SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera)

de 11 de febrero de 2010 *

En el asunto C-405/08,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 234 CE, por el Vestre Landsret (Dinamarca), mediante resolución de 16 de septiembre de 2008, recibida en el Tribunal de Justicia el 18 de septiembre de 2008, en el procedimiento entre

Ingeniørforeningen i Danmark, en representación del Sr. Bertram Holst,

y

Dansk Arbejdsgiverforening, en representación de Babcock & Wilcox Vølund ApS,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera),

integrado por el Sr. J.N. Cunha Rodrigues, Presidente de la Sala Segunda, en funciones de Presidente de la Sala Tercera, y los Sres. A. Rosas, U. Lõhmus, A. Ó Caoimh (Ponente) y A. Arabadjiev, Jueces;

* Lengua de procedimiento: danés.

Abogado General: Sr. Y. Bot;
Secretaria: Sra. C. Strömholm, administradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 9 de septiembre de 2009;

consideradas las observaciones presentadas:

— en nombre de Ingeniørforeningen i Danmark, que actúa en representación del Sr. Holst, por el Sr. K. Schioldann, advokat;

— en nombre de Dansk Arbejdsgiverforening, que actúa en representación de Babcock & Wilcox Vølund ApS, por los Sres. P. Knudsen y H. Werner, advokater;

— en nombre del Gobierno danés, por el Sr. C. Pilgaard Zinglersen y la Sra. V. Pasternak Jørgensen, en calidad de agentes;

— en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. N.B. Rasmussen y J. Enegren, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 29 de octubre de 2009;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea (DO L 80, p. 29).

2 Dicha petición se presentó en el marco de un litigio entre Ingeniørforeningen i Danmark (Federación danesa de ingenieros; en lo sucesivo, «IDA»), en representación del Sr. Holst, antiguo empleado de la sociedad Babcock & Wilcox Vølund ApS (en lo sucesivo, «BWV»), y Dansk Arbejdsgiverforening (Confederación de empresarios danesa; en lo sucesivo, «DA»), en representación de BWV, a propósito del despido del Sr. Holst por esta última.

Marco jurídico

Normativa comunitaria

3 El tenor literal de los considerandos decimoctavo, vigesimotercero y vigesimoctavo de la Directiva 2002/14 es el siguiente:

«18) El presente marco general [para la información y la consulta de los trabajadores adaptado al nuevo contexto europeo] tiene por objetivo el establecimiento de disposiciones mínimas aplicables en toda la Comunidad y no impide a los Estados miembros prever disposiciones más favorables para los trabajadores.

[…]

23) El objetivo de la presente Directiva se debe lograr estableciendo un marco general que incluya los principios, las definiciones y las modalidades de la información y la consulta, marco que corresponderá a los Estados miembros cumplir y adaptar a sus realidades nacionales, concediendo a los interlocutores sociales, cuando proceda, un papel preponderante que les permita definir con total libertad, por medio de un acuerdo, las modalidades de información y de consulta de los trabajadores que consideren más adecuadas a sus necesidades y a sus deseos.

[…]

28) Deben aplicarse procedimientos administrativos o judiciales, así como sanciones efectivas, disuasorias y proporcionales a la gravedad de las infracciones en caso de que se incumplan las obligaciones que emanan de la presente Directiva.»

4 Según el artículo 1 de la Directiva 2002/14:

«1. La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general que fije unos requisitos mínimos para el ejercicio del derecho de información y consulta de los trabajadores en las empresas o centros de trabajo situados en la Comunidad.

2. Las modalidades prácticas de información y de consulta se determinarán y aplicarán conforme a la legislación nacional y las prácticas de las relaciones laborales en cada Estado miembro de modo que se garantice su eficacia.

3. En la definición o aplicación de las modalidades de información y de consulta, el empresario y los representantes de los trabajadores trabajarán con espíritu de cooperación en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa o centro de trabajo como los de los trabajadores.»

5 Se entenderá por representantes de los trabajadores, conforme al artículo 2, letra e), de dicha Directiva, «los representantes de los trabajadores con arreglo a lo dispuesto en las legislaciones y/o prácticas nacionales».

6 El artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2002/14 establece:

«De acuerdo con los principios enunciados en el artículo 1 y sin perjuicio de las disposiciones y/o prácticas vigentes más favorables para los trabajadores, los Estados miembros determinarán las modalidades prácticas del ejercicio del derecho de información y de consulta al nivel que proceda, de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo».

7 El artículo 5 de la misma Directiva dispone:

«Los Estados miembros podrán confiar a los interlocutores sociales al nivel apropiado, incluido el de la empresa o el centro de trabajo, la tarea de definir libremente y en cualquier momento, por medio de acuerdo, las modalidades de información y consulta de los trabajadores. Dichos acuerdos, y los acuerdos que existan en la fecha establecida en el artículo 11, así como cualquier posterior renovación de dichos acuerdos podrán prever, dentro del respeto de los principios enunciados en el artículo 1 y en las condiciones y límites establecidos por los Estados miembros, disposiciones diferentes de las previstas en el artículo 4.»

8 En virtud del artículo 7 de la mencionada Directiva:

«Los Estados miembros velarán por que los representantes de los trabajadores gocen, en el ejercicio de sus funciones, de la protección y las garantías suficientes que les permitan realizar de manera adecuada las tareas que les hayan sido encomendadas.»

9 A tenor del artículo 8 de la Directiva 2002/14:

«1. Los Estados miembros establecerán las medidas adecuadas en caso de incumplimiento de la presente Directiva por parte del empresario o de los representantes de los trabajadores. En particular, garantizarán que existan procedimientos administrativos o judiciales adecuados para hacer respetar las obligaciones derivadas de la presente Directiva.

2. Los Estados miembros establecerán las sanciones adecuadas aplicables en caso de incumplimiento de las disposiciones de la presente Directiva por el empresario o los representantes de los trabajadores. Estas sanciones deberán ser efectivas, proporcionadas y disuasorias.»

10 Con arreglo al artículo 9, apartado 4, de dicha Directiva, la aplicación de las disposiciones de la misma no supondrá motivo suficiente para justificar regresiones respecto de la situación ya existente en los Estados miembros en lo relativo al nivel general de protección de los trabajadores en los ámbitos objeto de la misma.

11 Conforme al artículo 11, apartado 1, de la Directiva 2002/14, los Estados miembros debían, por una parte, adoptar las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la misma a más tardar el 23 de marzo de 2005, o garantizar que los interlocutores sociales hubiesen adoptado para dicha fecha las disposiciones necesarias mediante acuerdo, debiendo adoptar los Estados miembros todas las medidas para poder garantizar en todo momento los resultados que impone la Directiva. Y, por otra parte, debían informar inmediatamente a la Comisión Europea de la adopción de dichas medidas.

Normativa nacional

La Ley relativa a la información y a la consulta de los trabajadores

12 La Ley nº 303, relativa a la información y a la consulta de los trabajadores (lov nº 303 om information og høring af lønmodtagere), de 2 de mayo de 2005 (en lo sucesivo, «Ley de 2005»), que entró en vigor el 15 de mayo de 2005, adaptó el Derecho danés a la Directiva 2002/14.

13 Esta ley se aplica a los trabajadores que no están incluidos en el ámbito de aplicación de un convenio colectivo cuyo objeto sea, en particular, adaptar el Derecho danés a la Directiva 2002/14.

14 El artículo 8 de la Ley de 2005 establece que los representantes de los trabajadores a los que se debe informar y consultar en dicha calidad estarán protegidos frente al despido o cualquier modificación de sus condiciones laborales del mismo modo que los delegados de personal de categoría profesional idéntica o similar.

15 De la resolución de remisión se desprende que dicho artículo se refiere a la protección general frente al despido de los delegados de personal y de los representantes de los trabajadores, protección que la práctica totalidad de los convenios colectivos daneses otorga, excepto al personal directivo. Dicha protección implica que el empresario debe demostrar que existen razones imperiosas para despedir a un delegado de personal y que no ha sido posible evitar tal despido, en particular, despidiendo a otro trabajador. Sólo se puede recurrir a este tipo de despido cuando sea completamente imposible ofrecer al delegado de personal un puesto de trabajo equivalente en la empresa en la que fue elegido.

16 Habida cuenta de la posibilidad de adaptar el Derecho interno a la Directiva 2002/14 mediante convenio, el artículo 3 de la Ley de 2005 establece que ésta no será aplicable cuando la obligación del empresario de informar y consultar a los trabajadores derive de algún convenio colectivo cuyas normas sean equivalentes, como mínimo, a las de dicha Directiva.

La Ley de trabajadores por cuenta ajena

17 Todos los trabajadores a los que resulta aplicable la Ley de trabajadores por cuenta ajena (funktionærloven; en lo sucesivo, «FL») están protegidos frente al despido improcedente, en virtud de su artículo 2 b, que establece una indemnización de hasta seis meses de salario si el despido no puede considerarse procedente en virtud de su causa a la luz de la situación del trabajador o de la empresa. La protección consiste en la apreciación de si el despido es o no procedente en virtud de la causa.

18 De la resolución de remisión se deduce que la protección que confiere el citado artículo 2 b es menor que la otorgada a un delegado de personal por un convenio colectivo que imponga, en caso de despido de éste, la obligación de demostrar la existencia de razones imperiosas.

El Samarbejdsaftalen

19 Se trata de un acuerdo de cooperación entre las dos grandes organizaciones danesas de trabajadores y de empresarios, es decir, Landsorganisationen i Danmark (Confederación general del trabajo; en lo sucesivo, «LO») y DA, relativo a la organización y al funcionamiento de los consejos de empresa (en lo sucesivo, «Samarbejdsaftalen»).

20 El Samarbejdsaftalen constituye una de las medidas de adaptación del Derecho danés a la Directiva 2002/14 mediante convenio. Se aplica a las empresas de más de 35 trabajadores y prevé el establecimiento de un consejo de empresa compuesto por representantes de la dirección y de los trabajadores, denominados respectivamente colegios A y B. El colegio B está integrado por representantes de los trabajadores agrupados en el marco de LO y por representantes de otras categorías de trabajadores.

21 De conformidad con el artículo 4 del Samarbejdsaftalen:

«El plazo de preaviso de despido que corresponde a un representante del colegio B que forme parte del consejo de empresa y que no goce de protección como delegado de personal será el que determine, en su caso, el convenio, incrementado en seis semanas. No obstante, este plazo de preaviso no podrá ser mayor que el aplicable a un delegado de personal de la misma categoría profesional. Siempre que así se haya solicitado con anterioridad a las elecciones al consejo de empresa, el colegio B de éste podrá ser completado por representantes de una categoría profesional que no esté representada por los miembros ordinarios de dicho consejo o por un delegado de personal. Se entenderá por categoría el grupo de personas que desempeñan las mismas funciones o que han cursado una formación determinada. Así pues, se trata de grupos sin representación directa en el consejo de empresa, aunque con derecho a formar parte de éste si se elige a uno de sus representantes.»

22 Según la resolución de remisión, la modificación del Samarbejdsaftalen que entró en vigor el 23 de marzo de 2005 hizo posible la representación en el consejo de empresa de todas las categorías profesionales comprendidas en un convenio colectivo, incluso de aquéllas no representadas por ninguna de las partes firmantes del Samarbejdsaftalen. Se hizo posible también que el consejo de empresa se pudiera completar con representantes de categorías profesionales específicas o de categorías de personas con una formación específica.

23 De la resolución de remisión se desprende que dicha modificación abarca categorías profesionales o personas no comprendidas en un convenio colectivo, como es el caso, en concreto, de los ingenieros.

El litigio principal y las cuestiones prejudiciales

24 El Sr. Holst fue contratado por BWV el 1 de julio de 1984 como ingeniero de proyectos, mediante un contrato individual de trabajo. Tiene la condición de trabajador por cuenta ajena al que, según el órgano jurisdiccional remitente, se le aplica la FL.

25 En 2001 el grupo profesional de ingenieros eligió al Sr. Holst como su representante en el consejo de empresa de BWV. Dicho consejo, constituido con arreglo al Samarbejdsaftalen, está compuesto por representantes de la dirección y de los trabajadores. La representación de los trabajadores en ese consejo la integran tanto representantes de los trabajadores agrupados en el marco de LO como representantes de otras categorías de trabajadores.

26 El Sr. Holst fue despedido junto con otros trabajadores, despido que se le notificó el 24 de enero de 2006, con un preaviso de seis meses. La causa del despido fue una reducción de la plantilla de BWV. El Sr. Holst impugnó dicha causa de despido.

27 El Sr. Holst está afiliado a IDA, que actúa en representación de éste ante el tribunal remitente. IDA no forma parte de LO y no ha celebrado ningún convenio colectivo con BWV, ni para la categoría profesional de los ingenieros ni para ninguna otra categoría de trabajadores. Así pues, IDA no es parte firmante del Samarbejdsaftalen.

28 BWV emplea aproximadamente a 240 trabajadores. Es miembro de Dansk Industri, una organización empresarial que, a su vez, está afiliada a DA.

29 Como se desprende del apartado 22 de la presente sentencia, en el proceso de adaptación del Derecho danés a la Directiva 2002/14 se realizó en 2005 una modificación del Samarbejdsaftalen que permitió, según las partes firmantes, una adaptación correcta del Derecho interno a la Directiva.

30 El 8 de noviembre de 2006, IDA presentó, en nombre del Sr. Holst, una demanda ante el Byretten i Esbjerg (tribunal de primera instancia de Esbjerg) (Dinamarca), solicitando que se condenara a BWV al pago de una indemnización por el despido del Sr. Holst, con arreglo a la FL. IDA alegaba que el despido no se basaba en razones objetivas. También mantenía que el Sr. Holst, como representante de los trabajadores en el consejo de empresa, tenía derecho a una protección reforzada frente al despido, en virtud del artículo 7 de la Directiva 2002/14. Afirmaba, en efecto, que el interesado tenía derecho a esa protección, con independencia de que perteneciera o no a un grupo de trabajadores incluido en el ámbito de aplicación de un convenio colectivo.

31 Dansk Industri solicitó, como mandatario en ese momento de BWV, que se desestimase dicha demanda, alegando, en particular, que al resolverse el contrato del Sr. Holst se respetó el preaviso al que éste tenía derecho en virtud tanto de la FL como del Samarbejdsaftalen. Afirmaba que dicho preaviso cumplía las exigencias de la Directiva 2002/14, según resultan de su artículo 7.

32 Las partes en el litigio principal acordaron someter el asunto al órgano jurisdiccional remitente y desde ese momento DA actúa como mandataria de BWV.

33 Al considerar que la resolución del litigio principal requería una interpretación de la Directiva 2002/14, el Vestre Landsret decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) Las partes en el litigio principal discrepan sobre si se ha adaptado correctamente el Derecho danés a la Directiva 2002/14 […] mediante [el Samarbejdsaftalen]. En este contexto, ¿excluye la normativa comunitaria que la adaptación del Derecho interno a dicha Directiva tenga como efecto que determinadas categorías de trabajadores queden incluidas en el ámbito de aplicación de un convenio colectivo suscrito por interlocutores sociales que no representan a la categoría profesional [del] interesado, y que no sea aplicable dicho convenio a la categoría profesional a la que pertenece ese interesado?

2) En el supuesto de que, por lo que se refiere al demandante en el litigio principal, se haya adaptado correctamente el Derecho danés a la Directiva 2002/14 mediante el Samarbejdsaftalen, ¿se ha adaptado correctamente dicho ordenamiento jurídico al artículo 7 de dicha Directiva cuando consta que el Samarbejdsaftalen no prevé una protección reforzada frente al despido de trabajadores de determinadas categorías profesionales?

3) Si la Ley de [2005] es aplicable al demandante en el asunto principal, los requisitos del artículo 7 de la Directiva [2002/14] respecto a "la protección y garantías suficientes que les permitan realizar de manera adecuada las tareas que les hayan sido encomendadas", ¿se oponen a una adaptación del Derecho interno a dicho precepto como la efectuada por el artículo 8 de la Ley de [2005], a cuyo tenor: "los representantes de los trabajadores a los que se debe informar y consultar en dicha calidad estarán protegidos frente al despido o cualquier modificación de sus condiciones laborales del mismo modo que los delegados de personal de categoría profesional idéntica o similar", cuando la adaptación del Derecho interno no prevé un nivel más elevado de protección frente al despido de los trabajadores de las categorías profesionales no incluidas en el ámbito de aplicación de un convenio colectivo?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre la primera cuestión

34 Mediante su primera cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pregunta fundamentalmente si la Directiva 2002/14 debe interpretarse en el sentido de que se opone a la adaptación del Derecho interno a la misma mediante un convenio colectivo que tiene el efecto de que una categoría de trabajadores esté incluida en el ámbito de aplicación de dicho convenio, aun cuando los trabajadores de tal categoría no estén afiliados a la organización sindical que suscribió el convenio y su sector de actividad no esté representado por esa organización.

35 Del artículo 11, apartado 1, de la Directiva 2002/14 resulta que los Estados miembros podrán atribuir a los interlocutores sociales la adopción de las disposiciones necesarias para adaptar el Derecho interno a la Directiva, debiendo los Estados miembros garantizar en todo momento los resultados que ésta impone.

36 El papel de los interlocutores sociales en la definición y aplicación de las modalidades de información y de consulta previstas en la Directiva 2002/14 y, por tanto, en la adaptación del Derecho interno a ésta, no se limita a la función que les atribuye el citado artículo 11, apartado 1. En efecto, del considerando vigesimotercero de la Directiva se desprende que los Estados miembros podrán conceder a los interlocutores sociales un papel preponderante que les permita definir libremente, por medio de un acuerdo, las modalidades de información y de consulta de los trabajadores que consideren más adecuadas a sus necesidades y a sus deseos.

37 Asimismo, el artículo 1, apartado 2, de la mencionada Directiva establece que dichas modalidades se determinarán y aplicarán no sólo conforme a la legislación nacional, sino también con arreglo a las prácticas de las relaciones laborales en cada Estado miembro.

38 Igualmente, a tenor del artículo 5 de la Directiva 2002/14, los Estados miembros podrán confiar a los interlocutores sociales al nivel apropiado la tarea de definir libremente y en cualquier momento, por medio de acuerdo, las modalidades de información y consulta de los trabajadores. Según ese mismo precepto, dichos acuerdos, y los acuerdos que existan en la fecha en que se adapte el Derecho interno a la Directiva, así como cualquier posterior renovación de éstos, podrán prever, dentro del respeto de los principios enunciados en el artículo 1 de la Directiva y en las condiciones y límites establecidos por los Estados miembros, disposiciones diferentes de las previstas en el artículo 4 de la misma.

39 Esta facultad reconocida por la Directiva 2002/14 a los Estados miembros es conforme con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia según la cual es lícito que éstos dejen, en primer lugar, que los interlocutores sociales lleven a cabo los objetivos de política social que impone una directiva en este ámbito (véanse en este sentido, en particular, las sentencias de 28 de octubre de 1999, Comisión/Grecia, C-187/98, Rec. p. I-7713, apartado 46, y de 18 de diciembre de 2008, Andersen, C-306/07, Rec. p. I-10279, apartado 25).

40 Dicha facultad no exime a los Estados miembros de la obligación de cerciorarse mediante las apropiadas medidas legales, reglamentarias o administrativas de que todos los trabajadores puedan beneficiarse de la protección que les confiere la Directiva 2002/14 en toda su extensión. La garantía estatal debe cubrir todos los casos en que no se garantice de otra manera una protección y, especialmente, cuando la falta de protección se deba al hecho de que los trabajadores afectados no pertenezcan a un sindicato (sentencia Andersen, antes citada, apartado 26).

41 Dado que la clase de personas que pueden quedar incluidas en el ámbito de aplicación de un convenio colectivo puede ser completamente independiente del hecho de que dichas personas estén o no afiliadas a alguna de las organizaciones sindicales firmantes del convenio, como sucede concretamente en el caso de un convenio colectivo declarado de aplicación general, la circunstancia de que una persona no esté afiliada a una de dichas organizaciones sindicales no implica, en sí misma, que esa persona quede excluida de la cobertura jurídica que confiere el convenio colectivo en cuestión (sentencia Andersen, antes citada, apartado 34).

42 De lo anterior se deduce que la Directiva 2002/14, en sí misma, no se opone a que un trabajador que no esté afiliado a una organización sindical firmante de un convenio colectivo que aplique las disposiciones de esa Directiva, disfrute, en aplicación de ese convenio, de la protección prevista por la Directiva en toda su extensión, aun cuando no esté afiliado a dicha organización sindical.

43 Tanto las observaciones escritas como los informes orales expuestos ante el Tribunal de Justicia ponen de manifiesto que las partes discrepan sobre la cuestión de si, con arreglo al Derecho danés, un representante de los trabajadores como el Sr. Holst está incluido o no en el ámbito de aplicación del Samarbejdsaftalen, y si, a pesar de que no esté afiliado a la organización sindical que suscribió dicho convenio, puede invocar sus disposiciones protectoras ante los tribunales nacionales.

44 Sin embargo, en el marco del procedimiento prejudicial, corresponde al tribunal remitente, y no al Tribunal de Justicia, examinar, en primer lugar, si el Sr. Holst está incluido en el ámbito de aplicación del Samarbejdsaftalen y/o de otras normas de Derecho nacional destinadas a adaptar éste a la Directiva 2002/14; en segundo lugar, si todos los trabajadores a los que se aplica el Samarbejdsaftalen pueden, independientemente de que estén afiliados o no a una organización sindical, invocar las disposiciones protectoras de dicho convenio ante los tribunales nacionales, de modo que todos estos trabajadores gocen de la misma protección; y, por último, si dicho convenio, habida cuenta de las respuestas del Tribunal de Justicia a las cuestiones prejudiciales, puede garantizar a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación la protección efectiva de los derechos que les concede esa Directiva (véase, en este sentido, la sentencia Andersen, antes citada, apartados 28, 29 y 37).

45 Atendiendo a estas consideraciones, procede responder a la primera cuestión que la Directiva 2002/14 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a que el Derecho interno se adapte a ella mediante un convenio colectivo, cuyo efecto sea que una categoría de trabajadores quede incluida en el ámbito de aplicación de ese convenio, aun cuando los trabajadores pertenecientes a dicha categoría no estén afiliados a la organización sindical firmante de dicho convenio y su sector de actividad no esté representado por esa organización, siempre que el convenio colectivo garantice a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación la protección efectiva de los derechos que les concede dicha Directiva.

Sobre las cuestiones segunda y tercera

46 Mediante sus cuestiones segunda y tercera, que procede examinar conjuntamente, el tribunal remitente pregunta en sustancia si el artículo 7 de la Directiva 2002/14 debe interpretarse en el sentido de que exige que se otorgue a los representantes de los trabajadores una protección reforzada frente al despido.

47 Como ha señalado el Abogado General en el punto 44 de sus conclusiones, al plantear estas dos cuestiones el tribunal remitente parte de dos hipótesis distintas, en función de que, conforme al Derecho danés, se aplique el Samarbejdsaftalen o bien la Ley de 2005 al despido de un representante de los trabajadores como el Sr. Holst, que no está afiliado a ninguna de las organizaciones sindicales firmantes del Samarbejdsaftalen.

48 Dado que corresponde al tribunal remitente, y no al Tribunal de Justicia, determinar la aplicabilidad de las disposiciones pertinentes de la legislación nacional o de un convenio colectivo vigente en Dinamarca, el Tribunal de Justicia debe limitarse a interpretar lo dispuesto en el artículo 7 de la Directiva 2002/14, teniendo en cuenta tanto el tenor literal como el espíritu de dicho artículo y, en general, el objetivo perseguido por esta Directiva.

49 En virtud del artículo 7 de la Directiva, los Estados miembros velarán por que los representantes de los trabajadores gocen, en el ejercicio de sus funciones, de la protección y las garantías suficientes que les permitan realizar de manera adecuada las tareas que les hayan sido encomendadas.

50 Pues bien, ni del tenor literal ni del espíritu del artículo citado se desprende en modo alguno que, para ajustarse a las exigencias que establece, sea necesario otorgar a los representantes de los trabajadores una protección reforzada frente al despido.

51 Por otra parte, tanto del decimoctavo considerando como del artículo 1, apartado 1, de la Directiva 2002/14 resulta que ésta tiene por objeto establecer un marco general que fije unos requisitos mínimos para el ejercicio del derecho de información y consulta de los trabajadores en las empresas o centros de trabajo situados en el territorio de la Unión.

52 Así pues, tanto del propio tenor literal del artículo 7 de la Directiva 2002/14 como del hecho de que ésta se limite a establecer un marco general que fija unos requisitos mínimos se desprende que el legislador de la Unión ha conferido un amplio margen de apreciación a los Estados miembros y a los interlocutores sociales para adoptar las medidas de protección y garantías necesarias en relación con los representantes de los trabajadores, sin perjuicio de la obligación de los Estados miembros de garantizar los resultados que exige la Directiva.

53 No obstante, aunque los Estados miembros y, por consiguiente, los interlocutores sociales, gocen de un amplio margen de apreciación respecto a la protección que confiere el citado artículo 7, tal margen de apreciación no es ilimitado.

54 Según la información de que dispone el Tribunal de Justicia sobre las medidas adoptadas por el Reino de Dinamarca para adaptar su ordenamiento jurídico a la Directiva 2002/14, un representante de los trabajadores como el Sr. Holst, que no está afiliado a una organización sindical firmante del Samarbejdsaftalen, goza de diferente protección según le sea aplicable la Ley de 2005 o dicho convenio. En el supuesto de que le sea aplicable este último, parece ser que el representante de los trabajadores puede disfrutar de un plazo de preaviso incrementado en seis semanas, en tanto que si se le aplicara la Ley de 2005, a falta de tal convenio, el representante de los trabajadores puede disfrutar al parecer de la misma protección conferida a los delegados de personal de categorías profesionales idénticas o equivalentes y, en particular, el despido sólo podría basarse en razones imperiosas.

55 En sus observaciones escritas, la Comisión considera que la existencia de estas diferencias en la protección conferida a los representantes de los trabajadores frente al despido no es, en sí misma, contraria a la Directiva 2002/14 dado que el nivel de

protección requerido puede, por naturaleza, variar en función sobre todo de la clase de empresa afectada, del Estado miembro de que se trate y de la profesión de los representantes en cuestión.

56 Ciertamente, no se puede excluir que existan diferencias entre los Estados miembros, e incluso en un mismo Estado miembro, respecto a las modalidades de información y de consulta de los trabajadores a que se refiere la Directiva 2002/14, ya que ésta concede un amplio margen de apreciación a los Estados miembros y a los interlocutores sociales en lo que atañe a la definición y aplicación de dichas modalidades.

57 Por consiguiente, si bien es cierto que la Directiva 2002/14 no exige que sea idéntica la protección que se otorga a los representantes de los trabajadores por la ley o el convenio colectivo mediante los que se adapta el Derecho interno a esa Directiva, no lo es menos que esa protección debe respetar el nivel mínimo previsto en el artículo 7 de la misma Directiva.

58 A este respecto, como alega la Comisión, es evidente que el despido de un representante de los trabajadores motivado por dicha condición o por el ejercicio de sus funciones como tal sería incompatible con la protección que confiere el citado artículo 7.

59 Así pues, el representante de los trabajadores que haya sido despedido debe contar con la posibilidad de que se compruebe, en el marco de procedimientos administrativos o judiciales adecuados, que el despido no está motivado por su condición de representante ni por el ejercicio de sus funciones como tal, y deben ser aplicables las sanciones adecuadas en los casos en que se acredite que hay una relación entre el despido de un representante de los trabajadores y dicha condición o el ejercicio de sus funciones como tal.

60 Aunque es lícito que los Estados miembros permitan, como se desprende del apartado 39 de la presente sentencia, que los interlocutores sociales adopten las disposiciones necesarias para adaptar el Derecho interno a la Directiva 2002/14, aquéllos deben, no obstante, garantizar que todos los trabajadores, y especialmente sus representantes, puedan disfrutar de la protección que les confiere la Directiva en toda su extensión.

61 Si el legislador nacional adopta, habida cuenta de las normas pertinentes del ordenamiento jurídico del Estado miembro de que se trate, una medida específica para garantizar el nivel mínimo de protección previsto en el artículo 7 de la Directiva 2002/14, un convenio colectivo que establezca un nivel de protección distinto deberá, cuando menos, poder ser objeto de control por el juez nacional con objeto de que se verifique que la protección de los representantes de los trabajadores que garantiza ese último nivel de protección respeta, en conjunto, el referido nivel mínimo.

62 Pese al margen de apreciación que se concede a los Estados miembros y a los interlocutores sociales en esta materia, no puede considerarse conforme al artículo 7 de la Directiva 2002/14 un convenio colectivo que prevea una protección inferior de los representantes de los trabajadores a la que el legislador nacional ha considerado necesaria en una ley mediante la que se adapta el Derecho interno al nivel mínimo de protección previsto en dicho artículo. La cuestión de si la protección que confiere un convenio colectivo es inferior a la que otorga una ley por la que se adapta el Derecho interno a la Directiva debe examinarse, asimismo, teniendo en cuenta el conjunto de las normas pertinentes del ordenamiento jurídico nacional.

63 En el litigio principal, de las observaciones expuestas ante el Tribunal de Justicia durante la vista se desprende que los representantes de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Samarbejdsaftalen pueden, en principio, disfrutar no sólo de un plazo de preaviso ampliado, sino también de protección frente al despido improcedente en la medida en que entran en el ámbito de aplicación de la FL al ser

trabajadores por cuenta ajena. Por tanto, parece ser que el despido motivado por la condición de representante de los trabajadores o por el ejercicio de las funciones desempeñadas como tal podría considerarse como un despido improcedente en el sentido de dicha Ley, que daría lugar a la imposición de sanciones al empresario con arreglo al artículo 8 de la Directiva 2002/14.

64 Corresponde al tribunal remitente comprobar si esa apreciación se ajusta a la realidad y cerciorarse de que en el caso de que el Sr. Holst, que no está afiliado, ni puede estarlo actualmente, a la organización sindical firmante del Samarbejdsaftalen, esté dentro del ámbito de aplicación de la Ley de 2005, o bien del citado convenio o de la FL, considerada ésta aisladamente o en combinación con dicho convenio, las disposiciones que le sean aplicables puedan garantizar la protección efectiva de los derechos que le confiere la Directiva 2002/14 y en particular su artículo 7.

65 Como resulta de la respuesta a la primera cuestión y de los apartados 61 y 63 de la presente sentencia, no se aseguraría esa protección efectiva si se garantizase únicamente a los trabajadores del consejo de empresa que estén afiliados a un sindicato firmante del convenio colectivo del que se trata la posibilidad de que se compruebe que su despido no ha tenido como motivo su condición de representante de los trabajadores o el ejercicio de sus funciones como tal.

66 Habida cuenta de las anteriores consideraciones, procede responder a las cuestiones segunda y tercera que el artículo 7 de la Directiva 2002/14 debe interpretarse en el sentido de que no exige que se conceda a los representantes de los trabajadores una protección reforzada frente al despido. No obstante, cualquier medida adoptada para adaptar el Derecho interno a dicha Directiva, sea mediante ley o mediante convenio colectivo, deberá respetar el nivel mínimo de protección previsto en el citado artículo 7.

Costas

67 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 (Sala Tercera) declara:

1) **La Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a que el Derecho interno se adapte a ella mediante un convenio colectivo, cuyo efecto sea que una categoría de trabajadores quede incluida en el ámbito de aplicación de ese convenio aun cuando los trabajadores pertenecientes a dicha categoría no estén afiliados a la organización sindical firmante de dicho convenio y su sector de actividad no esté representado por esa organización, siempre que el convenio colectivo garantice a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación la protección efectiva de los derechos que les concede la citada Directiva.**

2) **El artículo 7 de la Directiva 2002/14 debe interpretarse en el sentido de que no exige que se conceda a los representantes de los trabajadores una protección reforzada frente al despido. No obstante, cualquier medida adoptada para adaptar el Derecho interno a dicha Directiva, sea mediante ley o mediante convenio colectivo, deberá respetar el nivel mínimo de protección previsto en el citado artículo 7.**

Firmas