

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA

de 16 de mayo de 2000 *

En el asunto C-78/98,

que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 177 del Tratado CE (actualmente artículo 234 CE), por la House of Lords (Reino Unido), destinada a obtener, en el litigio pendiente ante dicho órgano jurisdiccional entre

Shirley Preston y otras

y

Wolverhampton Healthcare NHS Trust y otros,

y entre

Dorothy Fletcher y otras

y

Midland Bank plc,

* Lengua de procedimiento: inglés.

una decisión prejudicial sobre la interpretación 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),

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

integrado por los Sres.: G.C. Rodríguez Iglesias, Presidente; J.C. Moitinho de Almeida, D.A.O. Edward y R. Schintgen, Presidentes de Sala; P.J.G. Kapteyn (Ponente), J.-P. Puissochet, G. Hirsch, P. Jann y H. Ragnemalm, Jueces;

Abogado General: Sr. P. Léger;
Secretaria: Sra. L. Hewlett, administradora;

consideradas las observaciones escritas presentadas:

- en nombre de las Sras. Preston y otras y de las Sras. Fletcher y otras, por el Sr. D. Pannick, QC, el Sr. J. Cavanagh y la Sra. J. McNeill, Barristers, designados por la Sra. Bronwyn McKenna, Solicitor;

- en nombre de Wolverhampton Healthcare NHS Trust y otros, por la Sra. C. Booth, QC, y los Sres. T. Kerr y C. Lewis, Barristers, designados por Sharpe Pritchard, Solicitors;

- en nombre de Southern Electric plc y otros, por los Sres. P. Elias, QC, y J. Coppel, Barrister, designados por el Sr. H. Lewis, Solicitor;

- en nombre del Midland Bank plc, por los Sres. P. Elias y J. Coppel, designados por el Sr. T. Flanagan, Solicitor;

- en nombre de Sutton College y otros, por la Sra. M. Tether, Barrister, designada por Norton Rose, Solicitors;

- en nombre del Gobierno del Reino Unido, por la Sra. S. Ridley, del Treasury Solicitor's Department, en calidad de Agente, asistida por el Sr. N. Paines, QC;

- en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por el Sr. C. Docksey, Consejero Jurídico, las Sras. M. Wolfcarius, miembro del Servicio Jurídico, y N. Yerrell, funcionaria nacional adscrita al Servicio Jurídico, en calidad de Agentes;

habiendo considerado el informe para la vista;

oídas las observaciones orales de las Sras. Preston y otras y de las Sras. Fletcher y otras, representadas por los Sres. D. Pannick, J. Cavanagh y la Sra. J. McNeill; de Wolverhampton Healthcare NHS Trust y otros, representados por la Sra. C. Booth y el Sr. C. Lewis; de Southern Electric plc y otros, Midland Bank plc y Sutton College y otros, representados por los Sres. P. Elias, J. Coppel y la Sra. M. Tether; del Gobierno del Reino Unido, representado por el Sr. J.E. Collins, Assistant Treasury Solicitor, en calidad de Agente, asistido por los Sres. N. Paines y R. Hill, Barrister; del Gobierno irlandés, representado por el Sr. A. O'Caomh, SC, y la Sra. E. Barrington, BL, y de la Comisión, representada por el Sr. C. Docksey y las Sras. M. Wolfcarius y N. Yerrell, expuestas en la vista de 20 de abril de 1999;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 14 de septiembre de 1999;

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 Mediante resolución de 5 de febrero de 1998, recibida en el Tribunal de Justicia el 23 de marzo siguiente, la House of Lords planteó, con arreglo al artículo 177 del Tratado CE (actualmente artículo 234 CE), tres cuestiones prejudiciales sobre la interpretación 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).

- 2 Estas cuestiones se suscitaron en el marco de los litigios entre las Sras. Preston y otras y Wolverhampton Healthcare NHS Trust y otros, y entre las Sras. Fletcher y otras y Midland Bank plc.

Marco jurídico

- 3 En el Reino Unido, la aplicación del principio de igualdad de retribución se lleva a cabo mediante la Equal Pay Act 1970 (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.

- 4 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.

- 5 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 el Reino Unido contiene una cláusula denominada «cláusula de igualdad».

- 6 En virtud de su artículo 2, apartado 4, 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.

- 7 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.

- 8 En 1976, el artículo 2, apartado 5, de la EPA fue modificado por el artículo 12, apartado 1, de 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»). Tras esta modificación, la retroactividad limitada a dos años del artículo 2, apartado 5, de la EPA se aplica también a los recursos destinados a obtener la igualdad de trato en relación con el derecho a participar en un Plan de Pensiones de Empresa.

- 9 Los litigios principales se refieren a varios Planes de Pensiones «convencionalmente excluidos» del régimen general, que, en distintos momentos pasados, excluían la participación de los trabajadores a tiempo parcial. Se trata, en particular, del National Health Service (NHS) Pension Scheme, del Teachers' Superannuation Scheme, del Local Government Superannuation Scheme, del Electricity Supply (Staff) Superannuation Pension Scheme, del Electricity Supply Pension Scheme, del Midland Bank Pension Scheme y del Midland Bank Key-Time Pension Scheme, que procede describir brevemente.
- 10 El NHS Pension Scheme está regulado por reglamentos adoptados por el Secretary of State for Health (Ministro de Sanidad) y administrado por éste. Hasta el 1 de abril de 1991, los trabajadores a tiempo parcial que realizaban menos de la mitad del número de horas correspondiente a un empleo a tiempo completo no tenían derecho a participar en el NHS Pension Scheme. A partir de esta fecha, todos los trabajadores del NHS tienen derecho a participar en él, con independencia del número de horas que trabajen. Los trabajadores a tiempo parcial en activo que no participasen aún en el Plan de Pensiones podían optar por participar en él.
- 11 Hasta el 1 de mayo de 1995, los enseñantes que trabajaban a tiempo parcial no tenían derecho a participar en el Teachers' Superannuation Scheme si su retribución se calculaba por horas o si percibían ya una pensión de enseñante. No obstante, tenían la posibilidad de participar en él si su retribución se calculaba sobre la base de una fracción de la retribución de un trabajador a tiempo completo. A partir del 1 de mayo de 1995 se suprimió la exclusión de los trabajadores retribuidos por horas.
- 12 Hasta el 1 de abril de 1986, los trabajadores que realizaban menos de 30 horas por semana no podían participar en el Local Government Superannuation Scheme. A partir de esta fecha se concedió el derecho a participar a los trabajadores a tiempo parcial que trabajasen un mínimo de 15 horas por semana

y de 35 semanas por año. El 1 de enero de 1993 se suprimió el requisito relativo al mínimo de 15 horas. A partir del 1 de mayo de 1995 se suprimió también el segundo requisito, por lo que, desde esta fecha, los trabajadores a tiempo parcial pueden participar en el Local Government Superannuation Scheme.

- 13 Hasta el 1 de octubre de 1980, los trabajadores que realizaban menos de 34 horas y media por semana no podían participar en el Electricity Supply (Staff) Superannuation Pension Scheme. A partir de esta fecha se concedió el derecho a participar a los trabajadores a tiempo parcial que realizasen un mínimo de 20 horas por semana. A partir del 1 de abril de 1988 se suprimió el requisito que supeditaba el derecho a participar a la realización de un número mínimo de horas de trabajo, de modo que, a partir de esta fecha, los trabajadores a tiempo parcial pueden participar en el Plan de Pensiones con independencia del número de horas que trabajen.

- 14 Hasta el 1 de enero de 1989, los trabajadores a tiempo parcial no podían participar en el Midland Bank Pension Scheme. A partir de esta fecha, el Midland Bank plc estableció un Plan de Pensiones complementario, el Midland Bank Key-Time Pension Scheme, del que se beneficiaban los trabajadores a tiempo parcial que realizaban más de 14 horas por semana. A partir del 1 de septiembre de 1992 se extendió el derecho a participar en este Plan a todos los trabajadores a tiempo parcial, con independencia del número de horas que trabajasen. 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 sujeto a la condición de que se haya completado un período de empleo computable de al menos dos años.

Los hechos y el litigio en el procedimiento principal

- 15 El 28 de septiembre de 1994, el Tribunal de Justicia dictó las sentencias *Vroege* (C-57/93, Rec. p. I-4541) y *Fisscher* (C-128/93, Rec. p. I-4583). En estas sentencias, el Tribunal de Justicia declaró que el derecho a participar en un Plan de Pensiones de Empresa entra en el ámbito de aplicación del artículo 119 del Tratado (sentencias *Vroege*, apartado 18, y *Fisscher*, apartado 15, antes citadas). Asimismo, declaró que la exclusión de los trabajadores a tiempo parcial de la participación en estos Planes constituye una discriminación indirecta contraria al artículo 119 del Tratado si afecta a un número mucho más elevado de mujeres que de hombres, a menos que el empresario demuestre que se debe a factores objetivamente justificados y ajenos a toda discriminación por razón de sexo (sentencia *Vroege*, antes citada, apartado 17).

- 16 Además, el Tribunal de Justicia declaró que la limitación de los efectos en el tiempo de la sentencia de 17 de mayo de 1990, *Barber* (C-262/88, Rec. p. I-1889), no es aplicable al derecho a participar en un Plan de Pensiones de Empresa (sentencias *Vroege*, apartado 32, y *Fisscher*, apartado 28, antes citadas). El Tribunal de Justicia declaró también que el efecto directo del artículo 119 del Tratado 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* (43/75, Rec. p. 455), que reconoció por primera vez el efecto directo de dicho artículo.

- 17 A raíz de las sentencias *Vroege* y *Fisscher*, antes citadas, unos 60.000 trabajadores a tiempo parcial en el Reino Unido, tanto del sector privado como del público, entablaron acciones judiciales ante los Industrial Tribunals. Alegaron, basándose en el artículo 119 del Tratado, que habían sido excluidos ilegalmente de participar en los diferentes Planes de Pensiones de Empresa descritos en los apartados 10 a 14 de la presente sentencia. Los demandados en estos procedimientos son los empresarios o, en su caso, los antiguos empresarios.

- 18 Entre 1986 y 1995 se modificaron los Planes de Pensiones controvertidos en el procedimiento principal 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.

- 19 Mediante sus recursos, las demandantes en el procedimiento principal pretenden que se reconozca su derecho a participar retroactivamente en dichos Planes de Pensiones en relación con los períodos de empleo a tiempo parcial realizados antes de estas modificaciones, algunos de los cuales, por otra parte, son anteriores al 8 de abril de 1976.

- 20 De la resolución de remisión se desprende que se seleccionaron como «asuntos piloto» veintidós recursos interpuestos por mujeres que trabajan tanto en el sector público como en el privado, para dilucidar determinadas cuestiones de Derecho antes del examen de las cuestiones de hecho.

- 21 En una primera serie de asuntos, el Plan de Pensiones de que se trata había sido modificado más de dos años antes de la interposición del recurso ante el Industrial Tribunal. Aunque se toma efectivamente en consideración, a efectos de la jubilación, el trabajo a tiempo parcial que las demandantes en el procedimiento principal realicen en el futuro, no pueden invocar, en cambio, en virtud del artículo 12 de las Occupational Pension Regulations, derechos de pensión basados en los períodos de empleo a tiempo parcial realizados más de dos años antes del ejercicio de su acción ante el Industrial Tribunal.

- 22 En una segunda serie de asuntos, las demandantes en el procedimiento principal habían dejado de trabajar para su empresario más de seis meses antes de la interposición de los recursos ante el Industrial Tribunal, por lo que, en virtud del artículo 2, apartado 4, de la EPA, carecen de toda acción que permita que se les reconozcan sus antiguos períodos de empleo a tiempo parcial a efectos de calcular sus derechos de pensión.
- 23 Por último, una tercera serie de asuntos se caracteriza por el hecho de que las demandantes en el procedimiento principal trabajan para el mismo empresario de manera regular, pero periódica o intermitentemente, en virtud de contratos sucesivos y jurídicamente distintos. De la resolución de remisión se desprende que estos contratos sucesivos pueden a veces estar cubiertos por un contrato-marco (denominado «umbrella contract»), en virtud del cual las partes están obligadas a renovar sus diferentes contratos de trabajo, estableciendo así una relación laboral continua.
- 24 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 de cada contrato de trabajo, y no a partir de la finalización de la relación laboral entre el trabajador y la entidad de que se trate. De ello se desprende que el trabajador sólo puede lograr que se reconozcan sus períodos de empleo a tiempo parcial a efectos de calcular 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 haya desempeñado el empleo controvertido.
- 25 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 (principio de efectividad). Por otra parte, esta regulación procesal es menos favorable que la de los 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) (principio de equivalencia).

- 26 En su resolución el 4 de diciembre de 1995, el Industrial Tribunal, Birmingham, declaró, en esencia, que la regulación establecida por las disposiciones controvertidas era compatible con el principio de efectividad, en la medida en que no hacía excesivamente difícil ni prácticamente imposible el ejercicio de los derechos que el ordenamiento jurídico comunitario confiere a las demandantes.
- 27 Esta resolución fue confirmada por el Employment Appeal Tribunal. En su sentencia de 24 de junio de 1996, este último consideró además que la regulación procesal controvertida respondía a las exigencias del principio de equivalencia, puesto que 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.
- 28 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.

Las cuestiones prejudiciales

- 29 La House of Lords, que debe resolver en última instancia, consideró que estaba obligada a dirigirse al Tribunal de Justicia, ya que los litigios suscitaban problemas que debían ser resueltos antes de dictar su resolución y que se referían, en particular, a la compatibilidad de las disposiciones de la EPA, en su versión modificada, con el artículo 119 del Tratado.
- 30 En estas circunstancias, la House of Lords decidió suspender el procedimiento y plantear las siguientes cuestiones prejudiciales al Tribunal de Justicia:

«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,

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 (independiente-

mente de que la fecha en que la pensión es pagadera sea anterior o posterior a la fecha de la presentación del recurso)?

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?»

Observaciones preliminares

- 31 Con carácter preliminar, procede recordar que, según jurisprudencia reiterada, a falta de normativa comunitaria en la materia, corresponde al ordenamiento

jurídico interno de cada Estado miembro designar los órganos jurisdiccionales competentes y establecer la regulación procesal de los recursos judiciales que hayan de procurar la salvaguarda de los derechos que el efecto directo del Derecho comunitario genera en favor de los justiciables, quedando claro que esta regulación no puede ser menos favorable que la correspondiente a reclamaciones similares de carácter interno (principio de equivalencia) y no debe estar articulada de tal manera que haga imposible en la práctica el ejercicio de los derechos conferidos por el ordenamiento jurídico comunitario (principio de efectividad) (véanse, en este sentido, las sentencias de 16 de diciembre de 1976, Rewe, 33/76, Rec. p. 1989, apartados 5 y 6; Comet, 45/76, Rec. p. 2043, apartado 13; Fisscher, antes citada, apartado 39; de 6 de diciembre de 1994, Johnson, C-410/92, Rec. p. I-5483, apartado 21, y de 11 de diciembre de 1997, Magorrian y Cunningham, C-246/96, Rec. p. I-7153, apartado 37).

Sobre la primera cuestión

- 32 La primera cuestión se refiere al alcance del principio de efectividad y se divide en dos partes. En la primera parte, la House of Lords pregunta, en esencia, si el Derecho comunitario se opone a una norma procesal nacional según la cual un recurso dirigido a obtener la participación en un Plan de Pensiones de Empresa (del que se derivan los derechos de pensión) debe interponerse, so pena de caducidad, en un plazo de seis meses a partir de la finalización del empleo a que se refiere el recurso.
- 33 Por lo que respecta a la compatibilidad de la exigencia de un plazo como el previsto en el artículo 2, apartado 4, de la EPA con el principio de efectividad del Derecho comunitario, es jurisprudencia reiterada desde la sentencia Rewe, antes citada, apartado 5, que la fijación de plazos razonables de carácter preclusivo

para recurrir satisface, en principio, esta exigencia, en la medida en que constituye la aplicación del principio fundamental de seguridad jurídica (sentencia de 10 de julio de 1997, Palmisani, C-261/95, Rec. p. I-4025, apartado 28).

- 34 A diferencia de lo que sostienen las demandantes en el procedimiento principal, no puede considerarse que la imposición de un plazo preclusivo de seis meses como el previsto en el artículo 2, apartado 4, de la EPA, aun cuando, por definición, el transcurso de dicho plazo implique la desestimación, total o parcial, de la acción entablada, suponga un obstáculo para la obtención del pago de cantidades a las que, aunque aún no sean exigibles, las demandantes tienen derecho en virtud del artículo 119 del Tratado. Este plazo no hace imposible ni excesivamente difícil el ejercicio de los derechos que confiere el ordenamiento jurídico comunitario, de modo que no puede menoscabar la esencia misma de estos derechos.
- 35 Por tanto, procede responder a la primera parte de la primera cuestión que el Derecho comunitario no se opone a una norma procesal nacional según la cual un recurso dirigido a obtener la participación en un Plan de Pensiones de Empresa (del que se derivan los derechos de pensión) debe interponerse, so pena de caducidad, en un plazo de seis meses a partir de la finalización del empleo a que se refiere el recurso, siempre que dicho plazo no sea menos favorable para los recursos basados en el Derecho comunitario que para los basados en el Derecho interno.
- 36 Mediante la segunda parte de su primera cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el Derecho comunitario se opone a una norma procesal nacional según la cual los períodos de empleo de una demandante computables a efectos de derecho de pensión deben calcularse únicamente teniendo en cuenta los períodos de empleo posteriores a una fecha no más de dos años anterior a la fecha de interposición del recurso.

- 37 Con carácter preliminar, procede señalar, por una parte, que dicho recurso no persigue obtener, con efecto retroactivo, atrasos de prestaciones derivadas del Plan de Pensiones de Empresa, sino que se reconozca el derecho a participar retroactivamente en este Plan, a efectos de evaluar las prestaciones que deben abonarse en el futuro.
- 38 Por otra parte, en caso de que prospere su recurso, una demandante no puede exigir, en particular desde el punto de vista económico, un trato más favorable que el que habría recibido si hubiera participado regularmente (sentencia Fisscher, antes citada, apartado 36).
- 39 Por consiguiente, 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 aportaciones correspondientes al período de participación de que se trata (sentencia Fisscher, antes citada, apartado 37).
- 40 En la sentencia Magorrian y Cunningham, antes citada, el Tribunal de Justicia consideró que el principio de efectividad se opone a la aplicación de una norma procesal esencialmente idéntica a la controvertida en el procedimiento principal. En efecto, el Tribunal de Justicia declaró, en el apartado 41 de esta última sentencia, que una norma procesal conforme a la cual, en los procedimientos relativos a la participación en los Planes de Pensiones de Empresa, el derecho a ser admitido en un Plan de Pensiones no puede producir efectos en relación con un período anterior a dos años antes de la fecha de interposición del recurso, puede privar a los justiciables del derecho a obtener las prestaciones complementarias derivadas del Plan en el que tienen derecho a participar, puesto que dichas prestaciones sólo pueden calcularse a partir de un punto de partida situado dos años antes de la fecha de interposición de sus recursos.

- 41 A este respecto, el Tribunal de Justicia ha considerado que, a diferencia de las normas que únicamente limitan, en interés de la seguridad jurídica, el alcance retroactivo de un recurso destinado a obtener determinadas prestaciones y, por tanto, no menoscaban la esencia misma de los derechos que confiere el ordenamiento jurídico comunitario, una norma procesal como la controvertida en el procedimiento principal hace prácticamente imposible la acción de los particulares que invocan el Derecho comunitario (sentencia Magorrian y Cunningham, antes citada, apartado 44).
- 42 Por consiguiente, el Derecho comunitario se opone a la aplicación, a un recurso destinado a que se reconozca el derecho a participar en un Plan de Pensiones de Empresa, de una norma nacional conforme a la cual los efectos del derecho en el tiempo, en caso de que se estime el recurso, se limitan a un período cuyo punto de partida se sitúa dos años antes de la fecha de interposición de ese mismo recurso (sentencia Magorrian y Cunningham, antes citada, apartado 47).
- 43 Si bien es cierto que la norma procesal controvertida no priva por completo a las demandantes en el procedimiento principal de la posibilidad de participar, no lo es menos que, al igual que en el asunto Magorrian y Cunningham, antes citado, una norma procesal como la del artículo 12 de las Occupational Pension Regulations impide computar todos los períodos de servicio de las interesadas anteriores a los dos años precedentes a la fecha de interposición de su recurso a efectos de calcular las prestaciones que se les adeudan incluso después de la fecha de la demanda.
- 44 Esta solución se impone con mayor motivo si se tiene en cuenta que, en el asunto Magorrian y Cunningham, antes citado, las interesadas pretendían que se

reconociese su derecho a participar retroactivamente en un Plan de Pensiones para percibir prestaciones complementarias, mientras que, en el presente caso, se trata de litigios para percibir pensiones de jubilación de base.

- 45 Por tanto, procede responder a la segunda parte de la primera cuestión que el Derecho comunitario se opone a una norma procesal nacional según la cual los períodos de empleo de una demandante computables a efectos de derecho de pensión deben calcularse únicamente teniendo en cuenta los períodos de empleo posteriores a una fecha no más de dos años anterior a la de interposición del recurso.

Sobre la segunda cuestión

- 46 Mediante su segunda cuestión, la House of Lords se pregunta, en esencia, cuáles son los criterios que permiten 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, aplicables a los recursos interpuestos por las demandantes en el procedimiento principal sobre la base del artículo 119 del Tratado, son menos favorables que otras normas procesales aplicables a recursos similares de carácter interno.
- 47 A la vista de la respuesta dada a la segunda parte de la primera cuestión, ya no procede examinar el alcance del principio de equivalencia en relación con el artículo 12 de las Occupational Pension Regulations.

- 48 Mediante la primera parte de su segunda cuestión, la House of Lords pregunta si, para garantizar el respeto del principio de equivalencia, puede considerarse que un recurso basado en el incumplimiento de disposiciones de una Ley como la EPA constituye un recurso interno similar a un recurso basado en la infracción del artículo 119 del Tratado.
- 49 Para comprobar si en el presente caso se respeta el principio de equivalencia, le corresponde al órgano jurisdiccional nacional, que es el único que conoce directamente la regulación procesal de los recursos en el ámbito del Derecho interno, verificar 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 a este principio, y examinar tanto el objeto como los elementos esenciales de los recursos de carácter interno supuestamente similares (véase la sentencia de 1 de diciembre de 1998, Levez, C-326/96, Rec. p. I-7835, apartados 39 y 43).
- 50 No obstante, para la apreciación que habrá de efectuar el órgano jurisdiccional nacional, el Tribunal de Justicia puede facilitarle determinados elementos relativos a la interpretación del Derecho comunitario.
- 51 A este respecto, debe recordarse que el Tribunal de Justicia declaró, en el apartado 46 de la sentencia Levez, antes citada, dictada con posterioridad a la resolución de remisión de la House of Lords en el presente asunto, 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). En el apartado 47 de esta misma sentencia, el Tribunal de Justicia destacó que, para garantizar el respeto del principio de equivalencia, no basta con que se

aplique la misma regulación procesal 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.

- 52 Dado que, desde la adhesión del Reino Unido a las Comunidades, la EPA constituye la normativa por la cual este Estado cumple las obligaciones que le incumben en virtud, en primer lugar, del artículo 119 del Tratado y, además, de la Directiva 75/117, el Tribunal de Justicia llegó a la conclusión de que esta normativa no podía servir de base apropiada de comparación para garantizar la observancia del principio de equivalencia (sentencia Levez, antes citada, apartado 48).
- 53 Por tanto, procede responder a la primera parte de la segunda cuestión que un recurso basado en el incumplimiento de las disposiciones de una Ley como la EPA no constituye un recurso interno similar a un recurso basado en la infracción del artículo 119 del Tratado.
- 54 Mediante la segunda parte de su segunda cuestión, la House of Lords pretende determinar los criterios de Derecho comunitario que permiten identificar un recurso similar de carácter interno.
- 55 El respeto del principio de equivalencia exige que la norma controvertida se aplique indistintamente a los recursos basados en la vulneración del Derecho comunitario y a los que se fundamentan en el incumplimiento del Derecho interno y que tengan un objeto y una causa semejantes (sentencia Levez, antes citada, apartado 41).

- 56 Para comprobar si en el presente caso se respeta el principio de equivalencia, el órgano jurisdiccional nacional, que es el único que conoce directamente la regulación procesal de los recursos en el ámbito del Derecho laboral, debe examinar tanto el objeto como los elementos esenciales de los recursos de carácter interno supuestamente similares (sentencia Levez, antes citada, apartado 43).
- 57 A la vista de las consideraciones precedentes, procede responder a la segunda parte de la segunda cuestión que, para determinar si un recurso establecido en el Derecho nacional es un recurso de carácter interno similar al destinado a hacer cumplir los derechos que confiere el artículo 119 del Tratado, el órgano jurisdiccional nacional debe verificar la similitud de estos recursos desde el punto de vista de su objeto, de su causa y de sus elementos esenciales.
- 58 Mediante la tercera parte de su segunda cuestión, la House of Lords desea saber cuáles son los criterios pertinentes que deben aplicarse para determinar si las normas procesales aplicables a un recurso que, en su caso, identifique como similar, son más favorables que las normas procesales para el ejercicio de los derechos que confiere el artículo 119 del Tratado.
- 59 Para la apreciación que ha de efectuar el órgano jurisdiccional nacional, procede recordar los elementos relativos a la interpretación del Derecho comunitario que el Tribunal de Justicia facilitó a este respecto en la sentencia Levez, antes citada.

- 60 Así, en el apartado 51, el Tribunal de Justicia declaró que se incumpliría el principio de equivalencia si el justiciable que invoque 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.
- 61 De manera más general, el Tribunal de Justicia señaló 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 ante las distintas instancias nacionales (sentencia Levez, antes citada, apartado 44).
- 62 De ello se deduce que los diferentes aspectos de la regulación procesal no pueden examinarse aisladamente, sino que deben ubicarse en su contexto general. Además, este examen no puede realizarse de manera subjetiva en función de las circunstancias fácticas, sino que debe llevarse a cabo una comparación objetiva y abstracta de las regulaciones procesales de que se trate.
- 63 A la vista de las consideraciones precedentes, procede responder a la tercera parte de la segunda cuestión que, para pronunciarse sobre la equivalencia de las normas procesales, el órgano jurisdiccional nacional debe comprobar de manera objetiva y abstracta la similitud de estas normas desde el punto de vista del lugar que ocupan en el conjunto del procedimiento, del desarrollo de dicho procedimiento y de las particularidades de las normas.

Sobre la tercera cuestión

- 64 Mediante su tercera cuestión, la House of Lords pregunta, en esencia, si el Derecho comunitario se opone a una norma procesal 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) se presente en los seis meses siguientes a la expiración de cada contrato (o de todos los contratos) de trabajo a que se refiere el recurso.
- 65 A este respecto, debe recordarse que esta cuestión hace referencia a varios asuntos del procedimiento principal que se caracterizan por el hecho de que las demandantes trabajan para el mismo empresario de manera regular, pero periódica o intermitentemente, en virtud de contratos sucesivos y jurídicamente distintos. Pues bien, de la resolución de remisión se desprende que, 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 de cada contrato de trabajo, y no a partir de la finalización de la relación laboral entre el trabajador y la entidad de que se trate. De ello resulta que el trabajador sólo puede lograr que se reconozcan sus períodos de empleo a tiempo parcial a efectos de calcular 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 haya desempeñado el empleo controvertido.
- 66 En sus observaciones escritas, la Comisión sostuvo que la aplicación de esta norma procesal a los recursos interpuestos por estas trabajadoras era incompatible con el principio de efectividad por dos razones. Por una parte, esta norma procesal obliga a las trabajadoras afectadas que deseen que se reconozcan sus

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 hayan desempeñado el empleo controvertido. Por otra parte, dicha norma impide que se tengan en cuenta todos los períodos de servicio pasados de las trabajadoras afectadas para calcular sus prestaciones de jubilación, aun cuando estos períodos de servicio se encuadren en una relación laboral continua. Las trabajadoras afectadas, que interpusieron 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 correspondientes a sus contratos anteriores.

- 67 Como se ha recordado en el apartado 33 de la presente sentencia, el Tribunal de Justicia ha reconocido la compatibilidad con el Derecho comunitario de la fijación de plazos razonables de carácter preclusivo para recurrir, en la medida en que constituye la aplicación del principio fundamental de seguridad jurídica. No puede considerarse, por tanto, que estos plazos hagan prácticamente imposible o excesivamente difícil el ejercicio de los derechos que confiere el ordenamiento jurídico comunitario.
- 68 Si bien es cierto que la seguridad jurídica exige también que sea posible fijar con precisión el punto de partida de un plazo preclusivo, no lo es menos que, en el caso de contratos sucesivos de duración limitada, como los contemplados en la tercera cuestión, la fijación del punto de partida del plazo preclusivo en la fecha de expiración de cada contrato hace excesivamente difícil el ejercicio del derecho que confiere el artículo 119 del Tratado.
- 69 No obstante, debe señalarse que existe la posibilidad de fijar con precisión el punto de partida de un plazo preclusivo en el caso de una relación laboral estable

resultante de sucesivos contratos de duración limitada, celebrados a intervalos regulares y referidos al mismo empleo al que se aplica el mismo Plan de Pensiones.

- 70 En efecto, nada se opone a que el punto de partida del plazo preclusivo se fije en la fecha en que se haya interrumpido la sucesión de estos contratos por falta de uno u otro de los elementos que caracterizan dicha relación laboral estable, bien porque se ha roto la regularidad de los intervalos, bien porque el nuevo contrato ya no se refiere al mismo empleo al que se aplica el mismo Plan de Pensiones.
- 71 Por tanto, la exigencia, en tales circunstancias, de que un recurso dirigido a obtener la participación en un Plan de Pensiones de Empresa se interponga en los seis meses siguientes a la expiración de cada contrato (o de todos los contratos) de trabajo a que se refiere el recurso no puede justificarse por el interés de la seguridad jurídica.
- 72 Por consiguiente, procede responder a la tercera cuestión que el Derecho comunitario se opone a una norma procesal 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) se presente en los seis meses siguientes a la expiración de cada contrato (o de todos los contratos) de trabajo a que se refiere el recurso, siempre que se trate de una relación laboral estable, resultante de sucesivos contratos de duración limitada, celebrados a intervalos regulares y referidos al mismo empleo al que se aplica el mismo Plan de Pensiones.

Costas

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

En virtud de todo lo expuesto,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

pronunciándose sobre las cuestiones planteadas por la House of Lords mediante resolución de 5 de febrero de 1998, declara:

- 1) El Derecho comunitario no se opone a una norma procesal nacional según la cual un recurso dirigido a obtener la participación en un Plan de Pensiones de Empresa (del que se derivan los derechos de pensión) debe interponerse, so pena de caducidad, en un plazo de seis meses a partir de la finalización del empleo a que se refiere el recurso, siempre que dicho plazo no sea menos

favorable para los recursos basados en el Derecho comunitario que para los basados en el Derecho interno.

- 2) El Derecho comunitario se opone a una norma procesal nacional según la cual los períodos de empleo de una demandante computables a efectos de derecho de pensión deben calcularse únicamente teniendo en cuenta los períodos de empleo posteriores a una fecha no más de dos años anterior a la de interposición del recurso.

- 3) Un recurso basado en el incumplimiento de las disposiciones de una Ley como la Equal Pay Act 1970 no constituye un recurso interno similar a un recurso basado en la infracción 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).

- 4) Para determinar si un recurso establecido en el Derecho nacional es un recurso de carácter interno similar al destinado a hacer cumplir los derechos que confiere el artículo 119 del Tratado, el órgano jurisdiccional nacional debe verificar la similitud de estos recursos desde el punto de vista de su objeto, de su causa y de sus elementos esenciales.

- 5) Para pronunciarse sobre la equivalencia de las normas procesales, el órgano jurisdiccional nacional debe comprobar de manera objetiva y abstracta la similitud de estas normas desde el punto de vista del lugar que ocupan en el conjunto del procedimiento, del desarrollo de dicho procedimiento y de las particularidades de las normas.

- 6) El Derecho comunitario se opone a una norma procesal 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) se presente en los seis meses siguientes a la expiración de cada contrato (o de todos los contratos) de trabajo a que se refiere el recurso, siempre que se trate de una relación laboral estable, resultante de sucesivos contratos de duración limitada, celebrados a intervalos regulares y referidos al mismo empleo al que se aplica el mismo Plan de Pensiones.

	Rodríguez Iglesias		Moitinho de Almeida
Edward	Schintgen	Kapteyn	Puissochet
Hirsch		Jann	Ragnemalm

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 16 de mayo de 2000.

El Secretario

El Presidente

R. Grass

G.C. Rodríguez Iglesias