

STJUE de 21 de mayo de 2015, asunto C-65/14

Cómputo de cotizaciones en diferentes regímenes a efectos de la prestación por maternidad (acceso al texto de la sentencia)

Una ciudadana belga fue contratada como profesora de 2003 a 2008, año en que fue nombrada funcionaria. **El 1 de septiembre de 2009 solicitó una excedencia voluntaria por interés particular** para ocupar otro puesto de trabajo en condición de trabajadora por cuenta ajena. **El 11 de enero de 2010 comenzó un permiso por maternidad.**

Posteriormente, al solicitar la prestación por maternidad, **la Administración belga se la denegó al considerar que no cumplía con el requisito que la ley establecía de contar con un período mínimo de cotización como trabajadora por cuenta ajena en los 6 meses inmediatamente anteriores al hecho causante.** Dicho período solo se dispensa, con arreglo a la normativa nacional, para funcionarios dimisionarios y funcionarios separados del servicio, pero en ningún caso más.

El TJUE sostiene que dicha norma es contraria a la *Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia*, de acuerdo con los siguientes argumentos:

- El derecho al permiso por maternidad es un medio de protección del Derecho social de especial importancia.
- La Directiva dispone que las trabajadoras que quieran acceder a la prestación por maternidad **deben cumplir con los requisitos de las legislaciones nacionales**, pero que **en ningún caso los períodos de trabajo previos pueden ser superiores a 12 meses.**
- **Los períodos de trabajo previos a la solicitud de prestación no tienen por qué ser con el mismo empresario ni con el mismo estatuto laboral**, pues lo único que se necesita es que la persona haya tenido uno o varios empleos durante el período señalado por el derecho nacional.
- **Exigir un período de cotización distinto con cada ocasión de cambio de estatuto laboral o puesto de trabajo equivaldría a cuestionar la protección mínima que ofrece la Directiva.**
- **Debe tenerse en cuenta no sólo el tenor literal de la Directiva, sino su contexto y objetivos.** La Directiva **pretende evitar el riesgo de que las disposiciones relativas al permiso por maternidad queden sin efecto útil** si no se acompañan del mantenimiento de los derechos relacionados con el contrato de trabajo (en este caso, una prestación adecuada).
- **Corresponde a cada Estado garantizar la coordinación entre los organismos que intervienen en el abono de la prestación por maternidad.**