SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA

de 1 de diciembre de 1998 *

En el asunto C-326/96,

que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 177 del Tratado CE, por el Employment Appeal Tribunal, London (Reino Unido), destinada a obtener, en el litigio pendiente ante dicho órgano jurisdiccional entre

B. S. Levez

y

T. H. Jennings (Harlow Pools) Ltd,

una decisión prejudicial sobre la interpretación del artículo 119 del Tratado CE, así como de los artículos 2 y 6 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),

* Lengua de procedimiento: inglés.

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

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

Abogado General: Sr. P. Léger;
Secretario: Sr. H. A. Rühl, administrador principal;

consideradas las observaciones escritas presentadas:

— En nombre de la Sra. Levez, por el Sr. David Pannick, QC, y la Sra. Dinah Rose, Barrister, designados por la Sra. Pauline Matthews, Solicitor;

— en nombre del Gobierno del Reino Unido, por la Sra. Lindsey Nicoll, del Treasury Solicitor's Department, en calidad de Agente, asistida por el Sr. Nicholas Paines, Barrister;

— en nombre del Gobierno francés, por las Sras. Catherine de Salins, sous-directeur de la direction des affaires juridiques del ministère des Affaires étrangères, y Anne de Bourgoing, chargé de mission de la misma Dirección, en calidad de Agentes;

— en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por el Sr. Christopher Docksey y la Sra. Marie Wolfcarius, miembros del Servicio Jurídico, en calidad de Agentes;

habiendo considerado el informe para la vista;

oídas las observaciones orales de la Sra. Levez, representada por el Sr. David Pannick y la Sra. Dinah Rose, designados por la Sra. Pauline Matthews; de T. H.

Jennings (Harlow Pools) Ltd, representada por el Sr. Jason Coppel, Barrister; del Gobierno del Reino Unido, representado por el Sr. Nicholas Paines; del Gobierno francés, representado por la Sra. Anne de Bourgoing; del Gobierno irlandés, representado por las Sras. Mary Finlay, SC, y Eileen Barrington, Barrister, y de la Comisión, representada por el Sr. Christopher Docksey, expuestas en la vista de 3 de marzo de 1998;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 12 de mayo de 1998;

dicta la siguiente

Sentencia

1 Mediante resolución de 14 de agosto de 1996, recibida en el Tribunal de Justicia el 4 de octubre siguiente, el Employment Appeal Tribunal, London, planteó, con arreglo al artículo 177 del Tratado CE, dos cuestiones prejudiciales relativas a la interpretación del artículo 119 del mismo Tratado, así como de los artículos 2 y 6 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»).

2 Dichas cuestiones se suscitaron en el marco de un litigio entre la Sra. Levez y T. H. Jennings (Harlow Pools) Ltd, su antiguo empresario (en lo sucesivo, «Jennings Ltd»), en relación con atrasos retributivos no percibidos a causa de una discriminación por razón de sexo.

El Derecho comunitario

3 En virtud del artículo 2 de la Directiva, «los Estados miembros introducirán en su ordenamiento jurídico interno las medidas necesarias para que todo trabajador que se considere perjudicado por la no aplicación del principio de igualdad de retribución, pueda hacer valer sus derechos por vía jurisdiccional después de haber recurrido, eventualmente, a otras instancias competentes».

4 A tenor del artículo 6 de la Directiva, «los Estados miembros, conforme a sus circunstancias nacionales y sus sistemas jurídicos, tomarán las medidas necesarias para garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución. Garantizarán la existencia de medios eficaces que permitan velar por el respeto a ese principio».

La legislación nacional

5 En el Reino Unido, en virtud del apartado 1 del artículo 1 de la Equal Pay Act 1970 (Ley sobre la igualdad de retribución; en lo sucesivo, «EPA»), se considera que todo contrato por el que se da trabajo a una mujer contiene una cláusula de igualdad.

6 El apartado 5 del artículo 2 de la EPA establece que en un recurso por infracción de una cláusula de igualdad (incluido un recurso presentado ante un Industrial Tribunal), una mujer sólo puede reclamar los atrasos retributivos o una indemnización respecto a los dos años anteriores a la fecha de interposición de su recurso (en lo sucesivo, «norma controvertida»).

7 De la resolución de remisión se deriva que la EPA no permite al Industrial Tribunal ampliar dicho período.

8 No obstante, según lo informado por el Gobierno del Reino Unido, un interesado que se halle en la situación de la Sra. Levez podría presentar un recurso ante la County Court invocando la EPA y aduciendo el engaño de su empresario.

Los antecedentes del litigio

9 En febrero de 1991 la Sra. Levez fue contratada como gerente de una agencia de apuestas hípicas perteneciente a Jennings Ltd. Su salario era de 10.000 UKL al año. En el mes de diciembre siguiente fue nombrada gerente de otra agencia del demandado, en la que sucedió a un empleado masculino que percibía un salario anual de 11.400 UKL desde su nombramiento en septiembre de 1990 hasta que dejó su trabajo en octubre de 1991.

10 Según la resolución de remisión, no se discute el hecho de que el hombre que precedió a la Sra. Levez y ésta desempeñaran un mismo puesto de trabajo. Además, ha quedado acreditado que en todas las agencias de Jennings Ltd se aplicaban cláusulas contractuales comunes para todos los gerentes.

11 No obstante, el salario de la Sra. Levez sólo fue aumentado hasta la cantidad de 10.800 UKL al año a partir del 30 de diciembre de 1991, ya que su empresario le había manifestado falsamente que el hombre que la precedió percibía dicho salario. Sólo a partir de abril de 1992 la Sra. Levez consiguió un aumento de su salario, el cual pasó a ser de 11.400 UKL.

12 Tras dejar su empleo en Jennings Ltd en marzo de 1993, la Sra. Levez descubrió que, hasta abril de 1992, había percibido un salario inferior al del hombre que la precedió. En consecuencia, el 17 de septiembre de 1993, interpuso un recurso con arreglo a la EPA ante el Industrial Tribunal. El 25 de julio de 1994 dicho Tribunal declaró que la Sra. Levez tenía derecho a percibir un salario de 11.400 UKL desde la fecha en que había iniciado su actividad laboral, es decir, el 18 de febrero de 1991, y condenó a Jennings Ltd a pagarle los atrasos retributivos correspondientes.

13 No obstante, mediante escrito de 26 de julio de 1994 dirigido al Secretario del Industrial Tribunal, Jennings Ltd sostuvo que una parte de la sentencia infringía la EPA. Habida cuenta del período límite de dos años establecido por la norma controvertida y considerando que la demanda de la Sra. Levez al Industrial Tribunal había sido presentada el 17 de septiembre de 1993, Jennings Ltd alegó que dicho Tribunal no podía concederle atrasos retributivos respecto al período anterior al 17 de septiembre de 1991, y solicitó al Presidente del Industrial Tribunal que reconsiderara las fechas a que la sentencia se refiere.

14 Mediante escrito de 12 de agosto de 1994, el Presidente del Industrial Tribunal reconoció que, con arreglo al apartado 5 del artículo 2 de la EPA, la Sra. Levez sólo podía reclamar atrasos retributivos respecto al período posterior al 17 de septiembre de 1991, es decir, dos años antes de la fecha de presentación de su demanda.

15 De la resolución de remisión se desprende que la sentencia del Industrial Tribunal no ha sido objeto de modificación formal alguna. No obstante, se remitió a la Sra. Levez una copia del escrito anteriormente citado. El 22 de agosto siguiente ésta interpuso ante el Employment Appeal Tribunal un recurso contra la decisión del Industrial Tribunal, sosteniendo que el acuerdo de modificar la fecha a partir de la cual debían pagarse los atrasos retributivos y de fijarla en el 17 de septiembre de 1991 violaba el Derecho comunitario. Considera, en efecto, que tenía derecho a una retribución igual desde la fecha en que había empezado a trabajar para Jennings Ltd, a saber, el 18 de febrero de 1991. Una vez notificado su recurso, la demandante en el procedimiento principal contó con el apoyo de la Equal Opportunities Commission, la cual presentó un recurso modificado que fue admitido a trámite el 12 de octubre de 1995.

Las cuestiones prejudiciales

16 En estas circunstancias, el Employment Appeal Tribunal decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:

«1) ¿Es compatible con el Derecho comunitario aplicar a una demanda cuyo objetivo consiste en obtener una retribución igual por un trabajo igual sin discriminación por razón del sexo, una norma de Derecho nacional que limita el período respecto al cual la demandante tiene derecho a percibir atrasos retributivos o una indemnización por violación del principio de igualdad de retribución a los dos años anteriores a la fecha en que se inicia el procedimiento, cuando:

a) dicha norma de Derecho nacional se aplica a todas las demandas cuyo objeto consista en obtener una retribución igual sin discriminación por razón de sexo, pero a ninguna otra demanda;

b) se aplican normas que, sobre el particular, son más favorables para los demandantes a otras demandas comprendidas en el ámbito del Derecho laboral, incluidas las relacionadas con el incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, con la discriminación sobre retribución por razón de raza, con la retención ilícita sobre salarios y con la discriminación por razón de sexo en materias distintas de la retribución;

c) el órgano jurisdiccional nacional no está facultado para ampliar dicho período de dos años, cualesquiera que sean las circunstancias, ni siquiera en el caso de que la demandante haya tardado en presentar la demanda porque su empresario le haya proporcionado deliberadamente información incorrecta sobre la retribución percibida por los hombres que realizan un trabajo idéntico al suyo?

2) En particular, habida cuenta de la reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia según la cual los derechos conferidos por el efecto directo del Derecho comunitario deben ejercerse según las reglas establecidas por el Derecho nacional, siempre que, entre otras cosas, tales reglas no sean menos favorables que las relativas a los recursos similares de orden interno, ¿cómo debe interpretarse la expresión "recursos similares de orden interno" en el marco de una acción que tenga por objeto la igualdad de retribución, en el supuesto de que las reglas establecidas por la legislación nacional de aplicación del principio de igualdad de retribución difieran de las establecidas por otras normas nacionales en materia de Derecho laboral, entre las que se encuentran normas relativas al incumplimiento de las obligaciones contractuales, a la discriminación por razón de raza, a las retenciones indebidas sobre salarios y a la discriminación por razón del sexo en materias distintas de la retribución?»

Sobre la primera cuestión

17 Atendida la información facilitada al Tribunal de Justicia, debe entenderse que con la primera cuestión planteada el órgano jurisdiccional remitente pretende que se dilucide si el Derecho comunitario se opone a la aplicación de una norma de Derecho nacional que limita a los dos años anteriores a la fecha de inicio del procedimiento el período respecto al cual un trabajador puede reclamar atrasos retributivos o una indemnización por violación del principio de igualdad de retribución, período de dos años que no puede ser ampliado, siendo así que el retraso en la presentación de la demanda se debe al hecho de que el empresario proporcionó deliberadamente a la persona interesada información incorrecta sobre la retribución percibida por trabajadores de sexo contrario que realizaban un trabajo equivalente al suyo.

18 En primer lugar, debe recordarse que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, a falta de normativa comunitaria 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 comunitario confiere a los justiciables, siempre y cuando dicha regulación no sea menos

favorable que la referente a recursos semejantes de naturaleza interna (principio de equivalencia), ni haga prácticamente imposible o excesivamente difícil el ejercicio de los derechos conferidos por el ordenamiento jurídico comunitario (principio de efectividad) (véanse, en este sentido, las sentencias de 16 de diciembre de 1976, Rewe, 33/76, Rec. p. 1989, apartado 5; Comet, 45/76, Rec. p. 2043, apartados 13 y 16; de 14 de diciembre de 1995, Van Schijndel y Van Veen, asuntos acumulados C-430/93 y C-431/93, Rec. p. I-4705, apartado 17; de 10 de julio de 1997, Palmisani, C-261/95, Rec. p. I-4025, apartado 27; de 11 de diciembre de 1997, Magorrian y Cunningham, C-246/96, Rec. p. I-7153, apartado 37, y de 15 de septiembre de 1998, Ansaldo Energia y otros, asuntos acumulados C-279/96, C-280/96 y C-281/96, Rec. p. I-5025, apartado 16).

19 De este modo, el Tribunal de Justicia ha reconocido la compatibilidad con el Derecho comunitario de las normas nacionales que establecen plazos razonables para recurrir, so pena de caducidad en interés de la seguridad jurídica. En efecto, no puede considerarse que dichos plazos hagan prácticamente imposible o excesivamente difícil el ejercicio de los derechos conferidos por el ordenamiento jurídico comunitario, aun cuando, por definición, el transcurso de dichos plazos implique la desestimación, total o parcial, de la acción entablada (véanse, en particular, las sentencias Palmisani, antes citada, apartado 28; de 2 de diciembre de 1997, Fantask y otros, C-188/95, Rec. p. I-6783, apartado 48, y Ansaldo Energia y otros, antes citada, apartados 17 y 18).

20 De ello se deduce que una norma nacional que limite el derecho a obtener atrasos retributivos a dos años anteriores a la interposición de un recurso no es, en sí misma, censurable.

21 No obstante, en el asunto principal, se desprende de la resolución de remisión que Jennings Ltd manifestó falsamente a la Sra. Levez que el hombre que la precedió había percibido un salario de 10.800 UKL, por lo que el salario de dicha trabajadora fue aumentado únicamente hasta dicha cuantía, desde el 30 de diciembre de 1991. Sólo posteriormente, a saber, en abril de 1992, fue incrementado el salario de la demandante en el procedimiento principal hasta 11.400 UKL.

22 Según la Sra. Levez, es evidente que, en tales circunstancias, la norma controvertida no permite ni una indemnización íntegra ni una sanción efectiva de la violación del principio igualdad de las retribuciones, como exigen los artículos 2 y 6 de la Directiva. Además, puntualiza que el órgano jurisdiccional remitente no ostenta ninguna facultad discrecional para ampliar dicho período, ya sea a causa del comportamiento del demandado, que la engañó sobre la retribución de su predecesor masculino, ya sea, de forma general, porque sería justo y equitativo proceder así.

23 La Comisión considera asimismo que deben recalcarse las especiales circunstancias del caso de autos. La demandante en el procedimiento principal no tuvo efectivamente la posibilidad de presentar un recurso basado en la igualdad de retribución durante una parte del período pertinente debido a que ignoraba completamente que, en ese momento, era objeto de discriminación. Por consiguiente, la superchería del empresario produjo el efecto de impedir por completo que el trabajador ejerciera su derecho a la igualdad de retribución y la imposibilidad de que un órgano jurisdiccional nacional tenga en cuenta estas especiales circunstancias no parece razonablemente justificada en virtud de principios como los de seguridad jurídica o de buen desarrollo del procedimiento.

24 En cambio, el Gobierno del Reino Unido sostiene que en diciembre de 1991 la Sra. Levez sabía que había percibido una retribución inferior a la del hombre que la precedió en su cargo, aunque ignoraba la cuantía exacta de la diferencia. Habría podido interponer un recurso en esa fecha, pero no lo hizo. En el acto de la vista Jennings Ltd indicó asimismo que, aunque la Sra. Levez ignoraba la cuantía del salario de su predecesor masculino y, por lo tanto, el importe exacto de los atrasos que podía reclamar, nada le impedía entablar un recurso antes del mes de septiembre de 1993.

25 Debe recordarse que, en virtud del artículo 177 del Tratado, basado en una clara separación de las funciones de los órganos jurisdiccionales nacionales y del Tribunal de Justicia, éste sólo es competente para pronunciarse sobre la interpretación o la validez de una norma comunitaria a partir de los hechos que le proporcione el

órgano jurisdiccional nacional (véase, en particular, la sentencia de 2 de junio de 1994, AC-ATEL Electronics Vertriebs, C-30/93, Rec. p. I-2305, apartado 16).

26 Dentro de estos límites, no corresponde al Tribunal de Justicia sino al órgano jurisdiccional nacional establecer los hechos que originaron el litigio y extraer sus consecuencias para la decisión que debe dictar (véanse las sentencias de 29 de abril de 1982, Pabst & Richarz, 17/81, Rec. p. 1331, apartado 12, y AC-ATEL Electronics Vertriebs, antes citada, apartado 17).

27 En el caso de autos, de la resolución de remisión se desprende que la demandante en el procedimiento principal tardó en presentar su demanda a causa de la información inexacta facilitada por su empresario en diciembre de 1991 acerca de la retribución percibida por los trabajadores que realizaban un trabajo equivalente al suyo.

28 Por consiguiente, resulta patente que la Sra. Levez no pudo darse cuenta de que, incluso después de diciembre de 1991, era víctima de una discriminación por razón de sexo, a causa de la información inexacta, incluso intencionadamente falsa, facilitada por el empresario.

29 En cuanto al período anterior a diciembre de 1991, sólo en abril de 1993 pudo conocer la Sra. Levez la importancia de la discriminación que había sufrido.

30 Como la Comisión ha señalado acertadamente, en el caso de autos sólo una parte del recurso de la demandante en el procedimiento principal ha resultado afectada, pero, en otra hipótesis y en circunstancias análogas, podría declararse la inadmisibilidad del recurso en su integridad con arreglo a la norma controvertida.

31 Cuando un empresario ha proporcionado a un trabajador información incorrecta sobre la retribución cobrada por trabajadores del sexo contrario que realizan un trabajo equivalente al suyo, ese trabajador no está en condiciones de conocer la existencia o la importancia de una discriminación. En estas circunstancias, invocando la norma controvertida, el empresario podría privar a su empleado de la posibilidad de interponer el recurso judicial previsto en la Directiva a fin de que se respete el principio de igualdad de retribución (véase, *mutatis mutandis*, la sentencia de 17 de octubre de 1989, Danfoss, 109/88, Rec. p. 3199, apartado 13).

32 En definitiva, en las circunstancias del asunto principal, permitir que un empresario invoque una norma nacional como la controvertida sería manifiestamente incompatible con el principio de efectividad anteriormente enunciado. En efecto, en las circunstancias así descritas, la aplicación de dicha regla puede hacer prácticamente imposible o excesivamente difícil la obtención de atrasos retributivos debidos a una discriminación por razón de sexo. Debe señalarse que esta norma propicia la violación del Derecho comunitario por un empresario cuyo engaño haya motivado un retraso en el recurso interpuesto por su empleada para obtener la aplicación del principio de igualdad de retribución.

33 Por lo demás, no parece que la aplicación de la norma controvertida en las circunstancias del asunto principal pueda estar razonablemente justificada por principios como los de seguridad jurídica o de buen desarrollo del procedimiento.

34 Por consiguiente, procede responder a la primera cuestión que el Derecho comunitario se opone a la aplicación de una norma de Derecho nacional que limite a los dos años anteriores a la fecha de inicio del procedimiento el período respecto al cual un trabajador puede reclamar atrasos retributivos o una indemnización por violación del principio de igualdad de retribución, período de dos años que no puede ser ampliado, siendo así que el retraso en la presentación de la demanda se debe al hecho de que el empresario proporcionó deliberadamente a la persona interesada información incorrecta sobre la retribución percibida por trabajadores de sexo contrario que realizaban un trabajo equivalente al suyo.

Sobre la segunda cuestión

35 A la luz de la respuesta dada a la primera cuestión no procedería responder a la segunda cuestión planteada por el órgano jurisdiccional nacional, en la medida en que se refiere a una demanda presentada ante el Industrial Tribunal. Sin embargo, el Gobierno del Reino Unido sostiene que en el caso de autos la Sra. Levez estaba legitimada para solicitar, a través de un recurso interpuesto ante la County Court, el resarcimiento del perjuicio íntegro que había sufrido, por haberle impedido el engaño de su empresario interponer un recurso con arreglo a la EPA. Ante este órgano jurisdiccional hubiera podido invocar tanto la EPA como el engaño de su empresario sin que se aplicara la norma controvertida.

36 Atendidas estas indicaciones, procede considerar que el objeto de la segunda cuestión consiste en saber si el Derecho comunitario se opone a la aplicación de la norma controvertida, aun cuando exista la posibilidad de ejercitar otra acción que puede implicar, sin embargo, una regulación procesal u otras condiciones menos favorables que los recursos de carácter interno que pueden considerarse similares.

37 Como se ha recordado en el apartado 18 de la presente sentencia, a falta de normativa comunitaria en la materia, corresponde al ordenamiento jurídico interno de cada Estado miembro designar los órganos jurisdiccionales nacionales competentes y configurar la regulación procesal de los recursos judiciales destinados a garantizar la salvaguardia de los derechos que el Derecho comunitario confiere a los justiciables. No obstante, dicha regulación no puede ser menos favorable que la referente a recursos semejantes de naturaleza interna (sentencia Ansaldo Energia y otros, antes citada, apartado 27).

38 En consecuencia, habida cuenta de las explicaciones dadas por el Gobierno del Reino Unido, procede señalar que, en la medida en que un trabajador puede invocar ante otro órgano jurisdiccional los derechos que el artículo 119 del Tratado y la Directiva le confieren, la norma controvertida no vulnera el principio de efectividad. Además, es preciso comprobar si, en las circunstancias del asunto principal, un recurso como el que puede interponerse ante la County Court respeta el principio de equivalencia.

39 Corresponde, en principio, a los órganos jurisdiccionales nacionales comprobar si la regulación procesal destinada a garantizar, en Derecho interno, la salvaguardia de los derechos que el Derecho comunitario otorga a los justiciables se atiene al principio de equivalencia (véase, asimismo, en este sentido, la sentencia Palmisani, antes citada, apartado 33).

40 No obstante, para la apreciación que habrá de efectuar el órgano jurisdiccional nacional, el Tribunal de Justicia puede facilitarle determinados elementos relativos a la interpretación del Derecho comunitario.

41 El respeto del principio de equivalencia exige que la norma controvertida se aplique indistintamente a los recursos basados en la vulneración del Derecho comunitario y a los que se fundamentan en el incumplimiento del Derecho interno y que tengan un objeto y una causa semejantes (véase, *mutatis mutandis*, la sentencia de 15 de septiembre de 1998, Edis, C-231/96, Rec. p. I-4951, apartado 36).

42 No obstante, este principio no puede interpretarse en el sentido de que obliga a un Estado miembro a extender su régimen interno más favorable a todas las acciones entabladas, como en el asunto principal, en el ámbito del Derecho laboral (véase, en este sentido, la sentencia Edis, antes citada, apartado 36).

43 Para comprobar si en el caso de autos se respeta el principio de equivalencia, el órgano jurisdiccional nacional, que es el único que conoce directamente la regulación procesal de los recursos en el ámbito del Derecho laboral, debe examinar tanto el objeto como los elementos esenciales de los recursos de carácter interno supuestamente semejantes (véase la sentencia Palmisani, antes citada, apartados 34 a 38).

44 Además, cada caso en el que se plantea la cuestión de si una disposición procesal nacional es menos favorable que las relativas a recursos similares de carácter interno debe ser analizado por el órgano jurisdiccional nacional teniendo en cuenta el lugar

que ocupa esa disposición en el conjunto del procedimiento, de su desarrollo y de sus particularidades ante las distintas instancias nacionales (véase, *mutatis mutandis*, la sentencia Van Schijndel y Van Veen, antes citada, apartado 19).

45 En relación con el asunto principal deben examinarse, por un lado, las alegaciones formuladas por el Gobierno del Reino Unido, el cual considera que, a efectos del principio de equivalencia, una demanda basada en la EPA, Ley adoptada tanto antes de la adhesión del Reino Unido a las Comunidades como de la adopción de la Directiva, constituye un recurso de Derecho interno comparable a un recurso directamente basado en el artículo 119 del Tratado. Dado que la EPA es aplicable a toda una serie de demandas cuyo objetivo consiste en el respeto de la igualdad de las estipulaciones contractuales, tanto si éstas se refieren a la retribución como si no, sería razonable que todas las demandas se sujetaran a la misma norma de caducidad. En estas circunstancias, a su juicio, se respetaría el principio de equivalencia.

46 A este respecto, procede señalar que la EPA constituye la legislación nacional de ejecución del principio comunitario de no discriminación por razón de sexo en lo que atañe a las retribuciones, como resulta del artículo 119 del Tratado y de la Directiva.

47 Por consiguiente, como ha señalado acertadamente el Abogado General en el punto 48 de sus conclusiones, para garantizar el respeto del principio de equivalencia, no basta, como pretende el Gobierno del Reino Unido, que se apliquen las mismas reglas de procedimiento, a saber, el apartado 5 del artículo 2 de la EPA, a dos tipos de demandas comparables, una basada en el Derecho comunitario y la otra en el Derecho nacional, puesto que se trata de un mismo recurso.

48 En efecto, desde la adhesión a las Comunidades, la EPA constituye la normativa por la cual el Reino Unido cumple las obligaciones que le incumben en virtud, en primer lugar, del artículo 119 del Tratado y, además, de la Directiva. Por lo tanto, no puede servir de base apropiada de comparación para garantizar la observancia del principio de equivalencia.

49 Por otro lado, procede examinar las hipótesis formuladas en la resolución de remisión. De ellas se desprende que podrían considerarse similares a una demanda basada en la EPA las demandas relativas al incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, a una discriminación sobre la retribución en razón de la raza, a una retención ilícita sobre salarios o a una discriminación por razón de sexo en materias distintas de la retribución.

50 Si sobre la base de los principios enunciados en los apartados 41 a 44 de la presente sentencia se apreciara que un recurso basado en la EPA y promovido ante la County Court es similar a uno o varios de los recursos a que se refiere el órgano jurisdiccional nacional, correspondería también a éste apreciar si al primer recurso le es aplicable una regulación procesal u otros requisitos menos favorables.

51 A este respecto, es pertinente examinar si, para ejercer plenamente los derechos que le confiere el Derecho comunitario ante la County Court, un trabajador que se halle en una situación como la de la Sra. Levez incurriría en gastos y soportaría dilaciones adicionales en comparación con un demandante que, basándose en un derecho de carácter interno que pueda considerarse similar, pudiera promover un recurso más sencillo y, en principio, menos caro ante el Industrial Tribunal.

52 Por lo demás, sería asimismo pertinente la circunstancia, mencionada por el órgano jurisdiccional nacional, según la cual la norma controvertida se aplica únicamente a las demandas cuyo objeto es obtener una retribución igual sin discriminación por razón de sexo, mientras que las demandas basadas en derechos de carácter interno que pudieran considerarse similares no quedarían limitadas por la aplicación de una norma como la controvertida, por lo que bastaría un recurso ante el Industrial Tribunal para hacer valer tales derechos.

53 Habida cuenta de cuanto antecede, procede responder que el Derecho comunitario se opone a la aplicación de una norma de Derecho nacional que limita a los dos años anteriores a la fecha de inicio del procedimiento el período durante el cual un trabajador puede reclamar atrasos retributivos o una indemnización por violación

del principio de igualdad de retribución, aun cuando exista la posibilidad de ejercitar otra acción, si ésta implica una regulación procesal o requisitos menos favorables que los establecidos para recursos semejantes de naturaleza interna. Corresponde al órgano jurisdiccional nacional apreciar si ello es así.

Costas

54 Los gastos efectuados por los Gobiernos del Reino Unido y francés, así como por la Comisión, que han presentado observaciones ante este Tribunal de Justicia, no pueden ser objeto de reembolso. Dado que el procedimiento tiene, para las partes 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 el Employment Appeal Tribunal, London, mediante resolución de 14 de agosto de 1996, declara:

1) **El Derecho comunitario se opone a la aplicación de una norma de Derecho nacional que limite a los dos años anteriores a la fecha de inicio del procedimiento el período respecto al cual un trabajador puede reclamar atrasos retributivos o una indemnización por violación del principio de igualdad de retribución, período de dos años que no puede ser ampliado, siendo así que el retraso en la presentación de la demanda se debe al hecho de que el empre-**

sario proporcionó deliberadamente a la persona interesada información incorrecta sobre la retribución percibida por trabajadores de sexo contrario que realizaban un trabajo equivalente al suyo.

2) **El Derecho comunitario se opone a la aplicación de una norma de Derecho nacional que limita a los dos años anteriores a la fecha de inicio del procedimiento el período durante el cual un trabajador puede reclamar atrasos retributivos o una indemnización por violación del principio de igualdad de retribución, aun cuando exista la posibilidad de ejercitar otra acción, si ésta implica una regulación procesal o requisitos menos favorables que los establecidos para recursos similares de naturaleza interna. Corresponde al órgano jurisdiccional nacional apreciar si ello es así.**

Rodríguez Iglesias Puissochet Hirsch

Jann Mancini Moitinho de Almeida

Murray Edward Ragnemalm

Schintgen Ioannou

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 1 de diciembre de 1998.

El Secretario

R. Grass

El Presidente

G. C. Rodríguez Iglesias