

Asunto C-78/98

Shirley Preston y otras contra Wolverhampton Healthcare NHS Trust y otros

(Petición de decisión prejudicial
planteada por la House of Lords)

«Política social — Trabajadores y trabajadoras — Igualdad de retribución — Participación en un Plan de Pensiones de Empresa — Trabajadores a tiempo parcial — Exclusión — Regulación procesal nacional — Principio de efectividad — Principio de equivalencia»

Conclusiones del Abogado General Sr. P. Léger, presentadas el 14 de septiembre de 1999 I-3204
Sentencia del Tribunal de Justicia de 16 de mayo de 2000 I-3240

Sumario de la sentencia

1. *Política social — Trabajadores y trabajadoras — Igualdad de retribución — Recurso dirigido a obtener la participación en un Plan de Pensiones de Empresa — Plazo de caducidad de seis meses a partir de la finalización del empleo a que se refiere el recurso — Procedencia — Respeto del principio de efectividad del Derecho comunitario — Negativa a computar los períodos de servicio anteriores a los dos años precedentes a la fecha de interposición del recurso — Improcedencia — Violación del principio de efectividad*

[Tratado CE, art. 119 (los arts. 117 a 120 del Tratado CE han sido sustituidos por los arts. 136 CE a 143 CE)]

2. *Política social — Trabajadores y trabajadoras — Igualdad de retribución — Recurso ante un órgano jurisdiccional nacional — Principio de equivalencia de la regulación procesal con la de los recursos similares de carácter interno — Similitud de un recurso de carácter interno — Equivalencia de las normas procesales — Criterios*

[*Tratado CE, art. 119 (los arts. 117 a 120 del Tratado CE han sido sustituidos por los arts. 136 CE a 143 CE); Directiva 75/117/CEE del Consejo]*

3. *Política social — Trabajadores y trabajadoras — Igualdad de retribución — Recurso dirigido a obtener la participación en un Plan de Pensiones de Empresa en caso de contratos sucesivos de duración limitada — Plazo de caducidad — Aplicación a cada uno de los contratos — Improcedencia — Violación del principio de efectividad*

[*Tratado CE, art. 119 (los arts. 117 a 120 del Tratado CE han sido sustituidos por los arts. 136 CE a 143 CE)]*

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), que se basa en una discriminación por razón de sexo contraria al artículo 119' del Tratado (los artículos 117 a 120 del Tratado han sido sustituidos por los artículos 136 CE a 143 CE), 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. En efecto, la fijación de este plazo, en la medida en que constituye la aplicación del principio fundamental de seguridad jurídica, satisface la exigencia del principio de efectividad del Derecho comunitario, según el cual la regulación procesal de los recursos judiciales que hayan de procurar la salvaguarda de los derechos que genera el efecto directo del Derecho comunitario no debe estar articulada de tal manera que haga prácticamente imposible o excesivamente difícil el ejercicio de los derechos conferidos por el ordenamiento jurídico comunitario.

En cambio, el principio de efectividad 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. En efecto, si bien es cierto que esta norma no priva por completo a los interesados de la posibilidad de participar en el Plan de Pensiones, impide computar todos los períodos de servicio de éstos 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.

(véanse los apartados 31, 33 a 35, 37, 43 a 45 y los puntos 1 y 2 del fallo)

2. Para apreciar si la legislación nacional respeta el principio de equivalencia, según el cual la regulación procesal de los recursos judiciales destinados a

garantizar la salvaguardia de los derechos que genera el efecto directo del Derecho comunitario no deben ser menos favorables que las normas procesales aplicables a recursos similares de carácter interno, no puede considerarse que un recurso basado en el incumplimiento de las disposiciones de una Ley como la Equal Pay Act 1970, en vigor en el Reino Unido, constituya un recurso interno similar a un recurso basado en la infracción del artículo 119 del Tratado (los artículos 117 a 120 del Tratado han sido sustituidos por los artículos 136 CE a 143 CE). En efecto, puesto que esta Ley desarrolla, en el Derecho interno, el 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, no puede servir de base apropiada para la comparación de las regulaciones procesales de demandas diferentes, una basada en el Derecho comunitario y la otra en el Derecho nacional.

Por lo que se refiere a la determinación de 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.

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.

(véanse los apartados 31, 51 a 53, 57, 63 y los puntos 3 a 5 del fallo)

3. El Derecho comunitario, y más en particular el principio de efectividad del mismo, se opone 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), que se basa en una discriminación por razón de sexo contraria al artículo 119 del Tratado (los artículos 117 a 120 del Tratado han sido sustituidos por los artículos 136 CE a 143 CE), 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. En efecto, si bien es cierto que la seguridad jurídica exige que sea posible fijar con precisión el punto de partida de un plazo preclusivo, no lo es menos que, en el caso de tales contratos, la fijación del punto de partida en la fecha de expiración de cada uno de ellos hace excesivamente difícil el ejercicio del derecho que confiere el artículo 119 del Tratado, cuando además existe la posibilidad de fijar con precisión dicho punto de partida.

(véanse los apartados 68, 69, 72 y el punto 6 del fallo)