

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA
17 de mayo de 1990 *

En el asunto C-262/88,

que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 177 del Tratado CEE, por la Court of Appeal de Londres, destinada a obtener, en el litigio pendiente ante dicho órgano jurisdiccional entre

Douglas Harvey Barber

y

Guardian Royal Exchange Assurance Group,

una decisión prejudicial sobre la interpretación del artículo 119 del Tratado CEE, 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), y de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DO L 39, p. 40; EE 05/02, p. 70),

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

integrado por los Sres. O. Due, Presidente; Sir Gordon Slynn, F. A. Schockweiler y M. Zuleeg, Presidentes de Sala; G. F. Mancini, R. Joliet, T. F. O'Higgins, J. C. Moitinho de Almeida, G. C. Rodríguez Iglesias, F. Grévisse y M. Díez de Velasco, Jueces,

Abogado General: Sr. W. Van Gerven
Secretario: Sr. J. A. Pompe, secretario adjunto

* Lengua de procedimiento: inglés.

consideradas las observaciones escritas presentadas:

- en nombre del Sr. Barber, por el Sr. Christopher Carr, QC, asistido por Irwin Mitchell, Solicitors;
- en nombre de Guardian Royal Exchange Assurance Group, por los Sres. David Vaughan, QC, y Timothy Wormington, Barrister, asistidos por Jaques & Lewis, Solicitors;
- en nombre del Gobierno del Reino Unido, por el Sr. J. E. Collins, del Treasury Solicitor's Department, en calidad de Agente, asistido por el Sr. Peter Goldsmith, QC;
- en nombre de la Comisión, por la Sra. Karen Banks y el Sr. Julian Curral, miembros de su Servicio Jurídico, en calidad de Agentes,

habiendo considerado el informe para la vista y celebrada ésta el 15 de noviembre de 1989,

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 30 de enero de 1990,

dicta la siguiente

Sentencia

1 Mediante resolución de 12 de mayo de 1988, recibida en el Tribunal de Justicia el 23 de septiembre siguiente, la Court of Appeal de Londres planteó, con arreglo al artículo 177 del Tratado CEE, varias cuestiones prejudiciales sobre la interpretación del artículo 119 del Tratado CEE, así como 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 lo sucesivo, «Directiva relativa a la igualdad de retribución»), y de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DO L 39, p. 40; EE 05/02, p. 70; en lo sucesivo, «Directiva relativa a la igualdad de trato»).

- 2 Estas cuestiones se suscitaron en el marco de un litigio entre el Sr. Douglas Harvey Barber y su antiguo empresario, Guardian Royal Exchange Assurance Group (en lo sucesivo, «Guardian»), sobre el derecho del Sr. Barber a obtener una pensión de jubilación anticipada a consecuencia de su despido por causas económicas.
- 3 De los autos resulta que el Sr. Barber estaba afiliado a la Caja de Pensiones de Jubilación creada por Guardian, que aplicaba un Plan no contributivo, es decir, totalmente financiado por el empresario. Este Plan, que había sido «excluido convencionalmente» («contracted-out») del régimen general, es decir, homologado en virtud de la Social Security Pensions Act (Ley relativa a las Pensiones de Seguridad Social) de 1975, implicaba la renuncia contractual del partícipe a la parte del régimen nacional de jubilación vinculada al salario, la cual era sustituida por el Plan de que se trata. Los partícipes en un Plan de este tipo sólo pagaban al régimen nacional cotizaciones reducidas, correspondientes a la pensión de base que este último régimen concede a todos los trabajadores en idéntica medida, con independencia de su salario.
- 4 En el marco del Plan de Pensiones de Guardian, la edad normal de jubilación estaba fijada, para la categoría de empleados a la que pertenecía el Sr. Barber, en 62 años para los hombres y en 57 para las mujeres. Esta diferencia era equivalente a la que existe en el régimen nacional de Seguridad Social, en el que la edad normal de jubilación es de 65 años para los hombres y de 60 para las mujeres. Las personas afiliadas a la Caja Pensiones de Jubilación de Guardian tenían derecho a una pensión inmediata en el momento en que alcanzaban la edad normal de jubilación prevista por este Plan. El derecho a una pensión, con pago diferido a la edad normal de la jubilación, también se reconocía a los partícipes que, al cesar la relación laboral, tenían al menos 40 años de edad y 10 años de antigüedad en Guardian.
- 5 El «Guardian Royal Exchange Assurance Guide to Severance Terms» (Guía de Guardian sobre las condiciones de despido), documento que forma parte del contrato del Sr. Barber, establecía que en caso de despido por causas económicas los miembros de la Caja de Pensiones de Jubilación tendrían derecho a una pensión inmediata, siempre que hubiesen alcanzado la edad de 55 años los hombres o la de 50 las mujeres. Los interesados que no reunieran estos requisitos recibirían prestaciones económicas calculadas en función de los años de servicio y una pensión diferida pagadera a la edad normal de jubilación.

6 El Sr. Barber fue despedido por causas económicas, con efectos al 31 de diciembre de 1980, cuando tenía 52 años. Guardian le pagó la prestación económica prevista por la Guía sobre las condiciones de despido, así como la indemnización legal de despido y un importe suplementario de carácter voluntario. El Sr. Barber habría tenido derecho a una pensión de jubilación a partir del día en que cumpliera 62 años. Las partes están de acuerdo en que una mujer que se encontrara en las mismas condiciones que el Sr. Barber habría recibido una pensión de jubilación inmediata, además de la indemnización legal de despido, y que el valor total de estas prestaciones habría sido superior al importe que recibió el Sr. Barber.

7 Considerándose víctima de una discriminación por razón de sexo prohibida por la Ley, el Sr. Barber inició una acción ante la jurisdicción laboral. Al resultar desestimada su demanda en primera y segunda instancias, el Sr. Barber interpuso recurso de apelación ante la Court of Appeal. Este órgano jurisdiccional decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones con carácter prejudicial:

«1) Cuando una empresa despide a un grupo de trabajadores por reducción de plantilla en circunstancias análogas a las del presente caso y estos últimos perciben prestaciones en relación con dicho despido, esas prestaciones ¿son “retribución” en el sentido del artículo 119 del Tratado CEE y de la Directiva sobre igualdad de retribución (75/117/CEE) o corresponden al ámbito de aplicación de la Directiva sobre igualdad de trato (76/207/CEE), o acaso ninguna de las dos cosas?

2) ¿Es relevante para responder a la primera cuestión que una de dichas prestaciones sea una pensión pagada en relación con un Plan de Pensiones de empresa promovido por el empresario (“una pensión privada”)?

3) ¿Se infringe el principio de igualdad de retribución, recogido en el artículo 119 y en la Directiva sobre igualdad de retribución, en las circunstancias del presente caso si:

a) se despide a un hombre y a una mujer de la misma edad por reducción de plantilla y, en relación con dicho despido, la mujer percibe una pensión privada inmediata y el hombre únicamente una pensión privada diferida, o

b) el valor total de las prestaciones percibidas por la mujer es superior al valor total de las prestaciones percibidas por el hombre?

4) En circunstancias como las del presente caso, ¿surten efecto directo el artículo 119 y la Directiva sobre igualdad de retribución?

5) ¿Es relevante para responder a la tercera cuestión que el derecho de la mujer para acceder a una pensión inmediata, prevista en las condiciones de despido, únicamente podía satisfacerse si reunía las condiciones necesarias para percibir una pensión inmediata con arreglo a lo estipulado en el Plan privado de Pensiones, ya que estaba siendo tratada por Guardian como jubilada, al habersele privado de su puesto de trabajo dentro de los siete años anteriores a su edad normal de jubilación según el Plan de Pensiones?»

8 En el transcurso del procedimiento ante el Tribunal de Justicia, el Sr. Barber falleció. Dado que el órgano jurisdiccional nacional autorizó a su viuda y albacea testamentaria, la Sra. Pamela Barber, a proseguir el procedimiento en su propio nombre y en favor del caudal relicto del Sr. Barber, el presente procedimiento prejudicial ha seguido su curso normal.

9 Para una más amplia exposición de los hechos del litigio principal, de las disposiciones comunitarias controvertidas, del desarrollo del procedimiento, así como de las observaciones escritas presentadas, este Tribunal se remite al informe para la vista. En lo sucesivo sólo se hará referencia a estos elementos en la medida exigida por el razonamiento del Tribunal.

Sobre la primera cuestión

10 Mediante su primera cuestión, el órgano jurisdiccional nacional pretende saber sustancialmente si las prestaciones pagadas por un empresario a un trabajador con ocasión de su despido por causas económicas están comprendidas en el ámbito de aplicación del artículo 119 del Tratado y de la Directiva relativa a la igualdad de retribución o en el de la Directiva relativa a la igualdad de trato.

- 11 Se deduce de la jurisprudencia reiterada de este Tribunal de Justicia (véase, en particular, la sentencia de 31 de marzo de 1981, Jenkins contra Kingsgate, 96/80, Rec. 1981, p. 911, apartado 22) que la primera de las dos Directivas, destinada esencialmente a facilitar la aplicación del principio de igualdad de retribución recogido en el artículo 119 del Tratado, no afecta en absoluto al contenido o al alcance de este principio, tal como resulta de esta última disposición. Por lo tanto, procede examinar, en primer lugar, si el artículo 119 se aplica a una situación como la que ha dado origen al litigio principal.
- 12 Tal como el Tribunal de Justicia ha declarado, el concepto de retribución, en el sentido del párrafo 2 del artículo 119, comprende todas las gratificaciones en dinero o en especie, actuales o futuras, siempre que sean satisfechas, aunque sea indirectamente, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo (véase, en particular, la sentencia de 9 de febrero de 1982, Garland contra British Rail Engineering, 12/81, Rec. 1982, p. 359, apartado 5). Por consiguiente, el hecho de que determinadas prestaciones sean pagadas una vez extinguida la relación de trabajo no excluye que puedan tener un carácter de retribución, en el sentido del artículo 119 del Tratado.
- 13 Por lo que se refiere en particular a las indemnizaciones concedidas al trabajador con ocasión de su despido, procede decir que éstas constituyen una forma de retribución a la que tiene derecho el trabajador en razón de su relación de trabajo, que le es pagada en el momento de cesar su relación de trabajo, que permite facilitar su adaptación a las nuevas circunstancias resultantes de la pérdida de su empleo y que le garantiza una fuente de ingresos durante el período de búsqueda de un nuevo trabajo.
- 14 De ello se deduce que las indemnizaciones concedidas al trabajador con ocasión de su despido están comprendidas, en principio, dentro del concepto de retribución en el sentido del artículo 119 del Tratado.
- 15 En la vista, el Gobierno del Reino Unido mantuvo que la indemnización legal de despido no está comprendida en el ámbito de aplicación del artículo 119 del Tratado, debido a que constituye una prestación de Seguridad Social y no una forma de retribución.

- 16 A este respecto, procede señalar que una indemnización de despido pagada por el empresario, tal como la controvertida, no puede dejar de constituir una forma de retribución por el único motivo de que, en vez de emanar del contrato de trabajo, esté prevista por la Ley o sea pagada voluntariamente.
- 17 En efecto, tratándose de indemnizaciones legales de despido, procede recordar que, como este Tribunal de Justicia consideró en la sentencia de 8 de abril de 1976 (*Defrenne contra Sabena*, 43/75, Rec. 1976, p. 455, apartado 40), el artículo 119 del Tratado se refiere también a las discriminaciones que tienen directamente su origen en disposiciones legales. Ello implica que prestaciones previstas por la Ley pueden estar comprendidas en el concepto de retribución en el sentido de esta disposición.
- 18 Si bien es cierto que numerosas gratificaciones concedidas por un empresario responden también a consideraciones de política social, el carácter de retribución de una prestación no puede ser puesto en duda cuando el trabajador tiene derecho a recibir de su empresario la prestación de que se trate a causa de la existencia de la relación de trabajo.
- 19 Tratándose de las sumas pagadas voluntariamente por el empresario, de la sentencia de 9 de febrero de 1982 (*Garland*, 12/81, antes citada, apartado 10), se sigue que el artículo 119 se aplica también en el caso de las gratificaciones que un empresario concede a los trabajadores sin estar obligado a ello contractualmente.
- 20 Por lo tanto, y sin que sea necesario interrogarse sobre la aplicación de la Directiva relativa a la igualdad de trato, procede responder a la primera cuestión que las prestaciones pagadas por un empresario a un trabajador con ocasión de su despido por causas económicas están comprendidas dentro del ámbito de aplicación del párrafo 2 del artículo 119 del Tratado, ya sean pagadas éstas en virtud de un contrato de trabajo, de disposiciones legales o con carácter voluntario.

Sobre la segunda cuestión

- 21 Teniendo en cuenta la respuesta dada a la primera cuestión, hay que comprender que la segunda cuestión prejudicial está dirigida, en sustancia, a saber si una pen-

sión de jubilación pagada por un Plan de Pensiones de empresa «convencionalmente excluido» («contracted-out») del régimen general está comprendida en el ámbito de aplicación del artículo 119 del Tratado, en particular cuando dicha pensión se concede con ocasión de un despido por causas económicas.

- 22 En este sentido procede recordar que, desde la sentencia de 25 de mayo de 1971 (Defrenne contra Estado belga, 80/70, Rec. 1971, p. 445, apartados 7 y 8), el Tribunal de Justicia señaló que las gratificaciones con carácter de prestaciones de Seguridad Social no son, en principio, ajenas al concepto de retribución. Sin embargo, este Tribunal precisó que no pueden incluirse en este concepto, tal como está delimitado en el artículo 119, los regímenes o prestaciones de Seguridad Social, en particular las pensiones de jubilación, directamente regulados por la Ley con exclusión de cualquier elemento de concertación en el seno de la empresa o de la rama profesional afectada, obligatoriamente aplicables a categorías generales de trabajadores.
- 23 Este Tribunal de Justicia ha señalado que, en efecto, estos regímenes garantizan a los trabajadores un sistema legal, a cuya financiación contribuyen los trabajadores, los empresarios y eventualmente los poderes públicos, en la medida en que depende menos de la relación de trabajo que de consideraciones de política social.
- 24 Para responder a la segunda cuestión, procede, pues, preguntarse si estas consideraciones también son aplicables a Planes de Pensiones de empresa convencionalmente excluidos del régimen general, tal como el que es objeto del litigio principal.
- 25 En este sentido, procede señalar, en primer lugar, que los Planes de que se trata resultan o bien de una concertación entre interlocutores sociales, o bien de una decisión unilateral del empresario. Su financiación está garantizada íntegramente por el empresario o por éste junto con los trabajadores, sin que, en ningún caso, participen en ella los poderes públicos. Por lo tanto, estos Planes forman parte de las gratificaciones que el empresario concede a los trabajadores.
- 26 En segundo lugar, tales Planes no son aplicables obligatoriamente a categorías generales de trabajadores. Por el contrario, sólo afectan a los trabajadores empleados

en determinadas empresas, de modo que la participación en dichos Planes resulta necesariamente de la relación de trabajo con un empresario determinado. Además, dichos Planes, aunque se establezcan de acuerdo con la legislación nacional y por lo tanto reúnan los requisitos exigidos por ésta para la concesión de la exclusión convencional («contracting out») del régimen general, están regulados por normativas propias.

- 27 En tercer lugar, procede señalar que, aunque las aportaciones realizadas a estos Planes y las prestaciones que garantizan sustituyan en parte a las del régimen legal general, esta circunstancia no puede excluir la aplicación del artículo 119. En efecto, consta en autos que los Planes de Pensiones como el que es objeto del litigio principal pueden proporcionar a sus partícipes prestaciones superiores a las que les daría el régimen legal, de modo que su función económica es análoga a la de los regímenes complementarios que existen en ciertos Estados miembros, en los cuales la afiliación y la cotización al régimen legal son obligatorias, sin que se admita una excepción. En la sentencia de 13 de mayo de 1986 (*Bilka-Kaufhaus contra Weber von Hartz*, 170/84, Rec. 1986, p. 1607), este Tribunal de Justicia consideró que las prestaciones concedidas por un régimen de pensión complementaria formaban parte del concepto de retribución, en el sentido del artículo 119.
- 28 Se impone pues la conclusión de que, a diferencia de las prestaciones concedidas por los regímenes legales nacionales de Seguridad Social, las pensiones pagadas por los Planes convencionalmente excluidos del régimen general constituyen, sin duda, gratificaciones satisfechas por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo y, por consiguiente, están comprendidas en el ámbito de aplicación del artículo 119 del Tratado.
- 29 Esta interpretación del artículo 119 no se ve desvirtuada por el hecho de que el Plan de Pensiones de empresa de que se trata esté constituido en forma de institución fiduciaria y gestionado por fiduciarios formalmente independientes del empresario, dado que el artículo 119 se refiere también a las gratificaciones satisfechas indirectamente por el empresario.
- 30 Procede, pues, responder a la segunda cuestión planteada por el órgano jurisdiccional nacional que las pensiones pagadas por un Plan de Pensiones de empresa convencionalmente excluido del régimen general están comprendidas dentro del ámbito de aplicación del artículo 119 del Tratado.

Sobre las cuestiones tercera y quinta

- 31 Mediante estas cuestiones, el órgano jurisdiccional nacional pretende saber sustancialmente, en primer lugar, si el artículo 119 del Tratado se opone a que un hombre despedido por causas económicas sólo pueda tener derecho a una pensión con pago diferido a la edad normal de jubilación, mientras que una mujer que se encuentre en las mismas circunstancias recibe una pensión de jubilación inmediata, debido a la aplicación de un requisito de edad distinto según el sexo, que corresponde a la diferencia prevista por el régimen legal nacional para la concesión de las pensiones de jubilación. En segundo lugar, el órgano jurisdiccional nacional desea saber si la igualdad de retribución debe garantizarse en cada elemento constitutivo de la retribución o sólo en función de una apreciación global de las gratificaciones concedidas a los trabajadores.
- 32 Respecto a la primera de las dos cuestiones así planteadas, baste con señalar que el artículo 119 prohíbe toda discriminación en materia de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos, cualquiera que sea el mecanismo que determine esta desigualdad. Por lo tanto, la fijación de un requisito de edad, distinto según el sexo, para las pensiones pagadas en el marco de un Plan convencionalmente excluido del régimen general es contraria al artículo 119, aunque la diferencia entre las edades de jubilación de los hombres y de las mujeres corresponda a la prevista por el régimen legal nacional.
- 33 Por lo que respecta a la segunda de estas cuestiones, procede recordar las sentencias de 30 de junio de 1988 (Comisión contra República Francesa, 318/86, Rec. 1988, p. 3559, apartado 27) y de 17 de octubre de 1989 (Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark contra Dansk Arbejdsgiverforening, actuando en nombre de Danfoss, 109/88, Rec. 1989, p. 3199, apartado 12), en las cuales este Tribunal de Justicia puso de manifiesto la importancia fundamental que tiene la transparencia y, en particular, la posibilidad de un control por parte de los órganos jurisdiccionales nacionales a fin de evitar y, en su caso, eliminar cualquier discriminación por razón de sexo.
- 34 Respecto a la manera de verificar el respeto del principio de igualdad de retribución, procede declarar que, si los órganos jurisdiccionales nacionales estuvieran obligados a proceder a una valoración y a una comparación del conjunto de las gratificaciones de distinto carácter concedidas, según los casos, a los trabajadores masculinos o femeninos, el control jurisdiccional sería difícil de realizar y la eficacia del artículo 119 se vería disminuida en la misma medida. De ello se sigue que una verdadera transparencia, que permita un control eficaz, sólo se garantiza si el principio de igualdad de retribución se aplica a cada uno de los elementos de la retribución concedida respectivamente a los trabajadores masculinos y femeninos.

35 Procede, pues, responder a las cuestiones tercera y quinta planteadas por el órgano jurisdiccional nacional que el artículo 119 del Tratado se opone a que un hombre despedido por causas económicas sólo pueda tener derecho a una pensión con pago diferido a la edad normal de jubilación, mientras que una mujer que se encuentre en las mismas circunstancias tiene derecho a una pensión de jubilación inmediata, debido a la aplicación de un requisito de edad distinto según el sexo, que corresponde a la diferencia prevista por el régimen legal nacional para la concesión de las pensiones de jubilación. El principio de igualdad de retribución debe garantizarse en cada elemento de la retribución y no sólo en función de una apreciación global de las gratificaciones concedidas a los trabajadores.

Sobre la cuarta cuestión

36 Además, el órgano jurisdiccional nacional desea saber, mediante su cuarta cuestión, si el artículo 119 del Tratado y la Directiva relativa a la igualdad de retribución producen efectos directos en las circunstancias del litigio principal.

37 Teniendo en cuenta la respuesta dada a la primera cuestión, no procede interrogarse sobre los efectos de la Directiva relativa a la igualdad de retribución. En cuanto al artículo 119, procede referirse a la reiterada jurisprudencia de este Tribunal de Justicia, recordada en particular en la sentencia de 31 de marzo de 1981 (Jenkins, 96/80, antes citada, apartado 17), según la cual esta disposición se aplica directamente a todas las formas de discriminación que puedan ser comprobadas únicamente con ayuda de los criterios de identidad de trabajo y de igualdad de retribución seguidos por el artículo citado, sin que para la aplicación de éstos sean necesarias medidas comunitarias o nacionales que determinen dichos criterios.

38 La circunstancia de que un trabajador femenino tenga derecho a una pensión de jubilación inmediata a consecuencia de su despido por causas económicas, mientras que en el mismo caso un trabajador masculino de la misma edad sólo tenga derecho a una pensión diferida, implica una desigualdad de retribución entre ambas categorías de trabajadores que el órgano jurisdiccional nacional puede comprobar directamente examinando los elementos constitutivos de la retribución de que se trate y con ayuda de los criterios mencionados en el artículo 119.

39 Procede, pues, responder a la cuarta cuestión que el artículo 119 del Tratado puede ser invocado ante los órganos jurisdiccionales nacionales y que corresponde

a éstos garantizar la protección de los derechos que esta disposición concede a los justiciables, en particular en caso de que un Plan de Pensiones convencionalmente excluido del régimen general no conceda a un trabajador masculino, a consecuencia de su despido, la pensión inmediata que en semejante caso se concedería a un trabajador femenino.

Sobre los efectos de la presente sentencia en el tiempo

40 En sus observaciones escritas y orales, la Comisión evocó la posibilidad de que el Tribunal de Justicia limitara en el tiempo los efectos de la presente sentencia, en el supuesto en que el concepto de retribución, en el sentido del párrafo 2 del artículo 119 del Tratado, fuese interpretado de modo que incluyese las pensiones pagadas por Planes de Pensiones de empresa convencionalmente excluidos del régimen general, y ello en el sentido de que esta sentencia sólo podría ser alegada en los recursos ya pendientes ante los órganos jurisdiccionales nacionales y en los litigios relativos a hechos sobrevenidos con posterioridad a la sentencia. Por su parte, el Gobierno del Reino Unido subrayó en la vista las importantes consecuencias económicas que tendría tal interpretación del artículo 119. En efecto, el número de trabajadores adscritos a Planes de Pensiones convencionalmente excluidos del régimen general es muy importante en el Reino Unido y dichos Planes contienen a menudo excepciones al principio de igualdad entre trabajadores masculinos y femeninos, en particular respecto a la fijación de edades de jubilación distintas.

41 Tal como este Tribunal de Justicia reconoció en su sentencia de 8 de abril de 1976 (Defrenne, 43/75, antes citada), con carácter excepcional y teniendo en cuenta los graves trastornos que su sentencia podría provocar en situaciones jurídicas anteriores, este Tribunal de Justicia puede limitar la posibilidad de que cualquier interesado alegue la interpretación que este Tribunal de Justicia dé a una disposición cuando se le haya sometido por vía de cuestión prejudicial. Tal limitación sólo puede ser admitida por el propio Tribunal de Justicia en la misma sentencia que resuelve sobre la interpretación solicitada.

42 Por lo que respecta al presente asunto, procede recordar que la letra a) del apartado 1 del artículo 7 de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social (DO 1979, L 6, p. 24; EE 05/02, p. 174), autorizó a los Estados miembros a aplazar la aplicación obligatoria del principio de igualdad de trato por lo que respecta a la fijación de la edad de jubilación para la concesión de las pensiones de vejez y las consecuencias que pueden derivarse de ellas para otras prestaciones. Esta excepción la recoge también la

letra a) del artículo 9 de la Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de Seguridad Social (DO L 225, p. 40, rectificación publicada en el DO L 283, p. 27), que puede aplicarse a Planes de Pensiones convencionalmente excluidos del régimen general, como el que constituye el objeto del litigio principal.

43 A la vista de estas disposiciones, los Estados miembros y los círculos interesados pudieron estimar razonablemente que el artículo 119 no se aplicaba a las pensiones pagadas por Planes convencionalmente excluidos del régimen general y que en esta materia seguían admitiéndose excepciones al principio de igualdad entre trabajadores masculinos y femeninos.

44 En tales circunstancias, consideraciones imperativas de seguridad jurídica se oponen a que se replanteen situaciones jurídicas que han agotado sus efectos en el pasado, ya que, en tal caso, podrían transformar con carácter retroactivo el equilibrio económico de numerosos Planes de Pensiones convencionalmente excluidos del régimen general. Procede, sin embargo, hacer una excepción en favor de las personas que en tiempo hábil hayan iniciado acciones judiciales para salvaguardar sus derechos. Por último, procede señalar que no puede admitirse ninguna limitación de los efectos de dicha interpretación para causar derecho a una pensión a partir de la fecha de la presente sentencia.

45 En consecuencia, procede declarar que el efecto directo del artículo 119 del Tratado no puede ser alegado para invocar un derecho a pensión, con efectos a una fecha anterior a la de la presente sentencia, salvo para los trabajadores o sus causahabientes que, antes de dicha fecha, hayan iniciado una acción judicial o hayan formulado una reclamación equivalente según el Derecho nacional aplicable.

Costas

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

En virtud de todo lo expuesto,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

pronunciándose sobre las cuestiones planteadas por la Court of Appeal de Londres mediante resolución de 12 de mayo de 1988, decide declarar que:

- 1) Las prestaciones pagadas por un empresario a un trabajador con ocasión de su despido por causas económicas están comprendidas dentro del ámbito de aplicación del párrafo 2 del artículo 119 del Tratado CEE, ya sean pagadas éstas en virtud de un contrato de trabajo, de disposiciones legales o con carácter voluntario.
- 2) Las pensiones pagadas por un Plan de Pensiones de empresa convencionalmente excluido del régimen general están comprendidas dentro del ámbito de aplicación del artículo 119 del Tratado.
- 3) El artículo 119 del Tratado se opone a que un hombre despedido por causas económicas sólo pueda tener derecho a una pensión con pago diferido a la edad normal de jubilación, mientras que una mujer que se encuentre en las mismas circunstancias tiene derecho a una pensión de jubilación inmediata, debido a la aplicación de un requisito de edad distinto según el sexo, que corresponde a una diferencia prevista por el régimen legal nacional para la concesión de las pensiones de jubilación. El principio de igualdad de retribución debe garantizarse para cada elemento de la retribución y no sólo en función de una apreciación global de las gratificaciones concedidas a los trabajadores.
- 4) El artículo 119 del Tratado puede ser invocado ante los órganos jurisdiccionales nacionales. Corresponde a éstos garantizar la protección de los derechos que esta disposición concede a los justiciables, en particular en caso de que un Plan de Pensiones convencionalmente excluido del régimen general no conceda a un trabajador masculino, a consecuencia de su despido, la pensión inmediata que en semejante caso se concedería a un trabajador femenino.
- 5) El efecto directo del artículo 119 del Tratado no puede ser alegado para invocar un derecho a pensión, con efectos a una fecha anterior a la de la presente sen-

tencia, salvo para los trabajadores o sus causahabientes que, antes de dicha fecha, hayan iniciado una acción judicial o hayan formulado una reclamación equivalente según el Derecho nacional aplicable.

Due

Slynn

Schockweiler

Zuleeg

Mancini

Joliet

O'Higgins

Moitinho de Almeida

Rodríguez Iglesias

Grévisse

Díez de Velasco

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 17 de mayo de 1990.

El Secretario

El Presidente

J.-G. Giraud

O. Due