# SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta)
de 11 de diciembre de 1997 *

En el asunto C-246/96,

que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 177 del Tratado CE, por el Office Industrial Tribunals and the Fair Employment Tribunal (Belfast), destinada a obtener, en el litigio pendiente ante dicho órgano jurisdiccional entre

**Mary Teresa Magorrian,**

**Irene Patricia Cunningham**

y

**Eastern Health and Social Services Board,**

**Department of Health and Social Services,**

una decisión prejudicial sobre la interpretación del artículo 119 del Tratado CE y del Protocolo nº 2, relativo a esta misma disposición, anexo al Tratado de la Unión Europea,

* Lengua de procedimiento: inglés.

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta),

integrado por los Sres.: R. Schintgen, Presidente de la Sala Segunda en funciones de Presidente de la Sala Sexta; G. F. Mancini (Ponente), P. J. G. Kapteyn, J. L. Murray y G. Hirsch, Jueces;

Abogado General: Sr. G. Cosmas;
Secretaria: Sra. L. Hewlett, administradora;

consideradas las observaciones escritas presentadas:

— En nombre de las Sras. Magorrian y Cunningham, por el Sr. J. O'Hara, Barrister at law, y la Sra. E. McCaffrey, Solicitor;

— en nombre del Gobierno del Reino Unido, por la Sra. S. Ridley, del Treasury Solicitor's Department, en calidad de Agente, y los Sres. R. Weatherup, QC, y N. Paines, Barrister;

— en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por las Sras. C. Bury, M. Wolfcarius y el Sr. C. Docksey, miembros del Servicio Jurídico, en calidad de Agentes;

habiendo considerado el informe para la vista;

oídas las observaciones orales de las Sras. Magorrian y Cunningham, del Gobierno del Reino Unido y de la Comisión, expuestas en la vista de 5 de junio de 1997;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 10 de julio de 1997;

dicta la siguiente

## Sentencia

1 Mediante resolución de 9 de julio de 1996, recibida en el Tribunal de Justicia el 17 de julio siguiente, la Office of the Industrial Tribunals and the Fair Employment Tribunal (Belfast) planteó, con arreglo al artículo 177 del Tratado CE, varias cuestiones prejudiciales sobre la interpretación del artículo 119 del Tratado CE y del Protocolo nº 2, relativo a esta misma disposición, anexo al Tratado de la Unión Europea.

2 Dichas cuestiones se suscitaron en el marco de un litigio entre las Sras. Magorrian y Cunningham, por una parte, y el Eastern Health and Social Services Board y el Department of Health and Social Services, por otra parte, sobre determinadas prestaciones complementarias en el marco de un Plan de Pensiones de Empresa convencionalmente excluido.

### Las disposiciones nacionales

3 En virtud del apartado 4 del artículo 2 de la Equal Pay Act (Northern Ireland) 1970 (Ley para Irlanda del Norte sobre la igualdad de retribución; en lo sucesivo, «EPA»), las acciones que tengan por objeto la igualdad de retribución deben presentarse dentro de los seis meses siguientes a la terminación del período de empleo. El apartado 5 del mismo artículo establece que, en los procedimientos iniciados por inobservancia de una cláusula de igualdad, una mujer no puede obtener una cantidad en concepto de atrasos retributivos o de indemnización de daños y perjuicios por un período que se remonte a más de dos años antes del inicio del procedimiento.

4 Conforme al artículo 56 de la Social Security Pensions (Northern Ireland) Order 1975 (Decreto para Irlanda del Norte sobre las pensiones de Seguridad Social), en el caso de un régimen de jubilación aplicable a la función pública, el ministro, el servicio administrativo y la persona o entidad encargada de su gestión están obligados a adoptar las medidas posibles para adecuar la normativa al requisito de igualdad de acceso.

5 El artículo 12 de las Occupational Pensions Schemes (Equal Access to Membership) Regulations (Northern Ireland) 1976 n° 238 (normas sobre la igualdad de acceso a la afiliación a los Planes de Pensiones de Empresa para Irlanda del Norte; en lo sucesivo, «Occupational Pension Regulations»), que modifican la EPA, dispone que, en los procedimientos relativos al acceso a la afiliación a los Planes de Pensiones de Empresa, el derecho a ser admitido en el régimen no puede producir efectos en relación con un período anterior a dos años antes de la fecha de presentación de la demanda.

6 La tercera regla de las Health and Personal Social Services (Superannuation) Regulations (Nothern Ireland) 1984 (normas por las que se establece el régimen de jubilación del servicio de salud y de los servicios sociales personales para Irlanda del Norte; en lo sucesivo, «Superannuation Regulations») define al Mental Health Officer (en lo sucesivo, «MHO») como la persona que trabaja en jornada completa como médico o técnico sanitario de un hospital dedicado total o parcialmente al cuidado de personas que sufren trastornos mentales y que dedica la totalidad o la práctica totalidad de su servicio al tratamiento de estas personas.

7 En virtud del apartado 2 del artículo 50 de la Superannuation Regulations, si una persona que haya cumplido 50 años ha trabajado como MHO durante 20 años y continúa trabajando como tal, sus períodos de servicio ulteriores se computan doblemente para calcular su pensión y tiene derecho a una pensión de jubilación a la edad de 55 años en lugar de la edad normal de 60 años.

## El procedimiento principal

8 Las Sras. Magorrian y Cunningham trabajaban como enfermeras cualificadas en el área de la salud mental, empleadas por un servicio de sanidad del sector público encargado de prestar servicios médicos y otros en una región de Irlanda del Norte.

9 Comenzaron su carrera trabajando en jornada completa como MHO. Cuando aumentaron sus responsabilidades familiares ambas comenzaron a trabajar a tiempo parcial y, por consiguiente, perdieron dicha categoría. No obstante, cada una de ellas fue nombrada responsable de sala y, por tanto, tuvieron a su cargo enfermeras que trabajaban en jornada completa.

10 La diferencia entre el trabajo a tiempo parcial y el realizado en jornada completa era escasa. En efecto, tras una reorganización del trabajo llevada a cabo en 1981, la jornada de las enfermeras que trabajaban a tiempo parcial aumentó hasta 31 horas y 5 minutos por semana, mientras que la jornada completa se redujo de 40 a 37 horas y 30 minutos por semana.

11 Las demandantes en el procedimiento principal estaban afiliadas y cotizaban al Health and Personal Social Services Superannuation Scheme (Plan de Pensiones del Servicio de Salud y de los Servicios Sociales personales; en lo sucesivo, «Superannuation Scheme»), que es un régimen voluntario de pensiones convencionalmente excluido al que cotizan tanto el empresario como el trabajador. Desde 1973, este régimen está abierto a los trabajadores a tiempo parcial cuya jornada alcanza deter-

minado número de horas y, desde 1991, todo el personal que trabaja a tiempo parcial puede afiliarse al mismo, independientemente del número de horas de su jornada. En virtud de este régimen, los afiliados perciben una cantidad a tanto alzado en el momento de jubilarse y, después, una renta mensual.

12 El 18 de octubre de 1992, la Sra. Magorrian se jubiló a la edad de 59 años y 355 días, tras haber trabajado 9 años y 111 días en jornada completa como MHO entre 1951 y 1963 y el equivalente a 11 años y 25 días a tiempo parcial entre 1979 y 1992. También trabajó a tiempo parcial entre 1969 y 1979, pero en una jornada que no le permitía participar en el Plan de Pensiones.

13 Por su parte, la Sra. Cunningham se jubiló en abril de 1994 a la edad de 56 años y 80 días, tras haber trabajado 15 años y 175 días en jornada completa como MHO entre 1956 y 1974 y el equivalente a 11 años y 105 días a tiempo parcial entre 1980 y 1994. También trabajó a tiempo parcial entre 1974 y 1980, en una jornada que le permitía participar en el Plan de Pensiones y optó por no cotizar a dicho Plan durante ese período.

14 Por tanto la Sra. Magorrian había interrumpido su carrera entre el momento en que trabajaba en jornada completa y aquel en el que había comenzado a trabajar a tiempo parcial, mientras que la Sra. Cunningham pasó directamente de un trabajo en jornada completa a un trabajo a tiempo parcial, sin interrupción de carrera.

15 En el momento de jubilarse, las demandantes en el procedimiento principal percibieron la cantidad a tanto alzado a la que tenían derecho y la pensión de jubilación de base, pero no percibieron determinadas prestaciones complementarias a las que habrían tenido derecho con arreglo al apartado 2 del artículo 50 de la Superannuation Regulations si hubieran tenido la categoría de MHO en el momento de

jubilarse. En la vista se precisó que si las demandantes en el procedimiento principal hubieran tenido dicha categoría, habrían obtenido las prestaciones complementarias sin haber tenido que abonar contribuciones adicionales.

16 Mediante escrito de 22 de septiembre de 1992, las demandantes en el procedimiento principal interpusieron recurso ante el órgano jurisdiccional nacional invocando el artículo 119 del Tratado con objeto de percibir las prestaciones complementarias correspondientes a la duración de sus servicios a partir del 8 de abril de 1976, fecha de la sentencia Defrenne (43/75, Rec. p. 455) o, subsidiariamente, a partir del 13 de mayo de 1986, fecha de la sentencia Bilka (170/84, Rec. p. 1607). Afirman que no está justificado limitar el cálculo de la duración de su trabajo a los dos años fijados por la EPA, ni al 17 de mayo de 1990, fecha de la sentencia Barber (262/88, Rec. p. 1889), puesto que ello les privaría de una tutela jurídica eficaz.

17 De la resolución de remisión se deduce que todas las partes reconocen que el pago a las demandantes de estas prestaciones con arreglo al Plan de Pensiones constituye una «retribución» en el sentido 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 045, p. 19; EE 05/02, p. 52). También se deduce de los autos del procedimiento principal que las interesadas habían presentado una demanda antes de cesar en su actividad.

18 En su sentencia interlocutoria de 12 de septiembre de 1995, el órgano jurisdiccional nacional declaró que la exclusión de las enfermeras psiquiátricas que trabajan a tiempo parcial de la categoría de MHO constituía una discriminación indirecta por razón de sexo en la medida en que una proporción considerablemente menor de mujeres que de hombres que trabajan en Irlanda del Norte en el sector de la salud mental pueden hacer frente a las exigencias que impone el trabajo en jornada completa. Además, declaró que esta discriminación no estaba justificada.

## Las cuestiones prejudiciales

19 Por considerar que la sentencia que debía dirimir el litigio dependía de la interpretación del Derecho comunitario, el órgano jurisdiccional nacional resolvió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«En el caso de que:

a) unos trabajadores hayan sido empleados por un Consejo Superior de Sanidad, que es un organismo estatal, en un puesto de trabajo relacionado con el cuidado de enfermos mentales y al que se aplica un Plan de Pensiones de Empresa;

b) durante todo el período de que se trata, estos trabajadores hayan estado afiliados al Plan de Pensiones o hayan cumplido los requisitos para ello;

c) el Plan de Pensiones incluya una disposición según la cual las personas que trabajan en jornada completa y dedican todo o casi todo su tiempo de trabajo al cuidado de enfermos mentales (personas con la categoría de "Mental Health Officer") tienen derecho a unas prestaciones complementarias que no pueden obtener quienes realizan el mismo trabajo a tiempo parcial; esta disposición está redactada en los siguientes términos:

Cuando una persona que tiene o supera la edad de 50 años ha trabajado como Mental Health Officer durante un período de 20 años (en lo sucesivo, "período de servicio que da derecho a las prestaciones complementarias") y sigue trabajando como tal,

i) a efectos de pensión, se le computa el doble de la duración de su período de servicio posterior (denominado en este caso "período de servicio computado doblemente") y

ii) causa derecho a pensión a la edad de 55 años, en vez de a la edad normal de 60 años;

d) los trabajadores se vean excluidos de la categoría de Mental Health Officer y de las correspondientes ventajas adicionales por el mero hecho de trabajar a tiempo parcial;

e) el órgano jurisdiccional nacional haya considerado que las medidas descritas en las letras c) y d) constituyen una discriminación por razón de sexo contra las mujeres que trabajan a tiempo parcial en el área del tratamiento de enfermos mentales;

f) la pensión que perciben los trabajadores de que se trata y las ventajas adicionales que reclaman, sólo sean pagaderas a partir de sus respectivas jubilaciones en 1992 y en 1994, después de haber presentado demanda ante el órgano jurisdiccional nacional, y

g) el cálculo de las prestaciones complementarias a partir de sus respectivas fechas de jubilación en 1992 y en 1994 requiera el cómputo de sus años de servicio anteriores a 1992,

¿qué respuesta procede dar a las siguientes cuestiones?:

1) ¿A partir de qué fecha debe computarse el período de servicio de estos trabajadores a efectos del cálculo de las prestaciones complementarias a las que tienen derecho:

   i) el 8 de abril de 1976,

   ii) el 17 de mayo de 1990,

   iii) otra fecha, y, de ser así, cuál?

2) Si la normativa nacional aplicable limita el referido derecho, en el caso de que se estime la demanda, al período de los dos años anteriores a la fecha en que se presentó dicha demanda, ¿equivale ello a denegar a estos trabajadores una vía de recurso eficaz prevista por el Derecho comunitario y está obligado el Industrial Tribunal a no aplicar tal disposición de Derecho interno si lo estima necesario?»

## Sobre la primera cuestión

20 Mediante su primera cuestión el órgano jurisdiccional nacional pregunta fundamentalmente a partir de qué fecha deben computarse, para el cálculo de las prestaciones complementarias a que tienen derecho, los períodos de servicio de trabajadores a tiempo parcial que sean víctimas de una discriminación indirecta por razón de sexo.

21 A este respecto procede señalar, en primer lugar, que no se discute que el pago de prestaciones complementarias de un Plan de Pensiones de Empresa como aquel al que se refiere el procedimiento principal está incluido, en principio, en el concepto de retribución en el sentido del artículo 119 del Tratado.

22 A continuación procede recordar, por una parte, que, en la sentencia Defrenne, antes citada, el Tribunal de Justicia declaró que el principio de igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos establecido por el artículo 119 puede ser invocado ante los órganos jurisdiccionales nacionales y que éstos tienen el deber de garantizar la protección de los derechos que tal precepto confiere a los justiciables. No obstante, en los apartados 74 y 75 de dicha sentencia, el Tribunal de Justicia también precisó que consideraciones imperiosas de seguridad jurídica relativas al conjunto de los intereses en juego, tanto de carácter público como privado, implican que no puede alegarse el efecto directo del artículo 119 en apoyo de reclamaciones referentes a períodos de retribución anteriores a la fecha de dicha sentencia, es decir, el 8 de abril de 1976, salvo en lo que se refiere a los trabajadores que, con anterioridad, hayan entablado algún recurso o formulado alguna reclamación equivalente.

23 Por otra parte, en la sentencia Bilka, antes citada, apartados 20 y 22, el Tribunal ya ha reconocido que, en la medida en que un régimen de pensiones, aun cuando haya sido adoptado con arreglo a las disposiciones establecidas por el legislador nacional, encuentra su fuente en un acuerdo con los trabajadores o sus representantes y en la medida en que los poderes públicos no intervienen en su financiación, dicho régimen no constituye un régimen de Seguridad Social directamente regulado por la Ley y, por consiguiente, excluido del ámbito de aplicación del artículo 119, y que las prestaciones concedidas a los empleados en virtud de tal régimen constituyen una gratificación satisfecha por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo, con arreglo al párrafo segundo del artículo 119.

24 Aunque estos principios fueron confirmados en la sentencia Barber en relación con Planes de Pensiones de Empresa «convencionalmente excluidos», el Tribunal también precisó en los apartados 44 y 45 de dicha sentencia que, por consideraciones imperativas de seguridad jurídica 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 las personas que hayan tomado a su debido tiempo iniciativas para salvaguardar sus derechos.

25 Como señaló el Tribunal de Justicia en la sentencia de 6 de octubre de 1993, Ten Oever (C-109/91, Rec. p. I-4879), apartados 19 y 20, con arreglo a la sentencia Barber, antes citada, sólo puede invocarse el efecto directo del artículo 119 del Tratado para exigir la igualdad de trato en materia de pensiones de empresa respecto de las prestaciones devengadas en virtud de períodos de empleo posteriores al 17 de mayo de 1990, fecha de dicha sentencia, sin perjuicio de la excepción prevista en favor de los trabajadores o de sus causahabientes que, antes de dicha fecha, hayan iniciado una acción judicial o hayan formulado una reclamación equivalente según el Derecho nacional aplicable.

26 Esta limitación también figura en el Protocolo n° 2 anexo al Tratado de la Unión Europea, que establece que «a los fines de aplicación del artículo 119, las prestaciones en virtud de un régimen profesional de Seguridad Social no se considerarán retribución en el caso y en la medida en que puedan asignarse a los períodos de empleo anteriores al 17 de mayo de 1990, excepto en el caso de los trabajadores o sus derechohabientes que, antes de esa fecha, hubieran incoado una acción ante los tribunales o presentado una reclamación equivalente según el Derecho nacional de aplicación».

27 No obstante, en las sentencias de 28 de septiembre de 1994, Vroege (C-57/93, Rec. p. I-4541), apartados 20 a 27, y Fisscher (C-128/93, Rec. p. I-4583), apartados 17 a 24, el Tribunal de Justicia consideró que la limitación de los efectos en el tiempo de la sentencia Barber sólo afectaba a los tipos de discriminación que, a causa de las excepciones transitorias previstas por el Derecho comunitario aplicable en materia de pensiones de empresa, los empresarios y los Planes de Pensiones hayan podido razonablemente considerar que estaban tolerados (sentencia de 24 de octubre de 1996, Dietz, C-435/93, Rec. p. I-5223, apartado 19).

28 Por lo que respecta al derecho a participar en los Planes de Pensiones de Empresa, el Tribunal de Justicia declaró que no había ningún elemento que permitiera estimar que los círculos profesionales afectados hubieran podido equivocarse sobre la aplicabilidad del artículo 119.

29 En efecto, desde la sentencia Bilka, antes citada, es evidente que una discriminación por razón de sexo en el reconocimiento de dicho derecho infringe el artículo 119 (sentencias antes citadas, Vroege, apartado 29, Fisscher, apartado 26, y Dietz, apartado 20).

30 Por tanto, habida cuenta de que la sentencia Bilka no había previsto ninguna limitación de sus efectos en el tiempo, el efecto directo del artículo 119 podía 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, antes citada, que reconoció por primera vez el efecto directo de dicho artículo (sentencia Dietz, antes citada, apartado 21).

31 Según el Gobierno del Reino Unido, el asunto principal se refiere al importe de una pensión de jubilación abonada de acuerdo con un Plan de Pensiones de Empresa y no al derecho de afiliación a dicho Plan. Por consiguiente, el artículo 119 sólo se aplica para modificar la cuantía de las prestaciones a que tiene derecho una persona que se encuentre en la situación de las demandantes en el procedimiento principal y para este cálculo sólo pueden tenerse en cuenta los períodos posteriores al 17 de mayo de 1990.

32 Respecto al derecho a percibir prestaciones complementarias a una pensión de jubilación de un Plan de Pensiones de Empresa como el del asunto principal, procede señalar que, aunque las interesadas siempre tuvieron derecho a una pensión de jubilación en el marco del Superannuation Scheme, también es cierto que sólo fueron parcialmente admitidas a cotizar a dicho régimen. En efecto, el mero hecho de que trabajaran a tiempo parcial produjo la consecuencia de que fueran específicamente excluidas de la categoría de MHO, que permite acceder a un régimen específico en el marco de la Superannuation Scheme.

33 A este respecto basta recordar que, en el apartado 23 de la sentencia Dietz, antes citada, el Tribunal de Justicia ya precisó que la afiliación a un Plan carecería de interés si no le confiriera un derecho a percibir las prestaciones reconocidas por el Plan de que se trate. En una situación como la contemplada en dicho asunto, consideró que el derecho a percibir una pensión de jubilación en virtud de un Plan de Pensiones de Empresa está indisolublemente vinculado al derecho a participar en dicho Plan.

34 Lo mismo cabe decir cuando la discriminación sufrida por los trabajadores a tiempo parcial es consecuencia de una discriminación relativa al acceso a un Plan específico que da derecho a prestaciones complementarias.

35 Habida cuenta de estas consideraciones procede responder a la primera cuestión que los períodos de servicio de los trabajadores a tiempo parcial que han sido víctimas de una discriminación indirecta por razón de sexo deben computarse a partir del 8 de abril de 1976, fecha de la sentencia Defrenne, antes citada, para calcular las prestaciones complementarias a que tienen derecho.

## Sobre la segunda cuestión

36 Mediante la segunda cuestión el órgano jurisdiccional nacional pide fundamentalmente que se dilucide si el Derecho comunitario se opone a la aplicación a una demanda basada en el artículo 119 del Tratado de una norma nacional conforme a la cual los efectos del derecho en el tiempo, en caso de que se estime la demanda, se limitan a un período cuyo punto de partida se sitúa dos años antes de la fecha de presentación de esa misma demanda.

37 A este respecto 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 regular las modalidades procesales de los recursos en vía jurisdiccional que hayan de procurar la salvaguarda de los derechos que en favor de los justiciables genera el efecto directo del Derecho comunitario, quedando claro que estas modalidades no pueden ser menos favorables que las correspondientes a reclamaciones similares de carácter interno y no deben estar articuladas de tal manera que hagan imposible en la práctica el ejercicio de los derechos conferidos por el ordenamiento jurídico comunitario (en este sentido, véanse 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, y de 6 de diciembre de 1994, Johnson, C-410/92, Rec. p. I-5483, apartado 21).

38 Según las demandantes en el procedimiento principal, ningún elemento de la sentencia Fisscher, antes citada, justifica que se imponga una limitación a las prestaciones que les pueden ser concedidas, al menos por lo que respecta al período posterior a 1976. De hecho, parece poco útil decidir que personas que se encuentren en su situación tienen derecho a estar afiliadas a un Plan de Pensiones de Empresa pero que las prestaciones a que dé derecho esta afiliación sólo pueden calcularse basándose en los servicios efectuados por estas personas a partir de 1990.

39 En la vista la Comisión afirmó que el artículo 12 de las Occupational Pension Regulations impide efectivamente a las demandantes en el procedimiento principal hacer valer los derechos que les reconoce el artículo 119 del Tratado y que, consiguientemente, la aplicación de esta norma es contraria al principio de tutela jurídica.

40 Por el contrario, el Gobierno del Reino Unido afirma que una norma nacional restrictiva de la características de la controvertida en el procedimiento principal limita el alcance de una reivindicación retroactiva relativa a un período anterior a la presentación de la demanda y que, por tanto, es comparable a la analizada en la sentencia Johnson, antes citada.

41 A este respecto, procede señalar que la aplicación de una norma procedimental como el artículo 12 de las Occupational Pension Regulations, conforme a la cual, en los procedimientos relativos al acceso a la afiliación a los Planes de Pensiones de Empresa, el derecho a ser admitido en un régimen no puede producir efectos en relación con un período anterior a dos años antes de la presentación de la demanda, puede privar a las demandantes en el procedimiento principal del derecho a obtener las prestaciones complementarias del Plan al que tienen derecho a estar afiliadas, puesto que dichas prestaciones sólo pueden calcularse basándose en los servicios prestados por ellas a partir de 1990, esto es, dos años antes de la presentación de las demandas.

42 No obstante, procede señalar que, en tal caso, la demanda no está destinada a obtener determinadas prestaciones complementarias con efecto retroactivo, sino a que se declare el derecho de las interesadas a afiliarse plenamente a un Plan de Pensiones de Empresa accediendo a la categoría de MHO, que da derecho a prestaciones complementarias.

43 Así, mientras que las normas a que se referían las sentencias de 27 de octubre de 1993, Steenhorst-Neerings (C-338/91, Rec. p. I-5475), y Johnson, antes citada, únicamente limitaban el período, previo a la presentación de la demanda, respecto al cual podían obtenerse los atrasos de prestaciones, la norma controvertida en el asunto principal impide computar todos los períodos de servicio de las interesadas desde el 8 de abril de 1976 hasta 1990 para el cálculo de las prestaciones complementarias que se les adeudan incluso después de la fecha de la demanda.

44 Por consiguiente, a diferencia de las normas contempladas en las citadas sentencias, que únicamente limitaban, en interés de la seguridad jurídica, el alcance retroactivo de una demanda destinada a obtener determinadas prestaciones y, por tanto, no

menoscababan la esencia misma de los derechos conferidos por el ordenamiento jurídico comunitario, una norma como la que es objeto del procedimiento principal hace prácticamente imposible la acción de los particulares que invocan el Derecho comunitario.

45 Por otra parte, procede señalar que esta última norma nacional equivale a limitar en el tiempo el efecto directo del artículo 119 del Tratado en los casos en que tal limitación no ha sido prevista por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia ni por el Protocolo nº 2 anexo al Tratado de la Unión Europea.

46 Por último, la alegación del Gobierno del Reino Unido conforme a la cual la función de una limitación en el tiempo consiste en contribuir a la seguridad jurídica animando a los demandantes a obrar con diligencia no puede enervar esta conclusión. Baste a este respecto poner de manifiesto que la normativa nacional de que se trata se aplica incluso a personas que, como las Sras. Magorrian y Cunningham, presentaron sus demandas antes de poner fin a su trabajo y de ser admitidas a participar en el Plan de Pensiones de Empresa de que se trata.

47 Por consiguiente, procede responde a la segunda cuestión que el Derecho comunitario se opone a la aplicación a una demanda basada en el artículo 119 del Tratado y destinada a que se declare el derecho de los demandantes de afiliarse a 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 la demanda, se limitan a un período cuyo punto de partida se sitúa dos años antes de la fecha de presentación de esa misma demanda.

## Costas

48 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 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 (Sala Sexta),

pronunciándose sobre las cuestiones planteadas por el Office of the Industrial Tribunals and the Fair Employment Tribunal mediante resolución de 9 de julio de 1996, declara:

1) **Los períodos de servicio de los trabajadores a tiempo parcial que han sido víctimas de una discriminación indirecta por razón de sexo deben computarse a partir del 8 de abril de 1976, fecha de la sentencia Defrenne (43/75) para calcular las prestaciones complementarias a que tienen derecho.**

2) **El Derecho comunitario se opone a la aplicación a una demanda basada en el artículo 119 del Tratado CE y destinada a que se declare el derecho de los demandantes de afiliarse a 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 la demanda, se limitan a un período cuyo punto de partida se sitúa dos años antes de la fecha de presentación de esa misma demanda.**

Schintgen Mancini Kapteyn

Murray Hirsch

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 11 de diciembre de 1997.

El Secretario

R. Grass

El Presidente de la Sala Sexta

H. Ragnemalm