

Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Décima, Sentencia de 11 Jul. 2018, C-60/2017

Ponente: Borg Barthet, Anthony.

En el asunto C-60/17,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, mediante auto de 30 de diciembre de 2016, recibido en el Tribunal de Justicia el 6 de febrero de 2017, en el procedimiento entre

Ángel Somoza Hermo,

Ilunión Seguridad, S.A.,

y

Esabe Vigilancia, S.A.,

Fondo de Garantía Salarial (Fogasa),

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Décima),

integrado por el Sr. E. Levits, Presidente de Sala, y el Sr. A. Borg Barthet (Ponente) y la Sra. M. Berger, Jueces;

Abogado General: Sr. E. Tanchev;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del Sr. Somoza Hermo, por el Sr. X. Castro Martínez, abogado;
- en nombre del Gobierno español, por la Sra. A. Gavela Llopis, en calidad de agente;
- en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. M. Kellerbauer y J. Rius, en calidad de agentes;

vista la decisión adoptada por el Tribunal de Justicia, oído el Abogado General, de que el asunto sea juzgado sin conclusiones;

dicta la siguiente

Sentencia

1. La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de los artículos 1, apartado 1, y 3, apartado 1, de la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de [transmisiones] de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad (DO 2001, L 82, p. 16).

2. Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre el Sr. Ángel Somoza Hermo e Ilunión Seguridad, S.A., por una parte, y Esabe Vigilancia, S.A., y el Fondo de Garantía Salarial (Fogasa), por otra, en relación con el pago al Sr. Somoza Hermo de diferencias salariales y de prestaciones sociales complementarias correspondientes a los años 2010 a 2012.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3. La Directiva 2001/23 constituye la codificación de la Directiva 77/187/CEE del Consejo, de 14 de febrero de 1977, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas

al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de [transmisiones] de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad (DO 1977, L 61, p. 26; EE 05/02, p. 122), en su versión modificada por la Directiva 98/50/CE del Consejo, de 29 de junio de 1998 (DO 1998, L 201, p. 88).

4. El considerando 3 de la Directiva 2001/23 tiene la siguiente redacción:

«Son necesarias disposiciones para proteger a los trabajadores en caso de cambio de empresario, en particular para garantizar el mantenimiento de sus derechos.»

5. El considerando 8 de dicha Directiva señala:

«La seguridad y la transparencia jurídicas han requerido que se aclare el concepto de [transmisión] a la luz de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. Esta aclaración no ha supuesto una modificación del ámbito de aplicación de la Directiva 77/187/CEE de acuerdo con la interpretación del Tribunal.»

6. El artículo 1, apartado 1, letras a) y b), de la Directiva 2001/23 dispone:

«a) La presente Directiva se aplicará a [las transmisiones] de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o centros de actividad a otro empresario como resultado de una cesión contractual o de una fusión.

b) Sin perjuicio de lo dispuesto en la letra a) y de las siguientes disposiciones del presente artículo, se considerará [transmisión] a efectos de la presente Directiva [la] de una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados, a fin de llevar a cabo una actividad económica, ya fuere esencial o accesorio.»

7. Con arreglo al artículo 3 de la Directiva 2001/23:

«1. Los derechos y obligaciones que resulten para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación laboral existente en la fecha [de la transmisión], serán transferidos al cesionario como consecuencia de tal [transmisión].

Los Estados miembros podrán establecer que, después de la fecha [de la transmisión], el cedente y el cesionario sean responsables solidariamente de las obligaciones que tuvieron su origen, antes de la fecha [de la transmisión], en un contrato de trabajo o en una relación laboral existentes en la fecha [de la transmisión].

[...]

3. Después [de la transmisión], el cesionario mantendrá las condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo, en los mismos términos aplicables al cedente hasta la fecha de extinción o de expiración del convenio colectivo, o de la entrada en vigor o de aplicación de otro convenio colectivo.

Los Estados miembros podrán limitar el período de mantenimiento de las condiciones de trabajo, pero éste no podrá ser inferior a un año.

4. a) Salvo disposición en contrario por parte de los Estados miembros, los apartados 1 y 3 no serán aplicables a los derechos de los trabajadores en materia de prestaciones de jubilación, invalidez o supervivencia al amparo de regímenes complementarios profesionales o interprofesionales fuera de los regímenes legales de seguridad social de los Estados miembros.

b) Aun cuando los Estados miembros no establezcan, de conformidad con la letra a), que los apartados 1 y 3 serán aplicables a tales derechos, adoptarán, no obstante, las medidas necesarias para proteger los intereses de los trabajadores, así como de las personas que hayan dejado ya el centro de actividad del cedente en el momento [de la transmisión], en lo que se refiere a sus derechos adquiridos, o en curso de adquisición, a prestaciones de jubilación, comprendidas las prestaciones para los supervivientes, con arreglo a los regímenes complementarios contemplados en la letra a).»

8. El artículo 8 de dicha Directiva dispone que:

«La presente Directiva no afectará a la facultad de los Estados miembros de aplicar o adoptar disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores o de promover o permitir la aplicación de convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales más favorables para los trabajadores.»

Derecho español

9. Las normas aplicables a los trabajadores por cuenta ajena en caso de transmisión de entidades económicas se definen en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 29 de marzo de 1995, p. 9654), en su versión resultante de la Ley 12/2001, de 9 de julio de 2001 (BOE n.º 164, de 10 de julio de 2001, p. 24890) (en lo sucesivo, «Estatuto de los Trabajadores»).

10. El artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores dispone:

«1. El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

2. A los efectos de lo previsto en el presente artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria.

3. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos intervivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

[...]»

11. El artículo 14 del Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad (BOE n.º 99, de 25 de abril de 2013, p. 31668; en lo sucesivo, «Convenio colectivo de las empresas de seguridad») establece:

«Dadas las especiales características y circunstancias de la actividad, que exigen la movilidad de los trabajadores de unos a otros puestos de trabajo, este artículo tiene como finalidad garantizar la estabilidad en el empleo de los trabajadores de este sector, aunque no la estabilidad en el puesto de trabajo, en base a la siguiente Normativa de aplicación a los servicios de vigilancia, sistemas de seguridad, protección personal y guardería particular de campo:

A) Normativa de aplicación.

Cuando una empresa cese en la adjudicación de los servicios contratados de un cliente, público o privado, por rescisión, por cualquier causa, del contrato de arrendamiento de servicios, la nueva empresa adjudicataria está, en todo caso, obligada a subrogarse en los contratos de los trabajadores adscritos a dicho contrato y lugar de trabajo, cualquiera que sea la modalidad de contratación de los mismos, y/o categoría laboral, siempre que se acredite una antigüedad real mínima, de los trabajadores afectados en el servicio objeto de subrogación, de siete meses inmediatamente anteriores a la fecha en que la subrogación se produzca, incluyéndose en dicho período de permanencia las ausencias reglamentarias del trabajador del servicio subrogado establecidas en los artículos 45, 46 y 50 de este Convenio colectivo, las situaciones de Incapacidad Temporal y suspensiones disciplinarias, cualquiera que sea su causa, excluyéndose expresamente las excedencias reguladas en el artículo 48, salvo los trabajadores que hayan sido contratados por obra o servicio determinado.

[...]

B) Obligaciones de las empresas cesante y adjudicataria.

B.1 Adjudicataria cesante: La Empresa cesante en el servicio:

[...]

3. Deberá atender, como único y exclusivo obligado:

a) Los pagos y cuotas derivados de la prestación del trabajo hasta el momento del cese en la adjudicación, y

b) la liquidación por todos los conceptos, incluidas vacaciones dado que la subrogación sólo implica para la nueva Empresa adjudicataria la obligación del mantenimiento del empleo de los trabajadores afectados.

[...]»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

12. El Sr. Somoza Hermo trabajaba como vigilante de seguridad por cuenta de Esabe Vigilancia, empresa adjudicataria del servicio de vigilancia del Museo de las Peregrinaciones de Santiago de Compostela, dependiente de la Consellería de Cultura de la Xunta de Galicia.

13. El 16 de octubre de 2012, dicho servicio de vigilancia se adjudicó a Vigilancia Integrada, S.A. (en lo sucesivo, «VINSA»), actualmente Ilunión Seguridad, que se subrogó, a partir de esa fecha, en las obligaciones derivadas de los contratos de trabajo de los empleados de la anterior empresa adjudicataria del servicio, incluido el del Sr. Somoza Hermo.

14. A este respecto, VINSA advirtió al Sr. Somoza Hermo que, según el Convenio colectivo de las empresas de seguridad, las diferencias salariales y de prestaciones sociales complementarias concedidas por Esabe Vigilancia correspondientes a los años 2010 a 2012 y pendientes de cobro debían ser abonadas por esta última.

15. Al negarse estas dos empresas a abonar al Sr. Somoza Hermo las cantidades reclamadas, este presentó una demanda ante el Juzgado de lo Social n.º 3 de Santiago de Compostela, con el fin de obtener el pago de tales sumas.

16. Dicho órgano jurisdiccional estimó parcialmente la demanda y, basándose en el artículo 44, apartado 1, del Estatuto de los Trabajadores, condenó a Esabe Vigilancia y a VINSA al pago solidario de las deudas que no consideró prescritas.

17. VINSA recurrió dicha sentencia en suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, alegando que la disposición aplicable no es el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, sino el artículo 14 del Convenio colectivo de las empresas de seguridad, que obliga a la empresa adjudicataria a subrogarse en los derechos y obligaciones de la sociedad cedente derivados de los contratos de trabajo. Sostiene que esta subrogación la obliga únicamente a asumir las obligaciones derivadas de los contratos de trabajo a partir de la fecha de la adjudicación y la exime de las obligaciones anteriores a ella.

18. El Sr. Somoza Hermo recurrió también dicha sentencia ante el Tribunal Superior de Justicia de Galicia en relación con las solicitudes de pago de las diferencias salariales que no habían sido estimadas.

19. El órgano jurisdiccional remitente recuerda que el Tribunal Supremo ha declarado, en una sentencia de 7 de abril de 2016, que el artículo 14 del Convenio colectivo de las empresas de seguridad se refiere a la sucesión en el tiempo de dos empresas encargadas de la prestación de servicios de seguridad privada. Esta sucesión supone que el cesionario está obligado a hacerse cargo de los trabajadores de la antigua empresa.

20. De esta manera, según dicha sentencia, en los supuestos de sucesión de contratistas la subrogación no opera en virtud del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores si no se ha producido una transmisión de activos patrimoniales o una sucesión de plantillas en aquellos sectores en los que la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra. En

consecuencia, en estos casos, la subrogación se produce en virtud del convenio colectivo aplicable. Por tanto, la asunción de los trabajadores de la empresa anterior no responde al supuesto de sucesión en la plantilla derivado del hecho de que la nueva contratista se haga cargo voluntariamente de la mayoría de los trabajadores que prestaban servicios en la contrata. Al contrario, en estos casos la sucesión de la plantilla es el resultado del cumplimiento de las disposiciones establecidas en el convenio colectivo aplicable. En efecto, la nueva contratista podría haber empleado a su propio personal en la contrata y, sin embargo, se ve obligada por la norma convencional a hacerse cargo de los trabajadores que la empresa saliente tenía afectos a la contrata.

21. El Tribunal Supremo consideró que la jurisprudencia establecida por el Tribunal de Justicia en la sentencia de 24 de enero de 2002, Temco (C-51/00, EU:C:2002:48) no se opone a esta conclusión, dado que la subrogación impuesta por el Convenio colectivo de las empresas de seguridad no se deriva de una situación comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 2001/23 o del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores. Estimó así que la relación entre el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 14 del Convenio colectivo de las empresas de seguridad se produce en términos de complementariedad o concurrencia no conflictiva ya que la norma convencional, regulando una realidad diferente, la mejora aplicando uno de los efectos que la norma legal ha previsto para su propia regulación.

22. Por lo tanto, en esencia, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta si, en una actividad que descansa fundamentalmente en la mano de obra, está comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 2001/23 la subrogación entre empresas que se produce a raíz de la transmisión de un contrato de servicios en virtud de un convenio colectivo que establece que la empresa cesionaria está obligada a hacerse cargo del personal de la anterior empresa adjudicataria. De ser así, dicho órgano jurisdiccional se pregunta si es conforme con el artículo 3, apartado 1, de la mencionada Directiva una disposición del convenio colectivo aplicable que establece la exclusión de la responsabilidad solidaria del cedente y del cesionario en lo que respecta al cumplimiento de las obligaciones contractuales derivadas de los contratos de trabajo anteriores a la fecha de transmisión del servicio en cuestión.

23. En esas circunstancias el Tribunal Superior de Justicia de Galicia decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:

«1) ¿Se aplica el artículo 1, apartado 1, de la Directiva 2001/23 [...] cuando una empresa cesa en la adjudicación de los servicios contratados de un cliente por rescisión del contrato de arrendamiento de servicios donde la actividad se funda predominantemente en la mano de obra (vigilancia de las instalaciones), y la nueva adjudicataria del servicio se hace cargo de una parte esencial de la plantilla destinada en la ejecución de tal servicio, cuando tal subrogación en los contratos laborales se haga por imperativo de lo pactado en el convenio colectivo [de las empresas de seguridad]?

2) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión, si la legislación del Estado miembro dictada para incorporar la Directiva ha dispuesto, en aplicación del artículo 3.1 de la Directiva [2001/23], que después de la fecha del traspaso el cedente y el cesionario son responsables solidariamente de las obligaciones, incluidas las retributivas, que tienen su origen, antes de la fecha del traspaso, en los contratos de trabajo existentes en la fecha del traspaso, ¿es conforme con el citado artículo 3.1 de la Directiva una interpretación que sostenga que la solidaridad en las obligaciones anteriores no se aplica cuando la asunción de mano de obra en términos esenciales por la nueva contratista le vino impuesta por las previsiones del convenio colectivo del sector y dicho convenio excluye en su texto esa solidaridad respecto de las obligaciones anteriores a la transmisión?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Primera cuestión prejudicial

24. Mediante su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 1, apartado 1, de la Directiva 2001/23 debe interpretarse en el sentido de que esta Directiva se aplica a una situación en la que un arrendatario de servicios ha resuelto el contrato de prestación de servicios de vigilancia de instalaciones celebrado con una empresa y, a efectos de la ejecución de esta prestación, ha celebrado un nuevo contrato con otra empresa que se hace cargo, en virtud de un convenio colectivo, de una parte esencial, en términos de número y de competencias, del personal que la primera empresa destinaba a la ejecución de dicha prestación, cuando la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra.

25. Con arreglo a su artículo 1, apartado 1, letra a), la Directiva 2001/23 se aplicará a las transmisiones de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o centros de actividad a otro empresario como resultado de una cesión contractual o de una fusión.

26. A este respecto, según reiterada jurisprudencia, el alcance de la citada disposición no puede determinarse basándose exclusivamente en la interpretación literal. Habida cuenta de las diferencias entre las versiones lingüísticas de esta Directiva y de las divergencias entre las legislaciones nacionales sobre el concepto de cesión contractual, el Tribunal de Justicia ha dado a este concepto una interpretación suficientemente flexible para responder al objetivo de la Directiva, consistente, como se desprende de su considerando 3, en proteger a los trabajadores por cuenta ajena en caso de transmisión de su empresa (sentencia de 20 de enero de 2011, CLECE, C-463/09, EU:C:2011:24, apartado 29 y jurisprudencia citada).

27. En efecto, en virtud de jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia, la Directiva 2001/23 es aplicable en todos los supuestos de cambio, en el marco de las relaciones contractuales, de la persona física o jurídica responsable de la explotación de la empresa que contrae las obligaciones de empresario respecto a los empleados de la empresa. Por lo tanto, para que la Directiva 2001/23 se aplique, no es necesario que existan relaciones contractuales directas entre el cedente y el cesionario, pudiendo también producirse la cesión a través de un tercero (sentencia de 19 de octubre de 2017, Securitas, C-200/16, EU:C:2017:780, apartado 23 y jurisprudencia citada).

28. De ello se deduce que la inexistencia de vínculo contractual entre las dos empresas a las que se ha confiado sucesivamente la vigilancia de las instalaciones resulta irrelevante para determinar si la Directiva 2001/23 es aplicable a una situación como la controvertida en el litigio principal (véase, en este sentido, la sentencia de 19 de octubre de 2017, Securitas, C-200/16, EU:C:2017:780, apartado 24).

29. Ha de recordarse también que, conforme al artículo 1, apartado 1, letra b), de la Directiva 2001/23, para que esta Directiva sea aplicable, la transmisión debe tener por objeto una «entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, ya fuere esencial o accesorias».

30. Para determinar si concurre efectivamente este requisito, han de tomarse en consideración todas las circunstancias de hecho que caracterizan la operación en cuestión, entre las cuales figuran, en particular, el tipo de empresa o de centro de actividad de que se trate, el que se hayan transmitido o no elementos materiales como los edificios o los bienes muebles, el valor de los elementos inmateriales en el momento de la transmisión, el hecho de que el nuevo empresario se haga cargo o no de la mayoría de los trabajadores, el que se haya transmitido o no la clientela, así como el grado de analogía de las actividades ejercidas antes y después de la transmisión y la duración de una eventual suspensión de dichas actividades. Estos elementos deben apreciarse en el marco de una evaluación de conjunto de las circunstancias del caso y, por lo tanto, no pueden apreciarse aisladamente (sentencia de 19 de octubre de 2017, Securitas, C-200/16, EU:C:2017:780, apartado 26 y jurisprudencia citada).

31. En particular, el Tribunal de Justicia ha considerado que, para apreciar las circunstancias de hecho que caracterizan la operación, el órgano jurisdiccional nacional debe tener en cuenta el tipo de empresa o de centro de actividad de que se trate (sentencias de 26 de noviembre de 2015, Aira Pascual y Algeposa Terminales Ferroviarios, C-509/14, EU:C:2015:781, apartado 33, y de 19 de octubre de 2017, Securitas, C-200/16, EU:C:2017:780, apartado 27).

32. De ello resulta que la importancia respectiva que debe atribuirse a los distintos criterios que determinan la existencia de una transmisión en el sentido de la Directiva 2001/23 varía necesariamente en función de la actividad ejercida, o incluso de los métodos de producción o de explotación utilizados en la empresa, en el centro de actividad o en la parte del centro de actividad de que se trate (sentencia de 19 de octubre de 2017, Securitas, C-200/16, EU:C:2017:780, apartado 28 y jurisprudencia citada).

33. El Tribunal de Justicia ha señalado anteriormente que una entidad económica puede funcionar, en determinados sectores, sin elementos significativos de activo material o inmaterial, de modo que el mantenimiento de la identidad de dicha entidad independientemente de la operación de que es objeto no puede, por definición, depender de la cesión de tales elementos (sentencia de 20 de enero de 2011, CLECE, C-463/09, EU:C:2011:24, apartado 35 y jurisprudencia citada).

34. Así, el Tribunal de Justicia ha declarado que, en la medida en que, en determinados sectores en los que la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra, un conjunto de trabajadores que ejerce de forma duradera una actividad común puede constituir una entidad económica, ha de admitirse que dicha entidad puede mantener su identidad aun después de su transmisión cuando el nuevo empresario no se limita a continuar con la actividad de que se trata, sino que además se hace cargo de una parte esencial, en términos de número y de competencias, del personal que su antecesor destinaba especialmente a dicha tarea. En este supuesto, el nuevo empresario adquiere en efecto el conjunto organizado de elementos que le permitirá continuar las actividades o algunas actividades de la empresa cedente de forma estable (sentencia de 20 de enero de 2011, CLECE, C-463/09, EU:C:2011:24, apartado 35 y jurisprudencia citada).

35. De este modo, una actividad de vigilancia de un museo, como la que es objeto del litigio principal, que no exige el uso de materiales específicos, puede considerarse una actividad que descansa fundamentalmente en la mano de obra y, por consiguiente, un conjunto de trabajadores que ejerce de forma duradera una actividad común de vigilancia puede, a falta de otros factores de producción, constituir una entidad económica. No obstante, en este supuesto es preciso además que dicha entidad mantenga su identidad aun después de la operación de que se trate (véase, por analogía, la sentencia de 20 de enero de 2011, CLECE, C-463/09, EU:C:2011:24, apartado 39).

36. A este respecto, en la resolución de remisión se indica que, para desempeñar las actividades de vigilancia del Museo de las Peregrinaciones de Santiago de Compostela, antes confiadas a Esabe Vigilancia, VINSa se hizo cargo de los trabajadores que esta última destinaba a esas actividades.

37. De ello se deduce que la identidad de una entidad económica como la controvertida en el litigio principal, que descansa fundamentalmente en la mano de obra, puede mantenerse si el supuesto cesionario se ha hecho cargo de una parte esencial del personal de esa entidad.

38. Por otra parte, si bien el Gobierno español sostiene en sus observaciones escritas que VINSa se vio obligada a hacerse cargo del personal de Esabe Vigilancia en virtud de un convenio colectivo, dicha circunstancia no afecta, en cualquier caso, al hecho de que la transmisión se refiere a una entidad económica. Además, hay que subrayar que el objetivo perseguido por el Convenio colectivo de las empresas de seguridad es el mismo que el de la Directiva 2001/23 y que este Convenio colectivo regula expresamente, en lo que atañe a la asunción de una parte del personal, el caso de una nueva adjudicación como la que es objeto del litigio principal (véase, en este sentido, la sentencia de 24 de enero de 2002, Temco, C-51/00, EU:C:2002:48, apartado 27).

39. Por consiguiente, procede responder a la primera cuestión prejudicial que el artículo 1, apartado 1, de la Directiva 2001/23 debe interpretarse en el sentido de que esta Directiva se aplica a una situación en la que un arrendatario de servicios ha resuelto el contrato de prestación de servicios de vigilancia de instalaciones celebrado con una empresa y, a efectos de la ejecución de esta prestación, ha celebrado un nuevo contrato con otra empresa que se hace cargo, en virtud de un convenio colectivo, de una parte esencial, en términos de número y de competencias,

del personal que la primera empresa destinaba a la ejecución de dicha prestación, siempre y cuando la operación vaya acompañada de la transmisión de una entidad económica entre las dos empresas afectadas.

Sobre la segunda cuestión prejudicial

40. Mediante su segunda cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 3, apartado 1, párrafo segundo, de la Directiva 2001/23 debe interpretarse en el sentido de que se opone a que, en virtud de un convenio colectivo, se excluya la obligación de que el cedente y el cesionario de la entidad económica afectada respondan solidariamente de las obligaciones, incluidas las retributivas, derivadas de los contratos de trabajo anteriores a la cesión de dicha entidad.

41. El artículo 3, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2001/23 enuncia el principio de que los derechos y las obligaciones que resulten para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación laboral existente en la fecha de la transmisión serán transferidos al cesionario. El párrafo segundo de dicho artículo 3, apartado 1, dispone que los Estados miembros podrán establecer que, después de la fecha de la transmisión, el cedente y el cesionario sean responsables solidariamente de las obligaciones que tuvieran su origen, antes de la fecha de la transmisión, en un contrato de trabajo o en una relación laboral existentes en la fecha de la transmisión.

42. A este respecto, en la resolución de remisión se indica que el artículo 44, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores dispone que el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos *intervivos*, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas. El Convenio colectivo de las empresas de seguridad no establece esta solidaridad.

43. En sus observaciones escritas, el Gobierno español alega que la segunda cuestión prejudicial no es competencia del Tribunal de Justicia. Señala que, mediante la formulación empleada por el órgano jurisdiccional remitente, dicha cuestión no llevaría al Tribunal de Justicia a interpretar el artículo 3, apartado 1, párrafo segundo, de la Directiva 2001/23, sino a pronunciarse sobre la compatibilidad de determinadas disposiciones nacionales entre sí, cuando el Tribunal de Justicia no es competente para pronunciarse sobre la compatibilidad de dichas disposiciones.

44. A este respecto, procede recordar que, según reiterada jurisprudencia, la competencia del Tribunal de Justicia se limita exclusivamente al examen de las disposiciones del Derecho de la Unión. Corresponde al juez nacional valorar el alcance de las disposiciones nacionales y la manera en que estas deben aplicarse (auto de 23 de mayo de 2011, *Rossius y Collard*, C-267/10 y C-268/10, no publicado, EU:C:2011:332, apartado 15).

45. En el presente asunto, a la vista del tenor literal de esta cuestión prejudicial, procede considerar que, en realidad, versa sobre el examen de la conformidad de una disposición de un convenio colectivo con una disposición legislativa nacional. Pues bien, dicho examen, que implica valorar cuestiones de jerarquía de las normas en el Derecho interno, no es competencia del Tribunal de Justicia.

46. De ello se deduce que el Tribunal de Justicia no es competente para responder a la segunda cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

Costas

47. Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional remitente, 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,

FALLO

el Tribunal de Justicia (Sala Décima) declara:

1) El artículo 1, apartado 1, de la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de [transmisiones] de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, debe interpretarse en el sentido de que esta Directiva se aplica a una situación en la que un arrendatario de servicios ha resuelto el contrato de prestación de servicios de vigilancia de instalaciones celebrado con una empresa y, a efectos de la ejecución de la prestación, ha celebrado un nuevo contrato con otra empresa que se hace cargo, en virtud de un convenio colectivo, de una parte esencial, en términos de número y de competencias, del personal que la primera empresa destinaba a la ejecución de dicha prestación, siempre y cuando la operación vaya acompañada de la transmisión de una entidad económica entre las dos empresas afectadas.

2) El Tribunal de Justicia de la Unión Europea no es competente para responder a la segunda cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, mediante resolución de 30 de diciembre de 2016.

Levits	Borg Barthet	Berger
--------	--------------	--------

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, el 11 de julio de 2018.

El Secretario	El Presidente de la Sala Décima
---------------	---------------------------------

(*) Lengua de procedimiento: español.