SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA

de 13 de enero de 2004 *

En el asunto C-440/00,

que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 234 CE, por el Bundesarbeitsgericht (Alemania), destinada a obtener, en el litigio pendiente ante dicho órgano jurisdiccional entre

Gesamtbetriebsrat der Kühne & Nagel AG & Co. KG

y

Kühne & Nagel AG & Co. KG,

una decisión prejudicial sobre la interpretación de los artículos 4 y 11 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 (DO L 254, p. 64),

* Lengua de procedimiento: alemán.

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

integrado por el Sr. V. Skouris, Presidente, los Sres. P. Jann, J.N. Cunha Rodrigues, Presidentes de Sala, y los Sres. A. La Pergola, J.-P. Puissochet y R. Schintgen, las Sras. F. Macken (Ponente) y N. Colneric y el Sr. S. von Bahr, Jueces;

Abogado General: Sr. A. Tizzano;
Secretaria: Sra. M.-F. Contet, administradora principal;

consideradas las observaciones escritas presentadas:

— en nombre del Gesamtbetriebsrat der Kühne & Nagel AG & Co. KG, por la Sra. C. Greiner-Mai, Rechtsanwältin;

— en nombre de Kühne & Nagel AG & Co. KG, por el Sr. H. Stange, Rechtsanwalt;

— en nombre del Gobierno alemán, por el Sr. W.-D. Plessing y la Sra. B. Muttelsee-Schön, en calidad de agentes;

— en nombre del Gobierno sueco, por el Sr. A. Kruse, en calidad de agente;

— en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por el Sr. J. Sack, en calidad de agente;

habiendo considerado el informe para la vista;

oídas las observaciones orales del Gesamtbetriebsrat der Kühne & Nagel AG & Co. KG, de Kühne & Nagel AG & Co. KG y de la Comisión expuestas en la vista de 15 de enero de 2002;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 11 de julio de 2002,

dicta la siguiente

Sentencia

1 Mediante resolución de 27 de junio de 2000, recibida en el Tribunal de Justicia el 29 de noviembre siguiente, el Bundesarbeitsgericht planteó, con arreglo al artículo 234 CE, dos cuestiones prejudiciales sobre la interpretación de los artículos 4 y 11 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 (DO L 254, p. 64; en lo sucesivo, «Directiva»).

2 Dichas cuestiones se suscitaron en un litigio entre el Gesamtbetriebsrat der Kühne & Nagel AG & Co. KG (comité de empresa de la sociedad Kühne & Nagel AG & Co. KG; en lo sucesivo, «comité de empresa») y la sociedad Kühne & Nagel AG & Co. KG (en lo sucesivo, «Kühne & Nagel») respecto a la petición dirigida por aquél a ésta para obtener determinada información con el fin de constituir un comité de empresa europeo.

Marco jurídico

Normativa comunitaria

3 El undécimo considerando de la Directiva dispone lo siguiente:

«[...] deben adoptarse las disposiciones adecuadas para velar por que los trabajadores de empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria sean debidamente informados y consultados en caso de que las decisiones que les afecten sean adoptadas en un Estado miembro distinto de aquél donde trabajan.»

4 A tenor del decimocuarto considerando de la Directiva:

«[...] los mecanismos de información y consulta a los trabajadores de dichas empresas o grupos de empresas deben abarcar a todos los establecimientos o, según el caso, todas las empresas pertenecientes al grupo establecidas en los Estados miembros, con independencia de que la dirección central de la empresa o, en el caso de un grupo, de la empresa que ejerce el control esté o no situada en el territorio de los Estados miembros.»

5 El artículo 1, apartados 1 y 2, de la Directiva establece lo siguiente:

«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 apartado 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.»

6 El artículo 2, apartado 1, letras a) a e), de la Directiva dispone lo siguiente:

«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 empresas 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;

d) "representantes de los trabajadores": los representantes de los trabajadores previstos en las legislaciones y/o las prácticas nacionales;

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».

7 El artículo 3, apartados 1 y 2, de la Directiva define el concepto de «empresa que ejerce el control» como sigue:

«1. 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.

2. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que una empresa puede ejercer una influencia dominante sobre otra cuando dicha empresa, directa o indirectamente:

a) posea la mayoría del capital suscrito de la empresa, o

b) disponga de la mayoría de los votos correspondientes a las acciones emitidas por la empresa, o

c) pueda nombrar a más de la mitad de los miembros del consejo de administración, de dirección o de control de la empresa.»

8 El artículo 4 de la Directiva establece lo siguiente:

«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.»

9 En virtud del artículo 5, apartados 1 y 2, de la Directiva:

«1. 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.

2. Con este fin, se constituirá una comisión negociadora [...].»

10 Con arreglo 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.»

11 El artículo 11, apartados 1 a 3, de la Directiva establece lo siguiente:

«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.»

12 A tenor del artículo 14, apartado 1, de la Directiva:

«Los Estados miembros adoptarán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas 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.»

Normativa nacional

13 La Gesetz über Europäische Betriebsräte (Ley sobre los comités de empresa europeos), de 28 de octubre de 1996 BGBl. 1996 I, p. 1548; en lo sucesivo, «EBRG»), tiene por objeto adaptar el Derecho interno alemán a la Directiva.

14 En virtud del artículo 2, apartado 1, de la EBRG, esta Ley se aplica a las empresas que ejerzan su actividad en la Comunidad y tengan su sede en territorio alemán y a los grupos de empresas establecidas en la Comunidad cuando la empresa que ejerza el control del grupo tenga su sede en territorio alemán.

15 A tenor del artículo 2, apartado 2, de la EBRG:

«En el supuesto de que la dirección central no esté situada en un Estado miembro, pero exista una dirección local delegada para las empresas o los establecimientos situados en los Estados miembros, la presente Ley se aplicará siempre que esta dirección local delegada esté establecida en territorio alemán. Si no existe dirección local delegada, la presente Ley se aplicará en el caso de que la dirección central designe un establecimiento o una empresa como representante en el territorio alemán. Si no se designa representante alguno, la presente Ley se aplicará siempre que esté instalado en territorio alemán el establecimiento o empresa que emplee al mayor número de trabajadores, en comparación con los demás establecimientos de la empresa o las demás empresas del grupo situados en otros Estados miembros. Las citadas entidades se considerarán equivalentes a la dirección central.»

16 El artículo 3, apartado 2, de la EBRG define el concepto de «grupo de empresas de dimensión comunitaria» de manera análoga a la del artículo 2, apartado 1, letra c), de la Directiva.

17 El artículo 5 de la EBRG dispone lo siguiente:

«1. La dirección central deberá transmitir a los representantes de los trabajadores que lo soliciten información sobre la plantilla 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.»

18 El artículo 6 de la EBRG define el concepto de «empresa que ejerce el control» de manera análoga a la del artículo 3 de la Directiva.

Litigio principal

19 Se desprende de la resolución de remisión que Kühne & Nagel, empresa con domicilio social en Alemania, pertenece a un grupo de empresas de dimensión comunitaria en el sentido del artículo 3, apartado 2, de la EBRG (en lo sucesivo, «grupo Kühne & Nagel»).

20 La sociedad matriz de dicho grupo, es decir, la empresa que ejerce el control del grupo en el sentido del artículo 6 de la EBRG y, en consecuencia, la dirección central, está establecida en Suiza.

21 Por otra parte, en el grupo Kühne & Nagel no se ha constituido un comité de empresa europeo ni se ha establecido un procedimiento de información y consulta a los trabajadores. Los intentos de formar una comisión negociadora para ello no han dado resultado.

22 En la Comunidad, el grupo Kühne & Nagel no tiene ni una dirección local delegada para las empresas situadas en la República Federal de Alemania o en los demás Estados miembros ni un representante designado por la dirección central con arreglo al artículo 2, apartado 2, segunda frase, de la EBRG.

23 Resulta de los autos que Kühne & Nagel emplea en Alemania a 4.500 personas aproximadamente, repartidas en dieciséis centros de trabajo. No existe ninguna información disponible sobre la media de trabajadores del grupo Kühne & Nagel ni sobre su distribución en los demás Estados miembros. No obstante, según la resolución de remisión, Kühne & Nagel es la empresa de dicho grupo que emplea el mayor número de trabajadores en un Estado miembro a efectos del artículo 2, apartado 2, tercera frase, de la EBRG.

24 El comité de empresa ha alegado que, puesto que Kühne & Nagel tiene su domicilio social en la República Federal de Alemania, Estado miembro en el que está empleado el mayor número de trabajadores en comparación con las demás empresas del grupo Kühne & Nagel situadas en los demás Estados miembros, la dirección de esta sociedad debe asumir el papel de dirección central de dicho grupo en virtud del artículo 2, apartado 2, frases tercera y cuarta, de la EBRG.

25 Con el fin de preparar la constitución de un comité de empresa europeo, el comité de empresa solicitó a Kühne & Nagel, con arreglo al artículo 5, apartado 2, de la EBRG, que le comunicase la información prevista en el apartado 1 del mismo artículo, en particular información sobre la plantilla media de trabajadores y su distribución en los Estados miembros, sobre las empresas y establecimientos y sobre la estructura de la sociedad o del grupo de sociedades, así como los nombres y domicilios de los representantes del personal del grupo Kühne & Nagel en los Estados miembros.

26 Kühne & Nagel no negó que estuviera obligada a comunicar la información prevista en el artículo 5, apartado 1, de la EBRG pero afirmó que no podía cumplir dicha obligación ya que la dirección central, situada en Suiza, no estaba sometida al Derecho comunitario y se negaba a proporcionarle esta información. Indicó que ella misma no disponía de estos datos. Por tanto, la petición del comité de empresa era imposible de satisfacer y, en consecuencia, debía desestimarse. En cuanto a la comunicación de datos relativos a los representantes del personal en otros Estados miembros, Kühne & Nagel alegó que se trataba de una petición carente de fundamento.

27 En primera instancia, el Arbeitsgericht Hamburg (Alemania) estimó la petición de información del comité de empresa. Kühne & Nagel interpuso recurso de apelación ante el Landesarbeitsgericht Hamburg. Se desestimó su recurso y se le autorizó a recurrir en casación ante el Bundesarbeitsgericht.

28 El Bundesarbeitsgericht señala que la EBRG no otorga a Kühne & Nagel de manera expresa un derecho de información oponible a las empresas del grupo Kühne & Nagel establecidas en Estados miembros que no sean la República Federal de Alemania. Sin embargo, la dirección de la empresa o del grupo de empresas que tenga su sede en este Estado miembro —aunque se trate de una dirección central a efectos del artículo 2, apartado 2, tercera frase, de la EBRG— está legalmente obligada, con arreglo al artículo 5, apartado 1, de dicha Ley, a comunicar al comité de empresa la información mencionada por esta última disposición. Por tanto, la EBRG parece dar por sentado que se puede obtener la información necesaria para esta comunicación. Según el Bundesarbeitsgericht, no obstante, el ámbito de aplicación territorial de la EBRG determina que esta Ley no produzca efectos fuera de las fronteras nacionales y no cree una obligación de información a cargo de los sujetos de Derecho extranjeros respecto a las empresas establecidas en Alemania.

29 El órgano jurisdiccional remitente considera que la justificación así invocada por Kühne & Nagel no resulta fundada si esta sociedad tiene la posibilidad de obligar a las empresas del grupo establecidas en otros Estados miembros a proporcionarle la información solicitada, sobre la base de las medidas de Derecho nacional

adoptadas en dichos Estados miembros para adaptar éste a la Directiva. A su juicio, esta posibilidad sólo parece existir si la Directiva exige la creación de un derecho horizontal de información en el caso de un grupo de empresas cuya dirección central no esté situada en un Estado miembro.

30 El Bundesarbeitsgericht estima que la Directiva no prevé de manera expresa un derecho de este tipo, pero no excluye que pueda deducirse de la finalidad de la Directiva, del principio del efecto útil y de un examen global de las disposiciones de ésta, en especial de su artículos 1, 4, apartados 1 y 2, y 11, apartados 1 y 2.

31 Por considerar que la interpretación de la Directiva no es evidente hasta el punto de no dejar lugar a ninguna duda razonable, el Bundesarbeitsgericht resolvió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) La Directiva 94/45/CE [...] y, en particular, sus artículos 4 y 11, ¿imponen a las empresas que forman parte de un grupo controlado por una empresa establecida fuera de la Comunidad la obligación de proporcionar a la empresa que se considere la dirección central, con arreglo al artículo 4, apartados 2, párrafo segundo, y 3, de la Directiva, información sobre la plantilla media de trabajadores, su distribución entre los diferentes Estados miembros, los establecimientos de la empresa y las empresas dependientes de la misma, así como sobre la estructura de la empresa y de las empresas dependientes de ella?

2) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión, ¿comprende esta obligación de información asimismo las denominaciones y direcciones de los representantes de los trabajadores que deben participar, en nombre de los

trabajadores de la empresa o de empresas dependientes de la misma, en la formación de una comisión negociadora con arreglo al artículo 5 de la Directiva o en la constitución de un comité de empresa europeo?»

Sobre la primera parte de la primera cuestión

32 Mediante la primera parte de la primera cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pregunta esencialmente si los artículos 4 y 11 de la Directiva deben interpretarse en el sentido de que, cuando la dirección central de un grupo de empresas de dimensión comunitaria que no está situada en un Estado miembro no pone a disposición de la dirección considerada dirección central en el sentido del artículo 4, apartado 2, párrafo segundo, de la Directiva (en lo sucesivo, «dirección central presunta») determinada información para la constitución de un comité de empresa europeo, obligan a las demás empresas del mismo grupo sitas en los Estados miembros a proporcionar a esta dirección la citada información.

Observaciones presentadas ante el Tribunal de Justicia

33 El comité de empresa, los Gobiernos alemán y sueco y la Comisión consideran que del tenor del artículo 11, apartados 2 y 3, de la Directiva se desprende que los Estados miembros deben garantizar el respeto de las obligaciones que incumben a las empresas afectadas. Alegan que el artículo 4, apartado 1, de la Directiva hace responsable a la dirección central de establecer las condiciones y los medios necesarios para la constitución de un comité de empresa europeo, lo que la obliga entre otras cosas a proporcionar la información necesaria para la constitución de este comité con arreglo a la Directiva. A su juicio, ha de admitirse necesariamente, so pena de privar de todo efecto útil a la Directiva, una obligación de información de las empresas frente a la dirección central presunta.

34 El comité de empresa y los Gobiernos alemán y sueco alegan que la obligación de participar en la creación de un comité de empresa europeo se impone con igual fuerza a todas las empresas situadas en un Estado miembro y que, por tanto, deben colaborar entre sí. Según el Gobierno alemán, esta obligación resulta de los artículos 4, apartado 1, y 6, apartado 1, de la Directiva.

35 El Gobierno alemán sostiene asimismo que la existencia de un amplio deber de información fue reconocida en las conclusiones del Abogado General Saggio en el asunto Bofrost* (sentencia de 29 de marzo de 2001, C-62/99, Rec. p. I-2579).

36 Según la Comisión, por otra parte, para permitir a la dirección central presunta invocar adecuadamente su derecho de información frente a las demás empresas del grupo, especialmente si éstas están situadas en otros Estados miembros, sería necesario establecer en el ámbito nacional disposiciones específicas para ello entre las medidas de adaptación del Derecho interno a la Directiva. La Comisión destaca la dificultad que puede tener dicha dirección para ejercer el derecho de información, empezando por el hecho de que puede ignorar la estructura interna del grupo y en tal caso no estaría en condiciones de identificar a todas las empresas o a todos los establecimientos afectados.

37 Kühne & Nagel expone que reconocer a la dirección central o a la dirección central presunta el derecho a ser informada por otras sociedades del grupo implicaría un menoscabo grave de la independencia de éstas, menoscabo que no puede justificarse por la constitución de una representación de los trabajadores en el ámbito europeo. Según Kühne & Nagel, todas las filiales de la sociedad matriz suiza establecidas en los demás Estados miembros constituyen empresas autónomas y la Directiva no puede obligarlas jurídicamente a atender la petición de información contemplada. Por otra parte, Kühne & Nagel afirma que la información solicitada puede consistir en datos de carácter confidencial.

38 No obstante, Kühne & Nagel admite que no hay nada que impida que se reconozca a los representantes de los trabajadores un derecho de información oponible a las empresas del grupo.

Apreciación del Tribunal de Justicia

39 Según su undécimo considerando y su artículo 1, apartado 2, la Directiva tiene por objeto garantizar que los trabajadores de empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria sean debidamente informados y consultados en caso de que las decisiones que les afecten sean adoptadas en un Estado miembro distinto de aquél donde trabajan.

40 Como se desprende de su sistemática, la Directiva prevé que la información y la consulta transnacional a los trabajadores se garanticen, fundamentalmente, mediante un sistema de negociaciones entre la dirección central y los representantes de los trabajadores (sentencia Bofrost*, antes citada, apartado 29).

41 A este respecto, 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 artículo 5, apartado 1, de la Directiva.

42 En virtud de esta disposición, la dirección central iniciará la negociación para la constitución de dicho comité de empresa europeo, por propia iniciativa o a solicitud escrita de un mínimo de cien trabajadores, o de sus representantes, pertenecientes por lo menos a dos empresas o establecimientos situados en Estados miembros diferentes.

43 Para ello, se constituirá una comisión negociadora, que es un organismo de representación de los trabajadores compuesto por un mínimo de tres y un máximo de diecisiete miembros, con arreglo al artículo 5, apartado 2, de la Directiva.

44 Esta comisión negociadora y la dirección central deberán negociar, conforme al artículo 6, apartado 1, de la Directiva, con espíritu de colaboración para llegar a un acuerdo sobre la forma de constituir un comité de empresa europeo.

45 Además, del artículo 11, apartado 2, de la Directiva se desprende que los Estados miembros deben velar por que las empresas faciliten a las partes interesadas en la aplicación de dicha Directiva la información sobre el número de trabajadores contemplado en el artículo 2, apartado 1, letras a) y c), de esta Directiva.

46 Por otra parte, el Tribunal de Justicia ya ha indicado anteriormente que para que la Directiva pueda tener efecto útil es imprescindible garantizar a los trabajadores afectados el acceso a la información que les permita determinar si tienen derecho a exigir la apertura de negociaciones entre la dirección central y los representantes de los trabajadores, derecho de información que constituye un requisito previo necesario para determinar la existencia de una empresa o de un grupo de empresas de dimensión comunitaria, que a su vez es condición previa para crear un comité de empresa europeo o establecer un procedimiento de información y consulta transnacional a los trabajadores (sentencia Bofrost*, antes citada, apartados 32 y 33).

47 El Tribunal de Justicia precisó asimismo en el apartado 39 de la sentencia Bofrost*, antes citada, que, cuando los datos sobre la estructura o la organización de un grupo de empresas formen parte de la información imprescindible para iniciar negociaciones con el objeto de constituir un comité de empresa europeo, corresponderá a cualquier empresa de dicho grupo proporcionar los datos de que disponga, o que pueda obtener, a los órganos internos de representación de los trabajadores que lo soliciten.

48 Procede responder a la primera parte de la primera cuestión a la luz de estas consideraciones.

49 Por lo que respecta, en primer lugar, a la responsabilidad de la dirección central, incumbe a ésta, con arreglo al artículo 4, apartado 1, de la Directiva, establecer las condiciones y los medios necesarios para la constitución de un comité de empresa europeo.

50 Cuando la dirección central esté situada fuera del territorio de los Estados miembros, en virtud del apartado 2, párrafo primero, del mismo artículo, asumirá la responsabilidad atribuida a ésta el representante de la citada dirección central en el Estado miembro que, en su caso, se designe. A falta de tal representante, asumirá dicha responsabilidad, con arreglo al apartado 2, párrafo segundo, del citado artículo, la dirección del establecimiento o de la empresa del grupo que emplee al mayor número de trabajadores en un Estado miembro, es decir la dirección central presunta. Según resulta de los apartados 23 y 24 de la presente sentencia, éste es el caso en el asunto objeto del procedimiento principal.

51 Con el fin de establecer las condiciones y los medios necesarios para la constitución de un comité de empresa europeo, la responsabilidad de la dirección central o bien de la dirección central presunta incluye la obligación de proporcionar a los representantes de los trabajadores la información imprescindible para el inicio de negociaciones con el objeto de constituir dicho comité.

52 En el caso de un grupo de empresas de dimensión comunitaria, la dirección central es la de la empresa que ejerce el control, es decir de la empresa que puede ejercer una influencia dominante en todas las demás empresas del grupo, en el sentido del artículo 3, apartados 1 y 2, de la Directiva. Por tanto, posee o puede obtener la

información a que se refiere el apartado anterior y puede cumplir fácilmente la citada obligación.

53 Por el contrario, la dirección central presunta no posee necesariamente dicha información. Además, como ha señalado Kühne & Nagel, en el marco de las relaciones legales entre las empresas de un mismo grupo, la dirección central presunta normalmente no puede obtener la citada información de las demás empresas pertenecientes al grupo.

54 Sin embargo, habida cuenta del objeto de la Directiva y de su sistemática y con el fin de que la dirección central presunta pueda asumir la responsabilidad y cumplir las obligaciones que incumben normalmente a la dirección central, procede interpretar el artículo 4, apartado 1, de la Directiva en el sentido de que dicha dirección central presunta está obligada a pedir a las demás empresas pertenecientes al grupo y situadas en el territorio de los Estados miembros y tiene derecho a recibir de ellas la información imprescindible para el inicio de negociaciones con el objeto de constituir un comité de empresa europeo.

55 A continuación, por lo que respecta a las obligaciones de las demás empresas pertenecientes al grupo y situadas en el territorio de los Estados miembros, debe señalarse que, a tenor del considerando decimocuarto de la Directiva, los mecanismos de información y consulta a los trabajadores del grupo deben abarcar a todas las empresas pertenecientes al grupo situadas en el territorio de los Estados miembros, con independencia de que la empresa que ejerce el control esté o no situada en el territorio de los Estados miembros.

56 Por otra parte, se desprende del artículo 11, apartado 1, de la Directiva que cada Estado miembro velará, en particular, por que la dirección de las empresas pertenecientes a un grupo de empresas de dimensión comunitaria que estén situadas en su territorio observe las obligaciones establecidas en la Directiva, independientemente de que la dirección central esté o no situada en su territorio. Según declaró el Tribunal de Justicia en el apartado 31 de la sentencia Bofrost*, antes citada, resulta del propio tenor de dicha disposición que el alcance de esas obligaciones no puede limitarse, por lo que se refiere a los empresarios, únicamente a la dirección central.

57 En efecto, como se deduce del apartado 47 de la presente sentencia, corresponde a cualquier empresa de dicho grupo proporcionar a los órganos internos de representación de los trabajadores que lo soliciten la información imprescindible de que disponga o que pueda obtener para el inicio de negociaciones con el objeto de constituir un comité de empresa europeo.

58 Sin embargo, la existencia de dicha obligación no desvirtúa la obligación principal de la dirección central presunta de establecer las condiciones y los medios necesarios para constituir un comité de empresa, con arreglo al artículo 4, apartado 1, de la Directiva.

59 Por tanto, a la luz de las disposiciones de la Directiva contempladas en los apartados 55 y 56 de la presente sentencia y con el fin de garantizar el efecto útil de ésta, las demás empresas pertenecientes al grupo y situadas en los Estados miembros tienen la obligación de ayudar a la dirección central presunta a cumplir dicha obligación principal. Resulta de ello que el derecho de la dirección central presunta a recibir la información imprescindible tiene como corolario la existencia de una obligación de las direcciones de las demás empresas pertenecientes al grupo de proporcionarle la información de que dispongan o que puedan obtener.

60 Esta interpretación de los artículos 4, apartados 1 y 2, párrafo segundo, y 11, apartado 1, de la Directiva se desprende en particular de la exigencia de buen funcionamiento del sistema de información y consulta transnacional a los trabajadores que la Directiva persigue crear. Cuando la dirección central no está situada en un Estado miembro y no pone a disposición de la dirección central presunta la información imprescindible, la Directiva faculta a ésta para reclamar a las demás empresas del grupo la información imprescindible para cumplir las obligaciones que normalmente incumben a la dirección central.

61 Por último, en virtud del artículo 14, apartado 1, de la Directiva, los Estados miembros deben adoptar todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados que impone la Directiva. Con arreglo al artículo 11, apartado 3, de ésta, deben prever medidas adecuadas en caso de incumplimiento de la Directiva y, en particular, velar por la existencia de procedimientos administrativos o judiciales que permitan obtener la ejecución de las obligaciones derivadas de ella. La finalidad de la Directiva implica que los Estados miembros estén obligados a adoptar todas las medidas necesarias para garantizar plenamente el cumplimiento de las obligaciones derivadas de los artículos 4, apartado 1, y 11, apartado 1, de dicha Directiva.

62 No obstante, es necesario señalar que, al garantizar que las empresas pertenecientes al grupo respetan sus obligaciones, los Estados miembros deben prestar atención a determinados intereses de las empresas. Por una parte, las autoridades nacionales competentes deben velar por la protección adecuada de la información de carácter confidencial cuando les corresponde dictar una resolución en procedimientos administrativos o judiciales dirigidos a obtener la ejecución de dichas obligaciones. Por otra parte, estas empresas deben disponer de posibilidades de recurso administrativo o judicial.

63 En cualquier caso, la dirección central presunta podrá utilizar la información proporcionada por las demás empresas pertenecientes al grupo únicamente con el

fin de establecer las condiciones y los medios necesarios para constituir un comité de empresa, con arreglo al artículo 4, apartado 1 de la Directiva.

64 Habida cuenta de lo anterior, procede responder a la primera parte de la primera cuestión que los artículos 4, apartado 1, y 11, apartado 1, de la Directiva deben interpretarse en el sentido de que:

— cuando, en una situación como la que es objeto del procedimiento principal, la dirección central de un grupo de empresas de dimensión comunitaria no esté situada en un Estado miembro, la responsabilidad de ésta de proporcionar a los representantes de los trabajadores la información imprescindible para el inicio de negociaciones con el objeto de constituir un comité de empresa europeo incumbe a la dirección central presunta, en el sentido del artículo 4, apartado 2, párrafo segundo, de la Directiva;

— cuando dicha dirección central no ponga a disposición de la dirección central presunta, en el sentido del artículo 4, apartado 2, párrafo segundo, de la Directiva, determinada información, con el fin de constituir un comité de empresa europeo, ésta, para poder cumplir su obligación de información frente a los citados representantes, está obligada a pedir a las demás empresas pertenecientes al grupo y sitas en los Estados miembros y tiene derecho a recibir de ellas la información imprescindible para el inicio de negociaciones con el objeto de constituir este comité;

— las direcciones de las demás empresas del grupo sitas en los Estados miembros tienen la obligación de proporcionar a la dirección central presunta, en el sentido del artículo 4, apartado 2, párrafo segundo, de la Directiva, la citada información de que dispongan o que puedan obtener;

— los Estados miembros afectados velarán por que dichas direcciones proporcionen esta información a la dirección central presunta, en el sentido del artículo 4, apartado 2, párrafo segundo, de la Directiva.

Sobre la segunda parte de la primera cuestión y la segunda cuestión

65 Mediante la segunda parte de la primera cuestión y la segunda cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pregunta si la obligación de información derivada de los artículos 4, apartado 1, y 11, apartado 1, de la Directiva comprende la información sobre la plantilla media de trabajadores y su distribución en los diferentes Estados miembros, los establecimientos de la empresa y las empresas del grupo, y sobre la estructura de la empresa y de las empresas del grupo, así como las denominaciones y direcciones de los representantes de los trabajadores que podrían participar en la formación de una comisión negociadora con arreglo al artículo 5 de la Directiva o en la constitución de un comité de empresa europeo.

Observaciones presentadas ante el Tribunal de Justicia

66 Según el comité de empresa y el Gobierno alemán, la obligación de proporcionar información prevista por la Directiva se refiere asimismo a las denominaciones y direcciones de los representantes de los trabajadores dado que éstos sólo pueden ejercer sus derechos de manera efectiva si colaboran entre sí.

67 En cambio, Kühne & Nagel y la Comisión alegan que la información sobre las denominaciones y direcciones de los representantes de los trabajadores no son imprescindibles para poner en marcha el proceso de negociación con el fin de

constituir un comité de empresa europeo con arreglo al artículo 5 de la Directiva. No obstante, la Comisión admite que esta información puede facilitar el inicio de las negociaciones relativas a la constitución de dicho comité.

Apreciación del Tribunal de Justicia

68 Es necesario recordar, en primer lugar, que el artículo 11, apartado 2, de la Directiva menciona de manera expresa la obligación de los Estados miembros de velar por que, a petición de las partes interesadas en la aplicación de la Directiva, las empresas faciliten la información sobre el número de trabajadores contemplado en el artículo 2, apartado 1, letras a) y c), de ésta.

69 Por otra parte, como ya ha declarado el Tribunal de Justicia en el apartado 64 de la presente sentencia, existe una obligación a cargo de las direcciones de las demás empresas pertenecientes al grupo y situadas en los Estados miembros de proporcionar a la dirección central presunta la información imprescindible de que dispongan o que puedan obtener para el inicio de negociaciones con el objeto de constituir un comité de empresa europeo.

70 Resulta de lo anterior que puede exigirse la comunicación de información sobre la plantilla media de trabajadores y su distribución en los diferentes Estados miembros, los establecimientos de la empresa y las empresas del grupo, y sobre la estructura de la empresa y de las empresas del grupo, así como las denominaciones y direcciones de los representantes de los trabajadores que podrían participar en la formación de una comisión negociadora con arreglo al artículo 5 de la Directiva o en la constitución de un comité de empresa europeo, en la medida en que esta comunicación sea imprescindible para el inicio de negociaciones con el objeto de constituir dicho comité.

71 Corresponde a los órganos jurisdiccionales nacionales comprobar, sobre la base de todos los elementos de que dispongan, si la información solicitada es imprescindible para el inicio de las negociaciones a que se refiere el artículo 5, apartado 1, de la Directiva.

72 Por tanto, procede responder a la segunda parte de la primera cuestión y a la segunda cuestión que la obligación de información derivada de los artículos 4, apartado 1, y 11, apartado 1, de la Directiva comprende la información sobre la plantilla media de trabajadores y su distribución en los diferentes Estados miembros, los establecimientos de la empresa y las empresas del grupo, y sobre la estructura de la empresa y de las empresas del grupo, así como las denominaciones y direcciones de los representantes de los trabajadores que podrían participar en la formación de una comisión negociadora con arreglo al artículo 5 de la Directiva o en la constitución de un comité de empresa europeo, cuando dicha información es imprescindible para el inicio de negociaciones con el objeto de constituir dicho comité.

Costas

73 Los gastos efectuados por los Gobiernos alemán y sueco y por la Comisión, que han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia, no pueden ser objeto de reembolso. 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.

En virtud de todo lo expuesto,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

pronunciándose sobre las cuestiones planteadas por el Bundesarbeitsgericht mediante resolución de 27 de junio de 2000, declara:

1) **Los artículos 4, apartado 1, y 11, apartado 1, 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, deben interpretarse en el sentido de que:**

— **cuando, en una situación como la que es objeto del procedimiento principal, la dirección central de un grupo de empresas de dimensión comunitaria no esté situada en un Estado miembro, la responsabilidad de ésta de proporcionar a los representantes de los trabajadores la información imprescindible para el inicio de negociaciones con el objeto de constituir un comité de empresa europeo incumbe a la dirección central presunta, en el sentido del artículo 4, apartado 2, párrafo segundo, de la Directiva;**

— **cuando dicha dirección central no ponga a disposición de la dirección central presunta, en el sentido del artículo 4, apartado 2, párrafo segundo, de la Directiva, determinada información, con el fin de constituir un comité de empresa europeo, ésta, para poder cumplir su obligación de**

información frente a los citados representantes, está obligada a pedir a las demás empresas pertenecientes al grupo y sitas en los Estados miembros y tiene derecho a recibir de ellas la información imprescindible para el inicio de negociaciones con el objeto de constituir este comité;

— las direcciones de las demás empresas del grupo sitas en los Estados miembros tienen la obligación de proporcionar a la dirección central presunta, en el sentido del artículo 4, apartado 2, párrafo segundo, de la Directiva, la citada información de que dispongan o que puedan obtener;

— los Estados miembros afectados velarán por que dichas direcciones proporcionen esta información a la dirección central presunta, en el sentido del artículo 4, apartado 2, párrafo segundo, de la Directiva.

2) La obligación de información derivada de los artículos 4, apartado 1, y 11, apartado 1, de la Directiva 94/45 comprende la información sobre la plantilla media de trabajadores y su distribución en los diferentes Estados miembros, los establecimientos de la empresa y las empresas del grupo, y sobre la estructura de la empresa y de las empresas del grupo, así como las denominaciones y direcciones de los representantes de los trabajadores que podrían participar en la formación de una comisión negociadora con arreglo al artículo 5 de la citada Directiva o en la constitución de un comité de empresa europeo, cuando dicha información es imprescindible para el inicio de negociaciones con el objeto de constituir dicho comité.

Skouris	Jann	Cunha Rodrigues
La Pergola	Puissochet	Schintgen
Macken	Colneric	von Bahr

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 13 de enero de 2004.

El Secretario

R. Grass

El Presidente

V. Skouris