



Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)

de 16 de enero de 2014*

«Procedimiento prejudicial — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Artículo 45 TFUE — Directiva 2000/78/CE — Diferencia de trato por motivos de edad — Determinación de la fecha de referencia a efectos de la promoción en las categorías salariales — Plazo de prescripción — Principio de efectividad»

En el asunto C-429/12,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Oberlandesgericht Innsbruck (Austria), mediante resoluciones de 28 de agosto de 2012 y de 16 de agosto de 2013, recibidas en el Tribunal de Justicia, respectivamente, el 21 de septiembre de 2012 y el 22 de agosto de 2013, en el procedimiento entre

Siegfried Pohl

y

ÖBB-Infrastruktur AG,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

integrado por la Sra. R. Silva de Lapuerta, Presidenta de Sala, y los Sres. J.L. da Cruz Vilaça, G. Arestis, J.-C. Bonichot y A. Arabadjiev (Ponente), Jueces;

Abogado General: Sr. Y. Bot;

Secretario: Sr. M. Aleksejev, administrador;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 11 de julio de 2013;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del Sr. Pohl, por los Sres. C. Schöffthaler y U. Willi, Rechtsanwälte;
- en nombre de ÖBB-Infrastruktur AG, por el Sr. C. Wolf, Rechtsanwalt;
- en nombre del Gobierno austriaco, por el Sr. G. Hesse, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno belga, por las Sras. M. Jacobs y L. Van den Broeck, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno español, por el Sr. A. Rubio González, en calidad de agente;

* Lengua de procedimiento: alemán.

— en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. V. Kreuzschitz, D. Martin y F. Schatz, en calidad de agentes;

vista la decisión adoptada, oído el Abogado General, de que el asunto sea juzgado sin conclusiones;

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de los principios generales del Derecho de la Unión de igualdad de trato, de prohibición de toda discriminación por motivos de edad y de protección de la confianza legítima así como del artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»), del artículo 45 TFUE y de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO L 303, p. 16).
- 2 Esta petición se ha presentado en el marco de un litigio entre el Sr. Pohl y su antiguo empresario, ÖBB-Infrastruktur AG (en lo sucesivo, «ÖBB»), en relación con la determinación, en el momento de su contratación para un empleo fijo el 1 de julio de 1977, de la fecha de referencia a efectos de la promoción en las categorías salariales correspondiente a dicho empleo y con las consecuencias de la fijación de la referida fecha para su clasificación en la citada categoría así como para el cálculo de su salario y de su pensión de jubilación.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

- 3 A tenor de su artículo 1, la Directiva 2000/78 «tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato».
- 4 El artículo 2 de dicha Directiva, titulado «Concepto de discriminación», establece:

«1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1.

2. A efectos del apartado 1:

 - a) existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1;

[...]»

5 El artículo 3 de la citada Directiva, titulado «Ámbito de aplicación», dispone en su apartado 1:

«Dentro del límite de las competencias conferidas a la [Unión], la presente Directiva se aplicará a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

a) las condiciones de acceso al empleo, al trabajo por cuenta propia o a la ocupación, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación, cualquiera que sea el sector de actividad y en todos los niveles de la jerarquía profesional, incluida la promoción;

[...]

c) las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración;

[...]»

6 Conforme al artículo 6, apartado 1, de la misma Directiva, titulado «Justificación de diferencias de trato por motivos de edad»:

«No obstante lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que las diferencias de trato por motivos de edad no constituirán discriminación si están justificadas objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, por una finalidad legítima, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios.

Dichas diferencias de trato podrán incluir, en particular:

a) el establecimiento de condiciones especiales de acceso al empleo y a la formación profesional, de empleo y de trabajo, incluidas las condiciones de despido y remuneración, para los jóvenes, los trabajadores de mayor edad y los que tengan personas a su cargo, con vistas a favorecer su inserción profesional o garantizar la protección de dichas personas;

b) el establecimiento de condiciones mínimas en lo que se refiere a la edad, la experiencia profesional o la antigüedad en el trabajo para acceder al empleo o a determinadas ventajas vinculadas al mismo;

[...]»

Derecho austriaco

7 El artículo 3 del Reglamento de 1963 sobre las remuneraciones en el sector ferroviario [Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963 (BGBl 170/1963); en lo sucesivo, «BBO»], titulado «Fecha de referencia a efectos de la promoción», dispone:

«(1) La fecha de referencia a efectos de la promoción se determinará de forma que –excepto los períodos anteriores a la edad de 18 años cumplidos y sin perjuicio de las disposiciones restrictivas de los apartados 4 a 7– se considerarán anteriores a la fecha de contratación:

a) la totalidad de los períodos mencionados en el apartado 2,

b) la mitad de los demás períodos.

(2) Con arreglo al apartado 1, letra a), deberán considerarse anteriores a la fecha de contratación:

1. el período de empleo completado que represente al menos la mitad del tiempo establecido para un trabajador a tiempo completo en el marco de una relación laboral al servicio de los ferrocarriles austriacos. Lo mismo es válido para el período de empleo completado en el marco de una relación laboral al servicio de los ferrocarriles de un Land o de ferrocarriles privados, al que sea aplicable un reglamento de servicio comparable al reglamento de servicio de los funcionarios de ferrocarriles austriacos.

[...]»

- 8 El artículo 1480 del Código Civil austriaco (Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch) dispone:

«Los créditos relativos a prestaciones anuales atrasadas, en particular de intereses, [...] caducarán en un plazo de tres años; el derecho como tal prescribirá por falta de ejercicio durante treinta años».

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

- 9 El 25 de noviembre de 1974, el Sr. Pohl entró al servicio de la sociedad predecesora legal de ÖBB. Fue contratado por dicha sociedad para un empleo fijo el 1 de julio de 1977. En ese momento, la citada sociedad estableció como fecha de referencia a efectos de la promoción del Sr. Pohl en las categorías salariales correspondientes al empleo que ocupaba, el 12 de noviembre de 1971. A tal fin, los períodos de empleo completados en la mencionada sociedad se consideraron anteriores a su contratación en su totalidad. Los demás períodos de empleo completados después de cumplir los 18 años en diferentes empresas situadas en Austria sólo se consideraron a la mitad de su duración. Los períodos de empleo prestados con anterioridad a los 18 años de edad no se computaron a la hora de establecer la fecha de referencia.
- 10 Después de jubilarse de forma provisional el 4 de marzo de 2002, el Sr. Pohl se jubiló de forma definitiva el 4 de marzo de 2005. Al término de su última promoción, que tuvo lugar el 1 de enero de 2002, se clasificó al Sr. Pohl en la categoría salarial 15.
- 11 Mediante una acción ejercida el 2 de agosto de 2011 contra ÖBB ante el Landesgericht Innsbruck (Tribunal de Primera Instancia de Innsbruck), el Sr. Pohl solicitó que se declarase que, a 1 de enero de 2002, había ascendido a la categoría 16 de su grupo salarial. Con carácter subsidiario, solicitó que se condenase a ÖBB a pagarle, a partir del 1 de enero de 2002 hasta el 4 de marzo de 2002, la diferencia salarial entre las categorías 15 y 16 y, a partir del 5 de marzo de 2002, la diferencia entre las prestaciones de jubilación percibidas y las que debería haber percibido en virtud de la categoría 16.
- 12 El Sr. Pohl sostenía, en esencia, que los períodos de empleo completados antes de los 18 años de edad así como los completados con posterioridad a los 18 años de edad y hasta el 24 de noviembre de 1974 deberían haberse computado en su totalidad al establecer la fecha de referencia a efectos de su promoción en las categorías salariales correspondiente al puesto que ocupaba en ÖBB. Si se hubieran computado dichos períodos de actividad para fijar esa fecha de referencia, habría resultado, con arreglo a las disposiciones pertinentes del Reglamento de 1963 sobre las remuneraciones en el sector ferroviario, que al Sr. Pohl se le habría clasificado en la categoría salarial 16 antes de jubilarse de forma provisional el 4 de marzo de 2002.
- 13 La acción del Sr. Pohl fue desestimada en primera instancia por el Landesgericht Innsbruck.
- 14 El Sr. Pohl interpuso recurso de apelación contra esa resolución ante el órgano jurisdiccional remitente.

- 15 Por lo que respecta al establecimiento de la fecha de referencia a efectos de la promoción del Sr. Pohl en las categorías salariales, dicho órgano jurisdiccional estima que procede distinguir en función del momento en que cumplió los 18 años. La exclusión de los períodos de empleo anteriores a dicha fecha para el cálculo de la fecha de referencia en el momento de su contratación para un empleo fijo podría constituir una discriminación directa por razón de la edad. El cómputo de sólo la mitad de su duración a partir de la edad de 18 años hasta el 24 de noviembre de 1974 podría ser contrario al principio general del Derecho de la Unión de igualdad de trato así como a la prohibición de discriminación que figura en el artículo 45 TFUE.
- 16 Asimismo, el órgano jurisdiccional remitente observa que, con arreglo al plazo de prescripción aplicable en virtud del Derecho nacional, el derecho del Sr. Pohl de reclamar el reajuste de la fecha de referencia está prescrito. De ello deduce que, a tenor del Derecho nacional, los derechos que el Sr. Pohl invoca en el presente caso con objeto de obtener un pago adicional correspondiente a remuneración y a pensión están prescritos también.

17 En estas circunstancias, el Oberlandesgericht Innsbruck decidió suspender

el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:

«1) ¿Se opone el Derecho de la Unión, en su estado actual, en particular,

1. el principio general de igualdad de trato reconocido en Derecho de la Unión;
2. la prohibición general de discriminación por razón de la edad en el sentido del artículo 6 TUE, apartado 3, y del artículo 21 de la [Carta],
3. la prohibición de discriminación en el ámbito de la libre circulación de trabajadores consagrada en el artículo 45 TFUE; y
4. la Directiva [2000/78],

a una normativa nacional (que tiene su origen en parte en normas legales y en parte en convenios colectivos) que, mediante acuerdo, pasó a formar parte de un contrato de trabajo individual y con arreglo a la cual los períodos anteriores de empleo de los trabajadores en el sector del transporte ferroviario no se computan en absoluto si se completaron antes de los dieciocho años, y, si se completaron una vez cumplidos los dieciocho años, se computan sólo a la mitad, siempre que no se realizasen en una empresa nacional “cuasi pública” o en el propio empresario nacional demandado, sin tener en cuenta las capacidades y los conocimientos efectivamente adquiridos por el trabajador?

- 2) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión, en el cálculo de la remuneración atrasada al computar de manera conforme con el Derecho de la Unión los períodos anteriores de empleo no considerados hasta ahora (los anteriores a los dieciocho años, íntegramente, y desde los dieciocho años hasta que el demandante comenzó a trabajar para la demandada, la mitad que falta), ¿tiene alguna relevancia el hecho de que los períodos de empleo computados se completasen entre el 1 de diciembre de 1965 y el 24 de noviembre de 1974, es decir, mucho antes de la adhesión de [la República de] Austria a la [Unión] y de la primera sentencia sobre el principio de igualdad de trato reconocido en el Derecho de la Unión?
- 3) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión, ¿se opone el Derecho de la Unión en su estado actual, especialmente el principio de efectividad, a disposiciones nacionales en materia de prescripción con arreglo a las cuales ha prescrito totalmente el derecho de un trabajador y posterior pensionista frente a su empresario al pago de remuneraciones atrasadas y posteriormente pensiones atrasadas, resultantes de un cómputo conforme con el Derecho de la

Unión, en el sentido de la primera cuestión, de los períodos de empleo completados en el extranjero y antes de cumplir los dieciocho años, derecho que el trabajador no tenía con arreglo a la legislación nacional y que objetivamente no pudo ejercer hasta que se dictaron las sentencias de 30 de noviembre de 2000, *Österreichischer Gewerkschaftsbund* (C-195/98, Rec. p. I-10497), y de 18 de junio de 2009, *Hütter* (C-88/08, Rec. p. I-5325)?

- 4) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión, ¿incumbe a un empresario del sector del transporte ferroviario con alrededor de cuarenta mil empleados y una organización estructurada en diversos niveles jerárquicos y con cobertura territorial nacional, en virtud del Derecho de la Unión en su estado actual y, en particular, de la eficacia horizontal de su principio general de igualdad de trato o de no discriminación en el ámbito de la libre circulación de trabajadores, el deber de asistencia que obliga a comunicar a sus empleados y a los representantes de éstos las sentencias del Tribunal de Justicia, aunque hayan sido publicadas en la prensa, que parezcan declarar contraria al Derecho de la Unión una práctica observada hasta entonces por el empresario en el cómputo de los períodos anteriores de empleo y que puedan tener como consecuencia, entre otras, el pago de remuneraciones atrasadas?»
- 18 Mediante escrito de 17 de julio de 2013, el órgano jurisdiccional remitente transmitió al Tribunal de Justicia un auto del Oberster Gerichtshof de 27 de junio de 2013, mediante el que dicho órgano jurisdiccional decidió plantear al Tribunal de Justicia varias cuestiones prejudiciales sobre una problemática similar a la que es objeto del presente asunto.
- 19 A raíz de la recepción de este escrito, el Tribunal de Justicia invitó al órgano jurisdiccional remitente a indicarle si deseaba modificar o retirar, en parte o en su totalidad, las cuestiones planteadas a tenor de su auto de 28 de agosto de 2012.
- 20 En respuesta a esta solicitud, el órgano jurisdiccional remitente planteó, mediante resolución recibida en la Secretaría del Tribunal de Justicia el 22 de agosto de 2013, una cuestión prejudicial adicional, que tiene la siguiente redacción:

«Se opone el Derecho de la Unión, en su estado actual, en particular,

1. la Directiva [2007/78],
2. el principio general de efectividad,
3. el principio general de protección de la confianza legítima,

a una normativa nacional, de origen legislativo, de 27 de diciembre de 2011, aplicable retroactivamente a partir del 1 de enero de 2004, que suprime derechos basados en el Derecho de la Unión y especialmente en la sentencia [*Hütter*, antes citada,] a que se compute, sin discriminación por razón de edad, los períodos de empleo completados antes de los 18 años de edad, así como los derechos retributivos derivados de ello, prolongando, mediante la fijación de una nueva fecha de referencia a efectos de la promoción, al mismo tiempo por un año el plazo que permite acceder al grupo superior en cada uno de los tres primeros grupos salariales?»

Sobre la tercera cuestión prejudicial

- 21 Mediante su tercera cuestión prejudicial, a la que procede responder en primer lugar, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el Derecho de la Unión, y, en particular, el principio de efectividad, se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que somete a un plazo de prescripción de treinta años que comienza a correr a partir de la celebración del contrato en base al cual se ha fijado la fecha de referencia a efectos de su promoción o a partir de la

clasificación en una categoría salarial errónea el derecho de un trabajador por cuenta ajena de solicitar un reajuste de los períodos de empleo que deben computarse para la fijación de la mencionada fecha de referencia.

22 Dicho órgano jurisdiccional se pregunta en particular sobre la cuestión de si debe admitirse que este plazo de prescripción no empiece a correr a partir de la celebración del acuerdo en el marco del cual se fijó la fecha de referencia o a partir de la clasificación en una categoría salarial errónea, sino a partir de las fechas en que se dictaron las sentencias *Österreichischer Gewerkschaftsbund* y *Hütter*, antes citadas.

23 Según jurisprudencia reiterada, ante la inexistencia de una normativa de la Unión en la materia, corresponde al ordenamiento jurídico interno de cada Estado miembro designar los órganos jurisdiccionales competentes y configurar la regulación procesal de los recursos judiciales destinados a garantizar la salvaguardia de los derechos que el Derecho de la Unión confiere a los justiciables, siempre que, por una parte, dicha regulación no sea menos

favorable que la de recursos semejantes de carácter interno (principio de equivalencia) ni, por otra parte, haga imposible en la práctica o excesivamente difícil el ejercicio de los derechos conferidos por el ordenamiento jurídico de la Unión (principio de efectividad) (véase, en particular, la sentencia de 8 de septiembre de 2011, *Q-Beef y Bosschaert*, C-89/10 y C-96/10, Rec. p. I-7819, apartado 32 y jurisprudencia citada).

24 A este respecto, procede señalar que el Derecho de la Unión no establece normas relativas a los plazos fijados para interponer un recurso en lo que atañe al principio de igualdad de trato.

25 De ello se deduce que corresponde a cada Estado miembro interesado configurar en su ordenamiento jurídico interno tal regulación procesal, sin perjuicio del respeto de los principios de equivalencia y de efectividad.

26 Por lo que se refiere al principio de equivalencia, procede recordar que, según jurisprudencia reiterada, éste exige que el conjunto de normas aplicables a los recursos se aplique indistintamente a los recursos basados en la violación del Derecho de la Unión y a aquellos, similares, basados en la infracción del Derecho interno (sentencia de 15 de abril de 2010, *Barth*, C-542/08, Rec. p. I-3189, apartado 19 y jurisprudencia citada).

27 En el presente caso, de los autos remitidos al Tribunal de Justicia resulta que el plazo de prescripción de treinta años establecido por el Derecho nacional se aplica con independencia de que la infracción del Derecho invocada esté comprendida en el ámbito del Derecho de la Unión o del Derecho nacional.

28 Por ello, tal norma de prescripción no puede considerarse contraria al principio de equivalencia.

29 Por lo que respecta al principio de efectividad, el Tribunal de Justicia ha reconocido la compatibilidad con el Derecho de la Unión de la fijación de plazos razonables de recurso de carácter preclusivo, en interés de la seguridad jurídica, en la medida en que unos plazos de este tipo no hacen imposible en la práctica o excesivamente difícil el ejercicio de los derechos conferidos por el ordenamiento jurídico de la Unión (véase, en este sentido, la sentencia *Barth*, antes citada, apartado 28 y jurisprudencia citada).

30 Por lo que respecta a si las fechas en que se dictaron las respectivas sentencias antes citadas *Österreichischer Gewerkschaftsbund* y *Hütter*, influyen sobre el momento en que comienza a correr un plazo de prescripción fijado por el Derecho nacional, procede recordar que la interpretación que, en el ejercicio de la competencia que le confiere el artículo 267 TFUE, hace el Tribunal de Justicia de una norma de Derecho de la Unión aclara y precisa, cuando es necesario, el significado y el alcance de

dicha norma, tal como debe o habría debido ser entendida y aplicada desde el momento de su entrada en vigor. En otros términos, una sentencia prejudicial no tiene un valor constitutivo, sino puramente declarativo, con la consecuencia de que sus efectos se remontan, en principio, a la fecha de entrada en vigor de la norma interpretada (sentencia de 12 de febrero de 2008, *Kempton*, C-2/06, Rec. p. I-411, apartado 35 y jurisprudencia citada).

- 31 En lo que se refiere al momento en que comienza a correr el plazo de prescripción, el Tribunal de Justicia precisó que depende en principio del Derecho nacional y que una eventual declaración por el Tribunal de Justicia de la infracción del Derecho de la Unión no afecta, en principio, a dicho inicio del cómputo (véase, en este sentido, la sentencia *Q-Beef y Bosschaert*, antes citada, apartado 47 y jurisprudencia citada).
- 32 Por tanto, las respectivas fechas en que se dictaron las sentencias antes citadas *Österreichischer Gewerkschaftsbund* y *Hütter* no afectan al momento en que comienza a correr el plazo de prescripción en cuestión en el litigio principal y, por ello, son irrelevantes para apreciar el respeto, en el marco de este asunto, del principio de efectividad.
- 33 Como resulta de la petición de decisión prejudicial, conforme al Derecho nacional, el momento en que comienza a correr el plazo es el de la fecha de la celebración del contrato en base al cual se fijó la fecha de referencia o la clasificación en una categoría salarial errónea, a saber, en el litigio principal, el 25 de noviembre de 1974. El órgano jurisdiccional remitente observa a este respecto que, a la luz del Derecho nacional, el derecho del Sr. Pohl a reclamar un reajuste de la fecha de referencia está prescrito desde el 24 de noviembre de 2004, es decir, mucho antes del inicio del litigio principal, el 2 de agosto de 2011.
- 34 Es indiscutible que tal plazo constituye un plazo razonable de recurso de carácter preclusivo en interés de la seguridad jurídica, en el sentido de la jurisprudencia recordada en el apartado 29 de la presente sentencia.
- 35 Además, habida cuenta de que el recurso del Sr. Pohl tiene por objeto, en esencia, la legalidad de su última promoción en las categorías salariales, que tuvo lugar el 1 de enero de 2002, procede señalar que, con arreglo al Derecho nacional, éste disponía aún de cerca de tres años para presentar su recurso contra la decisión relativa a su última promoción en dicha categoría.
- 36 Por lo demás, suponiendo que el Sr. Pohl hubiera podido basar sus pretensiones en el artículo 45 TFUE o en la Directiva 2000/78, debe señalarse que, por una parte, dicho artículo podría haberse invocado ante los tribunales austríacos desde el 1 de enero de 1995, fecha de la adhesión de la República de Austria a la Unión, es decir, durante un período de casi diez años antes del vencimiento del plazo de prescripción en cuestión en el litigio principal y, por otra parte, el plazo de transposición de la Directiva 2000/78 expiró el 3 de diciembre de 2003, lo que dejaba al Sr. Pohl un período de cerca de un año para interponer un recurso dirigido a hacer valer sus derechos ante los citados tribunales. En estas circunstancias, procede indicar que, en el litigio principal, el plazo de prescripción de treinta años previsto por el Derecho nacional, que comenzó a correr a partir de la celebración del contrato en base al cual se fijó la fecha de referencia o a partir de la clasificación en una categoría salarial errónea, no hacen imposible en la práctica o excesivamente difícil el ejercicio de los derechos que el Derecho de la Unión confiere, en su caso, al interesado.
- 37 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la tercera cuestión que el Derecho de la Unión y, en particular, el principio de efectividad, no se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que somete a un plazo de prescripción de treinta años, que comienza a correr a partir de la celebración del contrato en base al cual se fijó la fecha de referencia a efectos de la promoción o a partir de la clasificación en una categoría salarial errónea, el derecho de un trabajador por cuenta ajena de solicitar un reajuste de los períodos de empleo que deben computarse para fijar dicha fecha de referencia.

- 38 Habida cuenta, por un lado, de la respuesta dada a la tercera cuestión y, por otro, a la consideración del órgano jurisdiccional remitente de que el derecho del Sr. Pohl a reclamar un reajuste de la fecha de referencia y, por consiguiente, su recurso contra la decisión sobre su última promoción en las categorías salariales están prescritas, con arreglo al plazo de prescripción de treinta años previsto por el Derecho nacional, desde el 24 de noviembre de 2004, no procede responder a las otras cuestiones planteadas.

Costas

- 39 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas. Los gastos efectuados al presentar observaciones ante el Tribunal de Justicia, distintos de aquellos en que hayan incurrido dichas partes, no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Segunda) declara:

El Derecho de la Unión y, en particular, el principio de efectividad, no se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que somete a un plazo de prescripción de treinta años, que comienza a correr a partir de la celebración del contrato en base al cual se fijó la fecha de referencia a efectos de la promoción o a partir de la clasificación en una categoría salarial errónea, el derecho de un trabajador por cuenta ajena de solicitar un reajuste de los períodos de empleo que deben computarse para fijar dicha fecha de referencia.

Firmas