, los argumentos de carácter lógico, sistemático y literal alegados en apoyo de la otra tesis, que ahora intentaré explicar.

28. Debo recordar en primer lugar que, como he afirmado en las mencionadas conclusiones sobre el asunto Kühne & Nagel, «el sistema establecido por la Directiva se apoya en el papel de la dirección central de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria, a la que el artículo 4, apartado 1, de la propia Directiva atribuye, como centro decisorio efectivo de la empresa o del grupo [...], la responsabilidad primera

en el logro del objetivo que ésta persigue». [8] Dicha responsabilidad incluye «la obligación de hacer frente, con todos los medios a disposición, a cualquier exigencia relacionada con la constitución de un comité de empresa europeo o la creación de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores con arreglo a la Directiva, con el único límite de que la actividad solicitada a la dirección central sea efectivamente *necesaria* a tal fin». [9] De ello se desprende que la dirección central tiene «la obligación de prever todas las condiciones y medios materiales y logísticos para que las negociaciones con los representantes de los trabajadores puedan desarrollarse regularmente». [10]

29. Indudablemente tal obligación tiene también como corolario la comunicación a los trabajadores de toda la información necesaria para ejercer el derecho, que les reconoce el artículo 5, apartado 1, de la Directiva, de solicitar el inicio de las negociaciones para la constitución de un comité de empresa europeo. Pretender, no obstante, que esa obligación se impone únicamente cuando los trabajadores han solicitado directamente la información a la dirección central y no también cuando la solicitud proviene de otras empresas del grupo significaría limitar de modo injustificado e ilógico el amplio alcance del artículo 4, apartado 1, de la Directiva, y restringir el ámbito de una responsabilidad que, como he dicho, la Directiva considera manifiestamente primaria y general.

30. En efecto, desde el momento en que, como ha observado acertadamente la Comisión, esa disposición atribuye a la dirección central la responsabilidad de establecer las condiciones necesarias para permitir la constitución de un comité de empresa europeo –y, añado, se la atribuye en cuanto la dirección central es expresión de todo el grupo–, dicha responsabilidad se traduce no sólo en la obligación de facilitar directamente a los órganos de representación de los trabajadores la información solicitada a tal fin, sino también en la obligación de proporcionar dicha información a las otras empresas del grupo que hayan recibido una solicitud en tal sentido de sus empleados.

31. En otros términos, cuando los órganos internos de representación de los trabajadores de una empresa soliciten información a ésta con objeto de ejercer los derechos que les atribuye la Directiva, y dichas empresas no dispongan de tal información, concurren los requisitos para la aplicación del artículo 4, apartado 1, de la Directiva, en particular los requisitos para que las empresas del grupo tengan derecho a solicitar la información a la dirección central y para que ésta tenga la obligación de facilitarla, con objeto de establecer, como prevé precisamente esa disposición, las condiciones para la constitución del comité de empresa.

32. En otro caso, repito, se limitaría notablemente el alcance de la obligación impuesta a la dirección central por esa disposición y se

8 — Véase el punto 29 de mis conclusiones en el asunto Kühne & Nagel, antes citadas.

9 — *Ibidem.*

10 — Véase el punto 30 de mis conclusiones en el asunto Kühne & Nagel, antes citadas.

vulneraría, como señalan el Gobierno alemán y el comité, el principio del efecto útil de la Directiva, que establece obligaciones destinadas a facilitar, y no a obstaculizar, la constitución de los comités de empresa europeos.

33. En efecto, de seguir la tesis aquí criticada, en lugar de estimular a los trabajadores para que ejerciten los derechos reconocidos por la Directiva, se obstaculizaría tal ejercicio, imponiéndoles para ello, sin ninguna justificación objetiva, requisitos onerosos y complicados y frustrando por tanto, en contra del mencionado principio del efecto útil, la realización del objetivo que la Directiva pretende, en cambio, favorecer expresamente. Baste considerar, como ha observado acertadamente el comité, las dificultades a las que se enfrentarían los trabajadores para obtener de la dirección central la información necesaria para solicitar el inicio de las negociaciones cuando ésta se encuentre en un Estado miembro distinto de aquel en el que están establecidos los trabajadores.

34. Esto desde el punto de vista, por decirlo de algún modo, de la dirección central y las obligaciones que le incumben. Pero puede deducirse también un argumento adicional en el sentido indicado si se considera la cuestión desde el punto de vista de cada una de las empresas del grupo. En efecto, como ha observado acertadamente el Gobierno alemán, si la sentencia Bofrost* ha declarado que cada una de tales empresas tiene la obligación, con arreglo a la Directiva, de facilitar a sus órganos internos de representación de los trabajadores «la información imprescindible para iniciar negociaciones con el objeto de crear un comité de empresa europeo o de establecer un procedimiento de información y consulta transnacional de los trabajadores», [11] debe necesariamente reconocerse también a favor de dichas empresas el derecho de obtener de la dirección central esa información.

35. Dicho esto, no se me oculta que podrían surgir dificultades en cuanto a la posibilidad de lograr que la obligación de que se trata se cumpla efectivamente en el caso de que la dirección central y las empresas operen en Estados miembros distintos (e incluso en los supuestos en que estén en el mismo Estado miembro). No obstante, debo recordar al respecto que, conforme al artículo 14, apartado 1, de la Directiva, los Estados miembros están obligados a adoptar no sólo «las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva», sino también «todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento *los resultados* que impone la presente Directiva». [12] Además, con arreglo al artículo 11, apartado 3, los Estados miembros deben prever «procedimientos administrativos o judiciales que permitan la ejecución de las obligaciones derivadas de la presente Directiva».

11 — Véase la sentencia Bofrost*, antes citada, apartado 39.

12 — El subrayado es mío.

36. Dichas disposiciones imponen a los Estados miembros una obligación de resultado particularmente explícita y puntual, que en cierto modo acompaña también a las obligaciones genéricas de adaptación del Derecho nacional normalmente previstas en las directivas comunitarias. De ello se deduce que los Estados miembros están obligados a establecer todos los instrumentos necesarios para garantizar plenamente el cumplimiento de las obligaciones derivadas del artículo 4, apartado 1, de la Directiva y que, incluso a falta de disposiciones expresas en tal sentido, los preceptos nacionales de adaptación del Derecho interno a la Directiva o, en su caso, el ordenamiento jurídico en su conjunto deben interpretarse de conformidad con la voluntad explícita de la Directiva.

37. Sobre la base de las consideraciones precedentes, considero, pues, que a la primera cuestión debe responderse que los artículos 4 y 14 de la Directiva han de interpretarse en el sentido de que los Estados miembros están obligados a imponer a una empresa establecida en su territorio, que deba ser considerada la dirección central de un grupo de empresas de dimensión comunitaria con arreglo a la Directiva, la obligación de facilitar a las empresas del grupo establecidas en otros Estados miembros la información que a éstas soliciten sus órganos internos de representación de los trabajadores, cuando dichas empresas no dispongan de tal información y sea necesaria para constituir un comité de empresa europeo o establecer un procedimiento de información y consulta a los trabajadores.

B. *Sobre la segunda cuestión prejudicial*

38. Mediante la segunda cuestión, el órgano jurisdiccional remitente solicita al Tribunal de Justicia que, en caso de que reconozca la existencia de una obligación de información de la dirección central frente a otras empresas del grupo, aclare el alcance de dicha obligación. Esta cuestión es prácticamente idéntica, *mutatis mutandis*, a la cuestión segunda del asunto Kühne & Nagel.

39. A este respecto, el comité señala que el derecho de información previsto en el artículo 5 de la EBRG no persigue sólo el objetivo de permitir a los trabajadores conocer si concurren los presupuestos para la creación del comité de empresa europeo, sino también el de obtener todos los datos necesarios para su eventual constitución. Dado que el artículo 5 de la Directiva prevé que el comité de empresa europeo puede ser constituido a solicitud de un mínimo de 100 trabajadores, o de sus representantes, pertenecientes por lo menos a dos empresas o establecimientos situados en al menos dos Estados miembros, los trabajadores de un establecimiento o empresa que deseen promover la constitución de dicho comité deben ser informados de los datos relativos a las representaciones de los trabajadores y sus representantes en otras empresas o establecimientos pertenecientes al grupo. Por tanto, la segunda cuestión debería responderse en sentido afirmativo.

40. También el Gobierno alemán sostiene que dicha cuestión debería responderse de modo afirmativo, limitándose a remitirse a las observaciones presentadas sobre la segunda cuestión prejudicial en el asunto C-440/00.

41. ADS Anker sostiene, por el contrario, que esta cuestión debe responderse de modo negativo por dos clases de motivos. En primer lugar, la solicitud de información sobre la denominación de las representaciones de los trabajadores y sus representantes en condiciones de participar, en nombre de los trabajadores de las empresas o de empresas dependientes de las mismas, en la constitución de un comité de empresa europeo es demasiado imprecisa. Esta imprecisión obliga a la dirección central a determinar cuál es la información necesaria para la constitución del comité de empresa europeo, cuando esto incumbe a los trabajadores que han adoptado la iniciativa de crearlo. En segundo lugar, según el parecer de ADS Anker, tal información no es necesaria para presentar una solicitud con arreglo al artículo 5, apartado 1, de la Directiva, y por tanto los trabajadores no tienen derecho a pedirla.

42. Por su parte, la Comisión, remitiéndose a la sentencia Bofrost* del Tribunal de Justicia, sostiene que esta cuestión debe responderse en el sentido de que una empresa está obligada a facilitar a los órganos de representación de sus empleados las denominaciones de las representaciones de los trabajadores y de sus representantes en condiciones de participar, en nombre de los trabajadores de las empresas o de empresas dependientes de éstas, en la formación de un comité de empresa europeo, cuando disponga de tales datos o pueda obtenerlos y constituyan, a juicio del órgano jurisdiccional nacional, una información indispensable para el inicio de las negociaciones dirigidas a la constitución de un comité de empresa europeo.

43. Por lo que a mí respecta, no tengo motivos para modificar la posición que adopté al respecto en mis conclusiones en el asunto Kühne & Nagel, a las que, por tanto, me remito. [13] Así pues, en mi opinión, la presente cuestión debe resolverse en el sentido de que la dirección central del grupo está obligada a facilitar a otras empresas del grupo, cuando éstas hayan recibido una solicitud en este sentido de los órganos internos de representación de los trabajadores, la información relativa a las denominaciones de las representaciones de los trabajadores y de sus representantes en condiciones de participar, en nombre de los trabajadores de las empresas o de empresas dependientes de éstas, en la constitución de un comité de empresa europeo, si, a juicio del órgano jurisdiccional nacional, tal información resulta necesaria para constituir, en el propio grupo, un comité de empresa europeo.

13 — Véanse los puntos 41 a 44 de mis conclusiones en el asunto Kühne & Nagel, antes citadas.

V. Conclusión

44. A la luz de las consideraciones precedentes, propongo por tanto al Tribunal de Justicia que responda del siguiente modo a las cuestiones planteadas por el Arbeitsgericht de Bielefeld mediante la resolución de 24 de julio de 2001:

«1) Los artículos 4 y 14 de la Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 1994, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, han de interpretarse en el sentido de que los Estados miembros están obligados a imponer a una empresa establecida en su territorio, que deba ser considerada la dirección central de un grupo de empresas de dimensión comunitaria con arreglo a la Directiva, la obligación de facilitar a las empresas del grupo establecidas en otros Estados miembros la información que a éstas soliciten sus órganos internos de representación de los trabajadores, cuando dichas empresas no dispongan de tal información y sea necesaria con objeto de poder solicitar el inicio de las negociaciones para constituir un comité de empresa europeo o establecer un procedimiento de información y consulta a los trabajadores.

2) La dirección central del grupo está obligada a facilitar a una empresa del grupo que lo solicite, cuando ésta haya recibido una solicitud en este sentido de los órganos internos de representación de los trabajadores, la información relativa a las denominaciones de las representaciones de los trabajadores y de sus representantes en condiciones de participar, en nombre de los trabajadores de las empresas o de empresas dependientes de éstas, en la constitución de un comité de empresa europeo, si, a juicio del órgano jurisdiccional nacional, tal información resulta necesaria para constituir, en el propio grupo, un comité de empresa europeo.»