



Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta)

de 7 de agosto de 2018*

«Procedimiento prejudicial — Política social — Despidos colectivos — Directiva 98/59/CE — Artículo 2, apartado 4, párrafo primero — Concepto de “empresa que ejerce el control sobre el empresario” — Procedimientos de consulta a los trabajadores — Carga de la prueba»

En los asuntos acumulados C-61/17, C-62/17 y C-72/17,

que tienen por objeto sendas peticiones de decisión prejudicial planteadas, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Tribunal Regional de lo Laboral de Berlín-Brandemburgo, Alemania), mediante resoluciones de 24 de noviembre de 2016, recibidas en el Tribunal de Justicia el 6 de febrero de 2017 (C-61/17 y C-62/17) y el 9 de febrero de 2017 (C-72/17), en los procedimientos entre

Miriam Bichat (asunto C-61/17),

Daniela Chlubna (asunto C-62/17),

Isabelle Walkner (asunto C-72/17)

y

Aviation Passage Service Berlin GmbH & Co. KG,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta),

integrado por el Sr. J.L. da Cruz Vilaça, Presidente de Sala, los Sres. E. Levits (Ponente) y A. Borg Barthet, la Sra. M. Berger y el Sr. F. Biltgen, Jueces;

Abogado General: Sra. E. Sharpston;

Secretario: Sra. R. Şereş, administradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 12 de abril de 2018;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de la Sra. M. Bichat, por el Sr. F. Koch, Rechtsanwalt;
- en nombre de la Sra. D. Chlubna, por los Sres. H. Kuster y U. Meißner, Rechtsanwälte;
- en nombre de la Sra. I. Walkner, por los Sres. H. Kuster y U. Meißner, Rechtsanwälte;

* Lengua de procedimiento: alemán.

- en nombre de Aviation Passage Service Berlin GmbH & Co. KG, por las Sras. U. Rupp y U. Schweibert, Rechtsanwältinnen;
- en nombre del Gobierno alemán, por los Sres. T. Henze y R. Kanitz, en calidad de agentes;
- en nombre de la Comisión Europea, por la Sra. C. Valero y los Sres. F. Erlbacher y M. Kellerbauer, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones de la Abogado General, presentadas en audiencia pública el 21 de junio de 2018;

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 Las peticiones de decisión prejudicial tienen por objeto la interpretación del artículo 2, apartado 4, de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos (DO 1998, L 225, p. 16; EE 02/05, p. 54).
- 2 Dichas peticiones han sido presentadas en el contexto de tres litigios entre, respectivamente, las Sras. Miriam Bichat, Daniela Chlubna e Isabelle Walkner y su antiguo empresario, la sociedad Aviation Passage Service Berlin GmbH & Co. KG (en lo sucesivo, «APSB»), en lo relativo al carácter regular de sus despidos a la luz de los procedimientos de consulta previstos en el artículo 2 de la Directiva 98/59.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

- 3 El 17 de febrero de 1975, el Consejo de las Comunidades Europeas adoptó la Directiva 75/129/CEE relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a los despidos colectivos (DO 1975, L 48, p. 29).
- 4 La Directiva 92/56/CEE del Consejo, de 24 de junio de 1992, modificó la Directiva 75/129 y completó el artículo 2 de esta mediante un apartado 4 redactado del siguiente modo:

«Las obligaciones establecidas en los apartados 1, 2 y 3 se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos sea tomada por el propio empresario o por una empresa que ejerza el control sobre él.

En lo que se refiere a las infracciones alegadas de las obligaciones de información, consulta y notificación establecidas en la presente Directiva, cualquier justificación del empresario basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión relativa a los despidos colectivos no le ha facilitado la información necesaria no se podrá tomar en consideración.»

- 5 En aras de la claridad y la racionalidad, la Directiva 75/129, en su versión modificada por la Directiva 92/56, fue posteriormente derogada y sustituida por la Directiva 98/59, que codificó la Directiva inicial.

6 El considerando 2 de la Directiva 98/59 enuncia:

«Considerando que interesa reforzar la protección de los trabajadores en caso de despidos colectivos, teniendo en cuenta la necesidad de un desarrollo económico y social equilibrado en la Comunidad.»

7 El artículo 2 de la misma Directiva es del siguiente tenor:

«1. Cuando el empresario tenga la intención de efectuar despidos colectivos, deberá consultar, en tiempo hábil, a los representantes de los trabajadores con vistas a llegar a un acuerdo.

2. Las consultas versarán, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias, mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento destinadas, en especial, a la ayuda para la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos.

[...]

3. A fin de permitir que los representantes de los trabajadores puedan formular propuestas constructivas, el empresario, durante el transcurso de las consultas y en tiempo hábil, deberá:

a) proporcionarles toda la información pertinente, y

b) comunicarles, en cualquier caso, por escrito:

i) los motivos del proyecto de despido;

ii) el número y las categorías de los trabajadores que vayan a ser despedidos;

iii) el número y las categorías de los trabajadores empleados habitualmente;

iv) el período a lo largo del cual está previsto efectuar los despidos;

v) los criterios tenidos en cuenta para designar a los trabajadores que vayan a ser despedidos, si las legislaciones o prácticas nacionales confieren al empresario competencias en tal sentido;

vi) el método de cálculo de las posibles indemnizaciones por despido distintas a las directivas de las legislaciones o prácticas nacionales.

[...]

4. Las obligaciones establecidas en los apartados 1, 2 y 3 se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos sea tomada por el propio empresario o por una empresa que ejerza el control sobre él.

En lo que se refiere a las infracciones alegadas de las obligaciones de información, consulta y notificación establecidas en la presente Directiva, cualquier justificación del empresario, basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión relativa a los despidos colectivos no le ha facilitado la información necesaria, no se podrá tomar en consideración.»

8 El artículo 5 de la referida Directiva dispone:

«La presente Directiva no afectará a la facultad de los Estados miembros de aplicar o de introducir disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores o de permitir o de fomentar la aplicación de disposiciones convencionales más favorables para los trabajadores.»

9 El artículo 6 de la misma Directiva es del siguiente tenor:

«Los Estados miembros procurarán que los representantes de los trabajadores o los trabajadores dispongan de procedimientos administrativos y/o jurisdiccionales con objeto de hacer cumplir las obligaciones establecidas en la presente Directiva.»

Derecho alemán

10 El artículo 17 de la Kündigungsschutzgesetz (Ley alemana de Protección contra los Despidos, BGBl. I, p. 1317; en lo sucesivo, «KSchG») transpone el artículo 2 de la Directiva 98/59 y dispone:

«(2) Cuando un empresario tenga la intención de realizar despidos colectivos, proporcionará en tiempo hábil a los representantes de los trabajadores toda la información pertinente y, en particular, les comunicará por escrito:

1. los motivos del proyecto de despido;
2. el número y las categorías de los trabajadores que vayan a ser despedidos;
3. el número y las categorías de los trabajadores empleados habitualmente;
4. el período a lo largo del cual está previsto efectuar los despidos;
5. los criterios tenidos en cuenta para designar a los trabajadores que vayan a ser despedidos;
6. el método de cálculo de las posibles indemnizaciones por despido.

Las consultas entre el empresario y los representantes de los trabajadores versarán, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias.

(3a) Las obligaciones de información, consulta y notificación establecidas en los apartados 1 a 3 se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos sea tomada por el propio empresario o por una empresa que ejerza el control sobre él. El empresario no podrá alegar que la empresa que tomó la decisión relativa a los despidos colectivos no le ha facilitado la información necesaria.»

Litigios principales y cuestiones prejudiciales

- 11 La Sra. Bichat trabajó desde el 1 de mayo de 1988 para la sociedad APSB y para su predecesora jurídica en el ámbito de la asistencia a los pasajeros en el aeropuerto de Tegel en Berlín (Alemania). Las Sras. Chlubna y Walkner ocuparon puestos similares desde el 1 de mayo de 1992.
- 12 APSB trabajaba exclusivamente para la sociedad GlobeGround Berlin GmbH & Co. KG (en lo sucesivo, «GGB»), activa en diferentes ámbitos aeroportuarios. En 2008, el grupo WISAG adquirió dicha sociedad y procedió a determinadas reestructuraciones, aunque la parte demandada en el litigio principal mantenía su sector de actividad.
- 13 Al haber registrado pérdidas, GGB rescindió, a partir del 30 de junio de 2014 y por etapas, los contratos celebrados con APSB e informó a esta de que los servicios prestados serían confiados a empresas ajenas al grupo. Estas no contrataron a ningún miembro del personal de APSB.

- 14 El 22 de septiembre de 2014, con ocasión de una junta general de los accionistas de APSB, la parte demandada en el litigio principal, GGB, en su condición de único socio con derecho a voto, adoptó el acuerdo de poner fin a las actividades de APSB a partir del 31 de marzo de 2015 y de disolver la organización creada para el ejercicio de las referidas actividades.
- 15 En enero de 2015, APSB informó al comité de empresa del proyecto de despido colectivo y lo oyó a este respecto, sin tener en cuenta, posteriormente, la oposición de dicho comité, que se pronunció sobre todos los preavisos, por considerar que se trataba de una situación deficitaria ficticia, tanto en lo relativo a APSB como a GGB.
- 16 El 29 de enero de 2015, se informó a las Sras. Bichat, Chlubna y Walkner de que se pondría fin a sus relaciones laborales con efectos de 31 de agosto de 2015.
- 17 Se incoaron con éxito varios procedimientos contra esos despidos colectivos. El 10 de junio de 2015, APSB comunicó al comité de empresa que tenía la intención de realizar un nuevo despido colectivo. Este se produjo el 27 de junio de 2015 con efectos, esta vez, de 31 de enero de 2016. En este contexto, GGB indicó que los motivos eran los mismos que habían sido comunicados al comité de empresa de APSB en el despido colectivo anterior que debía surtir efectos el 31 de agosto de 2015.
- 18 Mediante sentencias de 12 de enero de 2016 (asunto C-61/17), de 23 de febrero de 2016 (asunto C-62/17) y de 1 de marzo de 2016 (asunto C-72/17), el Arbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Tribunal de lo Laboral de Berlín-Brandemburgo, Alemania) desestimó los respectivos recursos de las demandantes en el litigio principal. Estas interpusieron recurso de apelación contra esas sentencias ante el órgano jurisdiccional remitente.
- 19 El Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Tribunal Regional de lo Laboral de Berlín-Brandemburgo, Alemania) considera que la solución de los litigios de que conoce depende, en particular, de la interpretación del artículo 2, apartado 4, de la Directiva 98/59. A este respecto, dicho órgano jurisdiccional señala que el artículo 17 de la KSchG, que transpone casi literalmente el artículo 2 de la referida Directiva, da lugar, a escala nacional, a divergencias en la interpretación, particularmente, del concepto de «empresa que ejerce el control sobre el empresario». De este modo, una interpretación amplia de dicho concepto, que incluya también a las empresas no vinculadas según el Derecho de los grupos de sociedades, que se ven sometidas únicamente a un control de hecho o de Derecho, puede entrañar de nulidad los despidos controvertidos en los litigios principales, mientras que, según una interpretación estricta del referido concepto, no sería así.
- 20 En estas circunstancias, el Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Tribunal Regional de lo Laboral de Berlín-Brandemburgo) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales, formuladas en términos idénticos en cada uno de los referidos asuntos:
 - «1) ¿Debe interpretarse el concepto de “empresa que ejerce el control” según lo especificado en el artículo 2, apartado 4, párrafo primero, de [la Directiva 98/59] en el sentido de que necesariamente se refiere a una empresa cuya influencia está asegurada mediante una participación accionarial y derechos de voto, o basta con que exista una influencia de naturaleza contractual o *de facto* (por ejemplo, mediante la facultad de impartir instrucciones por parte de personas físicas)?

- 2) En caso de que se responda a la primera cuestión prejudicial en el sentido de que no es necesaria una influencia asegurada mediante una participación accionarial y derechos de voto:

¿Existe una “decisión relativa a los despidos colectivos” en el sentido del artículo 2, apartado 4, párrafo primero, de [la Directiva 98/59] también cuando la empresa que ejerce el control da al empresario instrucciones que hacen económicamente necesarios los despidos colectivos en su empresa?

- 3) En caso de respuesta afirmativa a la segunda cuestión prejudicial:

¿Exige el artículo 2, apartado 4, párrafo segundo, en relación con el artículo 2, apartados 3, letras a) y b), inciso i) y 1, de [la Directiva 98/59] que los representantes de los trabajadores también sean informados de los motivos económicos o de otra naturaleza que tiene la empresa que ejerce el control para tomar las decisiones que han conducido al empresario a adoptar los despidos colectivos?

- 4) ¿Es compatible con el artículo 2, apartado 4, en relación con el artículo 2, apartados 3, letras a) y b), inciso i) y 1, de [la Directiva 98/59] que a los trabajadores que invocan la invalidez de su despido producido en el marco de un despido colectivo alegando judicialmente que el empresario no siguió correctamente el procedimiento de consultas con los representantes de los trabajadores se les imponga una carga de la alegación y de la prueba que vaya más allá del deber de exponer los indicios de la existencia del control?

- 5) En caso de respuesta afirmativa a la cuarta cuestión prejudicial:

¿Qué otras obligaciones de alegación y prueba pueden imponerse a los trabajadores en el caso de autos conforme a las citadas disposiciones?»

- 21 Mediante auto del Presidente del Tribunal de Justicia de 9 de marzo de 2017, se ordenó la acumulación de los asuntos C-61/17, C-62/17 y C-72/17 a efectos de las fases escrita y oral del procedimiento, así como de la sentencia.

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre la primera cuestión prejudicial

Sobre la admisibilidad

- 22 Procede señalar, con carácter previo, que el Gobierno alemán alega que dicha cuestión es inadmisibile por referirse a un problema hipotético y que el Tribunal de Justicia no puede responder a ella de manera útil a la vista de los elementos de hecho y de Derecho presentados por el órgano jurisdiccional remitente.
- 23 A este respecto, procede recordar que, según reiterada jurisprudencia, corresponde exclusivamente al órgano jurisdiccional nacional, que conoce del litigio y que debe asumir la responsabilidad de la decisión judicial que debe adoptarse, apreciar, a la luz de las particularidades del asunto, tanto la necesidad de una decisión prejudicial para poder dictar sentencia como la pertinencia de las cuestiones que plantea al Tribunal de Justicia. Por consiguiente, cuando las cuestiones planteadas se refieren a la interpretación del Derecho de la Unión, el Tribunal de Justicia está, en principio, obligado a pronunciarse (sentencia de 6 de marzo de 2018, SEGRO y Horváth, C-52/16 y C-113/16, EU:C:2018:157, apartado 42 y jurisprudencia citada).

- 24 La negativa del Tribunal de Justicia a pronunciarse sobre una cuestión planteada por un órgano jurisdiccional nacional solo es posible cuando resulta patente que la interpretación solicitada del Derecho de la Unión no tiene relación alguna con la realidad o con el objeto del litigio principal, cuando el problema es de carácter hipotético o cuando el Tribunal de Justicia no dispone de los elementos de hecho o de Derecho necesarios para responder útilmente a las cuestiones planteadas (véase, en particular, la sentencia de 6 de marzo de 2018, SEGRO y Horváth, C-52/16 y C-113/16, EU:C:2018:157, apartado 43 y jurisprudencia citada).
- 25 Pues bien, en el presente asunto procede señalar, en primer lugar, que a raíz de una solicitud de información que el Tribunal de Justicia dirigió el 25 de octubre de 2017 al órgano jurisdiccional remitente, este reiteró tanto la necesidad de una decisión prejudicial para poder dictar su sentencia como la pertinencia de las cuestiones prejudiciales planteadas al Tribunal de Justicia.
- 26 En segundo lugar, como señaló la Abogado General en el punto 32 de sus conclusiones, la información facilitada por el órgano jurisdiccional remitente no permite considerar que la primera cuestión prejudicial sea hipotética.
- 27 De lo que antecede se desprende que procede admitir la cuestión prejudicial.

Sobre el fondo

- 28 Mediante su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, esencialmente, si el artículo 2, apartado 4, párrafo primero, de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que el concepto de «empresa que ejerce el control sobre el empresario» se refiere únicamente a una empresa vinculada a dicho empresario mediante una participación accionarial o derechos de voto o también a una empresa que, en virtud de vínculos contractuales o circunstancias de hecho, ejerce el mismo tipo de influencia dominante sobre el empresario.
- 29 A este respecto, procede señalar, en primer lugar, que el artículo 2, apartado 4, párrafo primero, de la Directiva 98/59 no define el concepto de «empresa que ejerce el control sobre el empresario» ni se remite, en este extremo, al Derecho de los Estados miembros. Por lo tanto, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, de las exigencias tanto de la aplicación uniforme del Derecho de la Unión como del principio de igualdad se desprende que el tenor de una disposición del Derecho de la Unión que no contenga una remisión expresa al Derecho de los Estados miembros para determinar su sentido y su alcance normalmente debe ser objeto en toda la Unión Europea de una interpretación autónoma y uniforme (véanse, en particular, las sentencias de 27 de enero de 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59 apartados 29 y 30, y de 13 de mayo de 2015, Lyttle y otros, C-182/13, EU:C:2015:317, apartado 26 y jurisprudencia citada).
- 30 En estas circunstancias, y al igual que sucede con el concepto de «centro de trabajo» mencionado en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), inciso ii), de la Directiva 98/59, el concepto de «empresa que ejerce el control sobre el empresario» del artículo 2, apartado 4, párrafo primero, de dicha Directiva debe ser objeto de interpretación autónoma y uniforme en el ordenamiento jurídico de la Unión (véase, en este sentido, la sentencia de 13 de mayo de 2015, Lyttle y otros, C-182/13, EU:C:2015:317, apartado 26 y jurisprudencia citada).
- 31 Con carácter previo, debe precisarse que el concepto de «control» a los efectos de la Directiva 98/59 tiene por objeto, como señaló la Abogado General en el punto 50 de sus conclusiones, una situación en la que una empresa puede adoptar una decisión estratégica o comercial que obliga al empresario a examinar o proyectar despidos colectivos (véase, en este sentido, la sentencia de 10 de septiembre de 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK y otros, C-44/08, EU:C:2009:533, apartado 48).

- 32 Dicho esto, el tenor del artículo 2, apartado 4, párrafo primero, de la Directiva 98/59 no permite, por sí mismo, determinar cuáles son los vínculos entre empresa y empresario que permiten determinar las circunstancias en las que la primera «controla» al segundo. En estas circunstancias, procede tener en cuenta los antecedentes legislativos de la referida disposición y el objetivo que se persigue con la normativa controvertida en el litigio principal.
- 33 Por lo que respecta, en primer lugar, a la génesis del artículo 2, apartado 4, párrafo primero, de la Directiva 98/59, procede recordar que la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a los despidos colectivos fue objeto, en un primer momento, de la Directiva 75/129, citada en el apartado 3 de la presente sentencia, modificada por la Directiva 92/56.
- 34 El sexto considerando de la Directiva 92/56 precisa que dicha Directiva tiene por objeto garantizar que las obligaciones de los empresarios en materia de información, de consulta y de notificación se apliquen con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos sea tomada por el propio empresario o por una empresa que ejerza el control sobre él. Para ello, la Directiva 92/56 introdujo en el artículo 2 de la Directiva 75/129 un apartado 4, concordante con el apartado 4 del artículo 2 de la Directiva 98/59.
- 35 Tanto la Directiva 98/59 como antes la Directiva 75/129, a la que aquella sustituyó, armonizan parcialmente las normas de protección de los trabajadores en caso de despidos colectivos, es decir, el procedimiento que debe seguirse para llevar a cabo dichos despidos colectivos (sentencia de 21 de diciembre de 2016, AGET Iraklis, C-201/15, EU:C:2016:972, apartado 29 y jurisprudencia citada).
- 36 A este respecto, el Tribunal de Justicia ha precisado que, en el marco de esta armonización parcial, el legislador, al adoptar la Directiva 92/56, y posteriormente la Directiva 98/59, quiso colmar una laguna de su normativa anterior y precisar las obligaciones de los empresarios que forman parte de un grupo de empresas. Por lo tanto, en un contexto económico marcado por la existencia de un número creciente de tales grupos, el artículo 2, apartado 4, de la Directiva 98/59 permite garantizar, cuando una empresa está controlada por otra, que se alcance efectivamente el objetivo de dicha Directiva, que, como se indica en su considerando 2, persigue reforzar la protección de los trabajadores en caso de despidos colectivos (sentencia de 10 de septiembre de 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK y otros, C-44/08, EU:C:2009:533, apartado 44 y jurisprudencia citada).
- 37 Por consiguiente, el Tribunal de Justicia ha adoptado una interpretación del artículo 2, apartados 1 y 4, párrafo primero, de la Directiva 98/59 según la cual, con independencia de que los despidos colectivos se consideren o proyecten a raíz de una decisión de la empresa que emplea a los trabajadores afectados o de una decisión de su sociedad matriz, es siempre la primera la que está obligada, como empresario, a llevar a cabo consultas con los representantes de sus trabajadores (sentencia de 10 de septiembre de 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK y otros, C-44/08, EU:C:2009:533, apartado 62).
- 38 Por lo que respecta, en segundo lugar, al objetivo de la Directiva 98/59, se desprende claramente de su considerando 2 que esta pretende reforzar la protección de los trabajadores en caso de despidos colectivos. A este respecto, el Tribunal de Justicia ha precisado que, a tenor del artículo 2, apartado 2, de dicha Directiva, las consultas a los representantes de los trabajadores anteriores a los despidos colectivos versan sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante medidas sociales de acompañamiento destinadas, en especial, a la ayuda para la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos (sentencia de 21 de diciembre de 2016, AGET Iraklis, C-201/15, EU:C:2016:972, apartados 27 y 28).

- 39 A estos efectos, la protección de los trabajadores en caso de despidos colectivos se verá tanto más reforzada cuanto más amplios sean los criterios retenidos para definir el concepto de «empresa que ejerce el control sobre el empresario» del artículo 2, apartado 4, párrafo primero, de la Directiva 98/59, aunque esos criterios deben respetar el Derecho de la Unión y sus principios, tales como el principio de seguridad jurídica.
- 40 En estas circunstancias, se desprende de una interpretación de los antecedentes legislativos, así como del objetivo del artículo 2, apartado 4, párrafo primero, de la Directiva 98/59, por una parte, que el concepto de «empresa que ejerce el control sobre el empresario» engloba toda empresa que, en virtud de la pertenencia al mismo grupo o de una participación en el capital social que le confiere la mayoría de los votos en la junta o en los órganos de decisión del empresario, puede obligarlo a adoptar una decisión de examinar o proyectar despidos colectivos.
- 41 Por otra parte, procede considerar incluidas también dentro de dicho concepto las situaciones en las que una empresa, aunque no sea titular de la mayoría de los votos recordada en el apartado anterior, puede ejercer una influencia determinante, en el sentido del apartado 31 de la presente sentencia, que se expresa en los resultados de las votaciones en los órganos societarios, y ello, en particular, debido a la dispersión del capital social del empresario, a un grado de participación relativamente bajo de los accionistas en las juntas o a la existencia de pactos entre socios en el seno del empresario.
- 42 Además, para garantizar la protección del principio de seguridad jurídica, la existencia de una situación en la que una empresa controla al empresario, en el sentido del artículo 2, apartado 4, párrafo primero, de la Directiva 98/59, no puede basarse en criterios meramente fácticos, como la existencia de un interés patrimonial común entre el empresario y la otra empresa o el del «interés propio de la empresa en cumplir las obligaciones de información, consulta y notificación establecidas en la Directiva 98/59», que la Comisión Europea invocó en sus observaciones escritas y orales.
- 43 Por otro lado, el posible uso de tales criterios puede obligar a un órgano jurisdiccional nacional a realizar laboriosas investigaciones y llevar a resultados aleatorios, tales como los relativos a la apreciación de la naturaleza y la intensidad de los diferentes intereses comunes a las empresas de que se trate, lo que podría ser contrario al principio de seguridad jurídica.
- 44 Además, ha quedado acreditado que una mera relación contractual, en la medida en que tal relación no permita a una empresa ejercer una influencia determinante sobre las decisiones de despido adoptadas por el empresario, no puede considerarse suficiente para demostrar que existe una relación de control en el sentido del artículo 2, apartado 4, párrafo primero, de la Directiva 98/59.
- 45 Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión prejudicial que el artículo 2, apartado 4, párrafo primero, de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que el concepto de «empresa que ejerce el control sobre el empresario» engloba a toda empresa vinculada a dicho empresario mediante relaciones de participación en el capital social de este o por otros vínculos jurídicos que le permitan ejercer una influencia determinante sobre los órganos de decisión del empresario y obligarlo a examinar o proyectar despidos colectivos.

Sobre las cuestiones prejudiciales segunda a quinta

- 46 Habida cuenta de la respuesta dada a la primera cuestión, no procede responder a las cuestiones segunda a quinta.

Costas

- ⁴⁷ Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a este 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 Quinta) declara:

El artículo 2, apartado 4, párrafo primero, de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, debe interpretarse en el sentido de que el concepto de «empresa que ejerce el control sobre el empresario» engloba toda empresa vinculada a dicho empresario mediante relaciones de participación en el capital social de este o por otros vínculos jurídicos que le permitan ejercer una influencia determinante sobre los órganos de decisión del empresario y obligarlo a examinar o proyectar despidos colectivos.

Firmas.