

STJUE de 21 de maig de 2015, assumpte C-65/14

Còmput de cotitzacions en diferents règims a efectes de la prestació per maternitat (accés al text de la sentència)

Una ciutadana belga va ser contractada com a professora de 2003 a 2008, any en què va ser nomenada funcionària. **L'1 de setembre de 2009 va sol·licitar una excedència voluntària per interès particular** per ocupar una altre lloc de treball en condició de treballadora per compte aliè. **L'11 de gener de 2010 va iniciar un permís per maternitat.**

Posteriorment, **l'Administració belga li va denegar la prestació per maternitat en considerar que no complia amb el requisit que la llei establia de comptar amb un període mínim de cotització com a treballadora per compte aliè en els 6 mesos immediatament anteriors al fet causant.** Aquest període només es dispensa, segons disposa la normativa nacional, per funcionaris dimissionaris i funcionaris separats del servei, però en cap cas més.

El TJUE sosté que aquella norma es contrària a la *Directiva 92/85/CEE del Consell, de 19 d'octubre de 1992, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància*, d'acord amb els següents arguments:

- El dret al permís per maternitat és un mitjà de protecció el Dret social d'especial importància.
- La Directiva disposa que les treballadores que desitgin accedir a la prestació per maternitat **han de complir amb els requisits de les legislacions nacionals**, però que **en cap cas els períodes de treball previs poden ser superiors a 12 mesos.**
- **Els períodes de treball previs a la sol·licitud de prestació no tenen per què produir-se amb el mateix empresari ni amb el mateix estatut laboral**, ja que allò es necessita realment és que la persona hagi treballat en una o vàries ocupacions durant el període marcat pel dret nacional.
- **Exigir un període de cotització diferent amb cada canvi d'estatut laboral o lloc de treball equivaldria a qüestionar la protecció mínima que ofereix la Directiva.**
- **S'ha de tenir en compte no només el tenor literal de la Directiva, sinó també el seu context i objectius.** La Directiva **pretén evitar el risc que les disposicions relatives al permís per maternitat no tinguin efecte útil** si no s'acompanyen del manteniment dels drets relacionats amb el contracte de treball (en aquest cas, una prestació adequada).
- **Correspon a cada Estat garantir la coordinació entre els organismes que intervenen en l'abonament de la prestació per maternitat.**