CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL SR. SIEGBERT ALBER

presentadas el 13 de diciembre de 2001 [1]

I. Introducción

1. La presente petición de decisión prejudicial se refiere a la interpretación del concepto de «prestaciones de jubilación» a efectos del artículo 3, apartado 3, 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 traspasos [léase: transmisiones] de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad [2] (en lo sucesivo, «Directiva 77/187»). En el caso de que las prestaciones controvertidas reclamadas por la demandante no sean «prestaciones de jubilación», sino que estén relacionadas con el despido, se plantea la cuestión de si constituyen obligaciones del empresario a efectos del artículo 3, apartado 2, y, por tanto, si en caso de transmisión de un centro de actividad deben ser pagadas por el cesionario del mismo, lo que no sucedería en el caso de que se trate de prestaciones de jubilación. Como cuestión previa, se plantea el problema de la aplicabilidad de dicha Directiva en el caso de las privatizaciones de organismos públicos.

1 — Lengua original: alemán.

2 — DO L 61, p. 26; EE 05/02, p. 122.

II. Marco jurídico

1. *Disposiciones comunitarias*

2. Directiva 77/187:

Artículo 1

«1. La presente Directiva se aplicará a los traspasos [léase: las transmisiones] de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad a otro empresario, como consecuencia de una cesión contractual o de una fusión.»

Artículo 3

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

Los Estados miembros podrán prever que el cedente continúe siendo, después de la fecha del traspaso [léase: de la transmisión] tal como se define en el apartado 1 del artículo 1, y junto al cesionario, responsable de las obligaciones que resulten de un contrato de trabajo o de una relación laboral.

2. Después del traspaso [léase: de la transmisión] en el sentido del apartado 1 del artículo 1, el cesionario mantendrá las condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo, en la misma medida en que éste las previó para el 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.

3. Los apartados 1 y 2 no serán de aplicación a los derechos de los trabajadores a prestaciones de jubilación, de invalidez o para los supervivientes, con arreglo a los regímenes complementarios de previsión profesionales o interprofesionales, que existan con independencia de los regímenes legales de seguridad social de los Estados miembros.

[...]»

2. *Disposiciones legales nacionales*

3. En el Reino Unido, el Derecho interno se adaptó a la Directiva 77/187 mediante los Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981 (Reglamento relativo a la protección del empleo en caso de transmisión de empresas de 1981; en lo sucesivo, «TUPE»).

4. Los artículos 5, 6 y 7 de los TUPE disponen, a los efectos pertinentes en el presente asunto, lo siguiente:

«Art. 5. Efectos de una transmisión [...] sobre los contratos de trabajo [...]

1. [...] una transmisión [...] no tendrá por efecto la extinción del contrato de trabajo de ninguna persona empleada por el cedente en la empresa o parte de la empresa transmitida, sino que cualquier contrato de este tipo que de otro modo hubiera quedado extinguido como consecuencia de la transmisión surtirá efecto una vez producida ésta como si hubiera sido originalmente celebrado entre la persona empleada y el cesionario.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado 1 [...] cuando se lleve a cabo una transmisión [...]

— todos los derechos, facultades, obligaciones y responsabilidades del cedente con arreglo a un contrato de este tipo o en relación con él quedarán transferidos al cesionario en virtud del presente Reglamento, y

— cualquier acto realizado con anterioridad a la transmisión por el cedente o en su nombre que afecte a dicho contrato o a una persona empleada en la empresa o parte de la empresa se considerará realizado por el cesionario o en su nombre [...]

Art. 6. Efectos de una transmisión [...] sobre los convenios colectivos

Cuando en el momento de producirse una transmisión [...] exista un convenio colectivo celebrado por el cedente o en su nombre con un sindicato reconocido por el cedente en relación con trabajadores cuyo contrato de trabajo deba mantenerse con arreglo al artículo 5, apartado 1,

a) [...] dicho convenio se aplicará a los trabajadores, una vez realizada la transmisión, como si hubiera sido celebrado por el cesionario o en su nombre con dicho sindicato y, por ende, cualquier acto realizado con arreglo a dicho convenio colectivo así aplicado o en relación con él por el cedente o en su nombre con anterioridad a la transmisión se considerará, una vez producida ésta, realizado por el cesionario o en su nombre [...]

Art. 7. Exclusión de los planes de pensiones profesionales

1. Los artículos 5 y 6 del presente Reglamento no se aplicarán:

a) a las estipulaciones de un contrato de trabajo o un convenio colectivo referidas a un plan de pensiones profesional en el sentido de la Social Security Pensions Act 1975 [Ley del régimen de pensiones de la Seguridad Social de 1975] o la Social Security Pensions

(Northern Ireland) Order 1975 [Orden relativa al régimen de pensiones de la Seguridad Social de Irlanda del Norte de 1975], ni

b) a cualesquiera derechos, facultades, obligaciones o responsabilidades que resulten de un contrato de este tipo o en relación con él o que se mantengan en virtud de un convenio colectivo de este tipo referidos a un plan de pensiones profesional o que se deriven de algún otro modo del empleo de la persona y se refieran a un plan de pensiones profesional.

2. A efectos del apartado 1, las disposiciones de un plan de pensiones profesional que no se refieran a prestaciones de jubilación, de invalidez o para supervivientes no se considerarán como parte de dicho plan.»

3. *Disposiciones de convenios colectivos nacionales*

5. Además de las disposiciones legales, a efectos del presente procedimiento deben tenerse presentes asimismo las condiciones de empleo del General Whitley Council. En el contrato de trabajo celebrado entre la demandante en el procedimiento principal y la North West Regional Health Authority (Delegación Regional de Sanidad del Noroeste; en lo sucesivo, «NWRHA») se declararon aplicables a dicho contrato las condiciones de empleo establecidas en las General Whitley Council Conditions of Service (Condiciones de trabajo del General Whitley Council; en lo sucesivo, «GWC»).

6. En el artículo 45 de las GWC se establece el pago de «lump sum redundancy payments» (indemnización a tanto alzado por despido). De conformidad con el apartado 12 de dicha disposición, el empresario está (contractualmente) obligado a pagar a sus empleados dichas prestaciones.

7. En el artículo 46 de las GWC se reproducen literalmente las estipulaciones del Collective Agreement on Premature Payment of Superannuation and Compensation Benefits (Convenio colectivo relativo al pago anticipado de prestaciones de jubilación e indemnizaciones; en lo sucesivo, «PPSCB»). En caso de despido anticipado, prevé la concesión automática de una pensión de jubilación y de una indemnización. En el artículo 46, apartado 12, se establece que las normas del artículo 46 se desarrollarán mediante normas legales. Por consiguiente, el PPSCB fue desarrollado mediante los National Health Service Compensation for Premature Retirement Regulations 1981 (Reglamento de 1981 relativo a la indemnización por jubilación anticipada en el NHS; en lo sucesivo, «CPRR»).

8. En el momento de producirse el despido de la Sra. Beckman, los pagos de pensiones

e indemnizaciones anticipadas a los que tenían derecho los trabajadores despedidos que cumplían los requisitos establecidos al efecto estaban regulados en los National Health Service Pension Scheme Regulations 1995 (Reglamento de 1995 relativo al sistema de pensiones del National Health Service; en lo sucesivo, «PSR») [3] y los CPRR a los que acabo de referirme. En concreto se trataba de las siguientes prestaciones:

a) una «early retirement pension» (pensión de jubilación anticipada; en lo sucesivo, «ERP») calculada sobre la base de los años de empleo sujeto al seguro obligatorio de jubilación efectivamente cubiertos, abonada a partir del momento de la extinción del empleo [PSR E3];

b) el pago anticipado de una «lump sum on retirement» (cantidad a tanto alzado por jubilación; en lo sucesivo, «lump sum on retirement») equivalente a tres veces el importe anual de la ERP [PSR E6 1) y 2)];

c) una indemnización consistente en una «annual allowance» (asignación anual; en lo sucesivo, «annual allowance») cuya cuantía equivale a la cuantía en la que su [ERP] se vería incrementada en el caso de que se añadiera a su período de empleo computable un período equivalente al período que se le reconoce a su favor con arreglo al artículo 5 (artículo 4, apartado 3, de los CPRR), toda vez que el artículo 5, apartado 2, de los CPRR contempla el reconocimiento de años adicionales con arreglo a lo dispuesto en el artículo 46, apartado 10, de las GWC.

d) una «lump sum compensation» (indemnización a tanto alzado; en lo sucesivo, «lump sum compensation») equivalente a tres veces el importe de la annual allowance (artículo 4, apartado 2, de los CPRR).

9. En aras de la coherencia de la exposición, en lo sucesivo utilizaré las denominaciones en inglés de las citadas prestaciones y las abreviaturas que acabo de indicar.

10. Con arreglo a dichas disposiciones, los trabajadores que cumplan los requisitos establecidos al efecto a los que se conceda el incremento máximo de diez años no tienen derecho a las cantidades a tanto alzado previstas en el artículo 45 de las GWC. En los casos en que el incremento se sitúe entre seis años y ocho meses y diez años, la cantidad a tanto alzado se reducirá proporcionalmente (artículos 45, apartado 7, y 46, apartado 13, de las GWC).

3 — La demandante en el procedimiento principal denomina esta normativa Super Scheme Regulations 1995, y utiliza la abreviatura SSR para referirse a ella. Sin embargo, con arreglo a la Part A, A1, del Reglamento, la denominación oficial de este acto jurídico es «National Health Service Pension Scheme Regulations 1995». Por ello, en lo sucesivo utilizaré la abreviatura PSR, al igual que hacen el órgano jurisdiccional remitente y las demás partes del procedimiento, con la excepción de la Sra. Beckman.

III. Hechos

11. Entre el 20 de septiembre de 1982 y el 31 de mayo de 1995, la demandante en el procedimiento principal, la Sra. Beckman, estuvo empleada en el National Health Service (Instituto Nacional de Salud; en lo sucesivo, «NHS») al servicio de la North West Regional Health Authority (en lo sucesivo, «NWRHA») como inspectora de inventario. El 1 de junio de 1995, la empresa en la que trabajaba fue adquirida por la demandada en el procedimiento principal, Dynamco Whicheloe Macfarlane Limited (en lo sucesivo, «DWML»), una sociedad privada. El contrato de trabajo de la Sra. Beckman fue mantenido por DWML hasta que fue despedida, el 6 de mayo de 1997, en el marco de una regulación de plantilla. El litigio entre las partes tiene por objeto las prestaciones que deben pagarse en relación con dicho despido.

12. Con motivo de su despido, DWML pagó a la Sra. Beckman cantidades a tanto alzado calculadas con arreglo al artículo 45 de las GWC. En cambio, la Sra. Beckman nunca recibió los pagos previstos en el artículo 46 de las GWC. Ésta es la razón de que presentara una demanda contra DWML reclamando el pago de las prestaciones previstas en dicha disposición. Las partes discuten sobre la cuestión de si, en virtud de la normativa del artículo 3, apartados 1 y 2, de la Directiva 77/187 y de la correspondiente normativa de los TUPE, los derechos de la Sra. Beckman derivados del artículo 46 de las GWC se transfirieron, con ocasión de la transmisión de empresas que tuvo lugar en 1995, a la relación laboral mantenida entre la Sra. Beckman y DWML, o si dicha transferencia está excluida en virtud de la normativa del artículo 3, apartado 3, de la Directiva 77/187 y de la correspondiente normativa de los TUPE.

13. En opinión del órgano jurisdiccional remitente, la adquisición por parte de DWML del organismo de la NWRHA constituye una transmisión de empresas a efecto de los TUPE, así como a efectos del artículo 1, apartado 1, de la Directiva 77/187.

14. En relación con la naturaleza jurídica de los derechos derivados del artículo 46 de las GWC, el órgano jurisdiccional remitente señala que todas las prestaciones previstas en dicha disposición son pagadas por el Secretary of State (Ministro). No obstante, el NHS está obligado a pagar cotizaciones al Secretary of State para hacer frente a los siguientes gastos:

a) los gastos derivados de la concesión de la ERP hasta la edad de 60 años (edad normal de jubilación) [artículo D2, apartado 3, letra a), de los PSR],

b) los gastos derivados del pago anticipado de la «lump sum on retirement» (antes de los 60 años); estos gastos son estimados por el Government Actuary (Actuario del Estado) [artículo D2, apartado 3, letra f), de los PSR], y

c) os gastos derivados de la «annual allowance» y de la «lump sum compensation» [artículo D2, apartado 3, letra d), de los PSR].

15. Además, con arreglo a las observaciones del órgano jurisdiccional remitente el sistema de pensiones del NHS es un plan de pensiones profesionales a efectos del artículo 7, apartado 1, de los TUPE. Los PSR, en los que se basan la ERP y la lump sum on retirement, constituyen la principal normativa que regula este sistema. Fueron adoptados por el Secretary of State for Health (Ministro de Sanidad) en uso de las facultades que le confiere el artículo 10 de la Superannuation Act 1972 (Ley de pensiones de jubilación de 1972), en la medida en que se refiere a las pensiones de los trabajadores del sector sanitario público.

16. Los CPRR, en los que se basan la annual allowance y la lump sum compensation, fueron adoptados por el Secretary of State for Social Services (Ministro de Servicios Sociales) de conformidad con el artículo 24, apartado 1, de la Superannuation Act 1972. Este artículo permite la adopción de disposiciones relativas al pago de pensiones, asignaciones o gratificaciones en concepto de indemnización a las personas empleadas en el NHS que pierdan su cargo o su empleo.

17. Tanto los PSR como los CPRR son, según las observaciones del órgano jurisdiccional remitente, regímenes legales independientes del régimen de Seguridad Social del Reino Unido.

18. Tras la transmisión de empresas que tuvo lugar en junio de 1995, la Sra. Beckman dejó de pertenecer al régimen de pensiones del sector sanitario público, en la medida en que DWML no podía pagar cotizaciones al régimen de pensiones del NHS para seguir incrementando las prestaciones que la Sra. Beckman recibe de dicho régimen. La Sra. Beckman tiene derecho, a partir de la edad legal de jubilación, al pago de pensiones con cargo a dicho régimen.

19. En su resolución, el órgano jurisdiccional remitente se refiere a la sentencia del Employment Appeal Tribunal de Londres de 2 de septiembre de 1998 en el asunto «Frankling y otros/BPS Public Sector Ltd», referida a la misma problemática jurídica y las mismas cuestiones que el presente procedimiento.[4] El Employment Appeal Tribunal (en lo sucesivo, «E.A.T.») llegó a la conclusión de que las prestaciones derivadas del artículo 46 de las GWC no se transfieren al cesionario con motivo de una transmisión de empresas, sino que los derechos del empleado se extinguen al dejar de pertenecer al NHS como consecuencia de la transmisión de empresas. En respuesta a una pregunta del Tribunal de Justicia, las partes en el procedimiento principal han declarado que ésta es la única sentencia de órganos jurisdiccionales ingleses que aborda la cuestión de la calificación jurídica de las prestaciones derivadas del artículo 46 de las GWC.

20. También la Sra. Beckman y el Gobierno del Reino Unido se refieren, en sus observaciones, a dicha sentencia. De

4 — I.C.R. 1999, p. 347, especialmente pp. 357 y ss.

dicha sentencia también se desprenden las siguientes apreciaciones de hecho por lo que respecta a la normativa de los artículos 45 y 46 de las GWC, que resultan asimismo pertinentes a efectos del presente procedimiento: con arreglo al artículo 46, apartado 12, las normas contenidas en el artículo 46 deben ser desarrolladas por el legislador, y el empresario no asume ninguna obligación directa frente al trabajador. Más bien, se trata de una relación triangular. En virtud del artículo 46 y de la normativa legal que lo desarrolla, los trabajadores tienen derecho a las prestaciones. La obligación de pagar dichas prestaciones corresponde al Secretary of State. En virtud de dichas normas, los empresarios tienen la obligación de abonar al Secretary of State las cantidades que sean necesarias para hacer frente a los derechos de los beneficiarios con arreglo al artículo 46 de las GWC. [5] El sentido de esta normativa radica en que sean los empresarios los que asuman los costes de sus decisiones empresariales, y no el NHS Pension Scheme. [6] Así pues, el trabajador no paga ninguna cotización por estas prestaciones de previsión.

21. Además, dicha sentencia pone de relieve que las prestaciones previstas en el artículo 46 de las GWC se refieren al período comprendido entre el despido y el momento en el que se alcance la edad (normal) de jubilación, a los 60 años. Al alcanzar la edad de jubilación, los trabajadores reciben los pagos de pensiones normales con cargo al NHS Pension Scheme. [7] En caso de fallecimiento, las prestaciones pasan a los supervivientes del trabajador. [8]

Además, los derechos derivados del artículo 46 no son derechos adquiridos, como los derechos de pensión. Únicamente nacen cuando el trabajador es despedido. [9]

IV. Cuestiones prejudiciales

22. En el marco del litigio relativo a la calificación jurídica de las prestaciones previstas en el artículo 46 de las GWC, la High Court of Justice planteó al Tribunal de Justicia, con carácter prejudicial, las siguientes cuestiones:

«1) ¿Constituye el derecho del trabajador al pago anticipado de una pensión y de una prima de jubilación a tanto alzado y/o a la asignación anual y a la indemnización a tanto alzado un derecho a prestaciones de jubilación, de invalidez o para los supervivientes a efectos del artículo 3, apartado 3, de la Directiva 77/187/CEE del Consejo?

2) En caso de respuesta negativa a la primera cuestión, ¿existe una obligación del cedente resultante del contrato de trabajo, de la relación laboral o del convenio colectivo en el sentido del artículo 3, apartados 1 y/o 2, que se transfiere como consecuencia de la

5 — Página 358 de la sentencia del E.A.T.

6 — Página 357, apartados 5 a 7, de la sentencia del E.A.T.

7 — Página 357, apartado 6, de la sentencia del E.A.T.

8 — Página 359 de la sentencia del E.A.T.

9 — Página 360 de la sentencia del E.A.T.

transmisión de la empresa y que tiene por efecto que el cesionario sea responsable del pago de dichas prestaciones al trabajador en caso de despido?»

V. Alegaciones de las partes

1. *Sobre la primera cuestión*

23. La Sra. Beckman y el Gobierno del Reino Unido consideran que la ERP y la lump sum on retirement no constituyen prestaciones de jubilación a efectos del artículo 3, apartado 3, de la Directiva. Según afirman, no se pagan en razón de la jubilación, sino con motivo de un despido. En consecuencia, consideran que la sentencia del E.A.T. en el asunto Frankling fue incorrecta.

24. La Sra. Beckman basa su opinión, en primer lugar, en el tenor del artículo 3, apartado 3. Según afirma, éste comprende únicamente las prestaciones de jubilación. Ahora bien, las prestaciones pagadas previstas en el artículo 46 de las GWC no se pagan por alcanzar una determinada edad, sino como consecuencia del despido. El hecho de que sea necesario haber alcanzado una determinada edad mínima, a saber, 50 años, para poder tener derecho a dichas prestaciones, no las convierte en prestaciones de jubilación. En efecto, el derecho a las mismas se adquiere mucho antes que el derecho a la prestación de jubilación, concretamente hasta quince años antes si se parte de la base de una edad de jubilación de 65 años.

25. Según la Sra. Beckman, esta interpretación responde asimismo al sentido y la finalidad de la prestación. No se paga por el hecho de alcanzar una determinada edad, sino en razón del despido.

26. Por lo demás, la Sra. Beckman se remite a la relación existente entre la normativa del artículo 46 y la del artículo 45 de las GWC. Las indemnizaciones establecidas en el artículo 45, a las que se tiene derecho en caso de despido, se calculan previa deducción de las del artículo 46 de las GWC. También esto indica que las prestaciones previstas en el artículo 46 deben considerarse prestaciones de despido y no prestaciones de jubilación. En apoyo de su razonamiento, la Sra. Beckman invoca la sentencia Barber, [10] en la que, según afirma, el Tribunal de Justicia declaró que las prestaciones pagadas con ocasión de un despido practicado para hacer posible una jubilación anticipada deben recibir el mismo trato que otras prestaciones pagadas con ocasión del despido.

27. La Sra. Beckman considera, además, que la denominación del motivo por el cual se efectúa la prestación, la jubilación o el despido, no debe resultar determinante para su calificación jurídica. En efecto, es frecuente que un trabajador no tenga, a una edad avanzada, ninguna otra posibilidad que jubilarse, pues, debido a su edad, ya no

10 — Sentencia de 17 de mayo de 1990 (C-262/88, Rec. p. I-1889).

puede encontrar ningún otro puesto de trabajo. Tampoco resulta pertinente, a su entender, el concepto por el que se paga la prestación. El elemento determinante es la naturaleza jurídica de la prestación, y no de la fuente de financiación de la misma. En cambio, resulta determinante el hecho de que el antiguo titular de la empresa, en el presente caso el NHS, estuviera obligado en última instancia al pago de la prestación.

28. El Gobierno del Reino Unido se adhiere a la tesis de la Sra. Beckman. A su entender, el artículo 3, apartado 3, de la Directiva debe interpretarse de manera estricta, por tratarse de una disposición por la que se establece una excepción. Comprende únicamente aquellas prestaciones que se pagan por haberse alcanzado una determinada edad. En cambio, no comprende las prestaciones que simplemente se calculan teniendo en cuenta la edad o los años de antigüedad acumulados. Según el Gobierno del Reino Unido, ésta es la tesis que sostuvo el Tribunal de Justicia en la sentencia Roberts/Tate & Lyle, en la que estableció una distinción entre prestaciones que se pagan por alcanzar una determinada edad y aquellas otras efectuadas en caso de despido. El Tribunal de Justicia consideró que las pensiones pagadas con motivo de un despido no deben considerarse pensiones de jubilación. [11]

29. En consecuencia, también el Gobierno del Reino Unido considera errónea la sentencia del E.A.T. en el asunto Frankling. [12] Una prestación de jubilación que no se pague por el hecho de alcanzar la correspondiente edad, sino con motivo de un despido producido antes de alcanzar el límite de edad para la jubilación no es una prestación de jubilación a efectos del artículo 3, apartado 3, de la Directiva. Esto es lo que sucede en el caso de las prestaciones previstas en el artículo 46 de las GWC.

30. En cambio, DWML es de la opinión de que las prestaciones del artículo 46 de las GWC están comprendidas dentro del ámbito de aplicación de la excepción establecida en el artículo 3, apartado 3, de la Directiva. Se trata, a su entender, de prestaciones de jubilación a efectos de dicha disposición.

31. El hecho de que dichas prestaciones sean abonadas de forma anticipada no modifica, a su juicio, su carácter de prestaciones de jubilación a efectos del artículo 3, apartado 3, de la Directiva 77/187. Según DWML, la demandante en el procedimiento principal intenta determinar el carácter de la prestación en función del momento en el que se devenga. Esto es incorrecto, ya que las prestaciones de jubilación pueden pagarse asimismo, por ejemplo, en caso de jubilación anticipada, antes del momento normalmente establecido al efecto; en el presente caso, a la edad de cincuenta en lugar de a la edad de 60 años. Ahora bien, este adelanto de diez años de la fecha de pago de la prestación no modifica el carácter de la misma.

32. Según DWML, en favor de esta tesis cabe aducir asimismo la circunstancia de que las prestaciones previstas en el artículo 46 de las GWC se calculen en función de la edad del trabajador y del número de años trabajados, así como el hecho de que, en caso de fallecimiento, dichas prestaciones deban abonarse a sus supervivientes.

11 — Sentencia de 26 de febrero de 1986, Roberts/Tate & Lyle (151/84, Rec. p. 703), apartado 30.

12 — I.C.R. 1999, p. 347.

33. DWML señala que el plan de pensiones de NHS es un régimen complementario de previsión profesional a efectos del artículo 3, apartado 3. A su entender, las prestaciones previstas en el artículo 46 no tienen por objeto conceder una indemnización por el despido. Esto es algo que corresponde más bien a las prestaciones a tanto alzado establecidas en el artículo 45, que la Sra. Beckman sí ha recibido.

34. A juicio de DWML, el hecho de que un trabajador de menos de 50 años no tenga derecho a las prestaciones previstas en el artículo 46 de las GWC aboga también en favor de esta solución. Tanto en esos casos como en otros en los que no existe el derecho a las prestaciones establecidas en dicha disposición, los trabajadores reciben las prestaciones previstas en el artículo 45 de las GWC. A la inversa, las prestaciones previstas en el artículo 46 de las GWC se tienen en cuenta para el cálculo de la prestación del artículo 45 de las GWC. En un caso extremo, las prestaciones previstas en el artículo 45 de las GWC pueden llegar incluso a dejar de percibirse, concretamente en el caso de que un trabajador cumpla los requisitos para obtener el incremento máximo de diez años de sus derechos de pensión con arreglo a lo dispuesto en el artículo 46 de las GWC. En opinión de DWML, esto pone de manifiesto precisamente que las prestaciones previstas en el artículo 46 de las GWC no constituyen una indemnización por la pérdida del puesto de trabajo, como sucede con las prestaciones previstas en el artículo 45 de las GWC, sino una prestación de jubilación que únicamente se devenga en caso de pérdida del puesto de trabajo.

35. La Comisión considera que no es posible responder a la primera cuestión con base únicamente en el tenor del artículo 3, apartado 3, de la Directiva 77/187. Por el contrario, debe examinarse en qué medida las prestaciones del artículo 46 de las GWC son comparables, por su naturaleza, con las que se mencionan en el artículo 3, apartado 3, de la Directiva 77/187.

36. La Comisión se remite a la génesis de dicha disposición, de la que se desprende la razón que explica la excepción establecida en el artículo 3, apartado 3, de la Directiva 77/187. Dicha razón radica en la diversidad de los regímenes complementarios de previsión profesionales. Dicha diversidad hizo imposible consagrar en la Directiva una obligación general del cesionario de hacerse cargo de dichas prestaciones con ocasión de la transmisión de la empresa.

37. Por considerar que las indicaciones del órgano jurisdiccional remitente son incompletas, la Comisión propone responder a la primera cuestión con base en los siguientes criterios: tipo de financiación, tipo y finalidad de las prestaciones, condiciones para su concesión y cálculo de las prestaciones.

38. Con base en dichos criterios, se pronuncia a favor de considerar la ERP y la lump sum on retirement como prestaciones comprendidas dentro del ámbito de aplicación del artículo 3, apartado 3, de la Directiva 77/187. Según señala, dichas prestaciones se basan en un convenio colectivo, afectan únicamente a los empleados de un determinado sector, a saber, el NHS, se fundan en la pertenencia al NHS y se financian mediante cotizaciones del empresario y de los trabajadores. En cam-

bio, el empresario es el único que soporta los costes adicionales derivados del pago anticipado de la ERP y la lump sum on retirement. Ahora bien, resulta manifiesto que dichos pagos tienen por objeto asegurar unos ingresos (adicionales) suficientes cuando el trabajador (de forma absolutamente general) ya no está empleado.

39. En cambio, la Comisión no se pronuncia por lo que respecta a la annual allowance y la lump sum compensation. Según afirma, ni siquiera está claro si dichas prestaciones se pagan asimismo con cargo al NHS Supplementary Pension Scheme. Además, tampoco puede determinarse con claridad cuál es el objetivo de dichos pagos. Es decir, si se trata de prestaciones que pretenden garantizar unos ingresos suficientes o de indemnizaciones por despido. Por lo demás, dichas prestaciones se descuentan de las prestaciones previstas en el artículo 45 de las GWC. Tampoco ha quedado claro, según la Comisión, si, en caso de fallecimiento de su beneficiario, dichas prestaciones deben abonarse a sus supervivientes. Por lo que respecta a la financiación, la Comisión señala que, aparentemente, el trabajador no debe pagar ninguna cotización, sino que se calcula en función del número de años trabajados.

2. Sobre la segunda cuestión

40. Por lo que respecta a la segunda cuestión, la Sra. Beckman, el Gobierno del Reino Unido y la Comisión sostienen que las prestaciones controvertidas resultan del contrato de trabajo o de la relación laboral entre la Sra. Beckman y el NHS. Según afirman, el contrato de trabajo establecía de manera expresa que la Sra. Beckman tenía derecho a las prestaciones previstas en el artículo 46 de las GWC. En consecuencia, con arreglo al artículo 3, apartado 1, de la Directiva, las correspondientes obligaciones se transfirieron al cesionario de la empresa.

41. Además, dichas prestaciones se derivan de un convenio colectivo, el PPSCB, de modo que las obligaciones de pago de las prestaciones también se transfirieron al cesionario de la empresa en virtud del artículo 3, apartado 2, de la Directiva 77/187. El hecho de que se adoptaran diversos actos legales para hacer efectivos tales derechos carece de pertinencia, al igual que el hecho de que sean pagados por el Secretary of State, cuyas prestaciones son reembolsadas por el NHS.

42. En este contexto, la Sra. Beckman subraya que, con arreglo al Derecho inglés, las obligaciones de pago frente a los trabajadores del sector público sólo pueden establecerse por ley. En consecuencia, el PPSCB, que constituye un convenio colectivo entre el NHS y los sindicatos, debía desarrollarse por ley.

43. En cambio, DWML basa su opinión contraria precisamente en estos dos últimos elementos. Afirma que las prestaciones previstas en el artículo 46 de las GWC se basan, tal como se establece en el artículo 46, apartado 12, en normas legales. En cambio, en el artículo 45, apartado 12, de las GWC, se establece que las prestaciones deben ser pagadas por el empresario. Por tanto, los derechos deriva-

dos del artículo 46 de las GWC no tienen ninguna base en el contrato de trabajo, lo que constituye un requisito para la aplicación de los apartados 1 y 2 del artículo 3 de la Directiva 77/187. Precisamente, la NWRHA no tenía ninguna obligación frente a trabajadores como la demandante, sino únicamente una obligación de reembolso frente al Secretary of State, que era el que estaba obligado a pagar las prestaciones en virtud de la normativa legal. Esta obligación no se transfirió a DWML mediante la transmisión de la empresa.

VI. Apreciación jurídica

44. El litigio tiene por objeto la calificación jurídica de las prestaciones previstas en el artículo 46 de las GWC. Las partes del procedimiento principal discuten sobre la medida en que las prestaciones enumeradas en dicha disposición deben considerarse «prestaciones de jubilación» a efectos del artículo 3, apartado 3, de la Directiva 77/187, en cuyo caso queda excluida la transferencia de la obligación de pago de las mismas al cesionario de una empresa. En el caso de que no concurran los requisitos del artículo 3, apartado 3, las partes discuten sobre la base jurídica de dichas prestaciones, es decir, sobre si resultan del contrato de trabajo o de la relación laboral o de un convenio colectivo y, por tanto, se transfieren al cesionario en caso de transmisión de la empresa de conformidad con el artículo 3, apartados 1 o 2, de la Directiva 77/187, o si se basan en disposiciones legales y, por tanto, su transferencia está excluida.

1. *Sobre la primera cuestión*

45. Para poder responder a la primera cuestión, por la que se pregunta si las prestaciones previstas en el artículo 46 de las GWC controvertidas constituyen derechos de los trabajadores a prestaciones de jubilación, procede aclarar, en primer lugar, hasta qué punto la Sra. Beckman es un trabajador a efectos de la Directiva 77/187. Por tanto, procede analizar, en primer lugar, en qué medida la Directiva 77/187 es siquiera aplicable a los presentes hechos.

a) Aplicabilidad de la Directiva 77/187

46. El órgano jurisdiccional remitente partió de la base de que la transmisión del organismo de la NWRHA en el que trabajaba la Sra. Beckman a DWML fue una transmisión de empresas a efectos de la Directiva 77/187. Por consiguiente, partió de la base de la aplicabilidad de la Directiva. En la resolución de remisión, no se fundamenta en mayor medida esta apreciación.

47. En sus observaciones escritas, las partes que participaron en el procedimiento no entraron en esta cuestión preliminar. A instancia del Tribunal de Justicia, declararon en la vista que el Derecho inglés no cuenta con una normativa laboral específica para los empleados del sector público. En consecuencia, los empleados de NHS están protegidos por el Derecho laboral nacional y deben considerarse, por tanto,

trabajadores a efectos de la Directiva 77/187. Según sus declaraciones, la jurisprudencia dictada en el asunto Collino y Chiappero [13] no se opone a la aplicación de la Directiva 77/187.

48. No obstante, la aplicabilidad de la Directiva 77/187 al presente caso no parece fuera de toda duda. El NHS, al que pertenece la NWRHA, está bajo la supervisión del Gobierno del Reino Unido. Está integrado en el Ministerio de Sanidad y se financia con cargo a los presupuestos del Reino Unido. Ni siquiera las distintas medidas de reforma, como la creación de NHS Trusts o la división del NHS en unidades regionales, parecen haber modificado en modo alguno esta calificación fundamental del NHS como un organismo de la Administración pública.

49. En la sentencia Collino y Chiappero, el Tribunal de Justicia declaró que es cierto que, en principio, la Directiva 77/187 puede aplicarse a la transmisión a un cesionario de organismos de Derecho público. Sin embargo, únicamente se benefician de las ventajas de la Directiva aquellos empleados que estuvieran inicialmente protegidos como trabajadores con arreglo al Derecho laboral nacional. Con arreglo a dicha sentencia, los agentes de Derecho público no son, en principio, trabajadores a efectos de la Directiva 77/187. [14]

50. Según jurisprudencia reiterada, es «trabajador» a efectos de la Directiva 77/187 cualquier persona que, en el Estado miembro de que se trate, esté protegida, como trabajador, con arreglo a la legislación nacional en materia de Derecho del trabajo. Corresponde al órgano jurisdiccional nacional determinar si esto se aplica en cada caso concreto. [15] Esto se corresponde con la definición legal del artículo 2 de la Directiva 77/187, en la versión modificada mediante la Directiva 98/50/CE del Consejo, de 29 de junio de 1998. [16]

51. La citada sentencia Collino y Chiappero se refiere, al igual que el presente caso, a la privatización de una empresa o parte de una empresa estatal. Se funda en el objetivo, perseguido por la Directiva, de garantizar en la medida de lo posible la continuación del contrato de trabajo o de la relación laboral, sin modificaciones, con el cesionario, con el fin de impedir que los trabajadores afectados por la transmisión de la empresa queden en una situación menos favorable por el mero hecho de que se haya producido dicha transmisión. Sin embargo, mediante la Directiva no se pretende establecer un nivel de protección uniforme para toda la Comunidad, con arreglo a criterios comunes. [17]

52. Procede señalar que la Sra. Beckman estaba empleada en la NWRHA en virtud

13 — Sentencia de 14 de septiembre de 2000 (C-343/98, Rec. p. I-6659).

14 — Sentencia Collino y Chiappero, citada en la nota 13 *supra*, apartados 40 y 41.

15 — Sentencias de 11 de julio de 1985, Danmols Inventar (105/84, Rec. p. 2639), apartado 28; de 10 de diciembre de 1998, Hidalgo y otros (asuntos acumulados C-173/96 y C-247/96, Rec. p. I-8237), apartado 24, y Collino y Chiappero, citada en la nota 13 *supra*, apartado 36.

16 — Directiva 98/50/CE del Consejo, de 29 de junio de 1998, por la que se modifica la Directiva 77/187/CEE sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspaso [léase transmisión] de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad (DO L 201, p. 88).

17 — Sentencia Collino y Chiappero, citada en la nota 13 *supra*, apartado 37.

de un contrato de trabajo. Esto indica que su relación laboral no está sujeta a un régimen de Derecho público o al estatuto de los funcionarios, como aparentemente sucedía en el asunto Collino y Chiappero. [18]

53. Además, las condiciones de trabajo de su empleo se rigen, de acuerdo con su contrato de trabajo, por las GWC. Como queda señalado, las GWC son un convenio colectivo. También a este respecto existe una diferencia fundamental con respecto a las normas legales a las que manifiestamente se refería la sentencia Collino y Chiappero.

54. No obstante, los derechos conferidos mediante el artículo 46 de las GWC están desarrollados (implemented), como se ha señalado, mediante una disposición legal. En esa medida, puede establecerse un paralelismo con el asunto Collino y Chiappero.

55. En la sentencia Henke, en la que también se trataba sobre la aplicación de la Directiva 77/187 a los empleados del sector público, el Tribunal de Justicia se basó de manera expresa en el ejercicio de actividades propias del ejercicio del poder público. [19] Este criterio funcional, que se basa en la actividad ejercida, parece más apropiado que basarse únicamente en la forma organizativa de la unidad transmitida o en la forma jurídica del acto que funda la relación laboral (contrato o designación).

56. Dicha interpretación de la Directiva puede sustentarse asimismo en el tenor de la Directiva 77/187. En el artículo 3, apartado 1, esta no se refiere únicamente al contrato de trabajo, sino también a la relación laboral.

57. En el presente caso, se trata del Instituto Nacional de Salud. Las actividades ejercidas en este contexto no pueden incluirse, en todo caso, entre las actividades propias del ejercicio del poder público, en las que se basó el Tribunal de Justicia en el asunto Henke, ni siquiera aunque estén reguladas por el Derecho público; una cuestión que deberá ser examinada y resuelta por el Juez nacional.

58. La limitación del ámbito de aplicación de la Directiva tampoco resulta apropiada a tenor del objetivo de protección de la Directiva 77/187. La Directiva procede a una armonización parcial de las disposiciones en materia de protección de los trabajadores en caso de cambio de empresario. [20] Mediante dicha armonización, el legislador pretendía garantizar una protección comparable de los derechos de los trabajadores en los diferentes Estados miembros y equiparar las cargas que estas normas de protección suponen para las empresas de la Comunidad. [21]

18 — Véase el apartado 40 de la sentencia Collino y Chiappero, citada en la nota 13 *supra*. La traducción alemana de esta sentencia es menos clara que la versión original en italiano. En alemán, su tenor es «Status von offentlich-rechtlich Bediensteten und nicht von Arbeitnehmern» (estatuto de agentes de Derecho público y no de trabajadores), mientras que, en italiano, su tenor, en cambio, es el siguiente: «soggetti ad uno statuto di diritto pubblico e non al diritto di lavoro» (en español: «sujetos a un régimen de Derecho público y no al Derecho del trabajo»).

19 — Sentencia de 15 de octubre de 1996, Henke (C-298/94, Rec. p. I-4989), apartado 17.

20 — Sentencia de 8 de junio de 1994, Comisión/Reino Unido (C-382/92, Rec. p. I-2435), apartado 28, con otras referencias.

21 — Sentencia Comisión/Reino Unido, citada en la nota 20 *supra*, apartado 15.

59. Ciertamente, debe tenerse presente que la aplicación de la Directiva 77/187 puede dificultar las privatizaciones de organismos públicos. Ello puede llegar a imponer al inversor unas cargas económicas que pueden influir en su disposición a realizar la inversión. Ahora bien, por otro lado, precisamente también en el marco de las privatizaciones debe garantizarse la protección de los trabajadores empleados en las empresas de Derecho público. Sería contrario a la idea fundamental de la Directiva a la que antes se ha aludido excluir de dicha protección a determinados trabajadores por el mero hecho de que su relación laboral esté basada en un acto de Derecho público. Por lo demás, debe tenerse presente que la relación laboral de Derecho público se extingue con ocasión de una privatización, como pone de manifiesto también el presente caso. Como se ha indicado en el punto 14 *supra,* DWML no podía pagar cotizaciones al régimen de pensiones del NHS con objeto de incrementar las prestaciones que la Sra. Beckman recibirá de dicho régimen al alcanzar la edad de jubilación. DWML debía garantizar el seguro de pensión por otras vías.

60. La oleada de privatizaciones ha dado lugar a que cada vez sean más los sectores que hasta ahora se consideraban propios del ejercicio del poder público, como por ejemplo el correo y las telecomunicaciones o el suministro de agua, y que hoy en día se consideran actividades económicas. Cuando dichos sectores son privatizados y los correspondientes organismos, junto con su personal, se transmiten a un nuevo propietario, los trabajadores afectados se encuentran en una situación comparable a la de los trabajadores afectados por una transmisión de empresas entre particulares. En consecuencia, no veo ninguna razón para que los empleados afectados por dichas privatizaciones no deban considerarse «trabajadores» a efectos de la Directiva 77/187.

61. En el momento de adoptarse la Directiva 77/187, todavía no se vislumbraba esta oleada de privatizaciones. En consecuencia, del silencio del texto de la Directiva 77/187 sobre el problema planteado en el presente caso no puede deducirse tampoco una voluntad contraria del legislador en virtud de la cual los casos del tipo que nos ocupa deberían excluirse del ámbito de protección de la Directiva 77/187. Simplemente se trata de una cuestión que no se planteaba en 1977. Casos como el presente sólo se plantean como consecuencia de los cambios producidos en el contexto económico-político. Dichos cambios deben ser tenidos en cuenta por la jurisprudencia a la hora de interpretar la Directiva 77/187. Es cierto que la Directiva ha sido modificada en varias ocasiones. Sin embargo, el legislador no ha abordado hasta ahora el problema que nos ocupa en el presente caso.

62. Por estas razones, procede considerar que la Directiva 77/187 se aplica al presente caso aun cuando la relación de empleo entre la Sra. Beckman y el NHS debiera calificarse de relación laboral de Derecho público. Por consiguiente, procede considerar a la Sra. Beckman como un trabajador a efectos del artículo 3, apartado 3, de la Directiva 77/187.

b) Interpretación del concepto de «prestaciones de jubilación» a efectos del artículo 3, apartado 3, de la Directiva 77/187

63. Si, por tanto, el artículo 3 de la Directiva 77/187 y la legislación adoptada para adaptar el Derecho inglés al mismo se aplican al presente caso, se plantea la

cuestión de cómo deben calificarse los derechos conferidos por el artículo 46 de las GWC. En particular, debe dilucidarse si se trata de «prestaciones de jubilación» a efecto del artículo 3, apartado 3, de la Directiva 77/187 y, por tanto, en su caso, no se transfirieron con motivo de la transmisión de la empresa de la NWRHA a DWML.

64. Con carácter preliminar, procede señalar que el Gobierno del Reino Unido se pronunció en favor de la transferencia de los derechos controvertidos en el presente caso. Y lo ha hecho no sólo en sus observaciones en el presente procedimiento, sino también en la página en Internet del Department of Trade and Industry (Ministerio de Comercio e Industria; en lo sucesivo, «DTI»), en la que se menciona la ya citada sentencia Frankling, así como el presente litigio Beckman. En dicha página de Internet, el Gobierno del Reino Unido llega a anunciar que modificará la legislación nacional en el sentido de que los derechos del tipo de los conferidos por el artículo 46 de las GWC deben mantenerse necesariamente en caso de transmisión de empresas, con independencia de cómo resuelva el Tribunal de Justicia el presente asunto. [22]

65. Dicha modificación legal haría superfluo el presente procedimiento en el caso de que se aplicara con carácter retroactivo. Sin embargo, no tengo conocimiento de que se haya producido ya o de que vaya a producirse. Por consiguiente, hay que pronunciarse sobre la cuestión antes planteada. Para una mejor comprensión, examinaré en primer lugar la calificación de la ERP.

22 — Véase la exposición que se hace en los puntos 18 y 19 de la página en Internet www.dti.gov.uk/er/tupe/consult.htm.

aa) Calificación de la early retirement pension

66. En primer lugar, procede señalar que la Directiva 77/187 no define de manera precisa el concepto de «prestación de jubilación», ni en el artículo 3 ni en ninguna otra disposición. Tampoco en la jurisprudencia dictada hasta ahora en relación con dicha disposición se ha interpretado con mayor precisión, que yo tenga conocimiento, dicho concepto.

67. La Sra. Beckman y el Gobierno del Reino Unido se remiten, en apoyo de su tesis según la cual no se trata de una prestación de jubilación, a las sentencias Barber [23] y Roberts/Tate & Lyle. [24] Según afirman, en dichas sentencias el Tribunal de Justicia calificó las prestaciones de jubilación anticipada pagadas con ocasión de un despido como una «condición de despido» y, por tanto, como una «condición de trabajo» a efectos del artículo 5 de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo [25] (en lo sucesivo, «Directiva 76/207»), o como «retribución» a efectos del artículo 141 CE. En opinión de ambas partes del procedimiento, esto excluye la posibilidad de considerar la ERP, que constituye asimismo un régimen de jubilación anticipada, como una prestación de jubilación.

23 — Citada en la nota 10 *supra*.
24 — Citada en la nota 11 *supra*.
25 — DO L 39, p. 40; EE 05/02, p. 70.

68. A este respecto, procede observar que de la calificación de prestaciones comparables con la ERP como retribución a efectos del artículo 141 CE[26] no se desprende necesariamente que, en el caso de la ERP, no se trate de una prestación de jubilación. En efecto, en la citada sentencia Barber se trataba sin lugar a dudas de una prestación de jubilación, concretamente de una pensión de jubilación. Simplemente, dicha pensión se basaba en un convenio de empresa y no estaba comprendida, por tanto, en los regímenes legales de pensiones, a los que no se aplica el artículo 141 CE.[27]

69. En cambio, la calificación de una prestación comparable con la ERP como una condición de despido y de trabajo, como sucedió en el asunto Roberts/Tate & Lyle, constituye cuando menos un indicio de que los planes de previsión profesionales abonados de manera anticipada, es decir, antes de alcanzarse la edad de jubilación, con motivo de un despido colectivo, no deben considerarse necesariamente prestaciones de jubilación, al menos por el hecho de que se denominen «pensiones de jubilación anticipada».

70. Sin embargo, procede señalar que la sentencia Roberts/Tate & Lyle se refería a una cuestión relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres. En aquel procedimiento, no se trataba sobre la distinción entre una prestación de vejez y una prestación de desempleo a efectos del artículo 3, apartado 1, de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social[28] (en lo sucesivo, «Directiva 79/7»), que había sido adoptada de conformidad con el artículo 1, apartado 2, de la Directiva 76/207 con objeto de precisar el contenido, el alcance y las modalidades de aplicación del principio de igualdad de trato. En dicho procedimiento únicamente se trataba sobre la cuestión de si la prestación controvertida estaba comprendida o no dentro del ámbito de aplicación de la Directiva. A este respecto, carecía de pertinencia el que se tratara de una prestación de vejez o de una prestación de desempleo. En esa medida, también esta sentencia contribuye sólo de manera limitada a la resolución del presente caso.

71. Sin embargo, procede remitirse a la sentencia Buchner y otros.[29] En dicho asunto se trataba sobre la calificación de una prestación denominada «pensión de vejez anticipada por invalidez». El órgano jurisdiccional remitente planteó la cuestión de si dicha pensión constituía una pensión de vejez o de jubilación a efectos del artículo 7, apartado 1, letra a), de la Directiva 79/7. También en aquel asunto se trataba sobre una cuestión relativa a la igualdad de trato. Tras la modificación de la disposición, los hombres ya no tenían derecho a dicha prestación, como hasta entonces, a partir del momento en que alcanzaban los 55 años, sino sólo a partir del momento en que alcanzaban los 57 años, mientras que las mujeres podían beneficiarse de la prestación ya a partir del momento en el que alcanzaban los 55 años. Pero, para ello, el Tribunal de Justicia hubo de proceder a una delimitación entre una pensión de vejez y una pensión de invalidez. En esa medida, aquel caso es comparable con el que aquí nos ocupa, en el que se trata sobre la delimitación entre una prestación de jubilación y una prestación de despido. En ambos casos, todo depende de lo que se considere que es una prestación de vejez o de jubilación.

26 — Sentencia Barber, citada en la nota 10 *supra*, apartado 28.
27 — Sentencia Barber, citada en la nota 10 *supra*, apartado 28.
28 — DO L 6, p. 24; EE 05/02, p. 174.
29 — Sentencia de 23 de mayo de 2000 (C-104/98, Rec. p. I-3625).

72. En el asunto Buchner y otros, el Tribunal de Justicia declaró que la pensión de vejez anticipada por invalidez no es una pensión de vejez, sino una pensión de invalidez. Fundó su sentencia en la consideración de que, si bien es verdad que la concesión de la prestación controvertida está sometida a un requisito de edad, no es menos cierto que dicha prestación se concede únicamente a personas que no están en condiciones, debido a una enfermedad, una dolencia o un debilitamiento de sus capacidades físicas o mentales, de desempeñar una actividad profesional. Tal prestación no constituye una pensión de vejez en el sentido del artículo 7, apartado 1, letra a), de la Directiva 79/7, disposición que establece una excepción que, según reiterada jurisprudencia, debe ser interpretada de manera restrictiva, habida cuenta de la importancia fundamental del principio de igualdad de trato. [30]

73. En las conclusiones en dicho asunto, yo mismo había insistido en que la delimitación entre una «prestación de vejez» y una «prestación de desempleo» debía llevarse a cabo con base en criterios objetivos. Para una «prestación de vejez», es condición necesaria y suficiente alcanzar una determinada edad. En cambio, para una «prestación de desempleo» lo característico es que el beneficiario de la prestación no mantenga una relación laboral activa. [31] En relación con la exigencia de una edad mínima, en dicho procedimiento yo había sostenido que no podía representar un elemento determinante a la hora de calificar la prestación, ya que sólo sirve para delimitar la esfera de beneficiarios potenciales. [32]

74. También la ERP acordada en el artículo 46 de las GWC está supeditada a que se alcance una determinada edad mínima, a saber, 50 años. Además, depende de que se haya cubierto un determinado período mínimo de empleo sujeto a cotización obligatoria al seguro de pensiones al servicio de la NWRHA, a saber, un mínimo de cinco años. Ahora bien, al igual que en el asunto Buchner y otros, el derecho a la prestación tampoco se adquiere, en el caso de la ERP, al alcanzar una determinada edad, sino únicamente en virtud de otro suceso, en este caso el hecho de perder el empleo. Aun cuando la ERP sólo se paga a las personas que han alcanzado una determinada edad mínima, el hecho de alcanzar dicha edad no da lugar automáticamente al derecho a la prestación. No todas las personas que alcancen los 50 años tienen derecho a la ERP, sino únicamente aquellas que, tras alcanzar dicha edad mínima, sean despedidas por determinadas razones especificadas en el artículo 46 de las GWC. En esa medida, procede desestimar la opinión de DWML según la cual el despido tan sólo determina el momento en el que se devenga la ERP. Por el contrario, procede considerar, al igual que la demandante en el procedimiento principal y el Gobierno del Reino Unido, que el despido es más bien la razón por la cual se paga la prestación.

75. En consecuencia, aun cuando la ERP parece a primera vista constituir, por su denominación, una «prestación de jubilación» y su cálculo está supeditado a que se

30 — Sentencia Buchner y otros, citada en la nota 29 *supra*, apartados 20 y 21.

31 — Conclusiones de 16 de septiembre de 1999 en el asunto Buchner y otros, citada en la nota 29 *supra*, punto 22.

32 — Conclusiones en el asunto Buchner y otros, citada en la nota 29 *supra*, punto 25.

haya alcanzado una determinada edad mínima y a la duración del empleo en el NHS sujeto a la obligación de cotización al seguro de pensiones, difícilmente podrá considerársela, sin embargo, como una «prestación de jubilación» a efectos del artículo 3, apartado 3, de la Directiva 77/187.

76. Esta conclusión se ve confirmada por las siguientes reflexiones. El artículo 3, apartado 3, de la Directiva 77/187, al igual que el artículo 7, apartado 1, de la Directiva 79/7, es una disposición por la que se establece una excepción. Como tal, procede interpretarla —tal como ha señalado el Tribunal de Justicia en una reiterada jurisprudencia— de manera restrictiva. [33]

77. Es conforme a la finalidad de protección de la Directiva 77/187 —garantizar en la medida de lo posible la continuación del contrato de trabajo o de la relación laboral, sin modificaciones, con el cesionario, con el fin de impedir que los trabajadores afectados por la transmisión de la empresa queden en una situación menos favorable por el mero hecho de que se haya producido dicha transmisión—, [34] definir de manera restrictiva el ámbito de aplicación de la excepción establecida en el artículo 3, apartado 3. Aquellas prestaciones que, por su naturaleza, no sean a todas luces prestaciones de jubilación deben estar sujetas a las normas generales del artículo 3, apartados 1 y 2, de la Directiva.

33 — Véase la sentencia Buchner y otros, citada en la nota 29 *supra*, apartado 21, con otras referencias.

34 — Véase la sentencia Collino y Chiappero, citada en la nota 13 *supra*, apartado 37.

78. También el tipo y las modalidades de financiación, así como el período durante el cual se paga la ERP, sustentan la tesis que aquí sostengo. Tal como se ha indicado en los puntos 14 y 20 *supra*, los fondos necesarios para la financiación de las prestaciones de la ERP deben ser financiados por el centro de actividad del NHS responsable del despido. Es cierto que son pagados al beneficiario de la prestación por el Secretary of State. Sin embargo, la NWRHA tiene una obligación de reembolso frente al Secretary of State. De este modo, en última instancia es el empresario responsable del despido el único que soporta los costes derivados de su medida de racionalización. En esa medida, existe una clara distinción entre la financiación de la ERP y la financiación del régimen general de previsión profesional con arreglo al NHS Pension Scheme.

79. También por lo que respecta al período durante el cual se paga la ERP, ésta se distingue claramente de las prestaciones de jubilación habituales. Cuando se alcanza la edad de jubilación, dejan de recibirse los pagos de pensiones de la ERP. Así pues, la ERP sólo se paga entre el momento del despido y el momento en que se alcanza la edad de jubilación. En esa medida, procede desestimar la opinión de DWML según la cual únicamente se trata de un pago anticipado de la «prestación de jubilación». Por el contrario, se trata de una prestación diferente de la «prestación de jubilación».

80. También la relación sistemática que existe entre el artículo 45 y el artículo 46 de las GWC sustenta la calificación de las prestaciones del artículo 46 de las GWC que aquí se propone. No veo por qué el hecho de que, en principio, las prestaciones pre-

vistas en el artículo 46 de las GWC deban deducirse de las prestaciones previstas en el artículo 45, lo que puede dar lugar incluso a la completa exclusión de estas últimas, ha de significar necesariamente que sólo las prestaciones previstas en el artículo 45 de las GWC son prestaciones de desempleo, como sostiene DWML. Más bien, esta disposición que prohíbe la acumulación subraya la equiparabilidad entre las prestaciones contempladas en ambas disposiciones. Así pues, si las prestaciones previstas en el artículo 45 de las GWC son «prestaciones de despido», que es algo que las partes no discuten, lo mismo debe aplicarse a las prestaciones previstas en el artículo 46 de las GWC. De lo contrario se plantearía la cuestión de la legitimidad de la deducción de estas últimas prestaciones de las primeras. Normalmente, este tipo de deducción sólo tiene lugar entre prestaciones del mismo tipo. En principio, las prestaciones de distinto tipo pueden coexistir.

81. El hecho de que la ERP se pague en virtud de una normativa legal, los NHS Pension Scheme Regulations 1995, no parece que pueda invalidar esta solución. Es cierto que el artículo 46, apartado 12, de las GWC establece que el PPSCB (Convenio colectivo relativo a la concesión anticipada de pensiones de jubilación e indemnizaciones) debe ser desarrollado mediante reglamento, como se ha señalado en el punto 6 de las presentes conclusiones. Sin embargo, esto no es más que una modalidad de ejecución. Tal como con razón subraya la Sra. Beckman, el NHS forma parte del sector público del Reino Unido y, por consiguiente, las normas relativas al pago de sus empleados deben revestir la forma de ley. Sin embargo, tal como señala en su resolución el órgano jurisdiccional remitente, el artículo 46 de las GWC constituye, por su contenido, un convenio colectivo elaborado por los empresarios del sector público sanitario y aceptado por los sindicatos. En su jurisprudencia, el Tribunal de Justicia ha subrayado en varias ocasiones que un convenio colectivo no pierde su condición de norma contractual por el hecho de que reciba consagración o confirmación legal. [35]

82. En consecuencia, en virtud de las consideraciones anteriores procede señalar, como conclusión, que la ERP no es una «prestación de jubilación» a efectos del artículo 3, apartado 3, de la Directiva 77/187.

bb) Otras prestaciones

83. Las consideraciones anteriores también se aplican, *mutatis mutandis,* a la lump sum on retirement, la annual allowance y la lump sum compensation. Todas estas prestaciones se caracterizan por el hecho de que sólo se pagan en caso de pérdida del empleo en razón de determinadas circunstancias enumeradas de manera concreta. Las condiciones consistentes en haber alcanzado la edad mínima de 50 años y haber cubierto en la NWRHA un determinado período mínimo de empleo de cinco años sujeto a la obligación de cotización al seguro de pensiones sirven únicamente para delimitar la esfera de beneficiarios potenciales. Las prestaciones no se pagan por el hecho de alcanzar dicha edad o estar al servicio de dicho organismo, sino como consecuencia

35 — Véase, por ejemplo, la sentencia de 24 de septiembre de 1988, Comisión/Francia (C-35/97, Rec. p. I-5325), apartado 34.

de la pérdida del empleo en razón de determinadas circunstancias atribuibles al propio organismo. En consecuencia, tampoco estas prestaciones son, en línea con las consideraciones efectuadas en relación con la ERP, prestaciones de jubilación a efectos del artículo 3, apartado 3, de la Directiva 77/187.

cc) Propuesta de decisión

84. En consecuencia, a la luz de las consideraciones anteriores, propongo al Tribunal de Justicia que responda del siguiente modo a la primera cuestión prejudicial: El derecho del trabajador al pago de la early retirement pension y de la lump sum on retirement y/o de la annual allowance y de la lump sum on compensation no es un derecho a prestaciones de jubilación, de invalidez o para los supervivientes a efectos del artículo 3, apartado 3, de la Directiva 77/187.

2. *Sobre la segunda cuestión*

85. Mediante la segunda cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pretende que se dilucide si los derechos a prestaciones conferidos por el artículo 46 de las GWC constituyen obligaciones del cedente que resultan de un contrato de trabajo o de una relación laboral transferidas a DWML con ocasión de la transmisión del centro de actividad a DWML de conformidad con el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 77/187, lo que tendría como consecuencia que ésta habría contraído frente a la Sra. Beckman la obligación de pagarle dichas prestaciones con ocasión de su despido. Con carácter subsidiario se pregunta por la eventual transferencia de las prestaciones de conformidad con el artículo 3, apartado 2, de la Directiva 77/187, pues tal derecho se acuerda en el marco de un convenio colectivo.

86. La segunda cuestión se refiere al problema de si los derechos conferidos por el artículo 46 de las GWC tal vez no están comprendidos dentro del ámbito de aplicación del artículo 3 del Reglamento por el hecho de que el artículo 46, apartado 12, de las GWC establezca que el convenio colectivo debe ser desarrollado por ley. Probablemente, esta cuestión prejudicial se explica por las apreciaciones que se hacen en la ya citada sentencia del E.A.T. en el asunto Frankling. El E.A.T. declaró que los derechos derivados del artículo 46 de las GWC no son derechos contractuales y, por tanto, no se transfieren al cesionario, ya que en el artículo 46, apartado 12, de las GWC se establece que las disposiciones de dicho artículo deben ser desarrolladas (implemented) mediante normas legales. El E.A.T. fundamentó su criterio en la relación triangular que se ha descrito anteriormente en el punto 18 *supra*. A diferencia de lo que sucede en el marco del artículo 45 de las GWC, en el convenio colectivo el empresario no se obliga a pagar al trabajador las prestaciones previstas en el artículo 46 de las GWC. Por el contrario, el trabajador tiene un derecho legal a las prestaciones que se corresponde con una obligación de pago de las prestaciones del NHS Pension Scheme. Los empresarios contraen frente al NHS Pension Scheme la obligación de aportar los recursos financieros necesarios. Esta obligación constituye un crédito ejecutable con arreglo a las disposiciones legales. Entre el empresario y

el trabajador existe una obligación contractual, a lo sumo, en la medida en que el empresario está obligado a efectuar pagos al NHS Pension Scheme que permiten al trabajador recibir las prestaciones del artículo 46 de las GWC. En cambio, no existe ninguna obligación contractual de pago del empresario frente al trabajador. Tampoco es necesario, ya que los trabajadores tienen un derecho legal frente al NHS Pension Scheme. [36]

87. En relación con la cuestión de si los derechos del trabajador derivados del artículo 46 de las GWC constituyen obligaciones del cedente que resultan de un contrato de trabajo existente en la fecha de la transmisión a efectos del artículo 3, apartado 1, de la Directiva 77/187, también deberá tenerse en cuenta, además de la cuestión de quién debe pagar a quién, que determinó la decisión del E.A.T., lo siguiente: los derechos conferidos por el artículos 46 de las GWC tienen su origen, según las indicaciones del órgano jurisdiccional remitente, que a este respeto coinciden con las del E.A.T., en un convenio colectivo celebrado entre los empresarios del NHS y los sindicatos en los que están organizados los empleados del NHS. Por tanto, la eventual inaplicabilidad de los apartados 1 y 2 del artículo 3 de la Directiva 77/187 puede derivarse, en todo caso, de los efectos jurídicos del desarrollo legal exigido para el artículo 46 de las GWC.

88. En el marco del análisis de la primera cuestión prejudicial, ya señalé que el contenido de los derechos derivados del artículo 46 de las GWC se negoció en el convenio colectivo. Sólo el desarrollo del convenio colectivo se lleva a cabo mediante Ley. Como asimismo ya se ha indicado, un convenio colectivo no pierde su condición de norma contractual por el hecho de que reciba consagración o confirmación legal. [37] No se aprecia que el legislador haya influido materialmente en la configuración de los derechos derivados del artículo 46 de las GWC. En esa medida, la participación del legislador es más bien una exigencia formal vinculada a la pertenencia del NHS a la Administración pública.

89. Además, procede señalar que el contrato de trabajo celebrado entre la Sra. Beckman y la NWRHA declara de manera expresa que las GWC se aplican al contrato de trabajo. En esa medida, existen buenas razones, en contra del criterio seguido por el E.A.T. en el asunto Frankling, para considerar que existe una base contractual para los derechos derivados del artículo 46 de las GWC y —como correlato de la misma— para las obligaciones del cedente.

90. Como queda indicado, el hecho de que las normas del artículo 46 de las GWC deban ser desarrolladas (implemented) por ley se debe, en última instancia, a la circunstancia de que el NHS forme parte de la Administración pública, y a que los gastos de la Administración pública necesiten contar con una base legal. Si se considera, como propongo aquí, que, en principio, la Directiva 77/187 se aplica a las relaciones laborales del NHS, sería incon-

36 — I.C.R. 1999, p. 358.

37 — Sentencia Comisión/Francia, citada en la nota 35 *supra*, apartado 34.

gruente excluir la aplicabilidad del artículo 3, apartados 1 y 2, por el hecho de que los derechos recogidos en el convenio colectivo deban ser confirmados o desarrollados (implemented) por ley. Con base en estas consideraciones sobre la primera cuestión, llegué a la conclusión de que los derechos derivados del artículo 46 de las GWC son obligaciones del cedente que resultan de un contrato de trabajo existente en la fecha de la transmisión a efectos del artículo 3, apartado 1, de la Directiva 77/187 o de un convenio colectivo a efectos del artículo 3, apartado 2, de la Directiva 77/187.

91. La solución que aquí propongo es comparable a la jurisprudencia relativa a la definición del concepto de «retribución» del artículo 141 CE. En el marco de la determinación de dicho concepto, el Tribunal de Justicia sólo no incluyó en el concepto de retribución los regímenes o prestaciones de seguridad social, en particular las pensiones de jubilación, directamente regulados por la ley, con exclusión de cualquier elemento de concertación en el seno de la empresa o de la rama profesional afectada, obligatoriamente aplicables a categorías generales de trabajadores. [38] En cambio, reconoció como retribución a efectos del artículo 141 CE las prestaciones de Planes que no sean aplicables obligatoriamente a categorías generales de trabajadores, sino únicamente a los trabajadores empleados en determinadas empresas, de modo que la participación en dichos Planes resulte necesariamente de la relación de trabajo con un empresario determinado. [39]

38 — Sentencia Barber, citada en la nota 10 *supra*, apartado 22.
39 — Sentencia Barber, citada en la nota 10 *supra*, apartado 26.

92. Análogamente, también en el presente caso deberá considerarse que las prestaciones previstas en el artículo 46 de las GWC se basan en un convenio colectivo. Dicho convenio fue negociado entre los empresarios del NHS y los órganos representativos de los principales sindicatos, y posteriormente aceptado por el General Whitley Council. Asimismo, debe considerarse que su aplicación a la respectiva relación de empleo se estipula de manera expresa en el contrato de trabajo, como sucede en el caso de la Sra. Beckman. En consecuencia, deberá considerarse que la aplicación de las disposiciones del artículo 46 de las GWC se basa tanto en el contrato de trabajo y en la relación laboral a efectos del artículo 3, apartado 1, de la Directiva 77/187 como en un convenio colectivo a efectos del artículo 3, apartado 2, de la Directiva 77/187. Aun cuando las prestaciones controvertidas están legalmente reguladas en los PSR y en los CPRR, los derechos y obligaciones no se derivan de dichas normas legales, sino del convenio colectivo y de su incorporación al respectivo contrato de trabajo.

93. En consecuencia, propongo al Tribunal de Justicia que responda del siguiente modo a la segunda cuestión prejudicial:

Existe para el cedente de un centro de actividad una obligación que resulta del contrato de trabajo, de la relación laboral y del convenio colectivo a efectos del artículo 3, apartados 1 y 2, de pagar prestaciones a un trabajador por su despido, obligación que se transfiere en razón de la transmisión de la empresa y que tiene por efecto que, en caso de despido del trabajador, el cesionario sea responsable del pago de dichas prestaciones al trabajador.

VII. Conclusión

94. En virtud de las consideraciones anteriores, propongo al Tribunal de Justicia que responda del siguiente modo a las cuestiones prejudiciales planteadas:

«1) El derecho del trabajador al pago de la early retirement pension y de la lump sum on retirement y/o de la annual allowance y de la lump sum on compensation no es un derecho a prestaciones de jubilación, de invalidez o para los supervivientes a efectos del artículo 3, apartado 3, 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 traspasos [léase: transmisiones] de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad.

2) Existe para el cedente de un centro de actividad una obligación que resulta del contrato de trabajo, de la relación laboral y del convenio colectivo a efectos del artículo 3, apartados 1 y 2, de pagar prestaciones a un trabajador por su despido, obligación que se transfiere en razón de la transmisión de la empresa y que tiene por efecto que, en caso de despido del trabajador, el cesionario sea responsable del pago de dichas prestaciones al trabajador.»