

CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL
SR. PHILIPPE LÉGER

presentadas el 14 de septiembre de 1999 *

1. Mediante las cuestiones planteadas, la House of Lords (Reino Unido) pide que el Tribunal de Justicia se pronuncie sobre si el Derecho comunitario se opone a que se apliquen dos normas procesales nacionales a recursos presentados al amparo 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) por trabajadores que consideran haber sido objeto de una discriminación por razón de sexo debido a su exclusión de Planes de Pensiones de Empresa.

La primera norma procesal obliga a estos trabajadores a presentar sus recursos en un plazo de seis meses contados a partir de la finalización de su empleo. La segunda norma limita a los dos años anteriores a la fecha de interposición del recurso el período respecto del cual pueden obtener el derecho a participar retroactivamente en el Plan de Pensiones del que han sido excluidos.

I. Marco jurídico

A. El artículo 119 del Tratado

2. Según el artículo 119, párrafo primero, del Tratado, los Estados miembros deben

garantizar y mantener «la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo».

3. El párrafo segundo de este artículo precisa que por «retribución» hay que entender «el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo».

4. El artículo 119 del Tratado enuncia un principio que forma parte de los fundamentos de la Comunidad.¹ Produce efectos directos y, por tanto, genera derechos para los particulares que los órganos jurisdiccionales nacionales deben salvaguardar.²

1 — Sentencias de 8 de abril de 1976, Defrenne (43/75, Rec. p. 455; en lo sucesivo, «sentencia Defrenne II»), apartado 12; de 28 de septiembre de 1994, Coloroll Pension Trustees (C-200/91, Rec. p. I-4389), apartado 26, y Van den Akker y otros (C-28/93, Rec. p. I-4527), apartado 21.

2 — Véanse, en particular, las sentencias Defrenne II, apartado 24; Coloroll Pension Trustees, apartado 26, y Van den Akker y otros, apartado 21, antes citadas.

* Lengua original: francés.

5. A diferencia de los regímenes legales de Seguridad Social,³ los Planes de Pensiones de Empresa están comprendidos dentro del ámbito de aplicación del artículo 119 del Tratado.⁴ Así pues, están incluidos en la prohibición de discriminación recogida en esta disposición no sólo el derecho a las prestaciones percibidas con arreglo a un Plan de Pensiones de Empresa,⁵ sino también el derecho a participar en dicho Plan.⁶

B. Las disposiciones nacionales

6. En el Reino Unido, la aplicación del principio de igualdad de retribución está garantizada por la Equal Pay Act (Ley sobre igualdad de retribución; en lo sucesivo, «EPA»). Esta Ley, que fue aprobada el 29 de mayo de 1970, entró en vigor el 29 de diciembre de 1975.⁷

7. La EPA establece, a favor de los asalariados, un derecho legal a disfrutar de

condiciones de trabajo tan favorables como aquellas de que disfrute un asalariado de sexo contrario que desempeñe el mismo trabajo, un trabajo considerado equivalente o un trabajo de igual valor.

8. El artículo 1, apartado 1, de la EPA dispone que se considera que todo contrato en virtud del cual se emplea a una mujer en un establecimiento del Reino Unido contiene una «cláusula de igualdad».⁸

9. En virtud del artículo 2, apartado 4, de esta Ley, un recurso dirigido a obtener la aplicación de una cláusula de igualdad debe interponerse, so pena de caducidad, en un plazo de seis meses contados a partir de la finalización del empleo a que se refiere la demanda.

10. El artículo 2, apartado 5, de la EPA prevé que, en los procedimientos por incumplimiento de una cláusula de igualdad, una mujer sólo puede obtener el pago de atrasos retributivos o indemnizaciones por daños y perjuicios respecto de los dos años anteriores a la fecha de interposición de su recurso.

11. Por lo que se refiere a los recursos destinados a obtener la igualdad de trato en relación con el derecho a participar en un Plan de Pensiones de Empresa, el

3 — Sentencia de 25 de mayo de 1971, Defrenne (80/70, Rec. p. 445), apartados 7 y 8.

4 — Es el caso, en particular, de los Planes de Pensiones de Empresa complementarios (sentencia de 13 de mayo de 1986, Bilka, 170/84, Rec. p. 1607, apartados 10 a 22), de los Planes de Pensiones cuyas normas son el resultado de una concertación entre interlocutores sociales (sentencia de 6 de octubre de 1993, Ten Oever, C-109/91, Rec. p. I-4879, apartados 7 a 14) y de los Planes de Pensiones de Empresa británicos «convencionalmente excluidos» del régimen general (sentencia de 17 de mayo de 1990, Barber, C-262/88, Rec. p. I-1889, apartados 21 a 30).

5 — Sentencias Barber, apartados 28 a 30, y Ten Oever, apartados 7 a 12, antes citadas.

6 — Sentencias Bilka, antes citada, apartados 24 a 31; de 28 de septiembre de 1994, Vroege (C-57/93, Rec. p. I-4541), apartados 11 a 18, y Fisscher (C-128/93, Rec. p. I-4583), apartados 8 a 15, y de 24 de octubre de 1996, Dietz (C-435/93, Rec. p. I-5223), apartados 11 a 17.

7 — Este plazo se explica por la necesidad de establecer un período lo suficientemente largo para permitir la adaptación de los sectores afectados a los principios recogidos en la EPA (apartado 2.2 de las observaciones del Gobierno del Reino Unido).

8 — Según el artículo 1, apartado 13, de la EPA, las disposiciones que hacen referencia a las mujeres se aplican también a los hombres.

artículo 2, apartado 5, de la EPA fue modificado por las Occupational Pension Schemes (Equal Access to Membership) Regulations 1976 (Normas sobre la igualdad de participación en Planes de Pensiones de Empresa; en lo sucesivo, «Occupational Pension Regulations»).

12. Las Occupational Pension Regulations conceden al asalariado excluido ilegalmente de la participación en un Plan de Pensiones de Empresa una indemnización en especie. En virtud de su artículo 12, el Juez nacional, si estima fundado el recurso, realiza una declaración por la que reconoce el derecho del demandante a participar en el Plan de Pensiones de que se trate. No obstante, el efecto retroactivo de esta declaración se limita a los dos años anteriores a la fecha de interposición del recurso.

II. Hechos y procedimiento

13. El 28 de septiembre de 1994, el Tribunal de Justicia dictó las sentencias Vroege y Fisscher, antes citadas.

14. En estas sentencias, el Tribunal de Justicia confirmó que el derecho a participar en un Plan de Pensiones de Empresa

estaba incluido dentro del ámbito de aplicación del artículo 119 del Tratado.⁹ Asimismo, confirmó que la exclusión de los trabajadores a tiempo parcial de la participación en estos Planes constituía una discriminación indirecta contraria al artículo 119 si afectaba a un número mucho más elevado de mujeres que de hombres, salvo que estuviese justificada por factores objetivos y ajenos a toda discriminación por razón de sexo.¹⁰

15. Además, declaró que «la limitación de los efectos en el tiempo de la sentencia Barber no es aplicable al derecho a participar en un Plan de Pensiones de Empresa [...]».¹¹ De ello dedujo que «el efecto directo del artículo 119 puede alegarse con el fin de exigir *retroactivamente* la igualdad de trato en relación con el derecho a participar en un Plan de Pensiones de Empresa, y ello *a partir del 8 de abril de 1976*, fecha de la [sentencia Defrenne II], que reconoció por primera vez el efecto directo de dicho artículo».¹²

16. La prensa y las organizaciones sindicales realizaron una amplia publicidad de estas sentencias en el Reino Unido.

9 — Sentencias Vroege, apartados 15 y 18, y Fisscher, apartados 12 y 15, antes citadas.

10 — Sentencia Vroege, antes citada, apartado 17.

11 — Sentencias Vroege, apartado 32, y Fisscher, apartado 28, antes citadas. Recordemos que «con arreglo a la sentencia [...] Barber [...], sólo puede invocarse el efecto directo del artículo 119 del Tratado 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 [...]» (sentencia Ten Oever, antes citada, apartado 20).

12 — Sentencias Vroege, apartado 30, y Fisscher, apartado 27, antes citadas (el subrayado es mío).

17. En los meses siguientes a su pronunciamiento, alrededor de 60.000 trabajadores a tiempo parcial (o antiguos trabajadores a tiempo parcial) presentaron recursos ante los Industrial Tribunals de dicho Estado.

— el Teachers' Superannuation Scheme;¹⁵

— el Local Government Superannuation Scheme;¹⁶

18. Estos trabajadores sostienen, basándose en el artículo 119 del Tratado, que fueron excluidos ilegalmente de participar en diferentes Planes de Pensiones de Empresa. Los demandados en estos procedimientos son los empresarios o, en su caso, los antiguos empresarios de los demandantes.

— el Electricity Supply (Staff) Superannuation Scheme Pension Scheme y el Electricity Supply Pension Scheme,¹⁷ y

— el Midland Bank Pension Scheme y el Midland Bank Key-Time Pension Scheme.¹⁸

19. Todos estos asuntos se refieren a Planes de Pensiones «convencionalmente excluidos» del régimen general,¹³ que, en distintos momentos pasados, excluían la participación de los trabajadores a tiempo parcial.

15 — Hasta el 1 de mayo de 1995, los enseñantes que trabajaban a tiempo parcial no tenían derecho a participar en este Plan de Pensiones si su retribución se calculaba por horas o si percibían ya una pensión de enseñanza. Tenían la posibilidad, no obstante, de participar en él si su retribución se calculaba sobre la base de una fracción de la retribución de un trabajador a tiempo completo. Desde el 1 de mayo de 1995, los trabajadores retribuidos por horas pueden participar en el Teachers' Superannuation Scheme.

16 — Hasta el 1 de abril de 1986, los trabajadores que realizaban menos de 30 horas por semana no podían participar en este Plan de Pensiones. A partir del 1 de abril de 1986, se concedió el derecho a participar a los trabajadores a tiempo parcial que trabajaban un mínimo de 15 horas por semana y de 35 semanas por año. El 1 de enero de 1993 se derogó el requisito según el cual el interesado debía realizar un mínimo de 15 horas por semana. Desde el 1 de mayo de 1995, todos los trabajadores a tiempo parcial pueden participar en el Local Government Superannuation Scheme.

17 — Hasta el 1 de octubre de 1980, los trabajadores que trabajaban menos de 34 horas y media por semana no podían participar en este Plan de Pensiones. A partir del 1 de octubre de 1980, se concedió el derecho a participar a los trabajadores a tiempo parcial que trabajaban un mínimo de 20 horas por semana. Desde el 1 de abril de 1988, todos los trabajadores a tiempo parcial pueden participar en el Electricity Supply Pension Scheme.

18 — Hasta el 1 de enero de 1989, los trabajadores a tiempo parcial no podían participar en este Plan de Pensiones. El 1 de enero de 1989 el Midland Bank estableció un Plan de pensiones de jubilación complementario, el Midland Bank Key-Time Pension Scheme. Tenían derecho a participar en este Plan los trabajadores a tiempo parcial que trabajaban al menos 14 horas por semana. A partir del 1 de septiembre de 1992, se concedió el derecho de participación a todos los trabajadores a tiempo parcial. El 1 de enero de 1994 se fusionaron los dos Planes de Pensiones. No obstante, los periodos de empleo anteriores al 1 de enero de 1989 no se toman en consideración a la hora de calcular la pensión de los trabajadores a tiempo parcial. Además, el derecho a una pensión con arreglo al Plan está sujeta a la condición de que el interesado haya completado un período de empleo válido para la jubilación de al menos dos años.

Más en particular, el presente procedimiento prejudicial se refiere a los siguientes Planes de Pensiones:

— el National Health Service Pension Scheme;¹⁴

13 — Para una descripción de este tipo de Planes de Pensiones, véanse las conclusiones del Abogado General Sr. Van Gerven en el asunto en el que recayó la sentencia Barber, antes citada, punto 17, que remiten a la sentencia de 3 de diciembre de 1987, Newstead (192/85, Rec. p. 4753), apartado 3.

14 — Hasta el 1 de abril de 1991, los trabajadores a tiempo parcial que trabajaban menos de la mitad del número de horas correspondiente a un empleo a tiempo completo no tenían derecho a participar en este Plan de Pensiones. Desde el 1 de abril de 1991 tienen derecho a participar en él todos los trabajadores empleados por el National Health Service.

20. Estos Planes de Pensiones fueron modificados entre 1986 y 1995 para garantizar el derecho de participación de los trabajadores a tiempo parcial. En particular, las Occupational Pension Schemes (Equal Access to Membership) (Amendment) Regulations 1995 (Modificación de las normas sobre la igualdad de participación en Planes de Pensiones de Empresa) prohibieron, a partir del 31 de mayo de 1995, toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo en materia de participación en un Plan de Pensiones de Empresa.

21. No obstante, mediante sus recursos los demandantes pretenden que se reconozca su derecho a participar retroactivamente en los Planes de Pensiones controvertidos en relación con los períodos de empleo a tiempo parcial realizados con anterioridad a las modificaciones antes mencionadas. Algunos períodos de empleo se remontan, por otra parte, al 8 de abril de 1976.

22. De los 60.000 procedimientos incoados ante los órganos jurisdiccionales nacionales, 22 recursos¹⁹ fueron seleccionados como «asuntos piloto» para dilucidar determinadas cuestiones jurídicas preliminares.

19 — Se trata de recursos interpuestos por mujeres que trabajan en el sector público (a saber, empleadas del Wolverhampton Healthcare NHS Trust, de los Ministerios de Sanidad, Educación, Trabajo y Medio Ambiente, y de varias Administraciones locales) y en el sector privado (a saber, empleadas del Midland Bank).

23. Estas cuestiones hacen referencia a la compatibilidad con el Derecho comunitario de las normas procesales contempladas en el artículo 2, apartado 4, de la EPA y en el artículo 12 de las Occupational Pension Regulations.

24. Los «asuntos piloto» permiten identificar la existencia de tres tipos de problemas.²⁰

25. En primer lugar, algunas demandantes presentaron su demanda ante el Industrial Tribunal competente transcurridos más de seis meses desde el abandono de sus empleos. Con arreglo al artículo 2, apartado 4, de la EPA, el plazo de que disponían estas demandantes para recurrir ha caducado, y carecen por lo tanto de cualquier acción que les permita obtener el reconocimiento de sus antiguos períodos de empleo a tiempo parcial a efectos de calcular sus derechos de pensión.

26. En segundo lugar, algunas demandantes exigen la igualdad de trato en relación con el derecho de participación en un Plan de Pensiones de Empresa respecto de períodos de empleo a tiempo parcial realizados más de dos años antes de la interposición de su recurso. En virtud del artículo 12 de las Occupational Pension Regulations, estas pretensiones han de desestimarse, ya que el efecto retroactivo de la declaración sobre el derecho a participar que realizan los Industrial Tribunals se limita a los dos años anteriores a la fecha de interposición del recurso.

20 — Como se desprende del informe para la vista (pp. 5 y 6).

27. En tercer lugar, algunas demandantes se encuentran en una situación particular.

Se trata de personal docente que trabaja de manera regular, pero al amparo de contratos sucesivos y jurídicamente distintos. En este punto, la resolución de remisión²¹ distingue tres categorías de enseñantes: los que enseñan en el mismo centro en virtud de contratos sucesivos que cubren el curso académico, interrumpidos durante las vacaciones de verano («*sessional contracts*»); los que enseñan en el mismo centro en virtud de contratos sucesivos que cubren los distintos períodos lectivos, interrumpidos durante las vacaciones («*termly contracts*»),²² y los que enseñan de manera intermitente.²³

De la resolución de remisión se desprende²⁴ que estos contratos sucesivos pueden a veces estar cubiertos por un contrato-marco («*umbrella contract*»). En virtud de este contrato, las partes están obligadas a renovar sus diferentes contratos de trabajo.

A falta de contrato-marco, el plazo previsto en el artículo 2, apartado 4, de la EPA

empieza a correr a partir de la finalización del contrato de trabajo, y no a partir de la finalización de la relación laboral entre el enseñante y el centro de que se trate.²⁵ De ello se desprende que una enseñante sólo puede lograr que se reconozcan sus períodos de empleo a tiempo parcial a efectos del cálculo de sus derechos de pensión si ha interpuesto un recurso dentro de los seis meses siguientes a la finalización de *cada* contrato en virtud del cual desempeñó el empleo controvertido.

28. Durante el procedimiento principal, las demandantes sostuvieron que el artículo 2, apartado 4, de la EPA, y el artículo 12 de las Occupational Pension Regulations eran incompatibles con el Derecho comunitario. Por una parte, estas disposiciones hacen prácticamente imposible o excesivamente difícil el ejercicio de los derechos que les confiere el artículo 119 del Tratado. Por otra parte, esta regulación procesal es menos favorable que la regulación de recursos similares de carácter interno y, en particular, los recursos basados en la Sex Discrimination Act 1975 (Ley sobre discriminación por razón de sexo) o en la Race Relations Act 1976 (Ley sobre las relaciones entre razas).

29. El Industrial Tribunal de Birmingham se encargó de examinar los «asuntos piloto» en primera instancia. Dictó su resolución el 4 de diciembre de 1995.²⁶ Consideró, en esencia, que la regulación

21 — Páginas 34 y 35 de la traducción francesa.

22 — Puede tratarse de contratos celebrados por un trimestre o incluso por la duración específica del curso impartido.

23 — Se trata de enseñantes que trabajan cuando son invitados por la Administración local competente en materia de educación.

24 — Página 35 de la traducción francesa.

25 — Ésta es la interpretación del artículo 2, apartado 4, de la EPA realizada por la House of Lords (pp. 17 a 21 de la traducción francesa de la resolución de remisión).

26 — Anexo 3 de las observaciones presentadas por Birmingham City Council, Wolverhampton Metropolitan Borough Council, Manchester City Council, Stockport Metropolitan Borough Council, Lancashire County Council y North East Lincolnshire Council.

contenida en las disposiciones controvertidas era conforme con el Derecho comunitario, en la medida en que no hacía prácticamente imposible ni excesivamente difícil el ejercicio de los derechos que el ordenamiento jurídico comunitario confiere a las demandantes.

30. Esta resolución fue confirmada en apelación por el Employment Appeal Tribunal. En su sentencia de 24 de junio de 1996, este último consideró, además, que la regulación procesal controvertida no era menos favorable que la relativa a recursos similares de carácter interno. En efecto, el artículo 2, apartado 4, de la EPA, y el artículo 12 de las Occupational Pension Regulations se aplican indistintamente a los recursos basados en la infracción del artículo 119 del Tratado y a los recursos basados en la vulneración de los principios recogidos en la EPA.

31. La sentencia del Employment Appeal Tribunal fue confirmada, a su vez, por una sentencia de la Court of Appeal de 13 de febrero de 1997.

32. De conformidad con la facultad discrecional que les reconoce el artículo 177, párrafo segundo, del Tratado CE (actualmente artículo 234 CE, párrafo segundo), estos órganos jurisdiccionales resolvieron el litigio principal sin plantear cuestiones prejudiciales al Tribunal de Justicia.

33. Por el contrario, la House of Lords, que debe resolver en última instancia, consideró que estaba obligada a dirigirse al Tribunal de Justicia.

III. Las cuestiones prejudiciales

34. En consecuencia, decidió suspender el procedimiento y plantear las siguientes cuestiones:

« Cuando:

- a) se le ha negado a una demandante su derecho a participar en un Plan de Pensiones de Empresa por ser trabajadora a tiempo parcial, y
- b) en consecuencia, no ha consolidado derechos de pensión respecto de los períodos de empleo realizados para obtener una pensión pagadera cuando haya alcanzado la edad de jubilación, y
- c) dicha demandante alega que este trato constituye una discriminación indirecta

por razón de sexo contraria al artículo 119 del Tratado CE,

la fecha de la presentación del recurso)?

se plantean las tres cuestiones siguientes:

- 1) ¿Es compatible con el principio del Derecho comunitario según el cual las normas procesales nacionales relativas a las infracciones del Derecho comunitario no deben hacer prácticamente imposible ni excesivamente difícil el ejercicio por la demandante de los derechos que le confiere el artículo 119:
 - a) una norma procesal nacional que exige que un recurso dirigido a obtener la participación en un Plan de Pensiones de Empresa (del que se derivan los derechos de pensión), presentado ante el Industrial Tribunal, se interponga en los seis meses siguientes a la finalización de la relación laboral a que se refiere el recurso;
 - b) una norma procesal nacional que establece que los períodos de empleo computables a efectos del derecho de pensión de una demandante deben calcularse únicamente teniendo en cuenta los períodos posteriores a una fecha no más de dos años anterior a la fecha del recurso (independientemente de que la fecha en que la pensión es pagadera sea anterior o posterior a
 - 2) En aquellos casos en que:
 - a) los derechos que confiere el artículo 119 deben ejercerse, en virtud del Derecho nacional, con arreglo a una Ley aprobada en 1970, es decir, antes de la adhesión del Reino Unido a la Comunidad Europea, que entró en vigor el 29 de diciembre de 1975, y que, antes del 8 de abril de 1976, ya confería el derecho a la igualdad de retribución y a la igualdad de las demás condiciones contractuales;
 - b) la Ley nacional contiene las normas procesales contempladas en la primera cuestión *supra*;
 - c) otras disposiciones legales que prohíben la discriminación en el ámbito laboral y la normativa nacional en materia de contratos establecen plazos distintos:

- i) la aplicación del artículo 119 por medio de dicha Ley nacional, ¿cumple el principio del Derecho comunitario según el cual las normas procesales nacionales relativas a las infracciones del Derecho comunitario no deben ser menos favorables que las que se aplican a los recursos similares de carácter interno?
- ii) Si no es así, ¿cuáles son los criterios pertinentes para determinar si un recurso previsto en el Derecho nacional es un recurso de carácter interno similar al destinado a hacer cumplir los derechos que confiere el artículo 119?
- iii) Si un órgano jurisdiccional nacional identifica dicho recurso similar según los criterios del inciso ii) que antecede, ¿cuáles son, en su caso, los criterios pertinentes con arreglo al Derecho comunitario para determinar si las normas procesales que se aplican a dicho recurso o a dichos recursos similares son más favorables que las normas procesales que se aplican al ejercicio de los derechos que confiere el artículo 119?
- 3) En aquellos casos en que:
- a) una trabajadora haya prestado servicios a un mismo empresario en virtud de una serie de contratos de trabajo distintos que cubren períodos determinados y separados por intervalos;
- b) a la expiración de un contrato, ninguna de las partes está obligada a celebrar otro contrato de este tipo, y
- c) presenta un recurso en los seis meses siguientes a la expiración de un contrato o de varios contratos posteriores, pero no presenta un recurso en los seis meses siguientes a la expiración de un contrato o de varios contratos anteriores,
- ¿es compatible con:
- i) el derecho a la igualdad de retribución para un mismo trabajo, establecido en el artículo 119 del Tratado CE, y con
- ii) el principio del Derecho comunitario según el cual las normas procesales nacionales relativas a la

infracción del Derecho comunitario no deben hacer prácticamente imposible ni excesivamente difícil el ejercicio por la demandante de los derechos que le confiere el artículo 119,

una norma procesal nacional que exige que un recurso dirigido a obtener la participación en un Plan de Pensiones de Empresa, de la que se deriva el derecho de pensión, se presente en los seis meses siguientes a la expiración del contrato o de los contratos de trabajo a que se refiere el recurso y que, en consecuencia, impide que se computen como períodos de empleo a efectos de derecho de pensión los períodos de empleo realizados en virtud de un contrato o de varios contratos anteriores?»

IV. El objeto del procedimiento prejudicial

35. De la exposición de los hechos se desprende que los «asuntos piloto» hacen referencia exclusivamente a cuestiones de orden procesal.²⁷ El presente procedimiento prejudicial tiene por objeto permitir a la House of Lords apreciar la compatibilidad con el Derecho comunitario de las normas procesales establecidas en el artículo 2, apartado 4, de la EPA y en el artículo 12 de las Occupational Pension Regulations.

En función de esta apreciación, los órganos jurisdiccionales nacionales resolverán sobre la admisibilidad de los recursos presentados ante ellos. Determinarán también la extensión de los períodos respecto de los cuales los demandantes pueden invocar su derecho a participar retroactivamente en los Planes de Pensiones de Empresa controvertidos.

36. En la fase actual del procedimiento, los Industrial Tribunals no han determinado aún si la exclusión de los trabajadores a tiempo parcial de la participación en estos Planes de Pensiones constituye una discriminación indirecta por razón de sexo contraria al artículo 119 del Tratado. No se solicita, por tanto, ninguna interpretación sobre los elementos constitutivos de esta discriminación.

37. No obstante, supondré, únicamente a efectos de mi razonamiento, que existe esta discriminación. En efecto, la respuesta a las cuestiones prejudiciales implica una evaluación de los efectos de la regulación procesal controvertida sobre los derechos que el artículo 119 confiere a las demandantes en los asuntos principales. Pues bien, para apreciar correctamente estos efectos, hay que partir de la hipótesis de que estas demandantes gozan efectivamente del derecho a participar retroactivamente en los Planes de Pensiones controvertidos respecto de todos los períodos de empleo a tiempo parcial realizados desde el 8 de abril de 1976.

27 — Véase también la página 7 de la traducción francesa de la resolución de remisión, así como los apartados 3 y 4 de la resolución del Industrial Tribunal de Birmingham de 4 de diciembre de 1995.

V. La respuesta a las cuestiones prejudiciales

A. Introducción

38. Según reiterada jurisprudencia,²⁸ a falta de normativa comunitaria en la materia, corresponde al ordenamiento jurídico interno de cada Estado miembro establecer la regulación procesal de los recursos judiciales destinados a garantizar la salvaguardia de los derechos de que gozan los justiciables debido al efecto directo del Derecho comunitario.

39. No obstante, esta autonomía procesal tiene dos límites.

40. Por una parte, en virtud del «principio de equivalencia», la regulación de los

recursos que permiten a los particulares ejercitar los derechos que les confiere el ordenamiento jurídico comunitario no puede ser menos favorable que la regulación de los recursos similares de carácter interno.

41. Por otra parte, en virtud del «principio de efectividad», la regulación de los recursos internos no puede configurarse de manera que haga prácticamente imposible o excesivamente difícil el ejercicio de los derechos que confiere el ordenamiento jurídico comunitario.

B. Sobre la primera cuestión

42. Mediante la primera cuestión prejudicial se solicita al Tribunal de Justicia que precise el alcance del principio de efectividad. Comprende dos partes.

1) Sobre la primera parte de la primera cuestión

43. En la primera parte de su primera cuestión, la House of Lords pregunta si el plazo de preclusión establecido en el artículo 2, apartado 4, de la EPA hace prácticamente imposible o excesivamente difícil el ejercicio del derecho de las demandantes en los asuntos principales a

28 — Véanse, en particular, las sentencias de 16 de diciembre de 1976, Rewe (33/76, Rec. p. 1989), apartado 5, y Comet (45/76, Rec. p. 2043), apartado 13; de 27 de febrero de 1980, Just (68/79, Rec. p. 501), apartado 25; de 5 de marzo de 1980, Ferwerda (265/78, Rec. p. 617), apartado 10; de 27 de marzo de 1980, Denkavit (61/79, Rec. p. 1205), apartado 25; de 12 de junio de 1980, Express Dairy Foods (130/79, Rec. p. 1887), apartado 12; de 9 de noviembre de 1983, San Giorgio (199/82, Rec. p. 3595), apartado 12; de 29 de junio de 1988, Deville (240/87, Rec. p. 3513), apartado 12; de 25 de julio de 1991, Emmott (C-208/90, Rec. p. I-4269), apartado 16; Fisscher, antes citada, apartado 39; de 6 de julio de 1995, BP Soupergaz (C-62/93, Rec. p. I-1883), apartado 41; de 14 de diciembre de 1995, Peterbroeck (C-312/93, Rec. p. I-4599), apartado 12, y Van Schijndel y Van Veen (asuntos acumulados C-430/93 y C-431/93, Rec. p. I-4705), apartado 17; Dietz, antes citada, apartado 36; de 10 de julio de 1997, Palmisani (C-261/95, Rec. p. I-4025), apartado 27; de 17 de julio de 1997, Haahr Petroleum (C-90/94, Rec. p. I-4085), apartado 46; de 2 de diciembre de 1997, Fantask y otros (C-188/95, Rec. p. I-6783), apartado 47; de 15 de septiembre de 1998, Edis (C-231/96, Rec. p. I-4951), apartado 19, y de 1 de diciembre de 1998, Levez (C-326/96, Rec. p. I-7835; en lo sucesivo, «sentencia Levez»), apartado 18.

participar retroactivamente en un Plan de Pensiones de Empresa.

44. Los motivos en que se basa esta cuestión son simples. Varias demandantes no presentaron su recurso en los seis meses siguientes a la finalización de su empleo.²⁹ Según la disposición controvertida, carecen de la posibilidad de que se les reconozcan los períodos de servicio pasados a efectos de calcular sus derechos de pensión. El órgano jurisdiccional remitente desea asegurarse de que el principio de efectividad no se opone a la inadmisibilidad de estos recursos.

45. La jurisprudencia del Tribunal de Justicia permite responder brevemente a esta cuestión.

46. En efecto, el Tribunal de Justicia ha reconocido, de manera reiterada, «la compatibilidad con el Derecho comunitario de la fijación de plazos razonables de carácter preclusivo para recurrir [...]».³⁰ Estima que «no puede considerarse que dichos plazos hagan prácticamente imposible o excesivamente difícil el ejercicio de los derechos conferidos por el ordenamiento jurídico comunitario, aun cuando, por definición, el transcurso de dichos plazos implique la desestimación, total o parcial, de la acción entablada [...]».³¹

47. La preclusión que resulta del transcurso de estos plazos para recurrir constituye la aplicación del principio fundamental de seguridad jurídica, que protege tanto al justiciable como a la Administración implicados,³² y «corresponde a la necesidad de evitar que la legalidad de las decisiones administrativas se ponga en tela de juicio de forma indefinida».³³

48. Además, el plazo previsto en el artículo 2, apartado 4, de la EPA puede calificarse de «razonable» con arreglo a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. En efecto, el Tribunal ha reconocido, en el pasado, la compatibilidad de plazos preclusivos nacionales considerablemente más cortos.³⁴

49. En consecuencia, considero que el principio de efectividad no se opone a la aplicación del artículo 2, apartado 4, de la EPA a los recursos en los procedimientos principales.

2) Sobre la segunda parte de la primera cuestión

50. Mediante la segunda parte de su primera cuestión, la House of Lords pregunta

29 — Es el caso de las Sras. Kynaston, Fletcher, Foster, Harrison y Lee (apartados 92 a 96 de la resolución del Industrial Tribunal de Birmingham de 4 de diciembre de 1995).

30 — Sentencia Fantask y otros, antes citada, apartado 48. Véanse también las sentencias Rewe, apartado 5; Comet, apartados 16 a 18; Just, apartado 22; Denkavit, apartado 23; Palmisani, apartado 28; Haahr Petroleum, apartado 48; Edis, apartado 20, antes citadas y Levez, apartado 19.

31 — Sentencia Fantask y otros, antes citada, apartado 48.

32 — Véanse, en particular, las sentencias Rewe, apartado 5; Comet, apartado 18, y Palmisani, apartado 28, antes citadas.

33 — Sentencia de 27 de octubre de 1993, Steenhorst-Neerings (C-338/91, Rec. p. I-5475), apartado 22.

34 — En el asunto Rewe, antes citado, el plazo de «reclamación» previsto en la legislación alemana era de un mes. En el asunto Comet, antes citado, el plazo para recurrir establecido en la legislación neerlandesa era de 30 días (conclusiones presentadas por el Abogado General Sr. Warner en estos dos asuntos, Rec. 1976, pp. 2001 y 2002).

si el artículo 12 de las Occupational Pension Regulations hace prácticamente imposible o excesivamente difícil el ejercicio del derecho de las demandantes en los asuntos principales a participar retroactivamente en un Plan de Pensiones de Empresa.

51. Durante el procedimiento, las discusiones se centraron fundamentalmente en la sentencia del Tribunal de Justicia de 11 de diciembre de 1997, Magorrian y Cunningham³⁵ (en lo sucesivo, «sentencia Magorrian»).

52. En esta sentencia, la Sala Sexta del Tribunal de Justicia examinó una norma procesal idéntica a la del artículo 12 de las Occupational Pension Regulations,³⁶ y declaró que el principio de efectividad se oponía a la aplicación de esta norma procesal a recursos interpuestos al amparo del artículo 119 del Tratado por trabajadores a tiempo parcial que invocaban su derecho a participar retroactivamente en un Plan de Pensiones de Empresa.³⁷

53. Procede, por tanto, comprobar si esta conclusión puede aplicarse también a los recursos en los procedimientos principales.

35 — Asunto C-246/96, Rec. p. I-7153.

36 — Se trataba del artículo 12 de las Occupational Pension Schemes (Equal Access to Membership) Regulations (Northern Ireland) 1976 [normas sobre la igualdad de participación en Planes de Pensiones de Empresa (Irlanda del Norte); en lo sucesivo, «Occupational Pension Regulations (Northern Ireland)»]. Esta disposición establece que, en los procedimientos relativos a la participación en los Planes de Pensiones de Empresa, el derecho a ser admitido en el régimen no puede producir efectos en relación con un período anterior a dos años antes de la fecha de interposición del recurso (sentencia Magorrian, apartado 5).

37 — Punto 2 del fallo.

54. A estos efectos, determinaré el alcance de la solución establecida en la sentencia Magorrian, y examinaré, a continuación, las circunstancias fácticas de los litigios principales en función de esta solución.

a) Sobre la solución establecida en la sentencia Magorrian

55. El marco fáctico del asunto Magorrian puede resumirse de la siguiente manera.

El Plan de Pensiones de Empresa controvertido garantizaba a todos los participantes el pago de una cantidad a tanto alzado y una pensión de jubilación de base. Comprendía, además, un régimen específico,³⁸ el régimen «Mental Health Officer» (en lo sucesivo, régimen «MHO»), que concedía prestaciones complementarias a las personas que hubiesen trabajado un mínimo de veinte años a tiempo completo.

La Sra. Magorrian había prestado nueve años de servicio a tiempo completo y el equivalente a once años en régimen de tiempo parcial. La Sra. Cunningham había prestado quince años de servicio a tiempo completo y el equivalente a once años en régimen de tiempo parcial. Ambas habían prestado, por tanto, el equivalente a un mínimo de veinte años de servicio a tiempo

38 — Como se declaró en el apartado 32 de la sentencia Magorrian.

completo. No obstante, habían sido excluidas del régimen MHO debido a su trabajo a tiempo parcial.³⁹

En el momento de su jubilación, percibieron una cantidad a tanto alzado y la pensión de jubilación de base. No obstante, no pudieron percibir las prestaciones complementarias derivadas del régimen MHO. Por ello, presentaron un recurso para que se computasen sus períodos de empleo a tiempo parcial a efectos de calcular estas prestaciones. Aunque el órgano jurisdiccional nacional consideró que habían sufrido una discriminación indirecta por razón de sexo, el artículo 12 de las Occupational Pension Regulations (Northern Ireland) sólo permitía tomar en consideración los períodos de servicio que habían realizado menos de dos años antes de la fecha de interposición de su recurso.

En estas circunstancias, la Sala Sexta del Tribunal de Justicia declaró que el Derecho comunitario se oponía a la aplicación de una norma nacional que, en caso de que se estime el recurso, limita a los dos años anteriores a la fecha de interposición de dicho recurso los efectos del derecho de las demandantes a participar retroactivamente en un Plan de Pensiones de Empresa y a percibir las prestaciones complementarias que se derivan de éste.⁴⁰

56. El Gobierno del Reino Unido y los demandados en los asuntos principales sostienen que la solución establecida en la sentencia Magorrian está justificada por las circunstancias propias de ese asunto, de modo que no puede aplicarse al presente caso.

Destacan que, al oponerse a que se computasen todos los períodos de servicio pasados de las interesadas, el artículo 12 de las Occupational Pension Regulations (Northern Ireland) impidió a las Sras. Magorrian y Cunningham cumplir el requisito establecido para poder participar en el régimen MHO. Por consiguiente, esta disposición privaba *por completo* a las demandantes de las prestaciones complementarias derivadas de este régimen. Es *únicamente en este sentido* en el que la norma controvertida hacía imposible en la práctica el ejercicio de los derechos que confiere el ordenamiento jurídico comunitario.

Sostienen que, por el contrario, en los asuntos principales, el artículo 12 de las Occupational Pension Regulations no priva por completo a las demandantes de su derecho a participar retroactivamente en un Plan de Pensiones de Empresa. Se limita a restringir el período previo a la interposición del recurso respecto del cual pueden obtener esta participación.

Pues bien, según jurisprudencia reiterada,⁴¹ el principio de efectividad no se

39 — Sentencia Magorrian, apartado 32.

40 — *Ibidem*, apartado 47.

41 — Sentencias Steenhorst-Neerings, antes citada, apartado 16; de 6 de diciembre de 1994, Johnson (C-410/92, Rec. p. I-5483), apartado 23; de 23 de noviembre de 1995, Alonso-Pérez (C-394/93, Rec. p. I-4101), apartado 30, y Levez, apartado 20.

opone a la aplicación de una norma de Derecho interno que se limita a restringir los efectos retroactivos de los recursos presentados con el fin de obtener una prestación determinada.

de las sentencias Vroege, Fisscher y Dietz, antes citadas.

57. No puedo suscribir este análisis.

58. Es cierto que las circunstancias del asunto Magorrian eran particulares. No obstante, los términos del razonamiento del Tribunal de Justicia superan ampliamente las circunstancias propias de este asunto.

59. Examinemos este razonamiento.

60. En respuesta a la primera cuestión prejudicial, el Tribunal de Justicia declaró que «los períodos de servicio de los trabajadores a tiempo parcial que han sido víctimas de una discriminación indirecta por razón de sexo deben computarse a partir del 8 de abril de 1976, fecha de la sentencia [Defrenne II] para calcular las prestaciones [...] a que tienen derecho». ⁴²

Para llegar a esta conclusión, el Tribunal de Justicia extrajo las consecuencias lógicas de su jurisprudencia anterior y, en particular,

En efecto, con arreglo a estas sentencias, el artículo 119 del Tratado confiere a los trabajadores a tiempo parcial víctimas de una discriminación indirecta por razón de sexo el derecho a participar retroactivamente en el Plan de Pensiones de Empresa controvertido y a percibir las prestaciones derivadas de éste. El reconocimiento de este derecho constituye la aplicación de una exigencia más general según la cual «en el caso de haber sufrido tal discriminación, el restablecimiento de la igualdad de trato debe reponer al trabajador discriminado en la misma situación que la de los trabajadores del otro sexo». ⁴³ El restablecimiento de la situación no discriminatoria implica, por tanto, que el trabajador discriminado pueda exigir que se tengan en cuenta, a efectos de calcular sus derechos de pensión, todos los períodos de empleo a tiempo parcial realizados desde el 8 de abril de 1976.

61. En el marco del examen de la segunda cuestión prejudicial, el Tribunal de Justicia destacó que «la demanda no está destinada a obtener determinadas prestaciones complementarias con efecto retroactivo, sino a que se declare el derecho de las interesadas a afiliarse *plenamente* a un Plan de Pensiones de Empresa [...]». ⁴⁴

42 — Sentencia Magorrian, punto 1 del fallo.

43 — Sentencia Fisscher, antes citada, apartado 35.

44 — Sentencia Magorrian, apartado 42 (el subrayado es mío).

De esta manera, el Tribunal de Justicia realizó una distinción entre dos categorías de recursos: los que se interponen para obtener *atrasos* de prestaciones y aquellos por los que se exige el reconocimiento del derecho a *participar retroactivamente* (a la «plena» afiliación) en un Plan de Pensiones de Empresa.

Por lo que se refiere a la primera categoría de recursos, el Tribunal de Justicia confirmó que el principio de efectividad no se oponía a la aplicación de una norma de Derecho interno que «únicamente [limita] el período, previo a la presentación de la demanda, respecto al cual [pueden] obtenerse los *atrasos* de prestaciones [...]». ⁴⁵

Por el contrario, por lo que se refiere a la segunda categoría de recursos, el Tribunal de Justicia consideró que «la norma controvertida en el asunto principal *impide computar todos los períodos de servicio de las interesadas desde el 8 de abril de 1976* hasta [los dos años anteriores a la fecha de interposición de su recurso] para el cálculo de las prestaciones complementarias que se les adeudan *incluso después de la fecha de la demanda*». ⁴⁶

62. El Tribunal de Justicia no pretendía limitar esta conclusión a las circunstancias propias del asunto Magorrian. Por el contrario, destacó que la norma procesal controvertida menoscababa la esencia misma del derecho a participar retroacti-

vamente en un Plan de Pensiones de Empresa.

En efecto, señaló que, «a diferencia de las normas [...] que únicamente [limitan], en interés de la seguridad jurídica, el alcance retroactivo de una demanda destinada a obtener determinadas prestaciones y, por tanto, no [menoscaban] la esencia misma de los derechos conferidos por el ordenamiento jurídico comunitario, una norma como la que es objeto del procedimiento principal hace prácticamente imposible la acción de los particulares que invocan el Derecho comunitario». ⁴⁷

Para confirmar este análisis, el Tribunal de Justicia añadió que «esta última norma nacional equivale a limitar en el tiempo el efecto directo del artículo 119 del Tratado en los casos en que tal limitación no ha sido prevista por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia ni por el Protocolo n° 2 anexo al Tratado de la Unión Europea [Protocolo “Barber”]». ⁴⁸

Así pues, el Tribunal de Justicia considera que, al igual que una limitación en el tiempo de los efectos directos del artículo 119 del Tratado, la norma procesal controvertida priva a los justiciables, que estarían normalmente en disposición de ejercitar los derechos que les confiere esta disposición comunitaria, de la facultad de utilizarla en apoyo de sus recursos.

45 — *Ibidem*, apartado 43 (el subrayado es mío).

46 — *Ibidem* (el subrayado es mío).

47 — *Ibidem*, apartado 44.

48 — *Ibidem*, apartado 45.

63. De estas consideraciones se desprende que la solución establecida en la sentencia Magorrian no está limitada a las circunstancias propias de este asunto.

64. Por lo demás, considero que esta solución debe aplicarse al presente caso.

En efecto, al igual que en el asunto antes citado, el artículo 12 de las Occupational Pension Regulations «impide computar todos los períodos de servicio de las interesadas desde el 8 de abril de 1976 hasta [los dos años anteriores a la fecha de interposición de su recurso] para el cálculo de las prestaciones [...] que se les adeudan incluso después de la fecha de la demanda». ⁴⁹

Debe destacarse, además, que en el asunto Magorrian las interesadas pretendían que se reconociera su derecho a participar retroactivamente en un Plan de Pensiones para percibir *prestaciones complementarias*. Por tanto, cualquiera que hubiese sido el resultado del litigio, tenían asegurada la percepción de la cantidad a tanto alzado y de la pensión de base garantizadas por el régimen general del Plan de Pensiones de Empresa.

Por el contrario, en los presentes asuntos, las demandantes pretenden que se reco-

nozca su derecho a participar retroactivamente en los Planes de Pensiones contrvertidos para percibir *pensiones de jubilación de base*. Pues bien, si el principio de efectividad se opone a la aplicación de una norma procesal que impide que se computen todos los períodos de servicio de las interesadas desde el 8 de abril de 1976 para el cálculo de prestaciones complementarias, debe oponerse, con mayor motivo, a la aplicación de esta norma si impide que se computen dichos períodos de servicio a efectos de calcular pensiones de jubilación de base.

65. Los demandados en los asuntos principales consideran que esta solución no sería compatible con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia y, en particular, con las sentencias Fisscher y Dietz, antes citadas. Recuerdan que, con arreglo a estas sentencias, «las normas nacionales relativas a los plazos para ejercitar acciones en Derecho interno son aplicables a los trabajadores que invocan su derecho a participar en un Plan de Pensiones de Empresa [...]». ⁵⁰

66. Esta alegación no me parece convincente.

En efecto, en las sentencias antes citadas no se solicitaba que el Tribunal de Justicia se pronunciase sobre si el principio de efectividad se oponía a la aplicación de las normas procesales de que se trataba. Por el contrario, habida cuenta del objeto de las cuestiones planteadas, el Tribunal de Justi-

49 — *Ibidem*, apartado 43.

50 — Sentencia Dietz, antes citada, apartado 37. Véase también la sentencia Fisscher, antes citada, apartado 40.

cia se limitó a recordar, en términos generales, su jurisprudencia sobre la autonomía procesal de los Estados miembros. Así, reafirmó que las normas relativas a los plazos para ejercitar acciones en Derecho interno eran aplicables a los trabajadores que invocan su derecho a participar en un Plan de Pensiones de Empresa, «*siempre* [...] que no imposibiliten o dificulten excesivamente en la práctica el ejercicio de los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico comunitario». ⁵¹ No obstante, a diferencia del asunto Magorrian, el Tribunal de Justicia no examinó si las normas procesales controvertidas cumplían esta exigencia.

Además, las normas procesales controvertidas en las sentencias Fisscher y Dietz, antes citadas, eran diferentes de la que fue objeto de la sentencia Magorrian. Se limitaban a fijar plazos de preclusión «clásicos» o a contener principios de Derecho equivalentes [a saber, la «*rechtsverwerking*» (caducidad de derechos) de Derecho neerlandés], ⁵² pero no limitaban, en caso de que se estimase el recurso, el derecho de los interesados a participar retroactivamente en el Plan de Pensiones de Empresa del que habían sido excluidos.

67. Por último, tampoco me convence la alegación según la cual el artículo 12 de las Occupational Pension Regulations incita a los demandantes a obrar con diligencia, al requerir que presenten sus recursos durante

los meses siguientes —y, a más tardar, dentro de los dos años siguientes— al momento de su exclusión de la participación en un Plan de Pensiones de Empresa.

En efecto, a diferencia de los plazos preclusivos, la norma procesal controvertida no contribuye a la seguridad jurídica, puesto que se aplica incluso a demandantes que, de conformidad con el artículo 2, apartado 4, de la EPA, han presentado sus recursos durante los seis meses siguientes a la finalización del empleo a que se refiere el escrito de interposición del recurso. ⁵³

b) Sobre las circunstancias fácticas de los litigios principales

68. Procede examinar, a continuación, las circunstancias fácticas de los litigios principales.

69. Sólo dispongo de información muy limitada sobre los 60.000 recursos interpuestos ante los órganos jurisdiccionales nacionales. Por tanto, es imposible imaginar todas las circunstancias fácticas que puedan presentarse en el marco de estos procedimientos.

51 — Sentencia Dietz, antes citada, apartado 37 (el subrayado es mío).

52 — Véanse las conclusiones del Abogado General Sr. Van Gerven en los asuntos en que recayeron las sentencias Vroege y Fisscher, antes citadas, punto 31, así como las conclusiones del Abogado General Sr. Cosmas en el asunto en que recayó la sentencia Dietz, antes citada, punto 30.

53 — Véase, en este sentido, la sentencia Magorrian, apartado 46.

70. No obstante, los autos permiten identificar al menos tres categorías de situaciones litigiosas.⁵⁴

71. *En primer lugar*, la aplicación del artículo 12 de las Occupational Pension Regulations puede privar a algunas demandantes de la posibilidad de cumplir los requisitos exigidos para beneficiarse de prestaciones de jubilación.

El caso de la Sra. Foster ilustra este primer tipo de situaciones.

Entre el mes de mayo de 1979 y el mes de mayo de 1994, la Sra. Foster trabajó a tiempo parcial en el Midland Bank. Fue autorizada a participar en el Plan de Pensiones de su empresario el 1 de septiembre de 1992. En mayo de 1994, se jubiló. Sin embargo, no disfruta de ninguna pensión. En efecto, el Plan de Pensiones del Midland Bank supedita el derecho a las prestaciones de jubilación a que el interesado haya participado en dicho Plan durante un período mínimo de dos años. Pues bien, la Sra. Foster no cumple este requisito, ya que sólo participó durante un período de veinte meses.

54 — Me baso fundamentalmente en las páginas 26 a 34 de la traducción francesa de la resolución de remisión, así como en los apartados 92 a 96 de la resolución del Industrial Tribunal de Birmingham de 4 de diciembre de 1995.

El 23 de diciembre de 1994 interpuso un recurso destinado a que se reconociera su derecho a participar retroactivamente en el Plan de Pensiones controvertido.⁵⁵ A este respecto, el artículo 12 de las Occupational Pension Regulations sólo le permite obtener una declaración de participación en relación con sus períodos de empleo realizados después del 23 de diciembre de 1992, es decir, con posterioridad a su participación efectiva en el Plan de Pensiones del Midland Bank. Al oponerse a que se computen los períodos de servicio anteriores a dicha participación, la norma procesal controvertida priva a la Sra. Foster de la posibilidad de cumplir el requisito exigido para disfrutar de una pensión de jubilación.

Así pues, esta norma hace imposible el ejercicio de los derechos que el artículo 119 del Tratado confiere a la demandante.

72. *En segundo lugar*, algunas demandantes invocan su derecho a participar retroactivamente en un Plan de Pensiones de Empresa en relación con períodos de empleo a tiempo parcial realizados más de dos años antes de la fecha de interposición de su recurso.

Es el caso de la Sra. Wainsborough.⁵⁶

55 — En realidad, la Sra. Foster presentó su recurso transcurridos más de seis meses desde la finalización de su empleo. Por tanto, su recurso no es admisible. No obstante, a efectos de mi razonamiento supondré que se presentó dentro del plazo previsto en el artículo 2, apartado 4, de la EPA.

56 — O también de las Sras. Preston, Maltby, Cockrill, Nuttall, Barron, Gilbert, Walker, Culley y Guerin.

La Sra. Wainsborough trabaja a tiempo parcial en el Midland Bank desde el mes de mayo de 1973. Fue autorizada a participar en el Plan de Pensiones de su empresario el 1 de septiembre de 1992. El 8 de diciembre de 1994 interpuso un recurso destinado a que se reconociese su derecho a participar retroactivamente en este Plan de Pensiones en relación con sus períodos de empleo anteriores al 1 de septiembre de 1992. No obstante, en virtud del artículo 12 de las Occupational Pension Regulations, la declaración de participación sólo puede referirse a períodos de empleo realizados después del 8 de diciembre de 1992, es decir, con posterioridad a su participación en el Plan de Pensiones del Midland Bank. En consecuencia, el recurso de la Sra. Wainsborough debe, pura y simplemente, rechazarse.

En este tipo de situaciones, el artículo 12 de las Occupational Pension Regulations hace imposible cualquier recurso destinado a que se reconozca el derecho de las demandantes a participar retroactivamente en un Plan de Pensiones de Empresa y a percibir las prestaciones derivadas de éste. Así pues, menoscaba la esencia misma de los derechos que confiere el ordenamiento jurídico comunitario.

73. *En tercer lugar*, algunas demandantes invocan su derecho a participar retroactivamente en un Plan de Pensiones de Empresa en relación con diferentes períodos de empleo a tiempo parcial: los reali-

zados más de dos años antes de la interposición de su recurso y los realizados menos de dos años antes de esta fecha.

Es el caso de la Sra. Jones.⁵⁷

La Sra. Jones trabaja como enseñante a tiempo parcial desde el mes de abril de 1977. Desde el mes de agosto de 1993, participa en el Teachers' Superannuation Scheme. El 6 de diciembre de 1994 presentó un recurso destinado a que se reconociese su derecho a participar retroactivamente en este Plan de Pensiones. Con arreglo al artículo 12 de las Occupational Pension Regulations, la declaración de participación sólo puede referirse a sus períodos de empleo realizados después del 6 de diciembre de 1992. El recurso, por tanto, debe rechazarse, en la medida en que hace referencia a los períodos comprendidos entre el mes de abril de 1977 y el 5 de diciembre de 1992.

En este tipo de situaciones, el artículo 12 de las Occupational Pension Regulations no hace que la acción de las demandantes sea imposible. En cambio, la dificulta excesivamente, ya que se opone a que se computen los períodos de servicio realizados por las interesadas desde el inicio de su relación laboral hasta los dos años anteriores a la fecha de interposición de su recurso.

57 — O también de la Sra. Harris.

74. Considero que, en las tres situaciones mencionadas, el artículo 12 de las Occupational Pension Regulations hace prácticamente imposible o excesivamente difícil el ejercicio, por parte de las demandantes en los asuntos principales, de su derecho a participar retroactivamente en un Plan de Pensiones de Empresa.

75. En consecuencia, propongo al Tribunal de Justicia que declare que el principio de efectividad se opone a la aplicación de la disposición controvertida a los recursos en los procedimientos principales.

C. Sobre la segunda cuestión

76. Mediante la segunda cuestión prejudicial se solicita al Tribunal de Justicia que precise el alcance del principio de equivalencia.

77. A la luz de las conclusiones que preceden, el examen de esta cuestión sólo se justifica en relación con el artículo 2, apartado 4, de la EPA. En efecto, si el principio de efectividad se opone, como pienso, a la aplicación del artículo 12 de las Occupational Pension Regulations a los recursos en los procedimientos principales, los órganos jurisdiccionales nacionales deberán descartar la aplicación de esta disposición, de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia.⁵⁸ En

este caso, el estudio del principio de equivalencia quedaría sin objeto por lo que se refiere a esta segunda norma procesal.

78. No obstante, por afán de exhaustividad, examinaré este principio teniendo en cuenta las dos disposiciones nacionales controvertidas.

79. El principio de equivalencia plantea una exigencia de «no discriminación»: el ejercicio de un derecho comunitario a través del marco jurídico nacional no puede estar sujeto a requisitos más estrictos que el ejercicio del derecho puramente nacional correspondiente.

80. La House of Lords quiere, por tanto, determinar si la regulación procesal establecida en los artículos 2, apartado 4, de la EPA y en el artículo 12 de las Occupational Pension Regulations, aplicable a los recursos presentados por las demandantes en los asuntos principales sobre la base del artículo 119 del Tratado, es menos favorable que otra regulación procesal aplicable a recursos similares de carácter interno.

81. Para ello, plantea tres cuestiones al Tribunal de Justicia. En la primera cuestión, pregunta si es conforme con el principio de equivalencia ejercitar, con arreglo a la EPA, los derechos que confiere a los justiciables el artículo 119 del Tratado. Mediante la segunda cuestión, pretende conocer los criterios de Derecho comunitario que permiten identificar un «recurso

⁵⁸ — En particular, la sentencia de 9 de marzo de 1978, Simmenthal (106/77, Rec. p. 629).

similar de carácter interno». La tercera cuestión tiene por objeto identificar los criterios de dicho ordenamiento que permiten determinar si la regulación de este recurso similar de carácter interno es «más favorable» que la que se aplica a los recursos basados en la infracción del artículo 119 del Tratado.

82. Con posterioridad a la recepción de la presente petición de interpretación, el Tribunal de Justicia dictó sentencia en el asunto Levez. Como señala la House of Lords,⁵⁹ las cuestiones de principio que se plantean en dicho asunto son análogas a las del presente caso.⁶⁰ En consecuencia, retomaré, en gran medida, el razonamiento desarrollado en la citada sentencia.

1) Sobre la primera parte de la segunda cuestión

83. En primer lugar, la House of Lords pregunta si, para garantizar la observancia del principio de equivalencia, puede considerarse que un recurso basado en el incumplimiento de la EPA constituye un recurso interno similar a un recurso basado en la infracción del artículo 119 del Tratado.

59 — Páginas 13 y 14 de la traducción francesa de la resolución de remisión.

60 — En dicho asunto, se solicitó al Tribunal de Justicia que precisara el alcance del principio de equivalencia para que declarase si se oponía a la aplicación del artículo 2, apartado 5, de la EPA a un recurso presentado al amparo del artículo 119 del Tratado por una asalariada que pretendía obtener atrasos retributivos.

84. En mis conclusiones en el asunto en el que recayó la sentencia Levez,⁶¹ expuse los motivos por los que, en mi opinión, los recursos interpuestos al amparo de la EPA y al amparo del artículo 119 del Tratado no debían considerarse similares, sino idénticos.

85. El Tribunal de Justicia comparte mi opinión, puesto que, en la citada sentencia, declaró:

«[...] procede señalar que la EPA constituye la legislación nacional de ejecución del principio comunitario de no discriminación por razón de sexo en lo que atañe a las retribuciones, como resulta del artículo 119 del Tratado y de la Directiva [75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos (DO L 45, p. 19; EE 05/02, p. 52)].

Por consiguiente, [...] para garantizar el respeto del principio de equivalencia, no basta [...] que se apliquen las mismas reglas de procedimiento [...] a dos tipos de demandas comparables, una basada en el Derecho comunitario y la otra en el Derecho nacional, puesto que se trata de un mismo recurso.

61 — Puntos 41 a 48.

En efecto, desde la adhesión a las Comunidades, la EPA constituye la normativa por la cual el Reino Unido cumple las obligaciones que le incumben en virtud, en primer lugar, del artículo 119 del Tratado y, además, de la Directiva [75/117]. *Por lo tanto, no puede servir de base apropiada de comparación para garantizar la observancia del principio de equivalencia*.⁶²

86. En el presente caso, propongo al Tribunal de Justicia que confirme este análisis, y, por consiguiente, responda negativamente a la cuestión planteada por el órgano jurisdiccional remitente.

2) Sobre la segunda parte de la segunda cuestión

87. En segundo lugar, la House of Lords desea conocer los criterios de Derecho comunitario que permiten identificar un recurso similar de carácter interno.

88. A este respecto, la sentencia Levez expone de manera sintética los principios aplicables en esta búsqueda.

Así, pueden considerarse «similares» recursos internos que tengan un *objeto* y una

causa semejantes a los recursos basados en la vulneración del Derecho comunitario.⁶³

Por otra parte, para comprobar si se respeta el principio de equivalencia, el órgano jurisdiccional nacional debe examinar no sólo el objeto, sino también los *elementos esenciales* de los recursos de carácter interno supuestamente semejantes.⁶⁴

Además, cada caso en el que se plantea la cuestión de si una disposición procesal nacional es menos favorable que las relativas a recursos similares de carácter interno debe ser analizado teniendo en cuenta el lugar que ocupa esa disposición en el conjunto del procedimiento, el desarrollo de éste y sus particularidades ante las instancias nacionales.⁶⁵

Por último, el principio de equivalencia no puede interpretarse en el sentido de que obliga al Estado miembro a extender su régimen interno más favorable a todas las acciones entabladas en el ámbito del Derecho de que se trate.⁶⁶

63 — Sentencias Palmisani, apartados 34 a 38, y Edis, apartado 36, antes citadas, y Levez, apartado 41.

64 — Sentencias Palmisani, apartados 34 a 38, antes citada, y Levez, apartado 43.

65 — Sentencias Peterbroeck, apartado 14; Van Schijndel y Van Veen, apartado 19, antes citadas, y Levez, apartado 44.

66 — Sentencias Edis, apartado 36, antes citada, y Levez, apartado 42.

62 — Apartados 46 a 48 (el subrayado es mío).

89. Alcanzado este punto, bastaría con recordar los principios establecidos en la sentencia Levez para responder a la cuestión planteada por la House of Lords. En efecto, al Tribunal de Justicia sólo se le pregunta sobre los elementos relativos a la interpretación del Derecho comunitario que permiten identificar un recurso similar de carácter interno. El órgano jurisdiccional remitente no pide que se designe concretamente este recurso.

Por otra parte, el Tribunal de Justicia considera que «corresponde [...] a los órganos jurisdiccionales nacionales comprobar si la regulación procesal destinada a garantizar, en Derecho interno, la salvaguardia de los derechos que el Derecho comunitario otorga a los justiciables se atiene al principio de equivalencia [...]». ⁶⁷

El reconocimiento de esta competencia se justifica por el hecho de que «el órgano jurisdiccional nacional [...] es el único que conoce directamente la regulación procesal de los recursos en el ámbito del Derecho [interno] [...]». ⁶⁸

90. No obstante, el afán de proporcionar una respuesta útil al Juez nacional conduce en ocasiones al Tribunal de Justicia a formular observaciones más precisas sobre los posibles elementos de comparación. Así, en la sentencia Palmisani, antes citada, ⁶⁹ el Tribunal de Justicia ayudó al órgano jurisdiccional remitente a identificar, en su

Derecho nacional, los recursos internos que podían compararse a los recursos destinados a reparar el perjuicio sufrido como consecuencia de la adaptación tardía del Derecho interno a una Directiva comunitaria.

91. No puedo excluir, *a priori*, que el Tribunal de Justicia decida proceder del mismo modo en el presente asunto.

92. Procede, por tanto, buscar un recurso de carácter interno que pueda considerarse similar a los recursos en los procedimientos principales.

93. En sus observaciones escritas, las demandantes en los asuntos principales indicaron numerosos elementos de comparación. Sostuvieron que sus recursos podían compararse a recursos basados en la Sex Discrimination Act 1975, a recursos basados en la Race Relations Act 1976, a acciones destinadas al cobro de atrasos retributivos ⁷⁰ o a recursos destinados a sancionar las retenciones ilícitas sobre los salarios. ⁷¹

67 — Sentencia Levez, apartado 39. Véase también la sentencia Palmisani, antes citada, apartado 33.

68 — Sentencia Levez, apartado 43.

69 — Apartados 33 a 38.

70 — Invocan la Limitation Act 1980 y la Industrial Tribunals Extension of Jurisdiction (England and Wales) Order 1994 (apartado 6.11 de las observaciones de las demandantes en los asuntos principales).

71 — Invocan la Employment Rights Act 1996 (apartado 6.14 de las observaciones de las demandantes en los asuntos principales).

94. En mis conclusiones en el asunto en que recayó la sentencia Levez,⁷² expuse los motivos por los cuales, en mi opinión, no era adecuado comparar las acciones basadas en la Sex Discrimination Act 1975 o en la Race Relations Act 1976 con recursos presentados al amparo del artículo 119 del Tratado. En esencia, esta comparación supondría adoptar un enfoque en el que el problema de la discriminación —ya sea por razón de sexo o de raza— permanecería en el centro del debate. Por ello, opté por una comparación en el ámbito del Derecho laboral, designando un recurso interno cuyo objeto era idéntico al del recurso basado en la vulneración del Derecho comunitario.

95. En el presente caso, este razonamiento conduce también a descartar, como base de comparación, las acciones destinadas al cobro de atrasos retributivos o a sancionar las retenciones ilícitas sobre los salarios. En efecto, los recursos en los procedimientos principales no tienen por objeto el pago de atrasos retributivos o de salario, sino la participación retroactiva de las demandantes en un Plan de Pensiones de Empresa.

96. Teniendo en cuenta este objeto, pienso que los recursos en los procedimientos principales deberían compararse con un recurso interno mediante el cual un trabajador pretenda obtener, sobre una base ajena al Derecho comunitario, su participación retroactiva en un Plan de Pensiones de Empresa.

97. No obstante, se plantea una dificultad. En efecto, pueden imaginarse muchas razones por las que un trabajador no haya participado en un Plan de Pensiones de Empresa. La no participación puede resultar de una negligencia imputable al empresario, de una negligencia del propio trabajador, de la ignorancia, de una u otra parte, de sus derechos y obligaciones, de un engaño del empresario, etc.

98. A este respecto, el criterio de la «causa» del recurso, establecido en la sentencia Levez, permite afinar la búsqueda.

99. En el presente caso, las demandantes en los asuntos principales se quejan de haber sido excluidas de la participación en un Plan de Pensiones de Empresa, cuando una disposición comunitaria les confería expresamente el derecho a dicha participación. Por otra parte, sus empresarios debían saber que esta exclusión era contraria al Derecho comunitario, puesto que, desde la sentencia Bilka, antes citada, es evidente que el incumplimiento de la norma de igualdad al reconocer dicho derecho de participación está comprendido en el ámbito del artículo 119 del Tratado.⁷³

100. Si se aplican estos parámetros a un recurso de carácter puramente interno, parece que el órgano jurisdiccional remitente podría referirse, acertadamente, a la situación de un trabajador a tiempo completo que haya sido excluido, en infracción

72 — Puntos 50 a 69.

73 — Véanse las sentencias Vroege, apartados 28 y 29; Fisser, apartados 25 y 26; Dietz, apartado 20, antes citadas, y Magorrian, apartados 28 y 29.

de disposiciones imperativas, de la participación en un Plan de Pensiones de Empresa, cuando su empresario sabía o debía razonablemente saber que esta exclusión era ilegal.

101. En consecuencia, considero que, para respetar el principio de equivalencia, la House of Lords podría considerar «similar» a los recursos en los procedimientos principales un recurso interno interpuesto por un trabajador a tiempo completo que, por motivos ajenos a toda discriminación por razón de sexo o de raza, ha sido excluido de manera ilegal de la participación en un Plan de Pensiones de Empresa, cuando su empresario sabía o debía razonablemente saber que esta exclusión era ilegal.

3) Sobre la tercera parte de la segunda cuestión

102. En tercer lugar, la House of Lords pregunta por los criterios de Derecho comunitario que permiten determinar si la regulación procesal de un recurso similar de carácter interno es más favorable que la que se aplica a un recurso basado en la infracción del artículo 119 del Tratado.

103. Con arreglo a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia,⁷⁴ los órganos jurisdiccionales nacionales son los únicos competentes para comparar las normas procesales aplicables al recurso similar de carácter interno y al recurso basado en el Derecho comunitario.

104. No obstante, «para la apreciación que [ha] de efectuar el órgano jurisdiccional nacional, el Tribunal de Justicia puede facilitarle determinados elementos relativos a la interpretación del Derecho comunitario».⁷⁵

105. Así, en la sentencia Levez el Tribunal de Justicia señaló que se incumpliría el principio de equivalencia si el justiciable que invoca un derecho que le confiere el ordenamiento jurídico comunitario incurriese en *gastos* y soportase *dilaciones* adicionales en comparación con un demandante cuyo recurso se basa en un derecho de carácter puramente interno.⁷⁶

106. En el presente caso, la House of Lords debe determinar si la regulación establecida en el artículo 2, apartado 4, de la EPA y en el artículo 12 de las Occupational Pension Regulations es más estricta que la que se aplica al recurso similar de carácter interno que identifique con ayuda de los criterios expuestos más arriba⁷⁷ (en lo sucesivo, «recurso interno»).

74 — Sentencias Palmisani, apartado 33, antes citada, y Levez, apartado 39.

75 — Sentencia Levez, apartado 40.

76 — Apartado 51.

77 — En lo sucesivo, supondré que este «recurso similar de carácter interno» es el que he definido en el punto 101 de las presentes conclusiones.

107. En este contexto, el presente asunto plantea dos cuestiones particulares.⁷⁸

108. En primer lugar, las normas aplicables al recurso interno podrían contener una regulación procesal a la vez más favorable y más estricta que la que se aplica a los recursos en los procedimientos principales.

109. En efecto, la interposición del recurso interno podría estar sujeta a un plazo de preclusión más corto que el plazo establecido en el artículo 2, apartado 4, de la EPA. Por el contrario, en caso de que este recurso prosperase, el interesado podría obtener la participación retroactiva en un Plan de Pensiones de Empresa por un período mayor que los dos años previstos en el artículo 12 de las Occupational Pension Regulations.

110. En este caso, hay que determinar si la comparación debe referirse a cada norma procesal (comparación individual) o, por el contrario, debe realizarse sobre el conjunto de las normas procesales afectadas (comparación global).

111. A este respecto, el Tribunal de Justicia considera que «cada caso en el que se plantea la cuestión de si una disposición procesal nacional es menos favorable que las relativas a recursos similares de carácter interno debe ser analizado por el órgano jurisdiccional nacional teniendo en cuenta el lugar que ocupa esa disposición en *el conjunto del procedimiento*, el desarrollo de éste y sus particularidades [...]».⁷⁹

112. De ello se deduce que los diferentes aspectos de la regulación procesal no pueden examinarse aisladamente, sino que deben ubicarse en su contexto general.⁸⁰

113. Por tanto, para determinar si las normas procesales establecidas en el artículo 2, apartado 4, de la EPA y en el artículo 12 de las Occupational Pension Regulations son menos favorables que las que regulan el recurso interno, la House of Lords deberá realizar una comparación global de los distintos aspectos de la regulación procesal aplicable.

114. La segunda cuestión se plantea debido al número de procedimientos iniciados ante los órganos jurisdiccionales nacionales.

78 — Véanse, a este respecto, las observaciones del Gobierno del Reino Unido (apartados 5.34 a 5.40) y las observaciones presentadas por Southern Electric plc, South Wales Electricity Company plc, Electricity Pension Trustee Ltd, Midland Bank plc, Sutton College, Preston College, Grimsby College y Hull College (apartados 54 a 56).

79 — Sentencia Levez, apartado 44. Véanse también las sentencias Peterbroeck, apartado 14, y Van Schijndel y Van Veen, apartado 19, antes citadas.

80 — Véanse también las conclusiones del Abogado General Sr. Cosmas en el asunto en que recayó la sentencia Palmisani, antes citada, puntos 22, 26 y 27.

115. En efecto, el carácter «más favorable» de la regulación del recurso interno podría variar según las circunstancias fácticas de los recursos en los procedimientos principales. Así, la regulación procesal del recurso interno podría considerarse *más favorable* que la regulación aplicable a los recursos en los procedimientos principales respecto de *determinadas demandantes*, pero *menos favorable* que la regulación aplicable a los recursos en los procedimientos principales respecto de *otras demandantes*.⁸¹

116. Esta divergencia podría llevar a algunas demandantes a reclamar, invocando el principio de equivalencia, que se aplique a su recurso la regulación procesal del recurso interno. Por el contrario, otras demandantes podrían solicitar, invocando el mismo principio de equivalencia, que se apliquen a su recurso las normas procesales contenidas en el artículo 2, apartado 4, de la EPA y en el artículo 12 de las Occupational Pension Regulations.

117. Al igual que el Gobierno del Reino Unido, considero que la aceptación de esta aplicación del principio de equivalencia sería inconciliable con el principio de seguridad jurídica.

118. En efecto, los órganos jurisdiccionales nacionales se verían obligados a resolver los recursos en los procedimientos principales con arreglo a normas jurídicas divergentes. Además, las autoridades competentes y los justiciables —demandantes o demandados— ya no podrían conocer con precisión las normas jurídicas nacionales aplicables a los litigios.

119. En consecuencia, propongo al Tribunal de Justicia que declare que, en el marco del principio de equivalencia, la regulación procesal aplicable a un recurso similar de carácter interno y las normas procesales aplicables al recurso basado en la infracción del Derecho comunitario deben compararse de manera objetiva y abstracta, y no de manera subjetiva en función de las circunstancias fácticas propias de las distintas demandantes en los asuntos principales.

D. Sobre la tercera cuestión

120. La tercera cuestión prejudicial se refiere a la situación particular de algunas demandantes en los asuntos principales.

121. Recordemos que se trata de personal docente que trabaja de manera regular, pero al amparo de contratos sucesivos y jurídicamente distintos (en lo sucesivo, «enseñantes»). Sus contratos cubren, según el caso, un año académico, un trimestre o incluso la duración específica del curso. Estos contratos se interrumpen durante los

81 — Hay que destacar que el concepto de «recurso similar de carácter interno» no puede, por su parte, variar según las circunstancias propias de las distintas demandantes en los asuntos principales. En efecto, este recurso se identifica por medio de criterios objetivos (véase el punto 88 de las presentes conclusiones). El «recurso similar de carácter interno» será, por tanto, idéntico para todas las demandantes en los asuntos principales.

períodos de vacaciones o los períodos en los que la interesada no imparte clases.

122. De la resolución de remisión se desprende⁸² que los sucesivos contratos de una enseñante pueden, en algunos casos, estar cubiertos por un contrato-marco («umbrella contract»). En virtud de este contrato, la enseñante y el centro de que se trate están obligados a renovar sus diferentes contratos de trabajo. Así, las partes establecen una relación laboral permanente. En este supuesto, el plazo de preclusión previsto en el artículo 2, apartado 4, de la EPA empieza a correr a partir de la finalización de la relación laboral entre la enseñante y el centro.⁸³

123. Por el contrario, a falta de contrato-marco, la enseñante y el centro de que se trate recobran su libertad contractual al término de cada contrato de trabajo. Son, por tanto, libres de continuar o no su relación laboral. La House of Lords ha declarado que, en este supuesto, el plazo previsto en el artículo 2, apartado 4, de la EPA empieza a correr a partir de la fecha de expiración de cada contrato de trabajo.⁸⁴

124. La cuestión planteada por la House of Lords hace referencia, más en particular, a enseñantes cuyos sucesivos contratos no están cubiertos por un contrato-marco, pero que, sin embargo, han trabajado de manera continua en el mismo centro.⁸⁵

125. El órgano jurisdiccional remitente desea verificar si, en estas circunstancias, el hecho de fijar como punto de partida del plazo de preclusión del artículo 2, apartado 4, de la EPA la fecha de expiración de cada contrato de trabajo es compatible con el Derecho comunitario.

126. Con este fin, plantea dos cuestiones al Tribunal de Justicia.

1) Sobre la primera parte de la tercera cuestión

127. En primer lugar, la House of Lords pregunta si la aplicación del artículo 2, apartado 4, de la EPA en las circunstancias antes mencionadas «es compatible con el derecho a la igualdad de retribución para un mismo trabajo, establecido en el artículo 119 del Tratado CE».

82 — Página 35 de la traducción francesa.

83 — Apartado 62 de las observaciones presentadas por Southern Electric plc, South Wales Electricity Company plc, Electricity Pension Trustee Ltd, Midland Bank plc, Sutton College, Preston College, Grimsby College y Hull College.

84 — Páginas 17 a 21 de la traducción francesa de la resolución de remisión.

85 — Véase la tercera cuestión prejudicial, letras a) y b).

128. Esta pregunta es desconcertante.

norma procesal controvertida a los recursos interpuestos por estas enseñantes era incompatible con el principio de efectividad en dos aspectos.

129. En efecto, el artículo 119 del Tratado se limita a conceder a los particulares derechos «materiales». No impone a los Estados miembros ninguna obligación de establecer determinadas normas procesales. Por tanto, esta disposición no puede oponerse, *en sí misma*, a la aplicación de una norma procesal nacional.

Por una parte, esta norma procesal obliga a las enseñantes que deseen que se reconozcan sus *futuros* períodos de empleo a tiempo parcial a efectos de calcular sus derechos de pensión, a interponer una serie ininterrumpida de recursos, para cada contrato en virtud del cual realicen el empleo controvertido.

130. En mi opinión, el problema de la aplicación del artículo 2, apartado 4, de la EPA en las circunstancias descritas más arriba debe examinarse en función del principio de efectividad. Este principio es objeto, precisamente, de la segunda cuestión de la House of Lords.

Por otra parte, la norma controvertida impide que se tengan en cuenta todos los períodos de servicio *pasados* de las enseñantes a efectos de calcular sus prestaciones de jubilación, aun cuando estos períodos de servicio se encuadren en una relación laboral continua. Las enseñantes que hayan interpuesto su primer recurso judicial dentro de los seis meses siguientes a la finalización de su último contrato de trabajo carecen de la posibilidad de que se les reconozcan los períodos de servicio realizados al amparo de sus contratos anteriores.

2) Sobre la segunda parte de la tercera cuestión

131. En segundo lugar, la House of Lords pregunta si el artículo 2, apartado 4, de la EPA hace prácticamente imposible o excesivamente difícil el ejercicio del derecho de las enseñantes a participar retroactivamente en un Plan de Pensiones de Empresa.

133. No comparto el análisis de la Comisión.

132. En sus observaciones escritas, la Comisión sostuvo que la aplicación de la

134. Por lo que se refiere a los *futuros* períodos de empleo de las enseñantes, debe recordarse que las Occupational Pension Schemes (Equal Access to Membership) (Amendment) Regulations 1995 prohibie-

ron, a partir del 31 de mayo de 1995, toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo en materia de participación en un Plan de Pensiones de Empresa. Así pues, desde esta fecha los empresarios tienen la obligación legal de garantizar a las enseñantes que trabajan a tiempo parcial el derecho a participar en los Planes de Pensiones de que se trate. Estas enseñantes no estarán obligadas, por tanto, a «validar» sus futuros períodos de empleo a tiempo parcial mediante sucesivos recursos judiciales.

135. Por lo que se refiere a sus períodos de servicio *pasados*, la aplicación del artículo 2, apartado 4, de la EPA impide, efectivamente, que se computen los períodos de empleo a tiempo parcial realizados al amparo de los contratos de trabajo anteriores al contrato o los contratos a que se refieren los recursos judiciales interpuestos por las interesadas.

136. No obstante, recordemos que el Tribunal de Justicia reconoce «la compatibilidad con el Derecho comunitario de la fijación de plazos [...] de carácter preclusivo para recurrir, *en interés de la seguridad jurídica* [...]». ⁸⁶

137. Pues bien, como destacó el Gobierno del Reino Unido, ⁸⁷ fijar como punto de

partida del plazo de preclusión del artículo 2, apartado 4, de la EPA la fecha de expiración de cada contrato de trabajo responde a imperativos de seguridad jurídica.

138. En efecto, a falta de contrato-marco, la enseñante y el centro de que se trate son libres de renovar o no sus diferentes contratos de trabajo. En estas circunstancias, es imposible determinar con precisión el momento en que finaliza su relación laboral. En consecuencia, resulta imposible conocer con precisión el punto de partida del plazo para recurrir. Por tanto, es necesario, por razones de seguridad jurídica, considerar que la relación laboral entre la enseñante y el centro de que se trate finaliza en el momento en que expira cada contrato de trabajo y, por consiguiente, fijar como punto de partida del plazo de preclusión la fecha de expiración de cada uno de estos contratos.

139. Por estos motivos, considero que el principio de efectividad no se opone a que se aplique, a los recursos interpuestos por las enseñantes cuyos sucesivos contratos no están cubiertos por un contrato-marco, un plazo de preclusión con arreglo al Derecho nacional de seis meses que empieza a correr a partir de la fecha de expiración de cada contrato de trabajo.

86 — Sentencia Fantask y otros, antes citada, apartado 48 (el subrayado es mío).

87 — En el apartado 6.6 de sus observaciones. Véanse también las observaciones presentadas por Southern Electric plc, South Wales Electricity Company plc, Electricity Pension Trustee Ltd, Midland Bank plc, Sutton College, Preston College, Grimsby College y Hull College (apartados 67 y 68).

VI. Sobre una eventual limitación de los efectos de la sentencia que recaiga

140. En sus observaciones, el Gobierno del Reino Unido y los demandados en los asuntos principales llaman la atención del Tribunal de Justicia sobre las consecuencias financieras del presente asunto. Consideran que, si se reconociese a todos los demandantes el derecho a participar retroactivamente en los Planes de Pensiones convertidos a partir del 8 de abril de 1976, la deuda global de estos Planes de Pensiones se elevaría a varias decenas de miles de millones de GBP. Su equilibrio financiero se vería amenazado hasta tal punto que a algunos empresarios, o antiguos empresarios, les resultaría imposible cumplir sus obligaciones pecuniarias.

141. Durante la vista, el Gobierno del Reino Unido mencionó expresamente la posibilidad que tiene el Tribunal de Justicia de limitar en el tiempo los efectos de la sentencia que pronuncie, en el supuesto de que el principio de efectividad se interprete en el sentido de que se opone a la aplicación del artículo 12 de las Occupational Pension Regulations a los recursos en los procedimientos principales.

142. Puesto que propongo que el Tribunal de Justicia responda a la primera cuestión prejudicial en ese sentido, procede examinar si se cumplen los requisitos necesarios para establecer esta limitación en el tiempo.

143. Según jurisprudencia reiterada, «el Tribunal de Justicia puede limitar excepcionalmente, en virtud del principio general de seguridad jurídica, inherente al ordenamiento jurídico comunitario, y habida cuenta de los graves trastornos que su sentencia podría provocar en situaciones jurídicas anteriores establecidas de buena fe, la posibilidad de que cualquier interesado alegue una disposición interpretada por él con el fin de cuestionar nuevamente dichas relaciones jurídicas [...]». ⁸⁸

144. Para ello, el «Tribunal de Justicia [procede] a verificar la existencia de los dos criterios esenciales para poder acordar dicha limitación, es decir, la buena fe de los círculos interesados y el riesgo de trastornos graves». ⁸⁹

145. El examen de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia revela, además, la existencia de un tercer criterio igual de esencial: «una eventual limitación de los efectos en el tiempo de una sentencia prejudicial de interpretación sólo puede admitirse en relación con la misma sentencia en la que se da la interpretación solicitada [...]». ⁹⁰

88 — Sentencias Vroege, apartado 21, y Fisscher, apartado 18, antes citadas. Véanse también las sentencias Defrenne II, apartados 69 a 75; Denkavit, antes citada, apartado 17; de 27 de marzo de 1980, Salumi y otros (asuntos acumulados 66/79, 127/79 y 128/79, Rec. p. 1237), apartado 10; de 10 de julio de 1980, Mireco (826/79, Rec. p. 2559), apartado 8; de 2 de febrero de 1988, Barra (309/85, Rec. p. 355), apartado 12, y Barber, antes citada, apartado 41.

89 — Sentencias Vroege, apartado 21, y Fisscher, apartado 18, antes citadas.

90 — Sentencia Vroege, antes citada, apartado 31. Véanse también las sentencias Salumi y otros, apartado 11; Denkavit, apartado 18; Mireco, apartado 8; Barra, apartado 13, y Barber, apartado 41, antes citadas.

146. Centraré mi atención en estos tres criterios.

147. En primer lugar, por lo que se refiere a la existencia de «trastornos graves», el Tribunal de Justicia ya ha reconocido el riesgo de que se pueda «transformar con carácter retroactivo el equilibrio económico de numerosos Planes de Pensiones convencionalmente excluidos del régimen general». ⁹¹ En el presente caso, parece segura la existencia de una perturbación retroactiva de los Planes de Pensiones de que se trata. Por el contrario, es más difícil estimar la amplitud de esta perturbación. Por otra parte, el Gobierno del Reino Unido expuso, durante la vista, las dificultades que hallaron sus actuarios al intentar evaluar con precisión la relevancia financiera del presente asunto. El desconocimiento de la cuantía global de la eventual deuda de los Planes de Pensiones controvertidos debe incitar a la prudencia. ⁹² Considero, por tanto, que se cumple el primer requisito necesario para establecer una limitación de los efectos de la sentencia que se pronuncie.

148. En segundo lugar, el requisito de la «buena fe» exige que los círculos interesados no hayan podido equivocarse, razonablemente, sobre la aplicabilidad ⁹³ o el alcance ⁹⁴ de la disposición comunitaria interpretada. En el presente caso, han de tenerse en cuenta dos principios de Derecho comunitario: el de igualdad de retribución y el principio de efectividad.

Por lo que se refiere al principio de igualdad de retribución, el Tribunal de Justicia ha declarado reiteradamente que: «por lo que respecta al derecho a participar en los Planes de Pensiones de Empresa, [...] no hay ningún elemento que permita estimar que los círculos profesionales afectados hayan podido equivocarse sobre la aplicabilidad del artículo 119. En efecto, desde la sentencia [...] Bilka [antes citada], es evidente que la vulneración de la norma de igualdad al reconocer dicho derecho está comprendida en el ámbito del artículo 119 [...]». ⁹⁵

Por el contrario, la cuestión de si los círculos afectados podían dudar del alcance del principio de efectividad es discutible. En efecto, se podría sostener que, desde las sentencias Bilka, Vroege y Fisscher, antes citadas, es evidente que un trabajador a tiempo parcial víctima de una discriminación indirecta por razón de sexo tiene derecho a participar retroactivamente en el Plan de Pensiones de Empresa controvertido a partir del 8 de abril de 1976. Por tanto, los círculos afectados debían haber previsto que una norma procesal que limita la retroactividad de esta participación plantearía dificultades en relación con el Derecho comunitario. Por el contrario, podría pensarse que, hasta el 11 de diciembre de 1997, fecha de la sentencia Magorrian, los círculos afectados desconocían que el principio de efectividad podía oponerse a la aplicación de una norma procesal como la del artículo 12 de las Occupational Pension Regulations.

91 — Sentencia Barber, antes citada, apartado 44.

92 — Como parece exigir la jurisprudencia del Tribunal de Justicia (véase la sentencia Defrenne II, apartado 74).

93 — Véase, en particular, la sentencia Barber, antes citada, apartado 43.

94 — Véase, en particular, la sentencia Denkavit, antes citada, apartados 19 a 21.

95 — Sentencia Dietz, antes citada, apartado 20. Véanse también las sentencias Vroege, apartados 28 y 29; Fisscher, apartados 25 y 26, antes citadas, y Magorrian, apartados 28 y 29.

149. Dejaré de lado esta discusión para abordar el examen del tercer requisito.

150. De manera reiterada, el Tribunal de Justicia considera que, si no se limitaron en el tiempo los efectos de la primera sentencia pronunciada sobre la interpretación que se solicita, dicha limitación no puede efectuarse en una sentencia posterior.⁹⁶ En consecuencia, si el Tribunal de Justicia hubiese considerado necesario limitar en el tiempo el principio según el cual el Derecho comunitario se opone a la aplicación de una norma procesal como la del artículo 12 de las Occupational Pension Regulations, sólo podría haberlo hecho en la sentencia Magorrian.⁹⁷ Pues bien, la sentencia Magorrian no estableció ninguna limitación de este tipo.

151. En estas circunstancias, considero que, salvo que el Tribunal de Justicia modifique su jurisprudencia reiterada, los efectos de la sentencia que recaiga no pueden limitarse en el tiempo.

152. No pueden negarse las consecuencias financieras de la sentencia que pronunciará el Tribunal de Justicia. No obstante, considero que puede moderarse el temor a estas consecuencias.

153. En efecto, es sabido que «el hecho de que un trabajador pueda participar con

carácter retroactivo en un Plan de Pensiones de Empresa no le permite eludir el pago de las primas correspondientes al período de participación de que se trata».⁹⁸

En el presente caso, todos los Planes de Pensiones contemplados en la resolución de remisión, a excepción del Midland Bank, son «contributivos», es decir, Planes de Pensiones en los que los trabajadores están obligados a realizar aportaciones.

De ello se desprende que las demandantes sólo podrán obtener la participación retroactiva en los Planes de Pensiones controvertidos —y el pago de las correspondientes prestaciones— si realizan previamente las aportaciones correspondientes a la totalidad de los períodos de empleo a tiempo parcial que pretenden que se reconozcan.

Además, estas aportaciones «retroactivas» pueden representar una suma considerable para un particular. Es posible, por tanto, que a un gran número de demandantes les resulte imposible hacer frente a un gasto tan importante como imprevisto. Asimismo, algunas demandantes podrían, simplemente, negarse a realizar dicho gasto.

96 — Véanse, en particular, las sentencias Barra, apartado 14, y Vroege, apartado 31, antes citadas.

97 — Véase, *mutatis mutandis*, la sentencia Vroege, antes citada, apartado 31.

98 — Sentencia Fischer, antes citada, apartado 37.

Conclusión

154. Sobre la base de las consideraciones precedentes, propongo al Tribunal de Justicia que declare:

« 1) El Derecho comunitario no se opone a que se aplique, a un recurso presentado al amparo 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) por un trabajador que invoca su derecho a participar retroactivamente en un Plan de Pensiones de Empresa, un plazo de preclusión con arreglo al Derecho nacional de seis meses que empieza a correr a partir de la finalización del empleo a que se refiere el escrito de interposición del recurso.

Por el contrario, el Derecho comunitario se opone a que se aplique, a un recurso presentado al amparo del artículo 119 del Tratado por un trabajador que invoca su derecho a participar retroactivamente en un Plan de Pensiones de Empresa, una norma procesal nacional que, en caso de que prospere el recurso, limita a los dos años anteriores a la fecha de interposición de dicho recurso los efectos del derecho del demandante a participar retroactivamente en el Plan de Pensiones de Empresa del que ha sido excluido.

2) A efectos de garantizar el respeto del principio de equivalencia, un recurso basado en la vulneración de los principios establecidos en la Equal Pay Act 1970 (Reino Unido) no puede considerarse un recurso de carácter interno similar a un recurso basado en la infracción del artículo 119 del Tratado.

Sin perjuicio de lo declarado en el punto 1 *supra*, el Derecho comunitario no se opone a que se apliquen, a un recurso presentado al amparo del artículo 119 del Tratado por un trabajador que invoca su derecho a participar retroactivamente en un Plan de Pensiones de Empresa, las normas

procesales nacionales contempladas en el mencionado apartado 1 *supra*, siempre que estas normas procesales no sean menos favorables que las que regulan recursos similares de carácter interno. Le corresponde al órgano jurisdiccional nacional apreciar si se da esta situación, en función de los criterios establecidos en la sentencia de 1 de diciembre de 1998, Levez (C-326/96), y en la presente sentencia.

3) Sin perjuicio de lo declarado en el punto 2 *supra*, el Derecho comunitario no se opone a que se aplique, a un recurso presentado al amparo del artículo 119 del Tratado por un enseñante

a) que trabaja de manera regular para el mismo empresario al amparo de contratos sucesivos y jurídicamente distintos, y

b) cuyos sucesivos contratos de trabajo no están cubiertos por un contrato-marco de Derecho británico (“umbrella contract”), y

c) que invoca su derecho a participar retroactivamente en un Plan de Pensiones de Empresa,

un plazo de preclusión con arreglo al Derecho nacional de seis meses que empiece a correr a partir de la fecha de expiración de cada contrato de trabajo.»