SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Cuarta)
de 13 de julio de 1995 *

En el asunto C-116/94,

que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 177 del Tratado CE, por el Social Security Commissioner, London, destinada a obtener, en el litigio pendiente ante dicho órgano jurisdiccional entre

Jennifer Meyers

y

Adjudication Officer,

una decisión prejudicial sobre la interpretación 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 (Sala Cuarta),

integrado por los Sres.: P.J.G. Kapteyn (Ponente), Presidente de Sala; C.N. Kakouris y H. Ragnemalm, Jueces;

* Lengua de procedimiento: inglés.

Abogado General: Sr. C.O. Lenz;
Secretaria: Sra. L. Hewlett, administradora;

consideradas las observaciones escritas presentadas:

— En nombre de la Sra. Jennifer Meyers, por el Sr. Richard Drabble, Barrister, designado por el Sr. David Thomas, Solicitor;

— en nombre del Gobierno del Reino Unido, por el Sr. Stephen Braviner, del Treasury Solicitor's Department, en calidad de Agente, asistido por el Sr. Christopher Vajda, Barrister;

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

habiendo considerado el informe para la vista;

oídas las observaciones orales de la Sra. Jennifer Meyers, del Gobierno del Reino Unido y de la Comisión, expuestas en la vista de 23 de marzo de 1995;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 11 de mayo de 1995;

dicta la siguiente

Sentencia

1 Mediante resolución de 11 de febrero de 1994, recibida en el Tribunal de Justicia el 19 de abril siguiente, el Social Security Commissioner, London, planteó, con arre-

glo al artículo 177 del Tratado CE, una cuestión prejudicial sobre la interpretación 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 del trabajo (DO L 39, p. 40; EE 05/02, p. 70; en lo sucesivo, «Directiva»).

2 Dicha cuestión se suscitó en el marco de un litigio entre la Sra. Jennifer Meyers y el Adjudication Officer relativo al derecho de aquélla a deducir los gastos de guarda de un hijo de sus ingresos brutos a efectos de obtención del «family credit».

3 El «family credit» es una prestación vinculada a los ingresos que se concede para completar los recursos de los trabajadores de bajos salarios con hijos a su cargo.

4 Según el artículo 20 de la Social Security Act 1986, una persona tiene derecho al «family credit» en Gran Bretaña si, cuando presente la correspondiente solicitud o se considere que la ha presentado:

— sus ingresos no sobrepasan determinados importes;

— ella misma o, en su caso, su cónyuge o la persona con la que conviva *more uxorio,* ejerce habitualmente una actividad retribuida, y

— ella misma o, en su caso, su cónyuge o la persona con la que conviva *more uxorio,* tiene a su cargo un miembro de la familia, que debe ser bien un hijo o bien otra persona que cumpla los requisitos previstos.

5 El apartado 6 del mismo artículo establece que «el "family credit" se abonará por períodos de 26 semanas o de una duración diferente si así se estableciera [...] y, sin perjuicio de lo dispuesto en determinadas disposiciones, la concesión del "family credit" y la cuantía del mismo no se verán afectadas por las alteraciones de las circunstancias sobrevenidas en dicho período [...]».

6 La Sra. Meyers, cabeza de familia monoparental, presentó una solicitud de «family credit» para ella y su hija de tres años de edad. Dicha solicitud fue desestimada por el Adjudication Officer, porque sus ingresos, calculados del modo previsto para dicha prestación, sobrepasaban el importe que daba derecho a percibirla.

7 En su recurso contra dicha decisión ante el Social Security Appeal Tribunal, la Sra. Meyers alegó que el no deducir los gastos de guarda de los niños a efectos de cálculo de su ingreso neto constituye una discriminación contra los cabezas de familia monoparental, puesto que es mucho más fácil para las personas que viven en pareja organizar entre sí sus horarios de trabajo de modo que una de ellas pueda guardar a los niños. En la medida en que la mayoría de los cabezas de familia monoparental son mujeres, ello constituye, a su juicio, una discriminación indirecta contra las mujeres.

8 El Social Security Appeal Tribunal acogió dicha alegación de la Sra. Meyers.

9 En el procedimiento de apelación ante el Social Security Commissioner, ambas partes coinciden, sin embargo, en reconocer que el primer tribunal aplicó incorrectamente una disposición del Derecho nacional. El Social Security Commissioner subraya que la Sra. Meyers podrá invocar el efecto directo del apartado 1 del artículo 2 de la Directiva si el «family credit» está comprendido en el ámbito de aplicación de esta última.

10 La cuestión prejudicial, que sólo se refiere, por tanto, a este último punto, está formulada así:

«¿Está comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 76/207/CEE del Consejo una prestación con las características y la finalidad del "family credit"?»

11 Según el apartado 1 del artículo 1, la Directiva contempla la aplicación, en los Estados miembros, del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional, así como a las condiciones de trabajo. El apartado 2 de este mismo artículo especifica que, con objeto de garantizar la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato en materia de Seguridad Social, el Consejo adoptará, a propuesta de la Comisión, disposiciones que precisarán especialmente su contenido, su alcance y sus modalidades de aplicación.

12 Es jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia que, habida cuenta de la importancia fundamental del principio de igualdad de trato, la excepción al ámbito de aplicación de la Directiva prevista en el apartado 2 del artículo 1 de ésta en materia de Seguridad Social debe interpretarse de manera estricta (véanse las sentencias de 26 de febrero de 1986, Roberts, 151/84, Rec. p. 703, apartado 35, y Marshall, 152/84, Rec. p. 723, apartado 36).

13 Así, el Tribunal de Justicia ha declarado que un régimen de prestaciones no puede ser excluido del ámbito de aplicación de la Directiva por el simple hecho de que, formalmente, esté integrado en un régimen nacional de Seguridad Social. La Directiva puede aplicarse a tal régimen si éste tiene por objeto el acceso al empleo, incluida la promoción y la formación profesionales, así como las condiciones de trabajo. No obstante, el simple hecho de que los requisitos para el nacimiento del derecho a las prestaciones puedan afectar a la posibilidad del cabeza de familia monoparental de acceder a un empleo no basta para considerar aplicable la Directiva (véase la sentencia de 16 de julio de 1992, Jackson y Cresswell, asuntos acumulados C-63/91 y C-64/91, Rec. p. I-4737, apartados 27, 28 y 31).

14 Por ello, procede determinar, precisamente respecto a dichos requisitos, si las características de una prestación como la del «family credit» pueden hacer que ésta quede comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva.

15 Según el Reino Unido, el «family credit» se encuentra excluido del ámbito de aplicación de la Directiva en virtud del apartado 2 del artículo 1 de ésta. El «family credit» tiene por finalidad garantizar un complemento de ingresos a las personas cuyos recursos son insuficientes para atender a sus necesidades. Dicha calificación de complemento de los ingresos se justifica porque, en el supuesto de que la solicitud sea presentada por una pareja, el «family credit» se paga a la mujer, sea o no ella la persona que desempeña el trabajo por cuenta ajena. El Reino Unido subraya además que, aunque la situación se modifique, los pagos continúan produciéndose durante un período de veintiséis semanas y que los recursos contra las decisiones relativas a dicha prestación se plantean ante los órganos competentes en materia de Seguridad Social. Sostiene por último que el «family credit» no tiene relación ni con el acceso al empleo, debido a que se concede a las personas que tienen ya un puesto de trabajo, ni con las condiciones de trabajo, dado que sólo se califican así las medidas que figuran en el contrato de trabajo o que el empresario aplica al trabajador en el marco de su actividad laboral.

16 No cabe acoger dichas alegaciones.

17 Como se deduce de la sentencia Jackson y Cresswell, antes citada, la integración formal de un régimen de prestaciones en un sistema nacional de Seguridad Social, que hace aplicable al asunto planteado en el litigio principal las vías de recurso nacionales en materia de Seguridad Social, no puede excluirlo del ámbito de aplicación de la Directiva.

18 En su sentencia de 16 de julio de 1992, Hughes (C-78/91, Rec. p. I-4839), apartado 19, el Tribunal de Justicia señaló que el «family credit» en Irlanda del Norte desempeñaba una doble función, consistente, por una parte, en mantener en activo a ciertos trabajadores mal remunerados y, por otra, en compensar las cargas familiares. El Tribunal de Justicia tuvo en cuenta esta segunda función para considerar (en el apartado 20) que a una prestación como este «family credit» le era aplicable el

Reglamento (CEE) nº 1408/71 del Consejo, de 14 de junio de 1971, relativo a la aplicación de los regímenes de Seguridad Social a los trabajadores por cuenta ajena, a los trabajadores por cuenta propia y a los miembros de sus familias que se desplazan dentro de la Comunidad, en su versión modificada y actualizada por el Reglamento (CEE) nº 2001/83 del Consejo, de 2 de junio de 1983 (DO L 230, p. 6; EE 05/03, p. 53).

19 Dicha calificación no puede, sin embargo, impedir que una prestación de la misma naturaleza, dada su función de mantener en sus puestos de trabajo a los trabajadores con bajos salarios, esté comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva, en la medida en que tenga por objeto el acceso al empleo y las condiciones de trabajo.

20 Existe conformidad entre las partes en el litigio principal sobre el hecho de que el ejercicio de una actividad remunerada es uno de los requisitos para la concesión del «family credit». Según los textos citados por el Gobierno del Reino Unido en sus observaciones escritas, la finalidad de la prestación es garantizar que las familias no se encuentren en una situación material menos favorable si trabajan que si no lo hacen. Pretende, pues, mantener en sus puestos de trabajo a los trabajadores con bajos salarios.

21 Dadas estas circunstancias, el «family credit» tiene por objeto el acceso al empleo al que se refiere el artículo 3 de la Directiva.

22 Procede añadir que el concepto de acceso al empleo no se refiere únicamente a las condiciones existentes antes de que nazca una relación laboral. Como subrayó el Abogado General en el punto 47 de sus conclusiones, la perspectiva de percibir un «family credit» en caso de aceptar un empleo con bajos salarios incita al trabajador en situación de desempleo a aceptar dicho puesto de trabajo, de modo que la prestación guarda relación con consideraciones de acceso al empleo.

23 Las demás alegaciones del Gobierno del Reino Unido, que tienden a probar que no existe conexión con la relación laboral, no desvirtúan dicha afirmación. En efecto,

la relación laboral es precisamente la que causa el derecho a la prestación, aunque el trabajador no sea el beneficiario directo de dicha prestación, en el caso de la mujer casada o que convive *more uxorio* y que no tiene trabajo pero recibe la prestación en razón del puesto de trabajo ocupado por su marido o la persona con la que convive. El hecho de que el derecho al «family credit» no se vea afectado por la pérdida del empleo o el aumento de salario producido durante las veintiséis semanas que siguen a la concesión de la prestación no puede debilitar la comprobación de que esta última sólo se concede cuando el solicitante ocupa un puesto de trabajo remunerado y no percibe unos ingresos superiores a un determinado importe.

24 Por otra parte, el respeto del principio fundamental de igualdad de trato exige que una prestación como el «family credit», que está necesariamente ligada a una relación laboral, constituya una condición de trabajo a efectos del artículo 5 de la Directiva. Circunscribir este último concepto únicamente a las condiciones de trabajo que figuren en el contrato de trabajo o que el empresario aplique en el marco de la relación laboral significaría sustraer del ámbito de aplicación de la Directiva situaciones que forman parte directamente de la relación laboral.

25 Procede, pues, responder a la cuestión prejudicial planteada que una prestación con las características y la finalidad del «family credit» tiene por objeto el acceso al empleo y las condiciones de trabajo y, por consiguiente, está comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva.

Costas

26 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 Cuarta),

pronunciándose sobre la cuestión planteada por el Social Security Commissioner, London, mediante resolución de 11 de febrero de 1994, declara:

Una prestación con las características y la finalidad del «family credit» tiene por objeto el acceso al empleo y las condiciones de trabajo y, por consiguiente, está comprendida en el ámbito de aplicación 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.

Kapteyn Kakouris Ragnemalm

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 13 de julio de 1995.

El Secretario

R. Grass

El Presidente de la Sala Cuarta

P.J.G. Kapteyn