

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA
Sentencia de 7 de agosto de 2018
Sala 5.^a
Asunto. n.º C-472/16

SUMARIO:

Transmisión de empresas. Sucesión de empresa. Contratas y subcontratas. Escuela Municipal de Música de Valladolid. *Supuesto en que el adjudicatario de un contrato de servicios para la administración de una escuela municipal de música, al que el Ayuntamiento había proporcionado todos los medios materiales necesarios para el ejercicio de dicha actividad, lo finaliza dos meses antes de terminar el curso académico iniciado, despidiendo a la plantilla y restituyendo dichos medios materiales al Ayuntamiento, el cual efectúa una nueva adjudicación solo por el siguiente curso académico y proporciona al nuevo adjudicatario los mismos medios materiales.* El ámbito de aplicación de la Directiva 2001/23/CE abarca todos los supuestos de cambio, en el marco de relaciones contractuales, de la persona física o jurídica responsable de la explotación de la empresa, que por este motivo asume las obligaciones del empresario frente a los empleados de la empresa, sin que importe si se ha transmitido la propiedad de los elementos materiales. El criterio decisivo que determina la existencia de una transmisión a efectos de esta Directiva es si la entidad de que se trata mantiene su identidad, lo que resulta, en particular, de que continúe efectivamente su explotación o de que esta se reanude. El hecho de que la empresa estuviera temporalmente cerrada en el momento de la transmisión, y no tuviera empleados a su servicio, constituye ciertamente un factor que ha de tenerse en cuenta para apreciar si ha sido transmitida una entidad económica aún existente. Sin embargo, el cierre temporal de la empresa, y la consecutiva ausencia de personal en el momento de la transmisión, no son circunstancias que, por sí solas, excluyan la existencia de una transmisión de empresa, de tal modo que la suspensión temporal, solo por algunos meses, de las actividades de la empresa no permite excluir que la entidad económica de que se trata haya conservado su identidad y, por lo tanto, tampoco permite excluir que exista una transmisión de empresa en el sentido de la misma Directiva. A ello se unen circunstancias de hecho propias de la operación como son la asunción de los alumnos por parte de la nueva contratista así como la reanudación de las clases en el nuevo periodo lectivo por la misma. Por consiguiente, los trabajadores cuyo contrato de trabajo o relación laboral hayan sido extinguidos con efectos de una fecha anterior a la de la transmisión con la finalidad de infringir las garantías aparejadas a la transmisión de empresas en virtud de disposiciones imperativas de la Directiva (ex art. 4) continúan siendo empleados de la empresa en la fecha de la transmisión, con la consecuencia, en especial, de que las obligaciones del empresario respecto a ellos se transfieren de pleno derecho del cedente al cesionario. Para determinar si el despido ha sido motivado tan solo por el hecho de la transmisión, se han de tener en cuenta las circunstancias objetivas en que se ha producido el despido. En el caso, dado que el despido del trabajador se produjo en una fecha bastante anterior a la de la transmisión de la actividad a la nueva adjudicataria y que esta ruptura de la relación laboral se debió a la imposibilidad de la anterior contratista de retribuir a sus trabajadores, como resultado de que el Ayuntamiento incumpliera lo pactado en el contrato que le vinculaba con esta, ello parece abogar por atribuir el despido de la plantilla de la cedente a razones económicas, técnicas o de organización, siempre que, no obstante, las circunstancias que hayan dado lugar al despido de la totalidad de la plantilla y el retraso en la designación de un nuevo contratista de los servicios no sean una medida deliberada destinada a privar a los trabajadores afectados de los derechos que les reconoce la Directiva 2001/23/CE, extremo que deberá comprobar el tribunal remitente.

PRECEPTOS:

Directiva 2001/23/CE (Mantenimiento de los derechos de los trabajadores en casos de traspasos de empresas), arts. 1.1, 3.1 y 4.1.
RDLeg. 2/2015 (TRET), arts. 42 y 44.

PONENTE:

Don A. Borg Barthet.

En el asunto C-472/16,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, mediante auto de 12 de mayo de 2016, recibido en el Tribunal de Justicia el 24 de agosto de 2016, en el procedimiento entre

Jorge Luis Colino Sigüenza

y

Ayuntamiento de Valladolid,

IN-PULSO MUSICAL, Sociedad Cooperativa,

Miguel del Real Llorente, administrador concursal de Músicos y Escuela, S.L.,

Músicos y Escuela, S.L.,

Fondo de Garantía Salarial (Fogasa),

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta),

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

Abogado General: Sr. E. Tanchev;

Secretario: Sra. L. Carrasco Marco, administradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 27 de septiembre de 2017; consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del Sr. J.L. Colino Sigüenza, por el Sr. J.M. Blanco Martín, abogado;
- en nombre de IN-PULSO MUSICAL, Sociedad Cooperativa, por el Sr. J. Lozano Blanco, 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. J. Rius y M. Kellerbauer, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 6 de diciembre de 2017;

dicta la siguiente

Sentencia

1. La petición de decisión prejudicial versa sobre la interpretación de los artículos 1, apartado 1, y 4, 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), y del artículo 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»).

2. Esta petición se ha presentado en un litigio entre el Sr. Jorge Luis Colino Sigüenza, por una parte, y el Ayuntamiento de Valladolid, IM-PULSO MUSICAL, Sociedad Cooperativa, el Sr. Miguel del Real Llorente, administrador concursal de Músicos y Escuela, S.L. (en su condición de administrador judicial de Músicos y Escuela),

Músicos y Escuela y el Fondo de Garantía Salarial (Fogasa), por otra parte, en relación con la licitud del despido del Sr. Colino Sigüenza en un procedimiento de despido colectivo.

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 artículo 1, apartado 1, 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.

c) La presente Directiva será aplicable a empresas tanto públicas como privadas que ejerzan una actividad económica, con o sin ánimo de lucro. La reorganización administrativa de las autoridades públicas administrativas y el traspaso de funciones administrativas entre autoridades públicas administrativas no constituirán [una transmisión] a efectos de la presente Directiva.»

5. El artículo 3, apartado 1, párrafo primero, de esta Directiva establece:

«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].»

6. De conformidad con el artículo 4, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2001/23:

«[La transmisión] de una empresa, de un centro de actividad o de una parte de éstos no constituirá en sí mism[a] un motivo de despido para el cedente o para el cesionario. Esta disposición no impedirá los despidos que puedan producirse por razones económicas, técnicas o de organización que impliquen cambios en el plano del empleo.»

Derecho español

7. Las normas aplicables a los trabajadores por cuenta ajena en caso de transmisión de entidades económicas se encuentran definidas en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (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 (BOE n.º 164, de 10 de julio de 2001, p. 24890) (en lo sucesivo, «Estatuto de los Trabajadores»).

8. El artículo 44, apartados 1 y 2, 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.»

9. El artículo 51 de dicho Estatuto, rubricado «Despido colectivo», establece lo siguiente:

«1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

[...]

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

[...]

2. El despido colectivo deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. [...]

[...]

La autoridad laboral velará por la efectividad del período de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento. Igualmente y sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, la autoridad laboral podrá realizar durante el período de consultas, a petición conjunta de las partes, las actuaciones de mediación que resulten convenientes con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo. Con la misma finalidad también podrá realizar funciones de asistencia a petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa.

Transcurrido el período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.

[...]

4. Comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario podrá notificar los despidos individualmente a los trabajadores afectados, lo que deberá realizar conforme a lo establecido en el artículo

53.1 de esta ley. En todo caso, deberán haber transcurrido como mínimo treinta días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido.

[...]

6. La decisión empresarial podrá impugnarse a través de las acciones previstas para este despido. La interposición de la demanda por los representantes de los trabajadores paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta la resolución de aquella.

[...]»

10. El despido colectivo se rige por lo dispuesto en el artículo 124 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE n.º 245, de 11 de octubre de 2011, p. 106584). En su versión vigente a partir del 15 de julio de 2012, dicho artículo, rubricado «Despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor», dispone:

«1. La decisión empresarial podrá impugnarse por los representantes legales de los trabajadores a través del proceso previsto en los apartados siguientes. Cuando la impugnación sea formulada por los representantes sindicales, éstos deberán tener implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo.

2. La demanda podrá fundarse en los siguientes motivos:

- a) Que no concurre la causa legal indicada en la comunicación escrita.
- b) Que no se ha realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no se ha respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal.
- c) Que la decisión extintiva se ha adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.
- d) Que la decisión extintiva se ha efectuado vulnerando los derechos fundamentales y libertades públicas.

En ningún caso podrán ser objeto de este proceso las pretensiones relativas a la inaplicación de las reglas de prioridad de permanencia previstas legal o convencionalmente o establecidas en el acuerdo adoptado en el período de consultas. Tales pretensiones se plantearán a través del procedimiento individual al que se refiere el apartado 11 del presente artículo.

[...]

6. La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de veinte días desde la fecha del acuerdo alcanzado en el período de consultas o de la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión empresarial de despido colectivo.

[...]

9. Admitida a trámite la demanda, el secretario judicial dará traslado de la misma al empresario demandado y le requerirá para que en el plazo de cinco días presente, preferiblemente en soporte informático, la documentación y las actas del período de consultas y la comunicación a la autoridad laboral del resultado del mismo.

En ese mismo requerimiento, el secretario judicial ordenará al empresario que, en el plazo de cinco días, notifique a los trabajadores que pudieran resultar afectados por el despido colectivo la existencia del proceso planteado por los representantes de los trabajadores, para que en el plazo de quince días comuniquen al órgano judicial un domicilio a efectos de notificación de la sentencia.

[...]

11. La sentencia se dictará dentro de los cinco días siguientes a la celebración del juicio y será recurrible en casación ordinaria.

Se declarará ajustada a derecho la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, acredite la concurrencia de la causa legal esgrimida. La sentencia declarará no ajustada a Derecho la decisión extintiva cuando el empresario no haya acreditado la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva.

[...]

12. Una vez firme la sentencia, se notificará a quienes hubieran sido parte y a los trabajadores que pudieran resultar afectados por el despido colectivo que hubiesen puesto en conocimiento del órgano judicial un domicilio a efectos de notificaciones, a los efectos previstos en la letra b) del apartado 13 de este artículo.

La sentencia firme se notificará para su conocimiento a la autoridad laboral, la entidad gestora de la prestación por desempleo y la Administración de la Seguridad Social cuando no hubieran sido parte en el proceso.

13. Cuando el objeto del proceso sea la impugnación individual de la extinción del contrato de trabajo ante el Juzgado de lo Social, se estará a lo previsto en los artículos 120 a 123 de esta Ley, con las siguientes especialidades:

a) Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados.

Igualmente deberán ser demandados los representantes de los trabajadores cuando la medida cuente con la conformidad de aquéllos, siempre que no se haya impugnado la decisión extintiva, de acuerdo con lo previsto en los apartados anteriores, por los representantes de los trabajadores no firmantes del acuerdo.

b) Si una vez iniciado el proceso individual se plantease demanda por los representantes de los trabajadores contra la decisión empresarial a tenor de lo dispuesto en los apartados anteriores, aquel proceso se suspenderá hasta la resolución de la demanda formulada por los representantes de los trabajadores, que una vez firme tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso individual en los términos del apartado 5 del artículo 160 de esta Ley.

c) El despido será nulo, además de por los motivos recogidos en el artículo 122.2 de esta Ley, cuando el empresario no haya realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal, o cuando no se hubiese obtenido la autorización judicial del juez del concurso, en los supuestos en que esté legalmente prevista.

También será nula la extinción del contrato acordada por el empresario sin respetar las prioridades de permanencia que pudieran estar establecidas en las leyes, los convenios colectivos o en el acuerdo alcanzado durante el período de consultas. Esta nulidad no afectará a las extinciones que dentro del mismo despido colectivo hayan respetado las prioridades de permanencia.»

11. El artículo 160, apartado 5, de dicha Ley establece:

«La sentencia firme producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse, que versen sobre idéntico objeto o en relación de directa conexidad con aquél, tanto en el orden social como en el contencioso-administrativo, que quedarán en suspenso durante la tramitación del conflicto colectivo. La suspensión se acordará aunque hubiere recaído sentencia de instancia y estuviere pendiente el recurso de suplicación y de casación, vinculando al tribunal correspondiente la sentencia firme recaída en el proceso de conflicto colectivo, incluso aunque en el recurso de casación unificadora no se hubiere invocado aquélla como sentencia contradictoria.»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

12. El Sr. Colino Sigüenza estuvo empleado como profesor de música en la Escuela Municipal de Música de Valladolid desde el 11 de noviembre de 1996. Al principio, la citada escuela estaba gestionada directamente por el Ayuntamiento de Valladolid, por lo que el Sr. Colino Sigüenza fue contratado inicialmente por esta Administración.

13. A partir de 1997, el Ayuntamiento de Valladolid dejó de gestionar directamente dicha escuela y publicó sucesivas licitaciones para la adjudicación de este servicio. El contratista seleccionado a raíz de estos procedimientos sucesivos fue, de forma ininterrumpida a partir de ese momento y hasta el 31 de agosto de 2013, Músicos y Escuela, que prosiguió la actividad de la escuela al hacerse cargo de la gestión de los locales, del mobiliario y de los instrumentos necesarios para prestar el servicio. Músicos y Escuela también asumió la relación laboral con una parte de los trabajadores que habían sido contratados por dicho Ayuntamiento, entre ellos el Sr. Colino Sigüenza. Esta actividad siguió percibiéndose como un servicio del Ayuntamiento de Valladolid a los ciudadanos, en tanto que escuela municipal de música.

14. Debido a la disminución del número de alumnos de la Escuela Municipal de Música de Valladolid en el curso académico 2012/2013, las cantidades abonadas por los alumnos por este servicio dejaron de adecuarse al importe de la contraprestación a cargo del Ayuntamiento de Valladolid en virtud del contrato celebrado con Músicos y Escuela, lo que llevó a esta empresa a reclamar a dicha Administración un importe de 58 403,73 euros por el primer trimestre del citado curso académico, y de 48 592,74 euros por el segundo trimestre.

15. Puesto que el Ayuntamiento de Valladolid denegó el pago de estos importes, Músicos y Escuela solicitó, el 19 de febrero de 2013, la resolución del contrato de adjudicación del servicio por incumplimiento de la citada Administración y reclamó la indemnización correspondiente. Como respuesta, ese Ayuntamiento, en agosto de 2013, resolvió el contrato achacando a Músicos y Escuela el cese de sus actividades antes del término convenido. El asunto fue llevado a la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, el cual, mediante varias resoluciones firmes dictadas en los años 2014 y 2015 declaró, por una parte, que el Ayuntamiento de Valladolid había infringido el contrato celebrado con Músicos y Escuela, ya que ese contrato estipulaba una garantía de ingresos con independencia del número de alumnos matriculados, y que, al no respetarla, el propio Ayuntamiento había impedido la continuidad de las actividades de Músicos y Escuela, lo cual, por lo tanto, justificaba la resolución del contrato por causa imputable a dicho Ayuntamiento. Por otra parte, puesto que Músicos y Escuela no había respetado sus obligaciones posteriores, al decidir de forma unilateral cesar en sus actividades el 31 de marzo de 2013, se desestimó su reclamación por daños y perjuicios.

16. Mientras tanto, el 4 de marzo de 2013, Músicos y Escuela había iniciado el período de negociación y consultas preceptivo para practicar el despido colectivo de la totalidad de su plantilla por causa de la situación económica producida por el conflicto con el Ayuntamiento de Valladolid. El 27 de marzo de 2013, tras no alcanzarse acuerdo con la representación de los trabajadores, adoptó la decisión de despedir colectivamente a toda la plantilla.

17. El 31 de marzo de 2013, es decir, varios meses antes de finalizar el curso académico, Músicos y Escuela cesó en su actividad y, el 1 de abril, devolvió al Ayuntamiento de Valladolid los locales, instrumentos y medios destinados al funcionamiento de la Escuela Municipal de Música de Valladolid, cuya gestión se le había confiado. El 4 de abril de 2013, Músicos y Escuela remitió una carta de despido a toda su plantilla, incluido el Sr. Colino Sigüenza, con efectos desde el 8 de abril de 2013. La sociedad fue declarada en concurso de acreedores el 30 de julio de 2013.

18. Puesto que, de acuerdo con la Ley reguladora de la jurisdicción social, los representantes de los trabajadores de Músicos y Escuela son los únicos legitimados para ejercitar acciones contra un despido colectivo, interpusieron una demanda contra la decisión de despido colectivo ante la Sala de lo Social de Valladolid del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, que la desestimó mediante resolución de 19 de junio de 2013.

19. Los representantes de los trabajadores recurrieron dicha resolución ante el Tribunal Supremo, que asimismo desestimó el recurso mediante sentencia de 17 de noviembre de 2014. Dicha sentencia ha adquirido firmeza.

20. Entre tanto, en agosto de 2013, el Ayuntamiento de Valladolid adjudicó la gestión de la Escuela Municipal de Música de Valladolid a IN-PULSO MUSICAL y, como había hecho con Músicos y Escuela, le cedió el uso de los locales, instrumentos y medios necesarios para este fin. IN-PULSO MUSICAL comenzó sus actividades en

septiembre de 2013, para el curso académico 2013/1014. Tras un nuevo procedimiento de licitación, el Ayuntamiento de Valladolid adjudicó de nuevo el contrato a IN-PULSO MUSICAL para los cursos académicos 2014/2015 y 2015/2016. Esta sociedad no contrató a ninguno de los trabajadores que anteriormente prestaban servicios en la Escuela Municipal de Música y que fueron despedidos por Músicos y Escuela.

21. El Sr. Colino Sigüenza, de manera individual, demandó a Músicos y Escuela, el Ayuntamiento de Valladolid e IN-PULSO MUSICAL ante el Juzgado de lo Social n.º 4 de Valladolid, con objeto de impugnar su despido.

22. Mediante sentencia de 30 de septiembre de 2015, ese órgano jurisdiccional desestimó la demanda del Sr. Colino Sigüenza, pues la sentencia del Tribunal Supremo de 17 de noviembre de 2014, por la que se desestimó la demanda interpuesta contra el despido colectivo por parte de los representantes de los trabajadores, tenía efectos de cosa juzgada, vinculándolo respecto a la demanda individual interpuesta por el interesado contra su despido, aun cuando este no fue parte, con carácter individual, en el procedimiento que dio lugar a esa sentencia. Además, el Juzgado de lo Social n.º 4 de Valladolid consideró que IN-PULSO MUSICAL no se había subrogado en la posición de Músicos y Escuela como empresario del Sr. Colino Sigüenza, pues habían transcurrido casi cinco meses entre su despido y el momento en que IN-PULSO MUSICAL asumió la gestión de la Escuela Municipal de Música de Valladolid.

23. El Sr. Colino Sigüenza recurrió en suplicación contra esa sentencia ante el tribunal remitente, esto es, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León.

24. Para fundamentar su recurso, afirma esencialmente, en primer término, que los efectos de cosa juzgada ligados a la sentencia del Tribunal Supremo de 17 de noviembre de 2014, que desestimó el recurso interpuesto contra el despido colectivo, no pueden afectarle individualmente, ya que no fue parte en ese procedimiento, de tal modo que ese tipo de ampliación de los efectos de cosa juzgada vulnera su derecho a la tutela judicial efectiva, garantizado por el artículo 47 de la Carta. Alega en segundo término que, en el caso de autos, hubo una transmisión de empresa en favor de IN-PULSO MUSICAL, por lo que esta operación no puede justificar la extinción de su contrato de trabajo.

25. Por lo tanto, ese tribunal se pregunta esencialmente, en primer lugar, si la interrupción temporal, por parte de Músicos y Escuela, de la prestación de sus servicios entre el 1 de abril de 2013 y principios del mes de septiembre de 2013, fecha en que la gestión de la Escuela Municipal de Música de Valladolid fue asumida por IN-PULSO MUSICAL, impide acreditar que se trata de una «transmisión» de empresa o centro de actividad, en el sentido del artículo 1 de la Directiva 2001/23, y si, en segundo lugar, en una situación como la que está examinando, la aplicación de la legislación nacional sobre los efectos de cosa juzgada vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva del Sr. Colino Sigüenza.

26. En estas circunstancias, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1). ¿Debe considerarse que existe una transmisión a efectos de la Directiva 2001/23/CE cuando el titular de una concesión de una Escuela de Música de un Ayuntamiento, que recibe todos los medios materiales de ese Ayuntamiento (locales, instrumentos, aulas, mobiliario), tiene contratado a su propio personal y presta sus servicios por cursos escolares, abandona la actividad el 1 de abril de 2013, dos meses antes de la finalización del curso escolar, reintegrando todos los medios materiales al Ayuntamiento, que no reanuda la actividad para finalizar el curso escolar 2012-13, pero procede a una nueva adjudicación a un nuevo contratista, que reanuda la actividad en septiembre de 2013, al inicio del nuevo curso escolar 2013-14, transmitiendo para ello al nuevo contratista los medios materiales necesarios de que antes disponía el anterior contratista [del] Ayuntamiento (locales, instrumentos, aulas, mobiliario)?

2) En caso de respuesta afirmativa a la anterior cuestión, en las condiciones descritas, en las que el incumplimiento de sus obligaciones por parte de la empresa principal (Ayuntamiento) obliga al primer contratista a cesar su actividad y al despido de toda su plantilla y acto seguido esa empresa principal transmite los medios materiales a un segundo contratista, que continúa con la misma actividad, ¿debe interpretarse a efectos del artículo

4.1 de la Directiva 2001/23/CE que el despido de los trabajadores del primer contratista se ha producido por “razones económicas, técnicas o de organización que impliquen cambios en el plano del empleo” o bien la causa del mismo ha sido “el traspaso de una empresa, de un centro de actividad o de una parte de estos”, prohibida por dicho artículo?

3) Si la respuesta a la anterior cuestión fuese que la causa del despido ha sido el traspaso y, por tanto, contraria a la Directiva 2001/23/CE, ¿debe interpretarse el artículo 47 de la [Carta] en el sentido de que impide que la legislación nacional prohíba a un juez o tribunal resolver sobre el fondo de las alegaciones de un trabajador que impugna su despido en un proceso individual, producido en el marco de un despido colectivo, para defender los derechos que resulten de la aplicación de las Directivas [2001/23] y 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)], por el hecho de que se haya producido una anterior sentencia firme sobre el despido colectivo en un proceso en el que el trabajador no ha podido ser parte, aunque sí lo hayan sido o podido ser los sindicatos con implantación en la empresa y/o los representantes legales colectivos de los trabajadores?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre la primera cuestión prejudicial

27. Mediante su primera cuestión prejudicial, el tribunal remitente pregunta, en esencia, si el artículo 1, apartado 1, de la Directiva 2001/23 debe interpretarse en el sentido de que puede estar comprendida en el ámbito de aplicación de esta Directiva una situación, como la controvertida en el litigio principal, en la que el adjudicatario de un contrato de servicios para la administración de una escuela municipal de música, al que el Ayuntamiento había proporcionado todos los medios materiales necesarios para el ejercicio de dicha actividad, la finaliza dos meses antes de terminar el curso académico iniciado, al despedir a la plantilla y restituye dichos medios materiales al Ayuntamiento, el cual efectúa una nueva adjudicación solo por el siguiente curso académico y proporciona al nuevo adjudicatario los mismos medios materiales.

28. Con carácter preliminar, debe recordarse que el Tribunal de Justicia ha declarado que el ámbito de aplicación de la Directiva 2001/23 abarca todos los supuestos de cambio, en el marco de relaciones contractuales, de la persona física o jurídica responsable de la explotación de la empresa, que por este motivo asume las obligaciones del empresario frente a los empleados de la empresa, sin que importe si se ha transmitido la propiedad de los elementos materiales (sentencia de 26 de noviembre de 2015, Aira Pascual y Algeposa Terminales Ferroviarios, C-509/14, EU:C:2015:781, apartado 28 y jurisprudencia citada).

29. Según jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia, la Directiva 2001/23 tiene por objeto garantizar la continuidad de las relaciones laborales existentes en el marco de una entidad económica, con independencia de un cambio de propietario. El criterio decisivo para determinar la existencia de una transmisión a efectos de esta Directiva es, por consiguiente, si la entidad de que se trata mantiene su identidad, lo que resulta, en particular, de que continúe efectivamente su explotación o de que ésta se reanude (sentencia de 9 de septiembre de 2015, Ferreira da Silva e Brito y otros, C-160/14, EU:C:2015:565, apartado 25 y jurisprudencia citada).

30. Para determinar si concurre este requisito, han de tomarse en consideración todas las circunstancias de hecho características de la operación examinada, 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 son tan sólo aspectos parciales de la evaluación de conjunto que debe hacerse y, por lo tanto, no pueden apreciarse aisladamente (sentencia de 9 de septiembre de 2015, Ferreira da Silva e Brito y otros, C-160/14, EU:C:2015:565, apartado 26 y jurisprudencia citada).

31. En particular, el Tribunal de Justicia ha señalado que la importancia respectiva que debe atribuirse a los distintos criterios 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 9 de septiembre de 2015, Ferreira da Silva e Brito y otros, C-160/14, EU:C:2015:565, apartado 27 y jurisprudencia citada).

32. El Tribunal de Justicia ha declarado a este respecto que, en un sector en el que la actividad se basa esencialmente en la mano de obra, la identidad de una entidad económica no puede mantenerse si el supuesto cesionario no se hace cargo de la mayor parte de su plantilla (sentencia de 26 de noviembre de 2015, Aira Pascual y Algeposa Terminales Ferroviarios, C-509/14, EU:C:2015:781, apartado 35 y jurisprudencia citada).

33. En cambio, en un sector en el que la actividad se basa esencialmente en el equipamiento, el hecho de que el nuevo empresario no se haga cargo de la plantilla que su antecesor había dedicado al desarrollo de la misma actividad no basta para excluir la existencia de una transmisión de una entidad que mantenga su identidad, en el sentido de la Directiva 2001/23 (véase, en este sentido, la sentencia de 26 de noviembre de 2015, Aira Pascual y Algeposa Terminales Ferroviarios, C-509/14, EU:C:2015:781, apartado 41).

34. La cuestión prejudicial planteada debe valorarse a la luz de estos antecedentes jurisprudenciales, habida cuenta de los principales datos de hecho señalados por el tribunal nacional en su auto de remisión.

35. Ante todo, debe ponerse de relieve que, en una situación como la del litigio principal, los medios materiales, como los instrumentos de música, las instalaciones y los locales, son elementos imprescindibles para el ejercicio de la actividad económica de que se trata, cuyo objeto es gestionar una escuela de música. Pues bien, en el caso de autos, está acreditado que el Ayuntamiento de Valladolid puso a disposición del nuevo adjudicatario todos los medios materiales que había asignado al contratista anterior.

36. Además, puesto que no parece posible considerar que la actividad económica de que se trata en el litigio principal se base principalmente en la mano de obra, ya que exige equipamientos considerables, el mero hecho de que IN-PULSO MUSICAL no haya contratado a los trabajadores de Músicos y Escuela no permite excluir que se haya producido una transmisión de empresa a efectos de la Directiva 2001/23.

37. Por otra parte, en lo que respecta a la circunstancia de que los elementos materiales indispensables para el desarrollo de la actividad de que se trata en el litigio principal hayan pertenecido siempre al Ayuntamiento de Valladolid, procede recordar que, como se desprende del apartado 28 de la presente sentencia, la cuestión de si se ha transmitido la propiedad de los elementos materiales carece de pertinencia a efectos de aplicar la Directiva 2001/23.

38. A este respecto, el Tribunal de Justicia ha declarado, en particular, que la circunstancia de que los elementos materiales asumidos por el nuevo empresario no pertenecieran a su antecesor, sino que simplemente fueran puestos a su disposición por la entidad contratante, no puede excluir la existencia de una transmisión de empresa en el sentido de esa Directiva (sentencia de 26 de noviembre de 2015, Aira Pascual y Algeposa Terminales Ferroviarios, C-509/14, EU:C:2015:781, apartado 39 y jurisprudencia citada).

39. De ello se deduce que una interpretación del artículo 1, apartado 1, letra b), de la Directiva 2001/23 que excluyera de su ámbito de aplicación una situación en la que los elementos materiales indispensables para el desarrollo de la actividad de que se trate no hayan dejado en ningún momento de pertenecer al cedente (el Ayuntamiento de Valladolid) privaría a la Directiva de una parte de su efectividad (sentencia del Tribunal de Justicia de 26 de noviembre de 2015, Aira Pascual y Algeposa Terminales Ferroviarios, C-509/14, EU:C:2015:781, apartado 40).

40. Finalmente, otros datos aportados al Tribunal de Justicia han corroborado, atendiendo a los criterios recordados en el apartado 30 de esta sentencia, la existencia, en el asunto principal, de una «[transmisión] de empresa», en el sentido de lo dispuesto en el artículo 1, apartado 1, de la Directiva 2001/23. Es el caso de la asunción de los alumnos de Músicos y Escuela por parte de IN-PULSO MUSICAL y de la reanudación por esta empresa, en septiembre de 2013, de los servicios prestados por Músicos y Escuela hasta el 1 de abril de 2013.

41. A mayor abundamiento, se desprende de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia que la suspensión temporal, solo por algunos meses, de las actividades de la empresa no permite excluir que la entidad económica de

que se trata en el litigio principal haya conservado su identidad y, por lo tanto, tampoco permite excluir que exista una transmisión de empresa en el sentido de la misma Directiva (véase, en este sentido, la sentencia de 9 de septiembre de 2015, Ferreira da Silva e Brito y otros, C-160/14, EU:C:2015:565, apartado 31).

42. A este respecto, el Tribunal de Justicia tiene declarado, en particular, que el hecho de que la empresa estuviera temporalmente cerrada en el momento de la transmisión, y no tuviera empleados a su servicio, constituye ciertamente un factor que ha de tenerse en cuenta para apreciar si ha sido transmitida una entidad económica aún existente. Sin embargo, el cierre temporal de la empresa, y la consecutiva ausencia de personal en el momento de la transmisión, no son circunstancias que, por sí solas, excluyan la existencia de una transmisión de empresa en el sentido del artículo 1, apartado 1, de la Directiva 2001/23 (sentencia de 15 de junio de 1988, Bork International y otros, 101/87, EU:C:1988:308, apartado 16 y jurisprudencia citada).

43. Esta conclusión se impone, en especial, en una situación como la que es objeto del litigio principal, en la que, aun cuando la interrupción de la actividad de la empresa se prolongó durante un período de cinco meses, este incluyó tres meses de vacaciones escolares.

44. Por consiguiente, la suspensión temporal de las actividades de la empresa y el hecho de que IN-PULSO MUSICAL no continuara la relación laboral con los trabajadores de Músicos y Escuela no pueden excluir que la entidad económica de que se trata en el litigio principal haya mantenido su identidad, ni por lo tanto, excluir que existe una transmisión de empresa en el sentido de la misma Directiva.

45. En definitiva, corresponderá al tribunal remitente determinar, a la luz de las consideraciones anteriores y teniendo en cuenta todas las circunstancias de hecho que caracterizan la operación de que se trata, si ha existido o no una transmisión de empresa en el litigio principal.

46. En estas circunstancias, 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 puede estar comprendida en el ámbito de aplicación de esta Directiva una situación, como la controvertida en el litigio principal, en la que el adjudicatario de un contrato de servicios cuyo objeto es la gestión de una escuela municipal de música, al que el Ayuntamiento había proporcionado todos los medios materiales necesarios para el ejercicio de esa actividad, la finaliza dos meses antes de terminar el curso académico, despide a la plantilla y restituye dichos medios materiales al citado Ayuntamiento, que efectúa una nueva adjudicación solo para el siguiente curso académico y proporciona al nuevo adjudicatario los mismos medios materiales.

Sobre la segunda cuestión prejudicial

47. Mediante su segunda cuestión, el tribunal remitente pregunta, en lo esencial, si el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2001/23 debe interpretarse en el sentido de que, en circunstancias como las del litigio principal, en las que el adjudicatario de un contrato de servicios cuyo objeto es la administración de una escuela municipal de música, finaliza esta actividad dos meses antes de terminar el curso académico, despidiendo a la plantilla, y el nuevo adjudicatario reanuda la actividad al comienzo del siguiente curso académico, el despido de los trabajadores debe considerarse efectuado por «razones económicas, técnicas o de organización que impliquen cambios en el plano del empleo» o ha de entenderse que la causa de este despido ha sido «[la transmisión] de una empresa, de un centro de actividad o de una parte de una empresa o centro de actividad».

48. Con carácter previo, cabe recordar que, como ha declarado reiteradamente el Tribunal de Justicia, la Directiva 2001/23 pretende garantizar el mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de cambio de empresario, permitiéndoles permanecer al servicio del nuevo empresario en las mismas condiciones acordadas con el cedente (sentencia de 27 de noviembre de 2008, Juuri, C-396/07, EU:C:2008:656, apartado 28 y la jurisprudencia citada). El objeto de la citada Directiva es garantizar, en la medida de lo posible, la continuación de los contratos o de las relaciones laborales con el cesionario, sin modificaciones, con el fin de impedir que los trabajadores afectados se vean en una situación menos favorable por la mera causa de la transmisión (sentencias de 17 de diciembre de

1987, Ny Mølle Kro, 287/86, EU:C:1987:573, apartado 25 y de 26 de mayo de 2005, Celtec, C-478/03, EU:C:2005:321, apartado 26).

49. Siendo esto así, como se desprende de los propios términos del artículo 3, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2001/23, la protección que dicha Directiva pretende garantizar solo afecta a los trabajadores que tienen un contrato de trabajo o una relación laboral en la fecha de la transmisión.

50. En este sentido, debe recordarse que, conforme a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, salvo disposición específica en sentido contrario, tan solo pueden invocar el amparo de la Directiva 2001/23 los trabajadores cuyo contrato de trabajo o relación laboral esté en vigor en la fecha de la transmisión. La existencia o no de un contrato de trabajo o de una relación laboral en esa fecha debe ser apreciada con arreglo al Derecho nacional, bajo reserva, no obstante, de que sean respetadas las disposiciones imperativas de la Directiva relativas a la protección de los trabajadores contra el despido a causa de la transmisión (sentencia de 15 de junio de 1988, Bork International y otros, 101/87, EU:C:1988:308, apartado 17).

51. Respecto a esto último, procede señalar que, en virtud del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2001/23, la transmisión de una empresa, de un centro de actividad o de una parte de éstos no constituirá en sí misma un motivo de despido para el cedente o para el cesionario.

52. Por consiguiente, los trabajadores cuyo contrato de trabajo o relación laboral hayan sido extinguidos con efectos de una fecha anterior a la de la transmisión con infracción del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2001/23 continúan siendo empleados de la empresa en la fecha de la transmisión, con la consecuencia, en especial, de que las obligaciones del empresario respecto a ellos se transfieren de pleno derecho del cedente al cesionario (sentencia de 12 de marzo de 1998, Dethier Équipement, C-319/94, EU:C:1998:99, apartado 35 y jurisprudencia citada).

53. Para determinar si el despido ha sido motivado tan solo por el hecho de la transmisión, en violación del apartado 1 del artículo 4, se han de tener en cuenta las circunstancias objetivas en que se ha producido el despido (sentencia de 15 de junio de 1988, Bork International y otros, 101/87, EU:C:1988:308, apartado 18).

54. A este respecto, se precisa en el auto de remisión que el despido del Sr. Colino Sigüenza se produjo en una fecha bastante anterior a la de la transmisión de la actividad a IN-PULSO MUSICAL, y que esta ruptura de la relación laboral se debió a la imposibilidad de Músicos y Escuela de retribuir a sus trabajadores, como resultado de que el Ayuntamiento de Valladolid incumpliera lo pactado en el contrato que la vinculaba con Músicos y Escuela. Por lo tanto, estas circunstancias parecen abogar por atribuir el despido de la plantilla de Músicos y Escuela a «razones económicas, técnicas o de organización», en el sentido del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2001/23, siempre que, no obstante, las circunstancias que hayan dado lugar al despido de la totalidad de la plantilla y el retraso en la designación de un nuevo contratista de los servicios no sean una medida deliberada destinada a privar a los trabajadores afectados de los derechos que les reconoce la Directiva 2001/23, extremo que deberá comprobar el tribunal remitente.

55. Habida cuenta de las consideraciones anteriores, debe responderse a la segunda cuestión prejudicial que el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2001/23 debe interpretarse en el sentido de que, en circunstancias como las controvertidas en el litigio principal, donde el adjudicatario de un contrato de servicios cuyo objeto es la gestión de una escuela municipal de música finaliza esta actividad dos meses antes de terminar el curso académico, despidiendo a la plantilla, y el nuevo adjudicatario reanuda la actividad al comenzar el siguiente curso académico, resulta plausible que el despido se haya efectuado por «razones económicas, técnicas o de organización que impliquen cambios en el plano del empleo», en el sentido del citado precepto, siempre que las circunstancias que hayan dado lugar al despido de todos los trabajadores y el retraso en la designación de un nuevo contratista de los servicios no formen parte de una medida deliberada destinada a privar a estos trabajadores de los derechos que les reconoce la Directiva 2001/23, extremo que deberá comprobar el tribunal remitente.

Sobre la tercera cuestión prejudicial

56. Mediante su tercera cuestión prejudicial, el tribunal remitente pregunta, en esencia, si la Directiva 2001/23 y el derecho a la tutela judicial efectiva, reconocido en el artículo 47 de la Carta, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional sobre los efectos de cosa juzgada, como la controvertida en el litigio principal, que prohíbe a los órganos jurisdiccionales nacionales pronunciarse sobre la impugnación, basada en la Directiva 2001/23, del despido individual de un trabajador efectuado con ocasión de un despido colectivo, debido a que ya se ha dictado una resolución judicial en el procedimiento sobre despido colectivo, en el cual solo están legitimados procesalmente los representantes de los trabajadores.

57. Procede recordar que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el procedimiento prejudicial del artículo 267 TFUE es un instrumento de cooperación entre el Tribunal de Justicia y los órganos jurisdiccionales nacionales, a través del cual el primero aporta a estos últimos los elementos de interpretación del Derecho de la Unión que precisan para resolver los litigios que deban dirimir (véanse, en particular, las sentencias de 16 de julio de 1992, Meilicke, C-83/91, EU:C:1992:332, apartado 22, y de 24 de marzo de 2009, Danske Slagterier, C-445/06, EU:C:2009:178, apartado 65).

58. En este régimen de cooperación, corresponde al tribunal nacional que conoce del litigio, pues es el único que posee un conocimiento directo de los hechos que lo originaron y que debe asumir la responsabilidad de la decisión jurisdiccional 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 refieran a la interpretación del Derecho de la Unión, el Tribunal de Justicia está, en principio, obligado a pronunciarse (véanse, en particular, las sentencias de 13 de marzo de 2001, PreussenElektra, C-379/98, EU:C:2001:160, apartado 38; de 6 de diciembre de 2001, Clean Car Autoservice, C-472/99, EU:C:2001:663, apartado 13, y de 5 de febrero de 2004, Schneider, C-380/01, EU:C:2004:73, apartado 21).

59. Sin embargo, la necesidad de llegar a una interpretación del Derecho de la Unión que sea útil para el juez nacional exige que este defina el contexto fáctico y el régimen normativo en el que se inscriben las cuestiones prejudiciales que plantea o que, al menos, explique los presupuestos fácticos en los que se basan tales cuestiones (véanse, en particular, la sentencia de 26 de enero de 1993, Telemarsicabruzzo y otros, C-320/90 a C-322/90, EU:C:1993:26, apartado 6, y el auto de 13 de julio de 2006, Eurodomus, C-166/06, no publicado, EU:C:2006:485, apartado 9).

60. Cabe señalar que el auto de remisión no contiene suficiente información sobre el marco jurídico nacional aplicable. En efecto, el tribunal remitente no aporta información alguna sobre la aplicación del principio de eficacia de cosa juzgada, en el sentido de lo dispuesto en el artículo 124, apartado 13, letra b), de la Ley reguladora de la jurisdicción social.

61. Además, el artículo 160, apartado 5, de esta Ley, al que remite su artículo 124, apartado 13, letra b), dispone que los efectos de cosa juzgada se limitan al objeto del procedimiento. Pues bien, por una parte, el auto de remisión no contiene información alguna sobre el artículo 160, apartado 5, de dicha Ley y, por otra parte, como señaló en la vista el Gobierno español, para examinar si el objeto del procedimiento es idéntico, en el caso de autos, debido a la naturaleza colectiva tanto del despido como del traslado, que afectan a toda la plantilla, deberían tomarse también en consideración otras disposiciones del Derecho procesal español.

62. En estas circunstancias, dado que el Tribunal de Justicia no dispone de los elementos necesarios para responder eficazmente a la tercera cuestión prejudicial, esta debe declararse inadmisibile.

Costas

63. Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Quinta) 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 puede estar comprendida en el ámbito de aplicación de esta Directiva una situación, como la controvertida en el litigio principal, en la que el adjudicatario de un contrato de servicios cuyo objeto es la gestión de una escuela municipal de música, al que el Ayuntamiento había proporcionado todos los medios materiales necesarios para el ejercicio de esa actividad, la finaliza dos meses antes de terminar el curso académico, despide a la plantilla y restituye dichos medios materiales al citado Ayuntamiento, que efectúa una nueva adjudicación solo para el siguiente curso académico y proporciona al nuevo adjudicatario los mismos medios materiales.

2) El artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2001/23 debe interpretarse en el sentido de que, en circunstancias como las controvertidas en el litigio principal, donde el adjudicatario de un contrato de servicios cuyo objeto es la gestión de una escuela municipal de música finaliza esta actividad dos meses antes de terminar el curso académico, despidiendo a la plantilla, y el nuevo adjudicatario reanuda la actividad al comenzar el siguiente curso académico, resulta plausible que el despido se haya efectuado por «razones económicas, técnicas o de organización que impliquen cambios en el plano del empleo», en el sentido del citado precepto, siempre que las circunstancias que hayan dado lugar al despido de todos los trabajadores y el retraso en la designación de un nuevo contratista de servicios no formen parte de una medida deliberada destinada a privar a estos trabajadores de los derechos que les reconoce la Directiva 2001/23, extremo que deberá comprobar el tribunal remitente.

Da Cruz Vilaça

LevitsBorg

Barthet

Berger

Biltgen

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 7 de agosto de 2018.

El Secretario

El Presidente de la Sala
Quinta

A. Calot Escobar

J.L. da Cruz Vilaça

*Lengua de procedimiento: español.

Fuente sitio en internet del Tribunal de Justicias