CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL

SR. YVES BOT

presentadas el 29 de octubre de 2009 [1]

1. La presente petición de decisión prejudicial versa sobre 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. [2]

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

3. El principal problema que plantea este asunto consiste en determinar si el artículo 7 de la Directiva 2002/14, en virtud del cual «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», implica que dichos representantes deben gozar de una protección reforzada contra el despido.

4. En las presentes conclusiones propongo, en primer lugar, que el Tribunal de Justicia declare que la Directiva 2002/14 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a que un convenio colectivo pueda aplicarse a un trabajador no afiliado a una organización sindical firmante de tal convenio.

5. En segundo lugar, propongo al Tribunal de Justicia que considere que el artículo 7 de la Directiva 2002/14 debe interpretarse en el sentido de que no exige que los representantes de los trabajadores gocen de una protección reforzada contra el despido. Precisaré, sin embargo, que de dicho artículo, interpretado en relación con el artículo 8, apartados 1 y 2, de esa misma Directiva, se desprende que los representantes de los trabajadores deben poder solicitar, basándose, en su caso, en las normas nacionales aplicables a todos los trabajadores y que los protegen contra el despido improcedente, que se controle si su

1 — Lengua original: francés.
2 — DO L 80, p. 29.

despido está motivado o no por su condición o sus actividades de representantes de los trabajadores y, si es así, que se sancione tal comportamiento del empresario.

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.»

I. Marco jurídico

A. *Normativa comunitaria*

7. Los representantes de los trabajadores están definidos en el artículo 2, letra e), de la Directiva 2002/14 como los «representantes de los trabajadores con arreglo a lo dispuesto en las legislaciones y/o prácticas nacionales».

6. A tenor del 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.

8. El artículo 4, apartado 1, de dicha Directiva establece que «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 [este] artículo».

9. El artículo 5 de dicha Directiva establece, además, que «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».

10. A tenor del artículo 7 de la Directiva 2002/14, «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».

11. Por otra parte, el artículo 8 de esta Directiva tiene el siguiente tenor:

«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.»

12. Finalmente, el artículo 11, apartado 1, de la Directiva 2002/14 establece que «los Estados miembros adoptarán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimento a lo establecido en [esta] Directiva a más tardar el 23 de marzo de 2005, o garantizarán que los interlocutores sociales hayan 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 [esta] Directiva. Informarán de ello inmediatamente a la Comisión».

B. *Normativa nacional*

1. Ley relativa a la información y a la consulta de los trabajadores

13. 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.

14. La Ley de 2005, según su artículo 3, no será aplicable cuando la obligación del empresario de informar y consultar a los trabajadores derive de un convenio o de un acuerdo colectivo cuyo contenido corresponda, como mínimo, a lo dispuesto por la Directiva 2002/14.

15. El artículo 8 de la Ley de 2005 establece que «los representantes a los que deberá informarse y consultarse en nombre de los trabajadores estarán protegidos frente al despido u otros hechos que empeoren sus condiciones laborales del mismo modo que los representantes sindicales de ámbito profesional idéntico o similar.»

16. De la resolución de remisión se desprende que dicha disposición se refiere a la protección habitual frente al despido de la que gozan los delegados de personal o los representantes sindicales, contenida prácticamente en todos los convenios colectivos en Dinamarca, salvo en los aplicables a los altos directivos. Dicha protección implica que corresponde al empresario la carga de la prueba de que existen razones imperiosas para despedir a esta categoría de representantes del personal y de que no ha sido posible evitar tal despido, por ejemplo, despidiendo en su lugar a otro trabajador.

2. 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 del artículo 2 b de la FL, que establece una indemnización de hasta seis meses de salario si el despido no puede considerarse procedente a la luz de la situación del trabajador por cuenta ajena o de la empresa.

18. De la resolución de remisión se deduce que la protección conferida por el artículo 2 b de la FL es menor que la acordada a un representante del personal en virtud de los convenios colectivos, que imponen la obligación de demostrar la existencia de motivos imperiosos.

3. Samarbejdsaftalen

19. Se trata de un acuerdo de cooperación entre las dos grandes confederaciones, de trabajadores y de empresarios daneses, es decir, la Landsorganisationen i Danmark (Confederación general del trabajo; en lo sucesivo, «LO») y la DA, relativo a la organización y al funcionamiento de los consejos de empresas (en lo sucesivo, «Samarbejdsaftalen»). El 23 de marzo de 2005 entró en vigor una nueva versión de este acuerdo.

20. El Samarbejdsaftalen constituye una de las medidas de adaptación del Derecho interno a la Directiva 2002/14 mediante convenio. Se aplica a las empresas de más de 35 trabajadores y contiene disposiciones que prevén el establecimiento de un consejo de empresa integrado por representantes de la dirección y representantes de los trabajadores.

21. En virtud de dicho acuerdo, un representante de los trabajadores que no haya sido nombrado además delegado de personal tiene derecho, en caso de despido, a un plazo de preaviso incrementado en seis semanas respecto del previsto, por ejemplo, por la FL. No obstante, un representante de los trabajadores no podrá gozar de esta prórroga de seis semanas si el plazo de preaviso resulta ser mayor que el que obtendría un delegado de personal de la misma categoría profesional.

22. De las explicaciones ofrecidas por el Vestre Landsret (Dinamarca) se deduce que las modificaciones realizadas en 2005 en el Samarbejdsaftalen hicieron posible la representación en el consejo de empresa de todas las categorías profesionales cubiertas por un convenio o colectivo, incluso de las no representadas por una de las partes firmantes del Samarbejdsaftalen. Hicieron posible además la presencia de representantes de cualquier grupo de personas que ejerce el mismo oficio o ha seguido una formación determinada. Se incluyen aquí categorías profesionales o de personas no cubiertas por un convenio colectivo como, por ejemplo, los ingenieros.

II. Litigio principal y cuestiones prejudiciales

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

24. En 2001 el Sr. Holst fue elegido por el colegio de ingenieros trabajador representante de los ingenieros en el consejo de empresa de BWV. Dicho consejo, que se creó de conformidad con el Samarbejdsaftalen, está compuesto tanto de representantes de la dirección como de representantes de los trabajadores. La representación de los trabajadores en dicho consejo estaba compuesta por representantes de los trabajadores organizados en el seno de la LO y por representantes de otras categorías de trabajadores.

25. Con motivo de una reducción de la plantilla de la empresa, el Sr. Holst fue despedido junto con otros trabajadores. Dicho despido se le notificó el 24 de enero de 2006, con un preaviso de seis meses.

26. El Sr. Holst está afiliado a la IDA. Esta federación danesa de ingenieros no forma parte de la LO y no concluyó ningún convenio colectivo con BWV, ni para la categoría profesional de los ingenieros ni para ninguna otra categoría de trabajadores.

27. BWV emplea aproximadamente 240 empleados. Es miembro de la organización empresarial Dansk Industri (en lo sucesivo, «DI»). La DI está adherida a la DA.

28. El 8 de noviembre de 2006, la IDA, actuando por cuenta del Sr. Holst, interpuso una demanda de indemnización 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. La IDA alegaba que el despido no se basaba en razones objetivas. Añadía que el Sr. Holst, como representante de los trabajadores en el consejo de empresa, gozaba de una protección especial contra el despido en virtud del artículo 7 de la Directiva 2002/14, es decir, de una protección mayor que la prevista por la FL.

29. La DI, en su condición de mandataria de BWV, solicitó que se desestimase dicha demanda alegando, en particular, que el preaviso al que el Sr. Holst tenía derecho tanto en virtud de la FL como en virtud del Samarbejdsaftalen se atenía a lo exigido por la Directiva 2002/14, tal como se desprende de su artículo 7.

30. Las partes en el litigio principal acordaron someter el asunto al órgano jurisdiccional remitente y, en esa fase, la DA se constituyó como mandatario de BWV.

31. 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 la Directiva 2002/14 […] ha sido correctamente adaptada mediante el acuerdo denominado "Samarbejdsaftalen" entre la [DA] y la [LO]. A este respecto, ¿excluyen las normas comunitarias que el Derecho interno se adapte a la Directiva de tal modo que resulten protegidas por un convenio colectivo

categorías de trabajadores que no pertenecen al grupo profesional de las partes representadas en dicho convenio, y cuando éste no resulte aplicable al grupo profesional de las personas afectadas?

2) Si el Samarbejdsaftalen ha adaptado correctamente el Derecho interno a la Directiva 2002/14, en lo que respecta al demandante en el litigio principal ¿se ha adaptado correctamente al Derecho interno el artículo 7 de la Directiva 2002/14 cuando ha quedado acreditado que el Samarbejdsaftalen no contiene un elevado nivel de protección frente al despido para determinados grupos profesionales?

3) Si la Ley de [2005] resulta aplicable al demandante en el asunto principal, ¿excluye la exigencia estipulada en el artículo 7 de la Directiva en relación con "la protección y las garantías suficientes que les permitan realizar de manera adecuada las tareas que les hayan sido encomendadas" una adaptación del artículo 7 de la Directiva [2002/14] a través del artículo 8 de la Ley de [2005], que tiene el siguiente tenor: "Los representantes a los que deberá informarse y consultarse en nombre de los trabajadores estarán protegidos frente al despido u otros hechos que empeoren sus condiciones laborales del mismo modo que los representantes sindicales de ámbito profesional idéntico o similar", cuando la adaptación al Derecho interno no comporta un elevado nivel de protección frente al despido para los grupos profesionales que no están amparados por un convenio colectivo?»

32. La IDA, la DA, el Reino de Dinamarca, así como la Comisión de las Comunidades Europeas formularon sus observaciones escritas y orales sobre dichas cuestiones.

III. Análisis

A. *Sobre la primera cuestión*

33. Mediante su primera cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en sustancia, si la Directiva 2002/14 debe interpretarse en el sentido de que se opone a que un convenio colectivo se aplique a un trabajador no afiliado a una organización sindical firmante de tal convenio.

34. La respuesta a esta cuestión se desprende directamente de la sentencia de 18 de diciembre de 2008, Andersen. [3] En dicho asunto el Højesteret (Dinamarca) planteó al Tribunal de Justicia una cuestión prejudicial sobre la interpretación de varias disposiciones de la Directiva 91/533/CEE del

3 — Asunto C-306/07, Rec. p I-10279.

Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral. [4]

35. En su sentencia, el Tribunal de Justicia, por una parte, ha declarado que el artículo 8, apartado 1, de la Directiva 91/533 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una norma nacional que establece que un convenio colectivo destinado a adaptar el Derecho nacional a las prescripciones de dicha Directiva sea aplicable a un trabajador, aunque no esté afiliado a ninguna de las organizaciones sindicales que suscribieron dicho convenio. Por otra parte, el Tribunal de Justicia ha considerado que el artículo 8, apartado 2, párrafo segundo, de la Directiva 91/533 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a que pueda considerarse que un trabajador que no esté afiliado a ninguna de las organizaciones sindicales que suscribieron un convenio colectivo que regula la relación laboral de dicho trabajador esté «cubierto» por ese convenio, en el sentido de dicho precepto.

36. Para llegar a tal interpretación, el Tribunal de Justicia se basó fundamentalmente en la facultad que la Directiva 91/533 reconoce a los Estados miembros de delegar en los interlocutores sociales la adopción de las disposiciones necesarias, particularmente mediante convenios colectivos, para alcanzar los objetivos de dicha Directiva. [5] Ha declarado que esa facultad reconocida a los Estados miembros por dicha Directiva es conforme con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia según la cual es lícito que los Estados miembros dejen, en primer lugar, que los interlocutores sociales lleven a cabo los objetivos de política social establecidos por una directiva en este ámbito. [6]

37. El Tribunal de Justicia también ha precisado que 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 pueden beneficiarse de la protección que les confiere la Directiva 91/533 en toda su extensión y 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 pertenecen a un sindicato. [7]

38. Hecha esta precisión, el Tribunal de Justicia ha concluido que la Directiva 91/533, en sí misma, no se opone a una norma nacional que establece que el hecho de que un trabajador no esté afiliado a ninguna de las organizaciones sindicales que suscribieron un convenio colectivo destinado a adaptar el Derecho nacional a las prescripciones de dicha Directiva no impedirá, por este único motivo, que el trabajador se acoja, en aplicación de ese convenio colectivo, a la

4 — DO L 288, p. 32.
5 — Sentencia Andersen, antes citada (apartados 24 y 35).
6 — *Ibidem* (apartado 25 y jurisprudencia allí citada).
7 — *Ibidem* (apartado 26).

protección establecida por la Directiva en toda su extensión. [8] El Tribunal de Justicia además ha indicado, en el marco del examen de la segunda cuestión, que dado que el grupo de personas cubiertas por un convenio colectivo puede ser totalmente independiente del hecho de que dichas personas estén o no afiliadas a una organización sindical que suscribió ese convenio, como sucede particularmente en el caso de un convenio colectivo declarado de aplicación general, la circunstancia de que una persona no esté afiliada a una de tales organizaciones sindicales no implica, en sí misma, que dicha persona quede excluida de la cobertura jurídica que confiere el convenio colectivo en cuestión. [9]

39. De este modo, el Tribunal de Justicia ha reconocido que el Derecho comunitario, en el caso de autos la Directiva 91/533, no se opone a que el ámbito de aplicación de un convenio colectivo que adapta el Derecho interno a una Directiva se extienda más allá de los meros trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales firmantes de dicho convenio colectivo. Por tanto, tal Directiva carece de influencia en la determinación del ámbito de aplicación *ratione personæ* de los convenios colectivos de adaptación. Lo relevante para que se cumpla lo exigido por dicha Directiva es que cada Estado miembro garantice, en última instancia, que ningún grupo de trabajadores está excluido de la protección que en ella se establece.

40. Por otra parte, el Tribunal de Justicia encomendó al órgano jurisdiccional remitente la tarea de verificar varios aspectos destinados a cerciorarse de la correcta adaptación del Derecho interno a la Directiva 91/533. De este modo, instó al órgano jurisdiccional remitente a que verificara si la normativa danesa reconoce efectivamente a todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio colectivo de que se trataba, estuvieran o no afiliados a una organización sindical, el derecho de esgrimir ante los tribunales nacionales las disposiciones protectoras de dicho convenio colectivo, de manera que todos esos trabajadores tuvieran la misma protección. [10] Asimismo, según el Tribunal de Justicia, incumbe al órgano jurisdiccional nacional verificar si un trabajador como el Sr. Andersen está cubierto por dicho convenio colectivo. [11]

41. En mi opinión, este razonamiento construido por el Tribunal de Justicia a propósito de la Directiva 91/533 puede perfectamente reiterarse en relación con la Directiva 2002/14. Esta última es, en efecto, otra manifestación de la misma voluntad del legislador comunitario de autorizar que los Estados miembros deleguen en los agentes sociales la tarea de adoptar las disposiciones necesarias para alcanzar los objetivos fijados

8 — *Ibidem* (apartado 27).
9 — *Ibidem* (apartado 34).
10 — *Ibidem* (apartados 28 y 29).
11 — *Ibidem* (apartado 37).

por dicha Directiva. A este respecto, basta remitirse al considerando vigésimo tercero de la Directiva 2002/14, así como a sus artículos 1, apartado 2, 5 y 11, apartado 1. Además, dicha Directiva no pretende definir el ámbito de aplicación *ratione personæ* de los convenios colectivos de adaptación, pues lo relevante es que cada Estado miembro adopte las disposiciones necesarias para, en particular, mediante el establecimiento de un sistema de protección aplicable con carácter subsidiario, garantizar que se alcanzan los resultados de la Directiva 2002/14.

42. Por tanto, en mi opinión, al igual que el Tribunal de Justicia ha declarado en su sentencia Andersen, antes citada, procede responder al órgano jurisdiccional remitente que la Directiva 2002/14 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a que un convenio colectivo pueda aplicarse a un trabajador no afiliado a una organización sindical firmante de tal convenio.

43. Puntualizo finalmente que el órgano jurisdiccional remitente debe resolver las cuestiones debatidas ante el Tribunal de Justicia sobre si, por una parte, un representante de los trabajadores como el Sr. Holst está cubierto o no por el Samarbejdsaftalen y, por otra parte, si pese a no estar afiliado a una organización sindical firmante del Samarbejdsaftalen puede invocar ante los órganos judiciales nacionales disposiciones protectoras de dicho acuerdo.

B. *Sobre las cuestiones segunda y tercera*

44. Al plantear sus cuestiones segunda y tercera, el órgano jurisdiccional remitente parte de dos hipótesis distintas, según se aplique el Samarbejdsaftalen o el mecanismo de protección subsidiaria contenido en la Ley de 2005 a un representante de los trabajadores como el Sr. Holst. Ya he expuesto que corresponde a dicha jurisdicción determinar qué norma nacional de adaptación del Derecho interno se aplica al Sr. Holst.

45. Por tanto, procede dejar al margen este problema de Derecho nacional y examinar conjuntamente las cuestiones segunda y tercera, en la medida en que ambas pretenden obtener una interpretación del artículo 7 de la Directiva 2002/14. Mediante estas cuestiones, el órgano jurisdiccional remitente pide que se determine, en esencia, si dicho artículo debe interpretarse en el sentido de que exige que los representantes de los trabajadores gocen de una protección reforzada contra el despido.

46. Tanto el examen del tenor literal de dicho artículo como la toma en consideración del objetivo de la Directiva 2002/14 me conducen a responder negativamente a esta cuestión.

47. Cabe recordar que, a tenor del artículo 7 de dicha 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». La redacción dada por el legislador comunitario deja un amplio margen de apreciación a los Estados miembros y a los interlocutores sociales para adoptar las medidas que consideren necesarias para que los representantes de los trabajadores puedan desempeñar bien su misión. No impone ninguna medida concreta. Podría imaginarse, por ejemplo, que el legislador comunitario hubiera exigido, con más detalle, que los representantes de los trabajadores dispusieran de los locales y del material necesario para ejercer sus funciones, o incluso que tuvieran derecho a formación o a ausencias del trabajo remuneradas. Nada de ello se desprende expresamente del tenor del artículo 7 de la Directiva 2002/14, ni siquiera la exigencia de una protección reforzada de los representantes de los trabajadores contra el despido.

48. Procede señalar además que tanto del artículo 137 CE, apartado 2, que constituye la base jurídica de dicha Directiva, como del considerando décimo octavo y del artículo 1, apartado 1, de la referida Directiva se desprende que ésta tiene por objetivo el establecimiento de un marco general que fije las disposiciones mínimas para el ejercicio del derecho de información y consulta de los trabajadores en las empresas o centros de trabajo situados en la Comunidad. [12] Ni el carácter general del marco así establecido ni la afirmación de que la Directiva 2002/14 sólo establece contenidos mínimos es compatible, en mi opinión, con una interpretación que pretende suplir la falta de precisión de su artículo 7 atribuyéndole un contenido que se inclina en favor de una protección reforzada de los representantes de los trabajadores contra el despido.

49. Por ello, considero que el artículo 7 de la Directiva 2002/14 debe interpretarse en el sentido de que no exige que los representantes de los trabajadores gocen de una protección reforzada contra el despido.

50. No es menos cierto que, en mi opinión, del artículo 7 de la Directiva 2002/14, interpretado en relación con su artículo 8, apartados 1 y 2, se desprende que los representantes de los trabajadores deben gozar de una protección efectiva contra las medidas perjudiciales o discriminatorias que los empresarios puedan adoptar contra ellos durante sus mandatos, incluso tras la expiración de éstos, y más especialmente en caso de despido motivado por su condición o por sus actividades de representantes de los trabajadores. El despido de los representantes de los trabajadores por un motivo basado en el ejercicio de su misión es, en efecto, incompatible con la exigencia de que deben poder realizar de modo adecuado las tareas que les hayan sido encomendadas.

12 — Sentencia de 18 de enero de 2007, Confédération générale du travail y otros (C-385/05, Rec. p. I-611), apartado 36.

51. Por tanto, los representantes de los trabajadores que son despedidos deben poder solicitar, en el marco de procedimientos administrativos o judiciales, incluso mediante un mecanismo de arbitraje profesional, que se controle la causa de su despido. Si ese despido resulta estar motivado por causas ligadas al ejercicio de sus funciones de representantes de los trabajadores, tal comportamiento por parte del empresario debería ser objeto de sanciones adecuadas, es decir, de sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias.

52. Por tanto, la base mínima de protección de los representantes de los trabajadores que se enfrentan a una decisión de despido tomada por su empleador radica en que estos últimos puedan solicitar que se controle si dicho despido está motivado o no por su condición o por sus actividades de representantes de los trabajadores y, si resulta ser así, que se sancione tal comportamiento del empresario.

53. Si ahora se confronta el Derecho danés con la interpretación que considero que debe darse al artículo 7 de la Directiva 2002/14, se llega a la conclusión de que dicho Derecho se atiene a lo establecido en ese artículo, en la medida en que no se sitúa por debajo de la base mínima de protección tal como acabo de definirla.

54. La descripción presentada ante el Tribunal de Justicia de las distintas normas adoptadas para adaptar el Derecho danés a la Directiva 2002/14 demuestra que el grado de protección de que puede gozar un representante de los trabajadores en materia de despido difiere según esté cubierto por un convenio colectivo o por una Ley de adaptación.

55. De este modo, la protección de un representante de los trabajadores que está cubierto por el Samarbejdsaftalen y que no es a la vez delegado de personal consiste básicamente, con ciertos límites, en que se le concede una prórroga de seis semanas en el plazo de preaviso. En cambio, si un representante de los trabajadores resulta no estar cubierto por dicho convenio colectivo y, en consecuencia, se le aplica el mecanismo de protección subsidiaria previsto por la Ley de 2005, goza potencialmente de protección idéntica a la otorgada a los delegados de personal de las mismas categorías profesionales o equivalentes, es decir, a que su despido sólo pueda tener lugar por motivos imperiosos.

56. La existencia de tales diferencias en la protección otorgada a los representantes de los trabajadores en caso de despido no me parece, por sí misma, incompatible con lo dispuesto por la Directiva 2002/14. Por el contrario, esas diferencias son la consecuencia tanto del margen de apreciación que esa Directiva deja a los Estados miembros como de la facultad que concede a dichos Estados miembros de delegar en los interlocutores sociales la ejecución de dicha Directiva. Además, la posibilidad de tales diferencias está expresamente reconocida por el

legislador comunitario en el artículo 5 de la Directiva 2002/14, por lo que respecta a la definición de las modalidades de información y de consulta de los trabajadores.

57. La existencia de diferencias en la protección concedida a los representantes de los trabajadores en caso de despido también surge del carácter mínimo de las exigencias impuestas por la Directiva 2002/14, que permite la adopción de disposiciones o prácticas que les resulten más favorables. De este modo, es posible constatar, tal como sucede en el caso de autos, que una Ley de adaptación de esa Directiva protege de modo más intenso a los representantes de los trabajadores contra el despido que un convenio colectivo que también adapta el Derecho interno a dicha Directiva. También podría suceder lo contrario.

58. Cualquiera que sea la vía elegida para adaptar el Derecho interno a dicha Directiva y, en particular, al artículo 7 de ésta, lo relevante es que el Derecho nacional garantice el respeto de la base mínima establecida en dicho artículo, es decir, que un representante de los trabajadores que es despedido pueda solicitar, basándose, en su caso, en las disposiciones nacionales aplicables a todos los trabajadores y que les protegen contra el despido improcedente, que se controle si el despido está motivado o no por su condición o por sus actividades de representante de los trabajadores y, si es así, que se sancione al empresario por tal comportamiento. Cuando un trabajador ha ocupado la función de representante de los trabajadores, el ejercicio de ésta debe poder tenerse en cuenta para determinar si su despido se basa en causas concretas y objetivas o si debe considerarse improcedente.

59. El Derecho danés me parece conforme con esta exigencia, en la medida en que de las observaciones presentadas al Tribunal de Justicia se desprende que un representante de los trabajadores como el Sr. Holst, como trabajador que entra en el ámbito de aplicación de la FL, siempre tiene la posibilidad de invocar el artículo 2 b de dicha Ley que, cabe recordar, establece una indemnización cuya cuantía puede ascender hasta seis meses de salario si su despido no puede considerarse procedente a la vista del comportamiento del trabajador o de la situación de la empresa. En la medida en que, en aplicación de dicho artículo, el despido de un representante de los trabajadores motivado por su condición o por el ejercicio de sus actividades de representante de los trabajadores podría considerarse como un despido improcedente que expone al empresario a sanciones, el Derecho danés respeta, en mi opinión, el núcleo duro de la protección de los representantes de los trabajadores que resulta del artículo 7 de la Directiva 2002/14, interpretado en relación con su artículo 8, apartados 1 y 2.

60. Por todas estas razones, considero que si bien el artículo 7 de la Directiva 2002/14 debe interpretarse en el sentido de que no exige que

los representantes de los trabajadores gocen de una protección reforzada contra el despido, de dicho artículo, interpretado en relación con el artículo 8, apartados 1 y 2, de esa misma Directiva, resulta, sin embargo, que los representantes de los trabajadores deben poder solicitar, basándose, en su caso, en disposiciones nacionales aplicables a todos los trabajadores y que los protegen contra el despido improcedente, que se controle si su despido está o no motivado por su condición o por sus actividades de representantes de los trabajadores y, si es así, que se sancione tal comportamiento del empresario.

IV. Conclusión

61. En virtud del conjunto de las consideraciones expuestas, propongo al Tribunal de Justicia declarar que:

«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 pueda aplicarse un convenio colectivo a un trabajador que no está afiliado a una organización sindical firmante de tal convenio.

2) El artículo 7 de la Directiva 2002/14 debe interpretarse en el sentido de que no exige que los representantes de los trabajadores gocen de una protección reforzada contra el despido. No obstante, de este artículo, interpretado en relación con el artículo 8, apartados 1 y 2, de esa misma Directiva se desprende que los representantes de los trabajadores deben poder solicitar, basándose, en su caso, en

las disposiciones nacionales aplicables a todos los trabajadores y que les protegen contra el despido improcedente, que se controle si su despido está motivado o no por su condición o sus actividades de representantes de los trabajadores y, si es así, que se sancione tal comportamiento del empresario.»