SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta)
de 29 de marzo de 2001 *

En el asunto C-62/99,

que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 177 del Tratado CE (actualmente artículo 234 CE), por el Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Alemania), destinada a obtener, en el litigio pendiente ante dicho órgano jurisdiccional entre

Betriebsrat der bofrost* Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG

y

bofrost* Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG,

una decisión prejudicial sobre la interpretación del artículo 11, apartados 1 y 2, 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 (Sala Sexta),

integrado por los Sres. C. Gulmann, Presidente de Sala, V. Skouris, J.-P. Puissochet y R. Schintgen y la Sra. F. Macken (Ponente), Jueces;

Abogado General: Sr. A. Saggio;
Secretario: Sr. R. Grass;

consideradas las observaciones escritas presentadas:

— en nombre del Betriebsrat der bofrost* Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG, por el Sr. T. Schmidt, Rechtsanwalt;

— en nombre de bofrost* Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG, por el Sr. E. Huber, Rechtsanwalt;

— en nombre del Gobierno alemán, por los Sres. W.-D. Plessing y C.-D. Quassowski, en calidad de agentes;

— en nombre del Gobierno austriaco, por la Sra. C. Pesendorfer, en calidad de agente;

— en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por los Sres. D. Gouloussis y J.C. Schieferer, en calidad de agentes;

visto el informe del Juez Ponente;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 26 de septiembre de 2000;

dicta la siguiente

Sentencia

1 Mediante resolución de 21 de enero de 1999, recibida en el Tribunal de Justicia el 22 de febrero siguiente, el Landesarbeitsgericht Düsseldorf planteó, con arreglo al artículo 177 del Tratado CE (actualmente artículo 234 CE), tres cuestiones prejudiciales sobre la interpretación del artículo 11, apartados 1 y 2, 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 Estas cuestiones se suscitaron en el marco de un litigio entre el Betriebsrat der bofrost* Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG (comité de empresa de la sociedad bofrost* Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG; en lo sucesivo, «comité de empresa») y la sociedad bofrost* Josef H. Boquoi Deutschland West GmbH & Co. KG, establecida en Straelen (Alemania) (en lo sucesivo, «empresario»), acerca de la negativa de esta última a proporcionarle, con el objeto de crear un comité de empresa europeo, información sobre el número de trabajadores y la estructura de las empresas del grupo bofrost* al que dicha sociedad pertenece.

El marco jurídico

La normativa comunitaria

3 El artículo 1 de la Directiva prevé, en sus apartados 1 y 2:

«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.»

4 El artículo 2, apartado 1, letras a) a c) y e), de la Directiva precisa:

«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;

[...]

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».

5 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.»

6 Resulta del artículo 4, apartado 1, de la Directiva que «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».

7 Finalmente, el artículo 11, apartados 1 y 2, de la Directiva dispone:

«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.»

La normativa nacional

8 La República Federal de Alemania adaptó su Derecho nacional a la Directiva mediante la Gesetz über Europäische Betriebsräte, de 28 de octubre de 1996 (Ley sobre los comités de empresa europeos, BGBl. 1996 I, p. 1548; en lo sucesivo, «EBRG»).

9 En virtud del artículo 2, apartado 1, de la EBRG, esta Ley se aplica a las empresas que ejerzan sus actividades en la Comunidad y tengan su domicilio social en territorio alemán, así como a los grupos de empresas establecidos en la Comunidad cuando la empresa que ejerza el control tenga su domicilio social en territorio alemán.

10 El artículo 5 de la EBRG, con el que se adapta el Derecho nacional al artículo 11 de la Directiva, dispone:

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

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

11 El artículo 6 de la EBRG define el concepto de «empresa que ejerce el control» de un modo análogo al del artículo 3 de la Directiva.

El litigio principal

12 El grupo bofrost*, al que pertenece el empresario, está compuesto por varias sociedades establecidas en Alemania y en otros Estados miembros.

13 El comité de empresa es el comité de empresa de una de las sociedades pertenecientes al grupo bofrost*.

14 En abril de 1997, las empresas del grupo bofrost* establecidas en Europa celebraron un «Gleichordnungskonzernvertrag», es decir, un acuerdo privado con la finalidad de equiparar a las diversas empresas del grupo, para que ninguna domine y para que no exista ninguna relación de subordinación entre ellas.

15 Mediante este acuerdo internacional atribuyeron la dirección del grupo en Europa a un «Lenkungsausschuß» (comité de dirección). También crearon un comité consultivo de socios, presidido por el Sr. Josef H. Boquoi, cuyo consentimiento es necesario para la adopción de determinadas decisiones relativas a los negocios y de aquellas que no están comprendidas en la actividad comercial habitual.

16 Las empresas del grupo bofrost* establecidas en Alemania ya habían celebrado un acuerdo semejante en abril de 1993.

17 En respuesta a varias solicitudes dirigidas por el comité de empresa al empresario con el objeto de que se le facilitara información sobre el número de trabajadores y la estructura de las empresas del grupo bofrost*, para preparar la creación de un comité de empresa europeo como el previsto por la Directiva, el empresario, mediante escrito de 9 de enero de 1997, rehusó definitivamente comunicarle dicha información.

18 El 3 de marzo de 1998, el comité de empresa presentó una demanda ante el Arbeitsgericht Wesel con el objeto de obtener dicha información. Alegó que se cumplían los requisitos enumerados en los artículos 2, apartado 1, y 5, apartado 1, de la EBRG, puesto que el Sr. Boquoi poseía, por lo menos en las sociedades del grupo bofrost* que tienen su domicilio social en Alemania, una participación mayoritaria, de modo que resultaba aplicable la presunción del artículo 6, apartados 1 y 2, de la EBRG.

19 El comité de empresa sostuvo que el empresario no podía desvirtuar esta presunción invocando el acuerdo internacional celebrado dentro del grupo. En su opinión, el Sr. Boquoi, en su calidad de presidente del comité consultivo de socios, ejercía una influencia dominante en el comité de dirección del grupo en Europa y, en la práctica, también en todas las sociedades del grupo establecidas en Europa.

20 El empresario solicitó que se desestimara la demanda del comité de empresa, alegando que la EBRG no era aplicable y que, por tanto, no podía existir en favor del comité de empresa el derecho de información objeto de litigio.

21 En opinión del empresario, el artículo 5 de la EBRG presupone que se cumplan los requisitos previstos en el artículo 2, apartado 1, de dicha Ley, a saber, que exista un grupo de empresas de dimensión europea y que el domicilio social de la

empresa que ejerce el control del mismo esté situado en Alemania, lo que no ocurre en el presente caso. Según él, ni el Sr. Boquoi ni ninguna empresa puede ejercer el control jurídico o real en el interior del grupo. Por lo que se refiere al Sr. Boquoi, no es socio de ninguna sociedad del grupo bofrost* que dirija sociedades en comandita, sino sólo de las sociedades que ostentan la condición de socio comanditario. Además, en su calidad de miembro del comité consultivo de socios, tampoco tiene la posibilidad de controlar las empresas alemanas y europeas del grupo.

22 Mediante sentencia de 5 de agosto de 1998, el Arbeitsgericht estimó la demanda de información del comité de empresa.

23 El 23 de noviembre de 1998, el empresario interpuso un recurso contra esta sentencia ante el Landesarbeitsgericht Düsseldorf. Este último consideró que el artículo 5, apartado 1, de la EBRG debe interpretarse en el sentido de que el comité de empresa tiene derecho a solicitar al empresario información sobre la media global de trabajadores y su distribución en los Estados miembros, así como sobre su estructura, incluidas las relaciones de participación del Sr. Boquoi en su calidad de empresario, aunque no conste que exista una empresa que ejerce el control en el sentido de los artículos 2, apartado 1, y 6 de la EBRG.

24 No obstante, al considerar que no podría realizarse esta interpretación de las disposiciones nacionales si resultara contraria al artículo 11, apartado 2, de la Directiva, el órgano jurisdiccional remitente decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Debe interpretarse el artículo 11, apartados 1 y 2, de la Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 1994, en el sentido de que el derecho de información que prevé también existe aunque no conste (aún) que en un

grupo de empresas con arreglo al artículo 2, apartado 1, letra b), de la Directiva 94/45/CE, existe una empresa que ejerce el control en el sentido del artículo 3 de la misma Directiva?

2) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión:

¿El derecho de información previsto en el artículo 11, apartados 1 y 2, de la Directiva 94/45/CE comprende también el derecho del comité de empresa a exigir a la empresa requerida que le proporcione datos sobre los elementos constitutivos de la presunción prevista en el artículo 3, apartado 2, de dicha Directiva?

3) ¿El artículo 11, apartados 1 y 2, de la Directiva 94/45/CE comprende asimismo el derecho del comité de empresa a reclamar a la empresa la entrega de documentos que precisen y aclaren la información facilitada?»

Sobre la primera cuestión

25 Mediante su primera cuestión, el órgano jurisdiccional remitente solicita que se dilucide, en esencia, si el artículo 11, apartados 1 y 2, de la Directiva debe interpretarse en el sentido de que impone a una empresa que pertenece a un grupo de empresas la obligación de proporcionar información a los órganos internos de representación de los trabajadores, aunque aún no conste que exista una empresa que ejerce el control dentro del grupo de empresas.

26 El empresario considera que resulta del tenor del artículo 11, apartado 2, de la Directiva que una empresa sólo tiene la obligación de informar en caso de que se haya determinado previamente que se trata de una empresa que ejerce el control dentro de un grupo de empresas. En su opinión, cualquier otra interpretación impediría saber qué empresas tienen la obligación de facilitar información o cómo la empresa encargada de proporcionarla debe obtener la información solicitada sobre otras empresas con las que no tiene relación en el marco de un grupo de empresas en el sentido de la Directiva.

27 El comité de empresa, los Gobiernos alemán y austriaco, así como la Comisión consideran que, para conseguir el objetivo principal de la Directiva —a saber, la información y consulta transnacional de los trabajadores— es imprescindible garantizar a los trabajadores afectados el acceso a la información que les permita apreciar si tienen derecho a exigir la apertura de negociaciones para crear un comité de empresa europeo o establecer un procedimiento de información y consulta transnacional de los trabajadores y, en su caso, formular correctamente su solicitud. En su opinión, este derecho también incluye la información sobre la existencia de una relación de control entre las distintas empresas afectadas, en el sentido del artículo 3 de la Directiva.

28 A este respecto procede recordar, en primer lugar, que el objetivo de la Directiva, como se deriva de su undécimo considerando, es 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 los afecten sean adoptadas en un Estado miembro distinto de aquel donde trabajan.

29 Como se desprende de su sistemática, la Directiva prevé que la información y la consulta transnacional de los trabajadores se garanticen, fundamentalmente, mediante un sistema de negociaciones entre la dirección central, en el sentido del artículo 2, apartado 1, letra e), de la Directiva, y los representantes de los trabajadores.

30 A continuación, procede señalar que el artículo 11 de la Directiva prevé, en su apartado 1, 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 han de observar las obligaciones establecidas en dicha Directiva.

31 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, en el sentido del artículo 2, apartado 1, letra e), de la Directiva.

32 Finalmente, para que la Directiva pueda tener un efecto útil es imprescindible, como han destacado acertadamente el comité de empresa, los Gobiernos alemán y austriaco y la Comisión, 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, una vez determinada su existencia, y los representantes de los trabajadores.

33 En efecto, tal derecho de información 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 de los trabajadores.

34 Por tanto, los trabajadores de una empresa perteneciente a un grupo de empresas, como se define en el artículo 2, apartado 1, letra b), de la Directiva, disfrutan de este derecho de información incluso antes de que se compruebe que dentro del grupo existe una empresa que ejerce el control en el sentido del artículo 3 de dicha Directiva.

35 Esta interpretación queda confirmada por el propio tenor del artículo 11, apartado 2, de la Directiva, disposición que contempla de modo general a «las partes interesadas en la aplicación de [dicha] Directiva», sin limitarse a la dirección central, en el sentido del artículo 2, apartado 1, letra e), de la Directiva, o a los representantes de los trabajadores.

36 Habida cuenta de lo anterior, procede responder a la primera cuestión que el artículo 11, apartados 1 y 2, de la Directiva debe interpretarse en el sentido de que impone a una empresa que pertenece a un grupo de empresas la obligación de proporcionar información a los órganos internos de representación de los trabajadores, aunque aún no conste que la dirección a la que los trabajadores se dirigen es la de una empresa que ejerce el control dentro de un grupo de empresas.

Sobre las cuestiones segunda y tercera

37 Por lo que respecta a las cuestiones segunda y tercera, que se refieren al alcance de la obligación de información que resulta del artículo 11, apartados 1 y 2, de la Directiva, procede destacar que la información relativa al número de trabajadores de un grupo de empresas, en el sentido del artículo 2, apartado 1, letra b), de la Directiva, en cada Estado miembro, información solicitada sobre la base del artículo 11, apartado 2, de la Directiva, no puede disociarse de la información relativa a la existencia de una relación de control entre las distintas empresas afectadas, en el sentido del artículo 3 de dicha Directiva.

38 En efecto, como se desprende del apartado 32 de la presente sentencia, la finalidad de la Directiva exige que las obligaciones que prevé se cumplan de modo que se permita a los trabajadores afectados o a sus representantes acceder a la información necesaria para poder apreciar si tienen o no derecho a exigir la

apertura de negociaciones, así como, en su caso, formular correctamente su solicitud a estos efectos.

39 De ello se deriva 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 crear un comité de empresa europeo o de establecer un procedimiento de información y consulta transnacional de los trabajadores, 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.

40 También se deduce de lo anterior que, en la medida en que el acceso de los trabajadores afectados o de sus representantes a la información necesaria para poder apreciar si tienen derecho a exigir la apertura de negociaciones lo requiera, también se podrá exigir la entrega de documentos que precisen y aclaren la información imprescindible para el mismo fin, siempre que esta entrega resulte necesaria.

41 En consecuencia, procede responder a las cuestiones segunda y tercera 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 crear un comité de empresa europeo o de establecer un procedimiento de información y consulta transnacional de los trabajadores, corresponderá a cualquier empresa de ese grupo proporcionar los datos de que disponga, o que pueda obtener, a los órganos internos de representación de los trabajadores que lo soliciten. También se podrá exigir la entrega de documentos que precisen y aclaren la información imprescindible para el mismo fin, siempre que esta entrega sea necesaria para que los trabajadores afectados o sus representantes puedan acceder a la información que permita apreciar si tienen derecho a exigir la apertura de negociaciones.

Costas

42 Los gastos efectuados por los Gobiernos alemán y austriaco, así como por la Comisión, que han presentado observaciones ante este Tribunal de Justicia, no pueden ser objeto de reembolso. Dado que el procedimiento tiene, para las partes del procedimiento 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 (Sala Sexta),

pronunciándose sobre las cuestiones planteadas por el Landesarbeitsgericht Düsseldorf mediante resolución de 21 de enero de 1999, declara:

1) El artículo 11, apartados 1 y 2, 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, debe interpretarse en el sentido de que impone a una empresa que pertenece a un grupo de empresas la obligación de proporcionar información a los órganos internos de representación de los trabajadores, aunque aún no conste que la dirección a la que los trabajadores se dirigen es la de una empresa que ejerce el control dentro de un grupo de empresas.

2) 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 crear un comité de empresa europeo o de establecer un procedimiento de información y consulta transnacional de los trabajadores, corresponderá a cualquier empresa de ese grupo proporcionar los datos de que disponga, o que pueda obtener, a los órganos internos de representación de los trabajadores que lo soliciten. También se podrá exigir la entrega de documentos que precisen y aclaren la información imprescindible para el mismo fin, siempre que esta entrega sea necesaria para que los trabajadores afectados o sus representantes puedan acceder a la información que permita apreciar si tienen derecho a exigir la apertura de negociaciones.

Gulmann Skouris Puissochet

Schintgen Macken

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 29 de marzo de 2001.

El Secretario

R. Grass

El Presidente de la Sala Sexta

C. Gulmann