

## SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera)

de 19 de junio de 2014 (\*)

«Procedimiento prejudicial — Artículo 45 TFUE — Directiva 2004/38/CE — Artículo 7 — Concepto de “trabajador” — Ciudadana de la Unión Europea que ha renunciado a trabajar debido a las limitaciones físicas relacionadas con la última fase del embarazo y el período subsiguiente al parto»

En el asunto C-507/12,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Supreme Court of the United Kingdom (Reino Unido) mediante resolución de 31 de octubre de 2012, recibida en el Tribunal de Justicia el 8 de noviembre de 2012, en el procedimiento seguido entre

**Jessy Saint Prix**

y

**Secretary of State for Work and Pensions,**

en el que participa

**AIRE Centre,**

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera),

integrado por el Sr. A. Tizzano (Ponente), Presidente de Sala, los Sres. A. Borg Barthet y E. Levits, la Sra. M. Berger y el Sr. S. Rodin, Jueces;

Abogado General: Sr. N. Wahl;

Secretario: Sr. M.-A. Gaudissart, jefe de unidad;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 14 de noviembre de 2013;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de la Sra. Saint Prix, por el Sr. R. Drabble, QC, designado por el Sr. M. Spencer, Solicitor;
- en nombre de AIRE Centre, por la Sra. J. Stratford, QC, y el Sr. M. Moriarty, Barrister, designados por el Sr. D. Das, Solicitor;
- en nombre del Gobierno del Reino Unido, por la Sra. V. Kaye y el Sr. A. Robinson, en calidad de agentes, asistidos por los Sres. B. Kennely y J. Coppel, Barristers;
- en nombre del Gobierno polaco, por los Sres. B. Majczyna y M. Szpunar, en calidad de agentes;
- en nombre de la Comisión Europea, por la Sra. C. Tufvesson y los Sres. J. Enegren

y M. Wilderspin, en calidad de agentes;

– en nombre del Órgano de Vigilancia de la AELC, por el Sr. X. Lewis y las Sras. M. Moustakali y C. Howdle, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 12 de diciembre de 2013;

dicta la siguiente

## Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial versa sobre la interpretación del concepto de «trabajador», en el sentido del artículo 45 TFUE y del artículo 7 de la Directiva 2004/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, relativa al derecho de los ciudadanos de la Unión y de los miembros de sus familias a circular y residir libremente en el territorio de los Estados miembros, por la que se modifica el Reglamento (CEE) nº 1612/68 y se derogan las Directivas 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE y 93/96/CEE (DO L 158, p. 77; corrección de errores en DO L 229, p. 35).
- 2 La referida petición se presentó en el marco de un litigio seguido entre la Sra. Saint Prix y el Secretary of State for Work and Pensions (Secretario de Estado de Trabajo y Pensiones; en lo sucesivo, «Secretary of State») en relación con la denegación a la primera por parte del segundo de un complemento de ingresos.

### Marco jurídico

#### *Derecho de la Unión*

- 3 Según los considerandos 2 a 4 y 31 de la Directiva 2004/38:
  - «(2) La libre circulación de personas constituye una de las libertades fundamentales del mercado interior, que implica un espacio sin fronteras interiores en el que esta libertad estará garantizada con arreglo a las disposiciones del Tratado [CE].
  - (3) La ciudadanía de la Unión debe ser la condición fundamental de los nacionales de los Estados miembros que ejercen su derecho de libre circulación y residencia. Por ello es necesario codificar y revisar los instrumentos comunitarios existentes tratando separadamente a los asalariados, los trabajadores por cuenta propia, así como los estudiantes y las otras personas inactivas, de manera que se simplifique y refuerce el derecho de libre circulación y residencia de todos los ciudadanos de la Unión.
  - (4) Para rebasar el enfoque sectorial y fragmentario del derecho de libre circulación y residencia y con el fin de facilitar el ejercicio de este derecho, es necesario un acto legislativo único que modifique el Reglamento (CEE) nº 1612/68 del Consejo, de 15 de octubre de 1968, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Comunidad [(DO L 257, p. 2; EE 05/01, p. 77), en la versión vigente tras la modificación efectuada por el Reglamento (CEE) nº 2434/92 del Consejo, de 27 de julio de 1992 (DO L 245, p. 1)], y derogue los siguientes actos legislativos: la Directiva 68/360/CEE del Consejo, de 15 de octubre de 1968, sobre supresión de restricciones al desplazamiento y a la estancia de los trabajadores de los Estados miembros y de sus familias dentro de la Comunidad [(DO L 257, p. 13; EE 05/01, p. 88)], la

Directiva 73/148/CEE del Consejo, de 21 de mayo de 1973, relativa a la supresión de las restricciones al desplazamiento y a la estancia, dentro de la Comunidad, de los nacionales de los Estados miembros en materia de establecimiento y de prestación de servicios [(DO L 172, p. 14; EE 06/01, p. 132)], la Directiva 90/364/CEE del Consejo, de 28 de junio de 1990, relativa al derecho de residencia [(DO L 180, p. 26)], la Directiva 90/365/CEE del Consejo, de 28 de junio de 1990, relativa al derecho de residencia de los trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia que hayan dejado de ejercer su actividad profesional [(DO L 180, p. 28)], y la Directiva 93/96/CEE del Consejo, de 29 de octubre de 1993, relativa al derecho de residencia de los estudiantes [(DO L 317, p. 59)].

[...]

(31) La presente Directiva respeta los derechos y libertades fundamentales y observa los principios reconocidos, en particular, por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. De conformidad con la prohibición de discriminación que contiene la Carta, los Estados miembros deben aplicar las disposiciones de la misma sin discriminar entre los beneficiarios de la presente Directiva por razones como el sexo, raza, color, origen étnico o social, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.»

4 A tenor del artículo 1, letra a), de la Directiva 2004/38:

«La presente Directiva establece:

a) las condiciones de ejercicio del derecho de libre circulación y residencia en el territorio de los Estados miembros de los ciudadanos de la Unión y los miembros de su familia».

5 El artículo 7 de la referida Directiva, titulado «Derecho de residencia por más de tres meses», establece lo siguiente en sus apartados 1 y 3:

«1. Todo ciudadano de la Unión tiene derecho de residencia en el territorio de otro Estado miembro por un período superior a tres meses si:

a) es un trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia en el Estado miembro de acogida [...]

[...]

3. A los efectos de la letra a) del apartado 1, el ciudadano de la Unión que ya no ejerza ninguna actividad por cuenta ajena o por cuenta propia mantendrá la condición de trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia en los siguientes casos:

a) si sufre una incapacidad laboral temporal resultante de una enfermedad o accidente;

b) si, habiendo quedado en paro involuntario debidamente acreditado, tras haber estado empleado durante más de un año, se ha inscrito en el servicio de empleo competente con el fin de encontrar un trabajo;

c) si, habiendo quedado en paro involuntario debidamente acreditado tras concluir un contrato de trabajo de duración determinada inferior a un año o habiendo quedado en paro involuntario durante los primeros doce meses, se ha inscrito en el servicio de empleo competente con el fin de encontrar un trabajo. En este caso, la condición de trabajador se mantendrá durante un período que no podrá ser inferior a seis meses;

d) si sigue una formación profesional. Salvo que se encuentre en situación de paro involuntario, el mantenimiento de la condición de trabajador exigirá que la formación guarde relación con el empleo previo.»

6 El artículo 16, apartados 1 y 3, de la misma Directiva dispone lo siguiente:

«1. Los ciudadanos de la Unión que hayan residido legalmente durante un período continuado de cinco años en el Estado miembro de acogida tendrán un derecho de residencia permanente en éste. [...]

[...]

3. La continuidad de la residencia no se verá afectada por ausencias temporales no superiores a un total de seis meses al año, ni por ausencias de mayor duración para el cumplimiento de obligaciones militares, ni por ausencias no superiores a doce meses consecutivos por motivos importantes como el embarazo y el parto, una enfermedad grave, la realización de estudios o una formación profesional, o el traslado por razones de trabajo a otro Estado miembro o a un tercer país.»

#### *Derecho británico*

7 La Social Security Contributions and Benefits Act 1992 (Ley de 1992 sobre cotizaciones y prestaciones de la Seguridad Social) y las Income Support (General) Regulations 1987 [Reglamento (general) de 1987 sobre el complemento de ingresos] forman la normativa aplicable al complemento de ingresos.

8 El complemento de ingresos es una prestación concedida a diferentes categorías de personas en función de los recursos de los que éstas dispongan; una de dichas categorías la constituyen, con arreglo al artículo 4ZA de las referidas Income Support (General) Regulations 1987, en relación con el artículo 14, letra b), del anexo 1B de la misma norma, las mujeres que están o han «estado [embarazadas], aunque únicamente durante el período comprendido entre las once semanas previas a la semana prevista del parto y las quince semanas posteriores a la fecha en que finaliza el embarazo».

9 De conformidad con el artículo 124, apartado 1, letra b), de la Social Security Contributions and Benefits Act 1992, el derecho a esta prestación se sujeta, entre otros requisitos, al de que los ingresos del beneficiario no superen el «importe aplicable» establecido. Cuando dicho importe sea cero, no se concederá la prestación.

10 A tenor del artículo 17 del anexo 7 de las Income Support (General) Regulations 1987, que se refiere al complemento de ingresos, el importe aplicable establecido para una «persona de origen extranjero» es cero.

11 En el artículo 21AA, apartado 1, de las Income Support (General) Regulations 1987 se define el concepto de «persona de origen extranjero» como «solicitante que no tiene su residencia habitual en el Reino Unido [...]».

12 Con arreglo al artículo 21AA, apartado 2, de las Income Support (General) Regulations 1987, para que una persona que solicita el complemento de ingresos pueda ser considerada residente habitual en el Reino Unido es preciso que sea titular de un «derecho de residencia» en dicho Estado miembro.

13 A tenor del artículo 21AA, apartado 4, de las Income Support (General) Regulations 1987:

«El solicitante no es persona de origen extranjero si se trata de:

- a) un trabajador por cuenta ajena a los efectos de la [Directiva 2004/38];
- b) un trabajador por cuenta propia a los efectos de dicha Directiva;
- c) una persona que mantiene la condición mencionada en las letras a) o b) anteriores en virtud del artículo 7, apartado 3, de dicha Directiva;
- d) un miembro de la familia, en el sentido del artículo 2 de dicha Directiva, de una de las personas mencionadas en las letras a), b) o c) anteriores;
- e) una persona que es titular de un derecho de residencia permanente en el Reino Unido en virtud del artículo 17 de dicha Directiva.»

### **Litigio principal y cuestiones prejudiciales**

- 14 La Sra. Saint Prix, de nacionalidad francesa, llegó al Reino Unido el 10 de julio de 2006, donde estuvo trabajando, principalmente como profesora de apoyo, entre el 1 de septiembre de 2006 y el 1 de agosto de 2007. Posteriormente se matriculó, para obtener un título en educación, en un curso de la Universidad de Londres, que en principio habría durado del 17 de septiembre de 2007 al 27 de junio de 2008.
- 15 Entretanto se quedó embarazada, siendo la fecha prevista del parto el 2 de junio de 2008.
- 16 El 22 de enero de 2008 se apuntó a una empresa de trabajo temporal, con la esperanza de encontrar trabajo en centros de enseñanza secundaria, y el 1 de febrero abandonó el curso que seguía en la Universidad de Londres. Al no haber ningún puesto disponible en la enseñanza secundaria, estuvo trabajando temporalmente en escuelas infantiles. No obstante, el 12 de marzo de 2008, estando embarazada de casi seis meses, dejó dicho trabajo, por entender que la actividad de cuidar niños en la escuela infantil le exigía en ese momento un esfuerzo excesivo. Dedicó algunos días a buscar otro trabajo más adaptado a su embarazo, pero fue en vano.
- 17 El 18 de marzo de 2008, es decir, once semanas antes de la fecha prevista para el parto, la Sra. Saint Prix presentó una solicitud de complemento de ingresos. Mediante resolución de 4 de mayo de 2008, el Secretary of State denegó la solicitud; la Sra. Saint Prix interpuso recurso ante el First-tier Tribunal (tribunal de primera instancia).
- 18 El 21 de agosto de 2008, es decir, tres meses después del nacimiento prematuro de su hijo, la Sra. Saint Prix se reincorporó al trabajo.
- 19 El First-tier Tribunal estimó el referido recurso mediante resolución de 4 de septiembre de 2008. Sin embargo, el 7 de mayo de 2010 el Upper Tribunal (tribunal superior) estimó un recurso interpuesto por el Secretary of State contra dicha resolución. Dado que la Court of Appeal (tribunal de apelación) confirmó la resolución del Upper Tribunal, la Sra. Saint Prix recurrió entonces ante el órgano jurisdiccional remitente.
- 20 El órgano jurisdiccional remitente se plantea si una mujer que temporalmente deja de trabajar debido a su embarazo debe considerarse «trabajadora» a los efectos de la libre circulación de trabajadores consagrada en el artículo 45 TFUE y del derecho de residencia reconocido en el artículo 7 de la Directiva 2004/38.
- 21 A tal respecto, el órgano jurisdiccional remitente observa que ni el artículo 45 TFUE ni el artículo 7

de la referida Directiva definen lo que deba entenderse por «trabajador».

- 22 Así pues, el órgano jurisdiccional remitente considera en lo esencial que, si bien con la adopción de la norma el legislador de la Unión tuvo la intención de codificar la legislación y la jurisprudencia existentes en aquel momento, no deseó oponerse a la posibilidad de un desarrollo posterior del concepto de trabajador que atendiera a situaciones aún no previstas explícitamente. Por ello, el órgano jurisdiccional remitente entiende que, teniendo en cuenta circunstancias particulares, como, por ejemplo, las que caracterizan el embarazo y el período inmediatamente posterior al parto, el Tribunal de Justicia podría decidir ampliar dicho concepto a las mujeres embarazadas que dejen su trabajo durante un tiempo razonable.
- 23 En estas circunstancias, la Supreme Court of the United Kingdom decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:
- «1) ¿Debe interpretarse el derecho de residencia reconocido a un «trabajador por cuenta ajena» en el artículo 7 de la [Directiva 2004/38] en el sentido de que es aplicable exclusivamente a las personas que i) se encuentran en una relación laboral existente, ii) buscan trabajo (al menos en algunos supuestos) o iii) están cubiertas por los supuestos de extensión del ámbito de aplicación previstos en el artículo 7, apartado 3, [de la Directiva], o, por el contrario, debe interpretarse [el] artículo [7 de dicha Directiva] en el sentido de que no impide que se reconozca que otras personas continúan siendo «trabajadoras por cuenta ajena» a estos efectos?
- 2) a) En este último supuesto, ¿se extiende su aplicación a una mujer que de forma razonable deja de trabajar, o de buscar trabajo, debido a las limitaciones físicas relacionadas con la última fase del embarazo y el período subsiguiente al parto?
- b) En caso de respuesta positiva, ¿tiene derecho dicha mujer a acogerse a la definición, prevista en la normativa nacional, del momento en que es razonable que deje de trabajar o de buscar trabajo?»

### **Sobre las cuestiones prejudiciales**

- 24 Mediante sus cuestiones prejudiciales, que procede examinar de forma conjunta, el órgano jurisdiccional remitente pide, en lo esencial, que se dilucide si el Derecho de la Unión, y en particular los artículos 45 TFUE y 7 de la Directiva 2004/38, deben interpretarse en el sentido de que una mujer que deja de trabajar o de buscar trabajo debido a las limitaciones físicas relacionadas con la última fase del embarazo y el período subsiguiente al parto mantiene la condición de «trabajadora», en la acepción de dichos artículos.
- 25 Para responder a las referidas cuestiones prejudiciales, es preciso recordar, antes de nada, que, según los considerandos tercero y cuarto de la Directiva 2004/38, ésta se propone superar el enfoque sectorial y fragmentario del derecho fundamental e individual de los ciudadanos de la Unión a la libre circulación y residencia en el territorio de los Estados miembros, con el fin de facilitar el ejercicio de ese derecho, mediante la elaboración de un acto legislativo único que codifique y revise los instrumentos del Derecho de la Unión anteriores a dicha Directiva (véase, en este sentido, la sentencia Ziolkowski y Szeja, C-424/10 y C-425/10, EU:C:2011:866, apartado 37).
- 26 A este respecto, tal como resulta del artículo 1, letra a), de la Directiva 2004/38, ésta persigue precisar las condiciones de ejercicio del referido derecho, entre las que figura, respecto a la residencia por un período superior a tres meses, la contemplada en el artículo 7, apartado 1, letra a), de dicha Directiva, según la cual los ciudadanos de la Unión deben cumplir la condición de ser trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia en el Estado miembro de acogida (véase, en este

sentido, la sentencia Brey, C-140/12, EU:C:2013:565, apartado 53 y jurisprudencia citada).

- 27 El artículo 7, apartado 3, de la referida Directiva precisa que, a los efectos de la letra a) del apartado 1 del mismo artículo, el ciudadano de la Unión que ya no ejerza ninguna actividad por cuenta ajena o por cuenta propia mantendrá, no obstante, la condición de trabajador en determinados casos, cuales son si sufre una incapacidad laboral temporal resultante de una enfermedad o accidente; si, en ciertos supuestos, ha quedado en paro involuntario; o también, con determinadas condiciones, si sigue una formación profesional.
- 28 Pues bien, procede declarar que el artículo 7, apartado 3, de la Directiva 2004/38 no prevé explícitamente el supuesto de las mujeres que se encuentran en una situación particular debido a las limitaciones físicas relacionadas con la última fase del embarazo y el período subsiguiente al parto.
- 29 A este respecto, procede declarar que, según jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia, debe distinguirse claramente el embarazo de la enfermedad, en el sentido de que el embarazo no puede en absoluto compararse a un estado patológico (véase en particular, en este sentido, la sentencia Webb, C-32/93, EU:C:1994:300, apartado 25 y jurisprudencia citada).
- 30 De lo anterior se deduce que no cabe considerar que las mujeres que se encuentren en la situación de la Sra. Saint Prix, es decir, que temporalmente dejen de trabajar debido a la última fase del embarazo y al período subsiguiente al parto, sufran una incapacidad laboral temporal resultante de una enfermedad, a tenor del artículo 7, apartado 3, letra a), de la Directiva 2004/38.
- 31 Sin embargo, ni del conjunto del artículo 7 de la referida Directiva ni de las demás disposiciones de la misma se colige que, en esas circunstancias, un ciudadano de la Unión que no reúna los requisitos establecidos por dicho artículo se vea por ello privado de forma sistemática de la condición de «trabajador», en el sentido del artículo 45 TFUE.
- 32 Efectivamente, la codificación, pretendida por la referida Directiva, de los instrumentos del Derecho de la Unión anteriores a la misma, que persigue explícitamente facilitar el ejercicio del derecho de los ciudadanos de la Unión a la libre circulación y residencia en el territorio de los Estados miembros, no puede, por sí misma, limitar el alcance del concepto de trabajador, en el sentido del Tratado FUE.
- 33 A este respecto, debe recordarse que, según jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia, el concepto de «trabajador», a efectos del artículo 45 TFUE, debe interpretarse en sentido amplio en la medida en que define el ámbito de aplicación de una libertad fundamental prevista por el Tratado FUE (véase, en este sentido, la sentencia N., C-46/12, EU:C:2013:97, apartado 39 y jurisprudencia citada).
- 34 Con esta perspectiva, el Tribunal de Justicia ha afirmado que todo nacional de un Estado miembro que haya hecho uso del derecho a la libre circulación de los trabajadores y que haya ejercido una actividad profesional en otro Estado miembro está comprendido, independientemente de su lugar de residencia y de su nacionalidad, dentro del ámbito de aplicación del artículo 45 TFUE (véanse, en particular, las sentencias Ritter-Coulais, C-152/03, EU:C:2006:123, apartado 31, y Hartmann, C-212/05, EU:C:2007:437, apartado 17).
- 35 Así pues, el Tribunal de Justicia también ha precisado que, en el marco del artículo 45 TFUE, debe considerarse trabajador a la persona que realiza, durante un cierto tiempo, en favor de otra y bajo la dirección de ésta, ciertas prestaciones por las cuales percibe una retribución. Una vez concluida la relación laboral el interesado pierde, en principio, la condición de trabajador, si bien hay que tener en cuenta, por una parte, que esta condición puede producir determinados efectos tras la extinción de la relación laboral y, por otra parte, que una persona que realmente busque empleo también debe ser considerada trabajador (sentencia Caye Krier Erère, C-370/11, EU:C:2012:708, apartado 26 y

ser considerada trabajadora (sentencia Cayes Kiri Tikos, C-377/11, EU:C:2012:776, apartado 20 y jurisprudencia citada).

- 36 Por ello, a efectos del presente asunto, procede destacar que la libre circulación de los trabajadores implica el derecho de los nacionales de los Estados miembros a circular libremente en el territorio de los demás Estados miembros y a residir en ellos con objeto de buscar empleo (véase, en particular, la sentencia Antonissen, C-292/89, EU:C:1991:80, apartado 13).
- 37 De lo anterior se deduce que la consideración de trabajador, en el sentido del artículo 45 TFUE, al igual que los derechos que se derivan de dicha condición, no dependen necesariamente de la existencia o de la permanencia efectiva de una relación laboral (véase, en este sentido, la sentencia Lair/Universität Hannover, 39/86, EU:C:1988:322, apartados 31 y 36).
- 38 En estas circunstancias, no puede afirmarse, a diferencia de lo que alega el Gobierno del Reino Unido, que el artículo 7, apartado 3, de la Directiva 2004/38 enumere de forma exhaustiva las circunstancias en las que un trabajador migrante que ya no se encuentra en una relación laboral puede seguir disfrutando de dicha condición.
- 39 En el caso que nos ocupa, de la resolución de remisión se desprende, sin que las partes del procedimiento principal hayan refutado dicho extremo, que la Sra. Saint Prix ejerció actividades por cuenta ajena en el territorio del Reino Unido, y que posteriormente, menos de tres meses antes del nacimiento de su hijo, dejó de trabajar debido a las limitaciones físicas relacionadas con la última fase del embarazo y el período inmediatamente posterior al parto. Se reincorporó al trabajo tres meses después del nacimiento de su hijo, sin haber abandonado el territorio de dicho Estado miembro durante el período en que interrumpió su actividad profesional.
- 40 Pues bien, el hecho de que las referidas limitaciones obliguen a una mujer a dejar de ejercer una actividad por cuenta ajena durante el período necesario para restablecerse no puede privarla, en principio, de la condición de «trabajadora», en el sentido del artículo 45 TFUE.
- 41 Efectivamente, el hecho de que en la práctica la persona afectada no haya estado presente en el mercado de trabajo del Estado miembro de acogida durante algunos meses no implica que haya dejado de pertenecer a dicho mercado durante ese período, siempre que se reincorpore a su trabajo o vuelva a encontrar empleo dentro de un plazo razonable contado a partir del parto (véase, por analogía, la sentencia Orfanopoulos y Oliveri, C-482/01 y C-493/01, EU:C:2004:262, apartado 50).
- 42 Para determinar si el período transcurrido entre el parto y la reincorporación al trabajo puede considerarse razonable, el órgano jurisdiccional nacional en cuestión debe tener en cuenta el conjunto de circunstancias concretas del asunto principal y las normas nacionales aplicables que regulen la duración del permiso de maternidad, de conformidad con lo previsto en el artículo 8 de 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 (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE; DO L 348, p. 1).
- 43 La solución adoptada en el apartado 41 de la presente sentencia es conforme con el objetivo del artículo 45 TFUE, que es permitir a los trabajadores desplazarse libremente en el territorio de los demás Estados miembros y residir en ellos para ejercer allí un empleo (véase la sentencia Uecker y Jacquet, C-64/96 y C-65/96, EU:C:1997:285, apartado 21).
- 44 Efectivamente, tal como alega la Comisión Europea, las ciudadanas de la Unión se verían disuadidas de ejercer su derecho a la libre circulación en el supuesto de que corrieran el riesgo de perder la condición de trabajadoras en el Estado de acogida cuando a causa del embarazo dejan, incluso durante un período breve, su trabajo en dicho Estado.

- 45 Por otra parte, debe recordarse que el Derecho de la Unión garantiza a las mujeres una protección particular por la maternidad. En ese sentido, es preciso señalar que el artículo 16, apartado 3, de la Directiva 2004/38 establece que, a efectos del cómputo del período continuado de cinco años de residencia en el Estado miembro de acogida que permiten que los ciudadanos de la Unión tengan un derecho de residencia permanente en éste, la continuidad de dicha residencia no se verá afectada, entre otros, por una ausencia no superior a doce meses consecutivos por motivos importantes, como el embarazo y el parto.
- 46 Pues bien, en virtud de la referida protección, si una ausencia motivada por un acontecimiento importante, como el embarazo y el parto, no afecta a la continuidad de los cinco años de residencia en el Estado miembro de acogida que se exigen para conceder el citado derecho, con mayor motivo, las limitaciones físicas relacionadas con la última fase del embarazo y el período inmediatamente posterior al parto que temporalmente obligan a una mujer a dejar de trabajar no pueden acarrear la pérdida de la condición de trabajadora de dicha mujer.
- 47 Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a las cuestiones prejudiciales planteadas por el órgano jurisdiccional remitente que el artículo 45 TFUE debe interpretarse en el sentido de que una mujer que deja de trabajar o de buscar trabajo debido a las limitaciones físicas relacionadas con la última fase del embarazo y el período subsiguiente al parto mantiene la condición de «trabajadora», en la acepción de dicho artículo, siempre que se reincorpore a su trabajo o vuelva a encontrar empleo dentro de un período de tiempo razonable tras el nacimiento de su hijo.

## Costas

- 48 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. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Primera) declara:

**El artículo 45 TFUE debe interpretarse en el sentido de que una mujer que deja de trabajar o de buscar trabajo debido a las limitaciones físicas relacionadas con la última fase del embarazo y el período subsiguiente al parto mantiene la condición de «trabajadora», en la acepción de dicho artículo, siempre que se reincorpore a su trabajo o vuelva a encontrar empleo dentro de un período de tiempo razonable tras el nacimiento de su hijo.**

Firmas

---

\* Lengua de procedimiento: inglés.