

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA

de 4 de junio de 2002 «Directiva 77/187/CEE - Mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de transmisión de empresas, centros de actividad o partes de centros de actividad - Requisitos para la aplicación de las excepciones al mantenimiento de los derechos - Prestaciones previstas en caso de despido»

En el asunto C-164/00,

que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 234 CE, por la High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division (Reino Unido), destinada a obtener, en el litigio pendiente ante dicho órgano jurisdiccional entre

Katia Beckmann

y

Dynamco Whicheloe Macfarlane Ltd,

una decisión prejudicial sobre la interpretación del artículo 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 de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad (DO L 61, p. 26; EE 05/02, p. 122),

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

integrado por el Sr. G.C. Rodríguez Iglesias, Presidente, la Sra. N. Colneric y el Sr. S. von Bahr, Presidentes de Sala, y los Sres. C. Gulmann, D.A.O. Edward, A. La Pergola, J.-P. Puissochet (Ponente), M. Wathelet, R. Schintgen, J.N. Cunha Rodrigues y C.W.A. Timmermans, Jueces;

Abogado General: Sr. S. Alber;

Secretaria: Sra. L. Hewlett, administradora;

consideradas las observaciones escritas presentadas:

- en nombre de la Sra. Beckmann, por los Sres. G. Millar, QC, y M. Ford, Barrister, designados por Thompsons, Solicitors;

- en nombre de Dynamco Whicheloe Macfarlane Ltd, por los Sres. A. Clarke, QC, y P. Trepte, Barrister, designados por los Sres. N. Speed y M. Hunt, Solicitors;

- en nombre del Gobierno del Reino Unido, por el Sr. J.E. Collins, en calidad de agente, asistido por la Sra. S. Moore, Barrister;

- en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por el Sr. J. Sack y la Sra. C. O'Reilly, en calidad de agentes;

habiendo considerado el informe para la vista;

oídas las observaciones orales de la Sra. Beckmann, de Dynamco Whicheloe Macfarlane Ltd, del Gobierno del Reino Unido y de la Comisión, expuestas en la vista de 13 de noviembre de 2001;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 13 de diciembre de 2001;

dicta la siguiente

Sentencia

1.

Mediante resolución de 1 de marzo de 2000, recibida en el Tribunal de Justicia el 5 de mayo siguiente, la High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division, planteó, con arreglo al artículo 234 CE, dos cuestiones prejudiciales sobre la interpretación del artículo 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 de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad (DO L 61, p. 26; EE 05/02, p. 122).

2.

Dichas cuestiones se suscitaron en el marco de un litigio entre la Sra. Beckmann y su antiguo empresa D W. Ltd (en lo sucesivo, «DWM»), en relación con una pensión de jubilación anticipada y otras prestaciones que, según la Sra. B., se le adeudaban como consecuencia de su despido por causas económicas y que la empresa se negaba a abonarle. La Sra. B. considera que tiene derecho a tales prestaciones en su condición de antigua empleada del National Health Service (Servicio nacional de salud; en lo sucesivo, «NHS»), cuya empresa o centro de actividad se había transmitido, en el sentido de la Directiva, a DWM.

La Directiva

3.

A tenor de su artículo 1, apartado 1, la Directiva es aplicable «a [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».

4.

En el artículo 2 se precisa que, en el sentido de la Directiva, se entiende por:

«[...]»

a) cedente, cualquier persona física o jurídica que, a causa de [una transmisión] en el sentido del apartado 1 del artículo 1, pierda la calidad de empresario con respecto a la empresa, el centro de actividad o la parte del centro de actividad;

b) cesionario, cualquier persona física o jurídica que, a causa de [una transmisión] en el sentido del apartado 1 del artículo 1, adquiera la calidad de empresario con respecto a la empresa, el centro de actividad o la parte del centro de actividad;

[...]»

5.

El artículo 3 de la Directiva está redactado en los siguientes términos:

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

Los Estados miembros podrán prever que el cedente continúe siendo, después de la fecha [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 [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.

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para proteger los intereses de los trabajadores, así como de las personas que hayan dejado ya el centro de actividad del cedente en el momento [de la transmisión] en el sentido del apartado 1 del artículo 1, en lo que se refiere a sus derechos adquiridos o en curso de adquisición, a prestaciones de jubilación, comprendidas las prestaciones para los supervivientes, con arreglo a los regímenes complementarios citados en el párrafo primero.»

El Derecho interno

Las Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981

6.

El Derecho interno fue adaptado a la Directiva mediante las 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»). Las disposiciones de las TUPE pertinentes a efectos del litigio principal, mediante las que se adapta el Derecho interno al artículo 3 de la Directiva, establecen:

«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.»

7.

El órgano jurisdiccional remitente precisa que el régimen de pensiones del NHS es un plan de pensiones profesional, tal como se define en el artículo 7, apartado 1, de las TUPE.

Las condiciones de empleo del General Whitley Council

8.

El sistema de los Whitley Councils es un sistema de determinación de las condiciones de empleo en el sector público a través de negociaciones paritarias entre los empleadores y los trabajadores.

9.

El artículo 45 de las General Whitley Councils Conditions of Service (en lo sucesivo, «condiciones de empleo del GWC») reproduce las disposiciones de acuerdos que prevén el pago de indemnizaciones por despido a tanto alzado para los empleados de las diferentes estructuras del NHS cuando son despedidos por causas económicas. En tal caso, las indemnizaciones por despido son abonadas por el empresario.

10.

El artículo 46 de las condiciones de empleo del GWC reproduce, por su parte, 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), celebrado entre los diferentes empleadores del NHS y los sindicatos reconocidos. Dicho artículo prevé, para los trabajadores de edades comprendidas entre 50 años y la edad de jubilación y que hayan estado afiliados al menos 5 años al «NHS Superannuation Scheme» (régimen de jubilación del NHS), una jubilación anticipada con concesión inmediata de la pensión y de las indemnizaciones compensatorias en tres casos, a saber, el despido por causas económicas, la jubilación en interés de la eficacia del servicio y la jubilación anticipada por motivos de reorganización. Además, en favor de estos trabajadores se prevé un aumento del número de anualidades tomadas en consideración.

11.

Las disposiciones de aplicación del artículo 46 de las condiciones de empleo del GWC pertinentes para el litigio principal están contenidas en las NHS Pension Scheme Regulations 1995 (Reglamento de 1995 relativo al plan de pensiones del NHS) y en las NHS (Compensation for Premature Retirement) Regulations 1981 (Reglamento de 1981 relativo a la indemnización por jubilación anticipada en el NHS). Dichas disposiciones prevén:

- el pago de una pensión de jubilación anticipada («early retirement pension») calculada sobre la base de los años de servicio efectivos y abonada a partir de la fecha del despido por causas económicas hasta la edad normal de jubilación;

- el pago anticipado de una prima de jubilación a tanto alzado («lump sum on retirement») abonada normalmente en el momento de la jubilación, cuya cuantía equivale a tres veces el importe anual de la pensión de jubilación anticipada;

- una compensación en forma de asignaciones anuales («annual allowance»), destinada a incrementar la pensión de jubilación anticipada, y

- una indemnización a tanto alzado («lump sum compensation»), equivalente a tres veces la asignación anual.

12.

Estas prestaciones son abonadas por el ministerio competente, a partir del plan de pensiones del NHS en el caso de las dos primeras. No obstante, su coste ha de ser devuelto al ministerio por la administración del NHS.

13.

Cuando tales prestaciones alcanzan determinado nivel, se reducen o suprimen las indemnizaciones a tanto alzado previstas para los despidos por causas económicas en el artículo 45 de las condiciones de empleo del GWC.

Hechos del litigio principal y cuestiones prejudiciales

14.

La Sra. Beckmann trabajó en el NHS para la North West Regional Health Authority (en lo sucesivo, «NWRHA»), con sujeción a las condiciones de empleo del GWC. Cotizaba al plan de pensiones del NHS. El 1 de junio de 1995, la entidad para la que trabajaba fue objeto de una transmisión, en el sentido del artículo 1, apartado 1, de la Directiva y de las TUPE, a DWM. La Sra. Beckmann siguió trabajando para DWM hasta que, el 6 de mayo de 1997, fue despedida por causas económicas.

15.

Con motivo del despido, DWM pagó a la Sra. B. indemnizaciones por despido a tanto alzado, calculadas de conformidad con el artículo 45 de las condiciones de empleo del GWC, sin ninguna reducción correspondiente a prestaciones derivadas del artículo 46 de dichas condiciones. A pesar de que la Sra. B. reunía los requisitos exigidos por esta última disposición, ya que tenía 50 años y estaba afiliada desde hacía más de 5 años al plan de pensiones del NHS, no recibió ninguna prestación con arreglo a ella.

16.

La Sra. B. ejercitó una acción judicial para que se confirmara su derecho a tales prestaciones y para obtener una resolución que obligara a DWM a pagarlas.

17.

En estas circunstancias, la High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division, planteó al Tribunal de Justicia las dos cuestiones prejudiciales siguientes:

«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 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?»

Sobre la primera cuestión

18.

La Sra. B. y el Gobierno del Reino Unido consideran que las prestaciones previstas en el artículo 46 de las condiciones de empleo del GWC no entran en el ámbito de aplicación de la excepción establecida en el artículo 3, apartado 3, de la Directiva y que, por consiguiente, forman parte de los derechos transferidos en beneficio del trabajador. En su opinión, no están vinculadas al riesgo «vejez», aun cuando se abonen únicamente a partir de cierta edad. Estiman que resultan de un mecanismo específico aplicable a una situación de despido en circunstancias concretas.

19.

Ahora bien, para apreciar si determinadas prestaciones están o no incluidas en el ámbito de la excepción prevista en el artículo 3, apartado 3, de la Directiva, que debería aplicarse de manera restrictiva habida cuenta de los objetivos generales de dicha norma, habría de atenderse únicamente a las finalidades de tales prestaciones. El Gobierno del Reino Unido afirma que fue este el enfoque que adoptó el Tribunal de Justicia en la sentencia de 26 de febrero de 1986, Roberts (151/84, Rec. p. 703), en la que declaró que las condiciones para la concesión de pensiones de jubilación anticipada, en el marco de procedimientos colectivos de despido por causas económicas, no pueden asimilarse a las condiciones para la concesión de pensiones de vejez normales. Por su parte, la Sra. B. hace constar que, en la sentencia de 17 de mayo de 1990, Barber (C-262/88, Rec. p. I-1889), el Tribunal de Justicia no hizo ninguna diferencia entre las indemnizaciones por jubilación anticipada abonadas en caso de despido y otros tipos de indemnizaciones abonadas en las mismas circunstancias para calificarlas como retribución de los trabajadores a efectos del artículo 119 del Tratado CE (los artículos 117 a 120 del Tratado CE han sido sustituidos por los artículos 136 CE a 143 CE).

20.

La Sra. B. añade que considerar como prestación de vejez la concesión de una jubilación anticipada en caso de despido equivaldría a crear una desigualdad de trato entre los trabajadores despedidos tras una transmisión de empresas. En efecto, algunos de estos trabajadores podrían seguir aspirando a la concesión de prestaciones vinculadas con el despido, nacidas de los compromisos de su anterior empresario, mientras que otros ya no tendrían la posibilidad de aspirar a la jubilación anticipada que, sin embargo, su anterior empresario debería haberles concedido en las mismas circunstancias. La Sra. B. aduce además que no debe atenderse a la apariencia del mecanismo aplicado con ocasión de un despido -que puede calificarse de jubilación anticipada o recibir otra calificación, sabiendo que individualmente los trabajadores no disponen realmente de posibilidades de elección entre las distintas fórmulas en función de su situación individual- ni a la entidad que asegura materialmente el pago de las prestaciones a los interesados. En su opinión, lo importante en el caso de autos es que las prestaciones son finalmente soportadas por el

empresario, a saber el NHS si la Sra. B. hubiera seguido trabajando para él hasta el momento de su despido, y no por el plan de pensiones propiamente dicho.

21.

Por el contrario, DWM sostiene que las prestaciones de que se trata en el litigio principal son prestaciones de jubilación cubiertas por la excepción prevista en el artículo 3, apartado 3, de la Directiva. El pago anticipado de prestaciones que son, por naturaleza, prestaciones de jubilación no modifica su carácter. DWM alega, a este respecto, que ha quedado acreditado que el plan de pensiones del NHS es un régimen complementario de previsión profesional en el sentido de dicha disposición. Las prestaciones de que se trata en el litigio principal se calculan exactamente como las prestaciones de jubilación normales del NHS, utilizando un mecanismo particular destinado a compensar el menor número de años de afiliación de los interesados. DWM añade que las prestaciones contempladas en el artículo 46 de las condiciones de empleo del GWC no se abonan para compensar la pérdida de un puesto o de un empleo, función cubierta en cambio por la indemnización a tanto alzado prevista en el artículo 45 de las citadas condiciones, que, por otra parte, se concedió a la Sra. B..

22.

Por su parte, la Comisión considera que ha de comprobarse si los elementos constitutivos y las demás particularidades de las prestaciones de que se trata en el litigio principal permiten incluirlas entre las prestaciones cuyo mantenimiento en favor del trabajador no es obligatorio en caso de transmisión de empresas, habida cuenta de lo dispuesto en el artículo 3, apartado 3, de la Directiva. A este respecto, el criterio determinante sería la naturaleza del régimen de previsión al que pertenecen, en su caso, las prestaciones.

23.

La Comisión señala que la excepción prevista en el artículo 3, apartado 3, de la Directiva está vinculada a las características de los regímenes complementarios de previsión profesionales e interprofesionales a los que se refiere, tal como resulta de los trabajos preparatorios de la Directiva. El sistema y, al mismo tiempo, la diversidad de tales regímenes son de tal envergadura que habría sido imposible obligar de manera general a los cesionarios a asumir las obligaciones derivadas de regímenes que tienen sus propios equilibrios y en los que a menudo no participan.

24.

La Comisión propone el examen de los siguientes criterios para determinar si las prestaciones de que se trata en el litigio principal están incluidas en el ámbito de la excepción prevista en el artículo 3, apartado 3, de la Directiva: el modo de financiación, la naturaleza y el objeto, los requisitos para su concesión y el modo de cálculo.

25.

Por lo que respecta a la pensión de jubilación anticipada y a la prima de jubilación a tanto alzado de que se trata en el litigio principal, la Comisión deduce de la información proporcionada por el órgano jurisdiccional remitente que se abonan con cargo a un régimen profesional de pensiones, tal como prevé el artículo 3, apartado 3, de la Directiva. Señala en particular que DWM no puede seguramente participar en el plan de pensiones del NHS, siendo así que los requisitos para la concesión de estas dos prestaciones, así como sus finalidades, parecen coincidir con las de las prestaciones de jubilación normal de dicho plan. La Comisión observa, no obstante, que la administración del NHS debe pagar al ministerio una contribución destinada a sufragar los costes de ambas prestaciones, pero se interroga sobre la fuente de financiación de esta contribución. La Comisión se pregunta también si, en caso de fallecimiento del interesado, sus

causahabientes siguen teniendo derecho a percibir estas dos prestaciones, como sucede en el caso de una pensión de jubilación. No obstante, la Comisión llega a la conclusión de que tales prestaciones parecen estar incluidas en el ámbito de la excepción prevista en el artículo 3, apartado 3, de la Directiva.

26.

Por lo que respecta a las asignaciones anuales y a la indemnización a tanto alzado de que se trata en el litigio principal, la Comisión indica que la resolución de remisión no permite determinar con certeza si estas prestaciones se abonan con cargo al plan de pensiones del NHS ni si tienen por finalidad garantizar ingresos suficientes durante un período de prejubilación o pagar una indemnización por despido. La Comisión señala que su importe no parece proporcional al número de años durante los cuales el interesado ha cotizado a dicho plan y que el empleador debe también pagar al ministerio una contribución destinada a sufragar los costes de tales prestaciones. La Comisión se pregunta además qué sucede en caso de fallecimiento del interesado. Finalmente, se reserva su postura sobre estas dos prestaciones.

27.

Procede señalar, con carácter preliminar, que entre las partes en el litigio principal y el Gobierno del Reino Unido existe acuerdo en considerar que a los empleados del NHS, a pesar de la pertenencia de este último al sector público, se les aplica la legislación nacional en materia de Derecho del trabajo y que, por consiguiente, pueden acogerse a lo dispuesto en la Directiva (véase, a este respecto, la sentencia de 14 de septiembre de 2000, Collino y Chiappero, C-343/98, Rec. p. I-6659, apartado 41).

28.

Un mecanismo como el derivado del artículo 46 de las condiciones de empleo del GWC prevé, especialmente en caso de que se produzca determinada forma de despido, una jubilación anticipada, así como pagos destinados a incrementar dicha prestación.

29.

Habida cuenta del objetivo general de protección de los derechos de los trabajadores en caso de transmisiones de empresas que persigue la Directiva al prever, en su artículo 3, apartados 1 y 2, la transferencia al cesionario de los derechos y obligaciones que incumben al cedente como consecuencia del contrato de trabajo, de la relación laboral o de los convenios colectivos, la excepción a dicha regla prevista en el apartado 3 del mismo artículo ha de ser interpretada de manera restrictiva.

30.

Así pues, dicha excepción puede aplicarse únicamente a las prestaciones que se enumeran de forma exhaustiva en la citada disposición, interpretadas en una acepción restrictiva.

31.

En este contexto, sólo deben calificarse de prestaciones de jubilación las prestaciones abonadas a partir del momento en que el trabajador llega al término normal de su carrera, tal como esté previsto en el sistema general del régimen de jubilación de que se trate, y no prestaciones abonadas en circunstancias como las del litigio principal, a saber, en caso de despido por causas económicas, aun cuando se calculen en relación con el procedimiento de cálculo de las prestaciones de jubilación normal.

32.

Por consiguiente, procede responder a la primera cuestión que prestaciones de jubilación anticipada, así como prestaciones destinadas a mejorar las condiciones de dicha jubilación, abonadas en caso de despido a trabajadores que han alcanzado determinada edad, como aquellas de que se trata en el litigio principal, no constituyen prestaciones de jubilación, de invalidez o para los supervivientes con arreglo a regímenes

complementarios de previsión profesionales o interprofesionales a las que se refiere el artículo 3, apartado 3, de la Directiva.

Sobre la segunda cuestión

33.

Mediante su segunda cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pretende fundamentalmente que se dilucide, en la medida en que prestaciones como aquellas de las que se trata en el litigio principal no estén cubiertas por la excepción prevista en el artículo 3, apartado 3, de la Directiva, si las obligaciones aplicables en caso de despido de un trabajador como consecuencia de un contrato de trabajo, de una relación laboral o de un convenio colectivo que incumben al cedente frente a dicho trabajador se transfieren al cesionario en las condiciones y con los límites previstos en el artículo 3 de la Directiva, aun cuando tales obligaciones tengan su origen en actos de la autoridad pública o se ejecuten mediante actos de este tipo siguiendo un procedimiento práctico como el adoptado para las prestaciones de que se trata en el litigio principal.

34.

La Sra. B., apoyada en su razonamiento por el Gobierno del Reino Unido y por la Comisión, afirma que el derecho a las prestaciones de que se trata en el litigio principal resultaba de su contrato de trabajo o de su relación laboral con el NHS y que en su contrato estaba expresamente previsto que podría acogerse a lo dispuesto en el artículo 46 de las condiciones de empleo del GWC. Además, puesto que este artículo resulta de un convenio colectivo, la obligación correspondiente a dicho derecho se transfirió al cesionario, no sólo conforme al apartado 1 del artículo 3 de la Directiva, sino también con arreglo a su apartado 2. En su opinión, el hecho de que para la instauración de este derecho se hayan producido varios actos de la autoridad pública, habida cuenta de la pertenencia de la NWRHA al sector público, carece de incidencia, al igual que la circunstancia de que las prestaciones sean abonadas por el ministerio competente antes de que las reembolse la NWRHA, que constituye únicamente un procedimiento de ejecución.

35.

Por el contrario, DWM sostiene que el hecho de que los derechos a las prestaciones de que se trata en el litigio principal hayan sido reconocidos mediante actos de la autoridad pública y los pagos correspondientes hayan sido efectuados por el ministerio descartan la aplicación del artículo 3, apartados 1 y 2, de la Directiva, que únicamente se refiere a los derechos de los trabajadores frente al propio empresario como consecuencia del contrato de trabajo o de la relación laboral y los convenios colectivos. Pues bien, afirma, en el asunto que dio lugar al litigio principal el sistema es tal que el empleador cedente, a saber la NWRHA, tenía obligaciones frente al ministerio y no frente a los trabajadores. Además, DWM no tenía, por sí misma, ninguna obligación frente al ministerio.

36.

A este respecto, procede recordar que el artículo 3, apartados 1 y 2, de la Directiva dispone que el cesionario se subroga en los derechos y obligaciones resultantes del contrato de trabajo o de la relación laboral existente entre el trabajador y el cedente en la fecha de la transmisión de la empresa y queda obligado por 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, sin perjuicio de que el Estado

miembro de que se trate haya limitado el período de mantenimiento de tales condiciones de trabajo, de conformidad con el artículo 3, apartado 2, párrafo segundo, de la Directiva.

37.

Pues bien, aparte de las excepciones resultantes del artículo 3, apartado 3, de la Directiva por lo que respecta a las prestaciones de jubilación, de invalidez o para los supervivientes que en él se contemplan, la Directiva no prevé ninguna excepción a tales reglas y la existencia de esta cláusula específica lleva a la conclusión de que el artículo 3, apartados 1 y 2, comprende la totalidad de los derechos de los trabajadores que en él se mencionan y que no están cubiertos por dichas excepciones (véase, en este sentido, la sentencia de 7 de febrero de 1985, Abels, 135/83, Rec. p. 469, apartado 37).

38.

En consecuencia, ni el hecho de que determinados derechos u obligaciones resultantes del contrato de trabajo, de la relación laboral o de un convenio colectivo que vincule al cedente en las condiciones recordadas en el apartado 36 *supra* tengan su origen en actos de la autoridad pública o hayan sido ejecutados mediante actos de este tipo ni el procedimiento práctico adoptado para esta ejecución pueden tener por efecto que dichos derechos u obligaciones no se transfieran al cesionario.

39.

En el asunto que dio lugar al litigio principal, corresponde en su caso al órgano jurisdiccional remitente verificar si las prestaciones que solicita la Sra. Beckmann resultaban de su contrato de trabajo o de su relación laboral con el empleador cedente en el momento en que se produjo la transmisión o de un convenio colectivo que vinculaba al cedente y que vincularía también al cesionario en las condiciones establecidas en el artículo 3, apartado 2, de la Directiva, para determinar si la Sra. Beckmann puede exigir de DWM, en su condición de cesionario, el pago de tales prestaciones.

40.

Así pues, procede responder a la segunda cuestión que el artículo 3 de la Directiva debe interpretarse en el sentido de que determinadas obligaciones aplicables en caso de despido de un trabajador, resultantes de un contrato de trabajo, de una relación laboral o de un convenio colectivo que vincule al cedente frente a dicho trabajador, se transfieren al cesionario en las condiciones y con los límites definidos en este artículo, con independencia de que tales obligaciones tengan su origen en actos de la autoridad pública o se ejecuten mediante este tipo de actos y del procedimiento práctico adoptado para dicha ejecución.

Costas

41.

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

En virtud de todo lo expuesto,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

pronunciándose sobre las cuestiones planteadas por la High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division, mediante resolución de 1 de marzo de 2000, declara:

1) Prestaciones de jubilación anticipada, así como prestaciones destinadas a mejorar las condiciones de dicha jubilación, abonadas en caso de despido a trabajadores que han alcanzado determinada edad, como aquellas de que se trata en el litigio principal, no constituyen prestaciones de jubilación, de invalidez o para los supervivientes con arreglo a regímenes complementarios de previsión profesionales o interprofesionales a las que se refiere el 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 de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad.

2) El artículo 3 de la Directiva 77/187 debe interpretarse en el sentido de que determinadas obligaciones aplicables en caso de despido de un trabajador, resultantes de un contrato de trabajo, de una relación laboral o de un convenio colectivo que vincule al cedente frente a dicho trabajador, se transfieren al cesionario en las condiciones y con los límites definidos en este artículo, con independencia de que tales obligaciones tengan su origen en actos de la autoridad pública o se ejecuten mediante este tipo de actos y del procedimiento práctico adoptado para dicha ejecución.

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 4 de junio de 2002.