

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA  
de 28 de septiembre de 1994 \*

En el asunto C-408/92,

que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 177 del Tratado CEE, por el Bedford Industrial Tribunal (Reino Unido), destinada a obtener, en el litigio pendiente ante dicho órgano jurisdiccional entre

**Constance Christina Ellen Smith y otros**

y

**Avdel Systems Ltd,**

una decisión prejudicial sobre la interpretación del artículo 119 del Tratado CEE en relación con las diferentes maneras posibles de uniformar la edad de jubilación de los trabajadores y de las trabajadoras en los Planes de Pensiones de Empresa,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

integrado por los Sres.: O. Due, Presidente; G. F. Mancini (Ponente), J. C. Moitinho de Almeida y M. Díez de Velasco, Presidentes de Sala; R. Joliet, F. A. Schockweiler, G. C. Rodríguez Iglesias, F. Grévisse, M. Zuleeg, P. J. G. Kapteyn y J. L. Murray, Jueces;

\* Lengua de procedimiento: inglés.

Abogado General: Sr. W. Van Gerven;  
Secretario: Sra. L. Hewlett, administrador;

consideradas las observaciones escritas presentadas:

- En nombre de la Sra. Smith y otros, por la Sra. Vereena Jones, Equal Opportunities Commission, asistida por el Honourable Michael J. Beloff, QC, y por el Sr. Clive Lewis, Barrister;
  
- en nombre de Avdel Systems Ltd, por el Sr. P. J. Martin, Engineering Employers' Federation, asistido por el Sr. David Pannick, QC;
  
- en nombre del Gobierno del Reino Unido, por el Sr. John E. Collins, Assistant Treasury Solicitor, en calidad de Agente, asistido por los Sres. Stephen Richards y Nicholas Paines, Barristers;
  
- en nombre del Gobierno alemán, por los Sres. Ernst Röder, Ministerialrat del Bundesministerium für Wirtschaft, y Claus-Dieter Quassowski, Regierungsdirektor del mismo Ministerio, en calidad de Agentes;
  
- en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por la Sra. Karen Banks, miembro del Servicio Jurídico, en calidad de Agente;

habiendo considerado el informe para la vista;

oídas las observaciones orales de la Sra. Smith y otros; de Avdel Systems Ltd; del Gobierno neerlandés, representado por el Sr. J. W. de Zwaan, assistent juridisch adviseur del Ministerie van Buitenlandse zaken; del Gobierno del Reino Unido y de la Comisión, expuestas en la vista de 15 de marzo de 1994;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 4 de mayo de 1994;

dicta la siguiente

### Sentencia

- 1 Mediante resolución de 2 de noviembre de 1992, recibida en el Tribunal de Justicia el 6 de diciembre siguiente, el Bedford Industrial Tribunal planteó, con arreglo al artículo 177 del Tratado CEE, tres cuestiones prejudiciales sobre la interpretación del artículo 119 del mismo Tratado en relación con las diferentes maneras posibles de uniformar la edad de jubilación de los trabajadores y de las trabajadoras en los Planes de Pensiones de Empresa.
- 2 Dichas cuestiones se suscitaron en el marco de un litigio entre la Sra. Smith y otras cuatro mujeres, por una parte, y la sociedad Avdel Systems Ltd, por otra, en materia de igualación de la edad de jubilación de los trabajadores y de las trabajadoras.
- 3 Las demandantes en el litigio principal han sido o siguen siendo partícipes en el Plan de Pensiones de Empresa, Avdel Pension & Life Assurance Plan, organizado por su empleador, Avdel Systems Ltd.
- 4 El Plan de Pensiones, excluido convencionalmente del Plan nacional de pensiones vinculado a los ingresos («contracted out of the State Earnings Related Pension Scheme»), se financia con las aportaciones del empresario y con las de los trabajadores. En particular, atribuye a los partícipes el derecho a percibir una Pensión de Empresa tan pronto como alcanzan la edad de jubilación.

- 5 Hasta el 30 de junio de 1991, la edad de jubilación se había fijado en 65 años para los hombres y en 60 años para las mujeres. A partir del 1 de julio de 1991, dicha edad se fijó uniformemente en 65 años para ambos sexos. Según la resolución de remisión, la modificación afecta tanto a las prestaciones devengadas en virtud de períodos de empleo posteriores al 1 de julio de 1991 como a las prestaciones devengadas en virtud de períodos de empleo anteriores a esa fecha.
- 6 Del retraso de la edad de jubilación para las mujeres resulta que, a partir del 1 de julio de 1991:
- a) si una mujer se jubila a la edad de 60 años, su pensión será objeto de una reducción actuarial del 4 % por cada año comprendido entre la fecha de su jubilación y la fecha en que cumpla 65 años, mientras que, aplicando la norma anterior, habría percibido una pensión íntegra;
  - b) si una mujer deja de participar en el Plan antes de los 65 años, los derechos de pensión ya consolidados y susceptibles de ser transferidos a otro Plan o utilizados para la compra de una póliza de seguro se calcularán con base en una edad de jubilación de 65 años;
  - c) si una mujer se jubila a la edad de 60 años, las prestaciones de pensión consolidadas anteriormente en otra empresa con base en una edad de jubilación de 60 años, y cuyos correspondientes derechos hayan sido transferidos al Plan actual, serán objeto de una reducción actuarial análoga a la indicada en la letra a). No obstante, globalmente consideradas, las pensiones abonadas correspondientes a esas prestaciones no podrán ser inferiores al nivel de la garantía atribuida, en términos monetarios, en el momento en que los correspondientes derechos hayan sido transferidos al Plan.

- 7 Ante el Bedford Industrial Tribunal se presentaron 78 demandas de mujeres cuya situación financiera se había deteriorado, en razón del retraso de su edad de jubilación para equipararla a la de los hombres, con respecto a la correspondiente a sus expectativas basadas en la normativa anterior.
  
- 8 Las cinco demandantes en el litigio principal han sido elegidas como representativas de diferentes tipos de situaciones:
  - a) Trabajadoras que se jubilaron después del 1 de julio de 1991, cuando contaban entre 60 y 65 años. Con arreglo a las nuevas normas, sus pensiones sufrieron una reducción que podía llegar hasta el 20 %.
  
  - b) Trabajadoras que están todavía en activo, pero que han dejado de ser partícipes en el Plan. Estas personas pueden solicitar una pensión diferida en función de los derechos que hayan consolidado durante su participación en el Plan, aunque el valor de tal pensión se calculará con base en una edad normal de jubilación de 65 años.
  
  - c) Trabajadoras todavía en activo que hayan transferido al Plan de Pensiones los derechos consolidados en una empresa anterior. En el supuesto de que tales personas se jubilen entre los 60 y los 65 años, sus derechos de pensión serán objeto de la mencionada reducción actuarial del 4 % por cada año hasta que cumplan 65 años.

9 En este contexto, el Bedford Industrial Tribunal consideró oportuno suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) Cuando un Plan de Pensiones de Empresa (sistema de empleo) establece diferentes edades normales de jubilación para hombres y mujeres (65 y 60 años, respectivamente), y un empresario pretende, a la luz de la sentencia Barber/Guardian Royal Exchange Assurance Group, eliminar dicha discriminación, ¿es contrario al artículo 119 del Tratado CEE que el empresario fije una edad de jubilación común de 65 años para hombres y mujeres,

i) en relación con las prestaciones del Plan de Pensiones de Empresa percibidas por los empleados causadas por años de trabajo posteriores a la fecha de igualación, que fue el 1 de julio de 1991;

ii) en relación con las prestaciones del Plan de Pensiones de Empresa percibidas por los empleados causadas por años de trabajo al 17 de mayo de 1990, o con posterioridad a esta fecha, pero antes de la fecha de igualación, si ésta fue el 1 de julio de 1991;

iii) en relación con las prestaciones del Plan de Pensiones de Empresa percibidas por los empleados causadas por años de trabajo anteriores al 17 de mayo de 1990, si la fecha de igualación fue el 1 de julio de 1991?

2) Si la respuesta a la primera pregunta es total o parcialmente negativa, ¿impone el artículo 119 del Tratado CEE alguna obligación al empresario de minimizar las consecuencias adversas para aquellas mujeres cuyas prestaciones se vean afectadas por la decisión del empresario de eliminar la diferencia entre las edades de jubilación?

- 3) Si la respuesta a la primera pregunta es total o parcialmente afirmativa, ¿puede el empresario, de conformidad con el artículo 119 del Tratado CEE, invocar el principio de justificación objetiva en relación con las necesidades de la empresa, o con las necesidades del Plan de Pensiones de que se trate, para justificar cualquier reducción de las prestaciones pagadas a las mujeres y, si es así, cuáles son los factores relevantes para determinar si se ha acreditado tal justificación objetiva?»

### Sobre la primera cuestión

- 10 Mediante la primera cuestión, el órgano jurisdiccional nacional pide que se dilucide el margen de maniobra de que dispone un Plan de Pensiones de Empresa que, como consecuencia de haberse declarado incompatible con el artículo 119 del Tratado la fijación de edades de jubilación diferentes para los hombres y para las mujeres, adopta medidas destinadas a restablecer la igualdad con vistas tanto al pasado como al futuro.
- 11 Debe recordarse que, en la sentencia de 17 de mayo de 1990, Barber (C-262/88, Rec. p. I-1889; en lo sucesivo, «sentencia Barber»), se declaró que las pensiones abonadas por los Planes de Pensiones de Empresa convencionalmente excluidos están comprendidas dentro del ámbito de aplicación del artículo 119 del Tratado (apartado 28), artículo que prohíbe toda discriminación en materia de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos, cualquiera que sea el mecanismo que determine esta desigualdad. Por lo tanto, la fijación de un requisito de edad, distinto según el sexo, es contraria al artículo 119, aunque la diferencia entre las edades de jubilación de los hombres y de las mujeres corresponda a la prevista por el régimen legal nacional (apartado 32).

- 12 Sin embargo, consideraciones imperativas de seguridad jurídica impulsaron al Tribunal de Justicia a decidir que sólo puede invocarse el efecto directo del artículo 119 para exigir la igualdad de trato en materia de Pensiones de Empresa respecto de las prestaciones devengadas en virtud de períodos de empleo posteriores al 17 de mayo de 1990, fecha de la sentencia, sin perjuicio de la excepción prevista en favor de los trabajadores o de sus causahabientes que, antes de dicha fecha, hayan iniciado una acción judicial o hayan formulado una reclamación equivalente según el Derecho nacional aplicable (punto 5 del fallo de la sentencia Barber, tal como el Tribunal de Justicia lo precisó especialmente en la sentencia de 6 de octubre de 1993, Ten Oever, C-109/91, Rec. p. I-4879).
- 13 Con el fin de atenerse a la sentencia Barber, el Plan de Pensiones de Empresa al que se refiere el litigio principal adoptó la medida objeto de discusión. Para hacer esto, optó por uno de los dos modos de restablecer la igualdad de trato: en lugar de conceder a los hombres la misma ventaja de la que disfrutaban las mujeres y adelantar, por consiguiente, su edad de jubilación hasta equipararla a la de éstas, el Plan de Pensiones retrasó la edad de jubilación de las mujeres hasta equipararla a la de los hombres, con efectos en el pasado, incluido el período anterior a la sentencia Barber, lo que dio lugar a un deterioro de la situación de las trabajadoras.
- 14 En tales circunstancias, debe entenderse que la cuestión prejudicial pretende que se dilucide si, para restablecer una situación de igualdad, resulta legítimo privar a la categoría privilegiada (en este caso, las mujeres), con efectos tanto en el pasado como en el futuro, de la ventaja de que disfrutaba, en relación tanto con la fecha de entrada en vigor de tal medida (en este caso, el 1 de julio de 1991) como con la fecha de la sentencia Barber (17 de mayo de 1990), que declaró la discriminación que debe suprimirse.
- 15 A este respecto, ha de observarse que, en la sentencia de 8 de abril de 1976, Defrenne (43/75, Rec. p. 455), apartado 15, el Tribunal de Justicia, en el contexto de una demanda en el litigio principal relativa a una indemnización reclamada en



razón de una discriminación sufrida en materia de retribución, declaró que la integración del artículo 119 en el contexto de la igualación de las condiciones de trabajo por la vía del progreso permite rechazar la objeción consistente en argumentar que puede respetarse dicho artículo sin que sea necesario aumentar las retribuciones más bajas.

- 16 Por otra parte, en la sentencia de 7 de febrero de 1991, Nimz (C-184/89, Rec. p. I-297), apartados 18 a 20, el Tribunal de Justicia precisó que el Juez nacional ha de dejar de aplicar toda disposición nacional discriminatoria, sin solicitar o esperar previamente su derogación mediante la negociación colectiva o por cualquier otro procedimiento, y debe aplicar a los miembros del grupo perjudicado por dicha discriminación el mismo régimen del que disfruten los demás trabajadores, régimen que, a falta de un correcto desarrollo en el Derecho nacional del artículo 119 del Tratado, sigue siendo el único sistema de referencia válido.
- 17 De ello se desprende que, una vez que el Tribunal de Justicia haya declarado una discriminación en materia de retribución y mientras el Plan no haya adoptado medidas que restablezcan la igualdad de trato, el respeto del artículo 119 del Tratado sólo puede garantizarse concediendo a las personas de la categoría perjudicada las mismas ventajas de que disfrutaban las personas de la categoría privilegiada.
- 18 La aplicación de este principio al caso de autos significa que, con respecto al período comprendido entre el 17 de mayo de 1990, fecha de la sentencia Barber, y el 1 de julio de 1991, fecha en la que el Plan de Pensiones adoptó las medidas destinadas a restablecer la igualdad, los derechos de pensión de los trabajadores deberán calcularse en función de la misma edad de jubilación que la de las trabajadoras.
- 19 En lo que atañe a los períodos de empleo anteriores al 17 de mayo de 1990, basta con observar que la sentencia Barber excluyó la aplicabilidad del artículo 119 a las prestaciones de pensión devengadas en virtud de dichos períodos, de manera que los empresarios y el Plan de Pensiones no estaban obligados a garantizar la igualdad de trato con respecto a tales prestaciones.

- 20 De ello se deduce que, con respecto a tales períodos, el Derecho comunitario no imponía ninguna obligación que pudiera justificar medidas que disminuyeran *a posteriori* las ventajas de que las mujeres habían disfrutado.
- 21 En cuanto a los períodos de empleo cubiertos con posterioridad a la entrada en vigor de las normas destinadas a suprimir la discriminación, en este caso el 1 de julio de 1991, el artículo 119 del Tratado no se opone a medidas que restablezcan la igualdad de trato mediante la disminución de las ventajas de las personas anteriormente privilegiadas. En efecto, el artículo 119 sólo exige que los trabajadores y las trabajadoras reciban una misma retribución por un mismo trabajo, pero sin imponer un nivel determinado.
- 22 Procede, pues, responder a la primera cuestión que el artículo 119 del Tratado se opone a que un empresario, al adoptar las medidas necesarias para atenerse a la sentencia Barber, retrase la edad de jubilación de las mujeres hasta equipararla con la de los hombres, en lo relativo a los períodos de empleo comprendidos entre el 17 de mayo de 1990, fecha de dicha sentencia, y la fecha de la entrada en vigor de las medidas mencionadas. En cambio, respecto a los períodos de empleo posteriores a esta última fecha, el artículo 119 no le impide proceder de esa manera. En lo que atañe a los períodos de empleo anteriores al 17 de mayo de 1990, el Derecho comunitario no imponía ninguna obligación que pudiera justificar medidas que disminuyan *a posteriori* las ventajas de que las mujeres habían disfrutado.

### Sobre la segunda cuestión

- 23 Mediante la segunda cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pide que se dilucide si, en caso de que el artículo 119 autorice a retrasar la edad de jubilación de las mujeres hasta equipararla con la de los hombres, los Planes de Pensiones de

Empresa que lleven a cabo dicha igualación tienen obligación de minimizar las consecuencias adversas de tal modificación para las mujeres.

- 24 Habida cuenta de la respuesta dada a la primera cuestión, la segunda tan sólo se plantea en lo que atañe a los períodos de empleo posteriores a la entrada en vigor de las medidas que restablezcan la igualdad mediante el retraso de la edad de jubilación de las mujeres.
- 25 A este respecto, basta con indicar que la igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de retribución constituye un principio fundamental del Derecho comunitario y que, habida cuenta del efecto directo del artículo 119, su aplicación por el empresario debe ser inmediata y completa.
- 26 Por consiguiente, cuando, tras comprobar una discriminación, un empresario proceda a restablecer la igualdad para el futuro, mediante la disminución de las ventajas de la categoría privilegiada, la igualdad que debe alcanzarse no puede quedar sujeta a condiciones de carácter progresivo, que darían lugar al mantenimiento, siquiera transitorio, de la discriminación.
- 27 Procede, pues, responder a la segunda cuestión que el retraso de la edad de jubilación de las mujeres hasta equipararla con la de los hombres, decidido por un empresario, para suprimir una discriminación en materia de Pensiones de Empresa, en lo relativo a prestaciones devengadas en virtud de períodos de empleo futuros, no puede ir acompañado de medidas, ni siquiera transitorias, destinadas a minimizar las consecuencias adversas que tal retraso pueda suponer para las mujeres.

## Sobre la tercera cuestión

- 28 Mediante la tercera cuestión, se plantea esencialmente si, en caso de que el artículo 119 se oponga a que el restablecimiento de la igualdad de trato se realice mediante un retraso de la edad de jubilación de las mujeres, un Plan de Pensiones de Empresa podría, no obstante, efectuarlo basándose en justificaciones objetivas relativas a las necesidades de la empresa o a las suyas propias.
- 29 Esta cuestión se refiere a las prestaciones de pensión devengadas en virtud de períodos de empleo comprendidos entre el 17 de mayo de 1990, fecha de la sentencia Barber, y la fecha de la entrada en vigor de las medidas destinadas a restablecer la igualdad de trato por medio del retraso de la edad de jubilación de las mujeres. En efecto, según se ha indicado más arriba, esta manera de proceder sólo resulta inadmisibles en lo que atañe a los referidos períodos.
- 30 A este respecto, procede observar que, aun suponiendo que en este contexto sea posible tomar en consideración justificaciones objetivas relativas a las necesidades de la empresa o a las del Plan de Pensiones de Empresa de que se trate, dicho Plan de Pensiones no puede invocar, para justificar el retraso de la edad de jubilación de las mujeres durante el referido período, dificultades financieras tan importantes como las que el Tribunal de Justicia tuvo en cuenta en la sentencia Barber, pues tal lapso de tiempo es relativamente corto y, en cualquier caso, imputable al comportamiento del propio Plan de Pensiones.
- 31 Procede, pues, responder a la tercera cuestión que el artículo 119 del Tratado se opone a que un Plan de Pensiones de Empresa, invocando sus propias dificultades o las de la empresa de que se trate, lleve a cabo un retraso *a posteriori* de la edad de jubilación de las mujeres en lo que atañe a los períodos de empleo comprendidos

entre el 17 de mayo de 1990 y la entrada en vigor de las medidas con las que el Plan de Pensiones haya restablecido la igualdad.

## Costas

- 32 Los gastos efectuados por los Gobiernos alemán, neerlandés y del Reino Unido, así como por la Comisión de las Comunidades Europeas, que han presentado observaciones ante este Tribunal de Justicia, no pueden ser objeto de reembolso. Dado que el procedimiento tiene, para las partes en el 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 el Bedford Industrial Tribunal mediante resolución de 2 de noviembre de 1992, declara:

- 1) El artículo 119 del Tratado CEE se opone a que un empresario, al adoptar las medidas necesarias para atenerse a la sentencia de 17 de mayo de 1990, Barber (C-262/88, Rec. 1990, p. I-1889), retrase la edad de jubilación de las mujeres hasta equipararla con la de los hombres, en lo relativo a los períodos de empleo comprendidos entre el 17 de mayo de 1990 y la fecha de la entrada en vigor de las medidas mencionadas. En cambio, respecto a los períodos de empleo posteriores a esta última fecha, el artículo 119 no le impide proceder

de esa manera. En lo que atañe a los períodos de empleo anteriores al 17 de mayo de 1990, el Derecho comunitario no imponía ninguna obligación que pudiera justificar medidas que disminuyan *a posteriori* las ventajas de que las mujeres habían disfrutado.

- 2) El retraso de la edad de jubilación de las mujeres hasta equipararla con la de los hombres, decidido por un empresario, de conformidad con la citada sentencia Barber, para suprimir una discriminación en materia de Pensiones de Empresa, en lo relativo a prestaciones devengadas en virtud de períodos de empleo futuros, no puede ir acompañado de medidas, ni siquiera transitorias, destinadas a minimizar las consecuencias adversas que tal retraso pueda suponer para las mujeres.
- 3) El artículo 119 del Tratado se opone a que un Plan de Pensiones de Empresa, invocando sus propias dificultades o las de la empresa de que se trate, lleve a cabo un retraso *a posteriori* de la edad de jubilación de las mujeres en lo que atañe a los períodos de empleo comprendidos entre el 17 de mayo de 1990 y la entrada en vigor de las medidas con las que el Plan de Pensiones haya restablecido la igualdad.

Due	Mancini	Moitinho de Almeida
Díez de Velasco	Joliet	Schockweiler
Rodríguez Iglesias	Grévisse	Zuleeg
Kapteyn	Murray	

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 28 de septiembre de 1994.

El Secretario

El Presidente

R. Grass

O. Due