



Recopilación de la Jurisprudencia

CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL
SR. MACIEJ SZPUNAR
presentadas el 3 de marzo de 2016¹

Asunto C-351/14

**Estrella Rodríguez Sánchez
contra**

Consum Sociedad Cooperativa Valenciana(Petición de decisión prejudicial

planteada por el Juzgado de lo Social n.º 33 de Barcelona)

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2010/18/UE y Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental — Solicitud de concreción horaria presentada por una socia trabajadora de una cooperativa que se reincorpora tras un permiso de maternidad — Cláusula 1, apartado 2 — Concepto de “trabajador” — Cláusula 8, apartado 2 — Concepto de “reducir el nivel general de protección concedido a los trabajadores” — Cláusula 6, apartado 1 — Examen de la solicitud y respuesta del empresario — Requisitos en términos de transposición en Derecho nacional — Posible efecto directo horizontal en caso de inexistencia de transposición o de transposición incorrecta»

I. Introducción

1. La presente petición de decisión prejudicial, planteada al Tribunal de Justicia por el Juzgado de lo Social n.º 33 de Barcelona, versa sobre la interpretación de la Directiva 2010/18/UE,² que aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental (en lo sucesivo, «Acuerdo marco revisado»).
2. El litigio principal tiene su origen en una solicitud de concreción horaria de una socia trabajadora de una cooperativa.
3. El juzgado remitente desea saber, en particular, si la relación existente entre una socia trabajadora de una cooperativa y dicha cooperativa constituye un contrato de trabajo o una relación laboral, en el sentido de la cláusula 1, apartado 2, del Acuerdo marco revisado y, en caso afirmativo, si una socia trabajadora tiene derecho, al reincorporarse tras un «permiso de maternidad», a la adaptación de su horario y de su régimen de trabajo, en el sentido de la cláusula 6, apartado 1, de dicho Acuerdo marco.

¹ — Lengua original: francés.

² — Directiva del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE (DO L 68, p. 13).

II. Marco jurídico

A. Derecho de la Unión

4. El artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2010/18 dispone que «los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva o se asegurarán de que los interlocutores sociales hayan establecido las disposiciones necesarias mediante acuerdo, a más tardar el 8 de marzo de 2012. Informarán inmediatamente de ello a la Comisión».

5. El párrafo primero del preámbulo del Acuerdo marco revisado, que figura en el anexo de la Directiva 2010/18, enuncia que «en virtud del presente Acuerdo marco [...] se revisa el Acuerdo marco sobre el permiso parental, celebrado el 14 de diciembre de 1995, por el que se establecen los requisitos mínimos relativos al permiso parental [que figura en el anexo de la Directiva 96/34/CE,³] considerado como un importante instrumento para conciliar las responsabilidades profesionales y familiares y promover la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres».

6. Los puntos 3, 15 y 21 de las consideraciones generales del Acuerdo marco revisado tienen el siguiente tenor:

«3. Vista la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 7 de diciembre de 2000 y sus artículos 23 y 33, relativos a la igualdad entre hombres y mujeres y a la conciliación de la vida profesional, privada y familiar,

[...]

15. Considerando que el presente Acuerdo es un Acuerdo marco que enuncia requisitos mínimos y disposiciones sobre el permiso parental, distinto del permiso de maternidad, y sobre las ausencias del trabajo por motivos de fuerza mayor, y se remite a los Estados miembros o a los interlocutores sociales para la adopción de sus condiciones de acceso y modalidades de aplicación, con el fin de tener en cuenta la situación de cada Estado miembro;

[...]

21. Considerando que el acceso a modalidades de trabajo flexible hace más fácil que los progenitores combinen el trabajo y las responsabilidades parentales, y facilita la reintegración laboral, especialmente después de volver de un permiso parental;

[...]»

7. La cláusula 1 del Acuerdo marco revisado, titulada «Objeto y ámbito de aplicación», dispone en su apartado 2 que «el presente Acuerdo se aplica a todos los trabajadores, tanto hombres como mujeres, que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral definida por la legislación, los convenios colectivos o los usos vigentes en cada Estado miembro».

8. La cláusula 2, apartado 1, del Acuerdo marco revisado establece que, «en virtud del presente Acuerdo, se concede un derecho individual de permiso parental a los trabajadores, hombres o mujeres, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo, para poder cuidarlo hasta una edad determinada, que puede ser de hasta ocho años y que deberán definir los Estados miembros o los interlocutores sociales».

3 — Directiva del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES (DO L 145, p. 4).

9. La cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo marco revisado dispone lo siguiente:

«Las condiciones de acceso y las normas de aplicación del permiso parental se definirán por ley o convenio colectivo en los Estados miembros con arreglo a las disposiciones mínimas del presente Acuerdo. En particular, los Estados miembros o los interlocutores sociales podrán:

- a) decidir si se concede el permiso parental a tiempo completo o parcial, de manera fragmentada o conforme a un sistema de crédito de tiempo, teniendo en cuenta las necesidades tanto de los empresarios como de los trabajadores;

[...]

10. La cláusula 6 del Acuerdo marco revisado, titulada «Reincorporación al trabajo», estipula lo siguiente en su apartado 1:

«Para promover una mejor conciliación, los Estados miembros o los interlocutores sociales tomarán las medidas necesarias para velar por que los trabajadores, al reincorporarse del permiso parental, puedan pedir cambios en sus horarios o regímenes de trabajo durante un período determinado de tiempo. Los empresarios tomarán en consideración tales peticiones y las atenderán, teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores.

Las modalidades del presente apartado se determinarán de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales.»

11. La cláusula 8 del Acuerdo marco revisado dispone:

«1. Los Estados miembros podrán mantener o introducir disposiciones más favorables que las establecidas en el presente Acuerdo.

2. La aplicación de las disposiciones del presente Acuerdo no constituirá un motivo válido para reducir el nivel general de protección concedido a los trabajadores en el ámbito cubierto por él. Tampoco constituirá un obstáculo al derecho de los Estados miembros o los interlocutores sociales a elaborar otras disposiciones legislativas, reglamentarias o contractuales, atendiendo a circunstancias cambiantes (incluida la inclusión del carácter intransferible), siempre que se cumplan los requisitos mínimos establecidos en el presente Acuerdo.

[...]

4. Los Estados miembros adoptarán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la decisión del Consejo en el plazo de dos años, como máximo, desde su adopción o se asegurarán de que los interlocutores sociales introduzcan las disposiciones necesarias, mediante acuerdo, antes de que concluya ese plazo. [...]

[...]

B. *Derecho español*

12. El juzgado remitente indica que la Directiva 2010/18 no ha sido objeto de medidas de transposición específicas en el ordenamiento jurídico español. En sus observaciones, la Comisión aclara que el Reino de España le notificó que la trasposición de la Directiva 2010/18 ya estaba garantizada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 29 de marzo de 1995, p. 9654; en lo sucesivo, «Estatuto de los Trabajadores»).

1. Estatuto de los Trabajadores

13. Con arreglo al artículo 1, apartado 1, del Estatuto de los Trabajadores:

«La presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario». [...]

14. La exposición de motivos de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE n.º 266, de 6 de noviembre de 1999, p. 38934), incluye, en particular, las siguientes precisiones:

«[...] en el ámbito comunitario, la maternidad y la paternidad, en su más amplio sentido, se han recogido en las Directivas [92/85/CEE⁴ y 96/34/CE]. La primera de ellas contempla la maternidad desde el punto de vista de la salud y seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. La segunda, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental, celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, prevé el permiso parental y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor como medio importante para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

Mediante la presente Ley se completa la transposición a la legislación española de las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria superando los niveles mínimos de protección previstos en las mismas. [...]

15. Tras las modificaciones realizadas por la Ley 39/1999 en el Estatuto de los Trabajadores, el artículo 37, apartados 5 y 6, de éste dispone:

«5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. [...]

6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute [...] de la reducción de jornada, previst[a en el apartado 5 de este artículo], corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.»

16. La Ley 39/1999 incluye una Disposición Adicional Primera, que tiene el siguiente tenor:

«Podrán acogerse a los beneficios establecidos en esta Ley los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas y trabajadores de las sociedades laborales, durante los períodos de descanso por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción y acogimiento, con independencia del régimen de afiliación de la Seguridad Social, en el que estuvieren incluidos, con las peculiaridades propias de la relación societaria.»

4 — Directiva 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).

17. Con arreglo al artículo 34, apartado 8, del Estatuto de los Trabajadores, en su versión modificada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE n.º 71, de 23 de marzo de 2007, p. 12611):

«El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla».

2. Ley Orgánica 3/2007

18. A tenor del artículo 44, apartado 1, de la Ley Orgánica 3/2007:

«Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.»

3. Ley 36/2011

19. El artículo 139, apartado 1, letra a), de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE n.º 245, de 11 de octubre de 2011, p. 106584), dispone:

«1. El procedimiento para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente, se regirá por las siguientes reglas:

- a) El trabajador dispondrá de un plazo de veinte días, a partir de que el empresario le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada por el trabajador, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.

[...]

El empresario y el trabajador deberán llevar sus respectivas propuestas y alternativas de concreción a los actos de conciliación previa al juicio y al propio acto de juicio, que podrán acompañar, en su caso, de informe de los órganos paritarios o de seguimiento de los planes de igualdad de la empresa para su consideración en la sentencia.»

4. Normativa sobre cooperativas

20. El artículo 80 de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas (BOE n.º 170, de 17 de julio de 1999, p. 27027), establece:

«1. Son cooperativas de trabajo asociado las que tienen por objeto proporcionar a sus socios puestos de trabajo, mediante su esfuerzo personal y directo, a tiempo parcial o completo, a través de la organización en común de la producción de bienes o servicios para terceros. [...] La relación de los socios trabajadores con la cooperativa es societaria.

[...]

4. Los socios trabajadores tienen derecho a percibir periódicamente, en plazo no superior a un mes, percepciones a cuenta de los excedentes de la cooperativa denominados anticipos societarios que no tienen la consideración de salario, según su participación en la actividad cooperativizada.

5. Serán de aplicación a los centros de trabajo y a los socios trabajadores las normas sobre salud laboral y sobre la prevención de riesgos laborales, todas las cuales se aplicarán teniendo en cuenta las especialidades propias de la relación societaria y autogestionada de los socios trabajadores que les vincula con su cooperativa.

[...]»

21. A tenor del artículo 89, apartado 3, de la Ley 8/2003, de 24 de marzo, de Cooperativas de la Comunidad Valenciana (BOE n.º 87, de 11 de abril de 2003, p. 14308):

«La relación de los socios trabajadores con la cooperativa es societaria y, por tanto, los estatutos sociales, el reglamento de régimen interior o la propia asamblea general, deberán establecer el estatuto profesional del socio, en el que han de regularse, como mínimo, las materias que a continuación se detallan:

- a) la forma de organización de la prestación del trabajo,
- b) la movilidad funcional y geográfica,
- c) la clasificación profesional,
- d) el régimen de fiestas, vacaciones y permisos,
- e) la jornada, turnos y descanso semanal,
- f) las causas de suspensión o extinción de la prestación laboral,
- g) los anticipos societarios; en el caso de que una cooperativa de trabajo asociado mantenga más del ochenta por ciento de su facturación anual con un único cliente o con un único grupo de empresas, el anticipo societario garantizado al socio en cómputo anual deberá ser equivalente al salario medio de la zona, sector y categoría profesional correspondientes,
- h) los demás derechos y obligaciones de los socios que, en materia de prestación de trabajo, considere conveniente establecer la cooperativa.

En cualquier caso, la regulación que los estatutos sociales hagan de la jornada, descanso semanal, fiestas, vacaciones, permisos y causas de suspensión o extinción de la prestación laboral, respetará los mínimos que se regulan en la legislación estatal de cooperativas.

La asamblea general, por mayoría de dos tercios, podrá acordar la modificación del estatuto profesional.

[...]

En lo no regulado de forma expresa por esta ley en materia de cooperativas de trabajo asociado, será de aplicación supletoria a la relación cooperativa lo dispuesto para ella en la ley estatal de cooperativas.»

5. Reglamento de Régimen Interno para socios trabajadores de Consum SCV

22. En virtud del artículo 14.7 del Reglamento de Régimen Interno para socios trabajadores de Consum Sociedad Cooperativa Valenciana (en lo sucesivo, «Consum SCV»):

«El socio trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los términos que llegue al acuerdo con el responsable de la unidad productiva correspondiente, estableciéndose que, caso de falta de acuerdo, será el Comité Social quien, oídas ambas partes, dirima la cuestión, procurando buscar alternativas que permita hacer efectivo este derecho».

III. Hechos del litigio principal, cuestiones prejudiciales y procedimiento ante el Tribunal de Justicia

23. Consum CSV es una sociedad cooperativa polivalente regida por la Ley 8/2003 que tiene una red formada por más de 450 supermercados. Su objeto social consiste, en particular, en procurar a sus socios trabajadores puestos de trabajo estables en su seno.

24. La Sra. Rodríguez Sánchez es una socia trabajadora de Consum CSV adscrita a la sección de «caja/reposición» de un centro comercial. El 25 de junio de 2012, celebró con Consum SCV un contrato societario sujeto a los estatutos sociales y, concretamente, al Reglamento de Régimen Interno. La distribución de su jornada y horario era la siguiente, en turnos semanales rotatorios: turno de mañana de lunes a sábado de 8.00 a 15.00, y turno de tarde de lunes a sábado de 15.00 a 22.00, así como dos domingos al mes, de 8.30 a 15.00.

25. El 19 de agosto de 2013, la Sra. Rodríguez Sánchez dio a luz a un hijo. Al final de su permiso de maternidad, el 27 de diciembre de 2013 formuló una primera petición, que modificó el 15 de enero de 2014, en la que solicitaba, invocando la guardia legal de su hijo y amparándose en el artículo 37, apartados 5 y 6, del Estatuto de los Trabajadores, la reducción de su jornada laboral a 30 horas semanales y, a la vez, su adscripción a turno de mañana fijo de 9.00 a 15.00, de lunes a viernes. El 24 de enero de 2014, Consum CSV contestó a esta solicitud reconociéndole el derecho a la reducción de la jornada laboral. En cambio, no le concedió la concreción horaria solicitada, alegando, en particular, que concederla provocaría un exceso de personal en el turno de mañana.

26. En febrero de 2014, la Sra. Rodríguez Sánchez interpuso recurso contra la denegación ante el Juzgado de lo Social n.º 33 de Barcelona. En marzo de 2014 se suspendió el procedimiento, a instancia de dicho juzgado, para que se pudiera iniciar el procedimiento previsto en el artículo 34, apartado 8, del Estatuto de los Trabajadores. De este modo, la Sra. Rodríguez Sánchez remitió una nueva solicitud a Consum SCV fundada en dicha disposición y en su derecho a la conciliación de su vida familiar y su vida profesional, invocando a este respecto la necesidad de adaptar su jornada laboral a los horarios de la guardería de su hijo.

27. Consum SCV mostró su acuerdo con la reducción de la jornada laboral, pero no dio respuesta a la solicitud de concreción horaria ni remitió la mencionada solicitud al Comité social regulado en el artículo 17, apartado 4, de su Reglamento de Régimen Interno.

28. El Juzgado de lo social n.º 33 de Barcelona subraya que la diferencia entre las partes se limita actualmente a la posibilidad de adaptar el horario y la distribución de la jornada de la demandante con arreglo al artículo 34, apartado 8, del Estatuto de los Trabajadores, ya que se ha concedido la reducción de la jornada laboral con arreglo al artículo 37, apartado 5, del mismo Estatuto. En este marco, ese juzgado se pregunta si la cláusula 6, apartado 1, del Acuerdo marco revisado puede tener influencia en la resolución del litigio de que conoce.

29. En estas circunstancias, el Juzgado de lo Social n.º 33 de Barcelona, mediante auto de 15 de julio de 2014, recibido en la Secretaría del Tribunal de Justicia el 22 de julio de 2014, decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:

«1) ¿Entra en el ámbito de aplicación [del Acuerdo marco revisado], definido en la cláusula 1.2 [del mismo], la relación de socio-trabajador de una cooperativa de trabajo asociado como la regulada en el art. 80 de la Ley (española) 27/[19]99 de Cooperativas y [el] art. 89 de la Ley 8/2003 de Cooperativas de la Comunidad Valenciana que, aun siendo calificada por la normativa y jurisprudencia interna como “societaria”, pudiera ser considerada, en el ámbito del Derecho Comunitario, como un “contrato de trabajo”?

Para el caso de responderse negativamente a esta primera, se formula una segunda cuestión, subsidiaria de la anterior.

2) ¿Debe interpretarse la cláusula 8.2 del [Acuerdo marco revisado], y, más concretamente, la disposición conforme [a la cual] “la aplicación de las disposiciones del presente Acuerdo no constituirá un motivo válido para reducir el nivel general de protección concedido a los trabajadores en el ámbito cubierto por él”, en el sentido que, a falta de transposición explícita por parte del estado miembro de la Directiva 2010/18, no podrá reducirse el ámbito de protección que él mismo definió al trasponer la anterior Directiva 96/34?

Solamente en el caso de responderse afirmativamente alguna de estas dos cuestiones, considerándose aplicable la Directiva 2010/18 a una relación de trabajo asociado como la de la demandante, se justificarían —por las razones que se expondrán— las siguientes otras cuestiones.

3) ¿Debe interpretarse la cláusula 6.ª del nuevo [Acuerdo marco revisado], integrado en la Directiva 2010/18, de tal forma que haga obligado que la norma o acuerdo nacional interno de transposición integre y explicita las obligaciones de los empresarios de “tomar en consideración” y “atender” las peticiones de sus trabajadores/as de “cambios en horarios y regímenes de trabajo”, al reincorporarse después del permiso parental, teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores, sin que pueda entenderse cumplimentado el mandato de transposición mediante norma interna —legislativa o societaria— que condicione la efectividad de tal derecho, exclusivamente, a la mera discrecionalidad del empresario de acceder o no a dichas peticiones?

4) ¿Debe considerarse [que] la cláusula 6.ª [del Acuerdo marco revisado] —a la luz del art. 3 de la Directiva [2010/18] y de las “disposiciones finales” recogidas en la cláusula 8.ª del Acuerdo— goza, en caso de ausencia de transposición, de eficacia “directa horizontal” por ser norma mínima comunitaria?»

30. El 10 de junio de 2015, el Tribunal de Justicia remitió al juzgado remitente una solicitud de aclaraciones, en virtud del artículo 101 del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia, a la que dicho juzgado dio respuesta el 22 de julio de 2015.

31. Consum SCV, los Gobiernos español, francés y húngaro y la Comisión Europea han presentado observaciones escritas. Consum SCV, el Gobierno español y la Comisión participaron en la vista celebrada el 18 de noviembre de 2015.

IV. Análisis

A. Sobre la competencia del Tribunal de Justicia

1. Aplicabilidad de la cláusula 6, apartado 1, del Acuerdo marco revisado

32. En la vista, el Gobierno español mostró dudas sobre la admisibilidad de las cuestiones prejudiciales. Sostiene que las respuestas del Tribunal de Justicia no serán de utilidad al juzgado remitente para resolver el litigio de que conoce.

a) Observaciones generales

33. La presente remisión prejudicial versa sobre la interpretación de un cierto número de cláusulas del Acuerdo marco revisado, en primer lugar de las cuales figura la cláusula 6, apartado 1, de dicho Acuerdo. En lo que atañe a esta cláusula, el juzgado remitente desea saber, concretamente, si la Sra. Rodríguez Sánchez tiene derecho, al reincorporarse tras su permiso de maternidad, a la adaptación de su horario y de la distribución de su jornada en virtud del artículo 34, apartado 8, del Estatuto de los Trabajadores. Ahora bien, la cláusula 6, apartado 1, del Acuerdo marco revisado no se refiere al permiso parental como tal, sino a la situación de los trabajadores cuando se reincorporan tras dicho permiso. Más concretamente, esta cláusula prevé la posibilidad de adaptar el horario, pero no al reincorporarse tras el permiso de maternidad, como parece ser el caso de la Sra. Rodríguez Sánchez, sino tras el permiso parental. En efecto, se desprende del auto de remisión que, en el litigio principal, ésta no formuló sus solicitudes relativas a la reducción de su jornada de trabajo y de concreción horaria al reincorporarse tras un permiso parental, sino al reincorporarse tras su permiso de maternidad.

34. En estas circunstancias, el Tribunal de Justicia invitó al juzgado remitente a que precisara, en particular, las razones por las que consideraba que la respuesta a las distintas cuestiones prejudiciales planteadas podría influir en la solución del litigio principal. En su respuesta, el juzgado remitente afirmó que el permiso parental al que se refiere la cláusula 2 del Acuerdo marco revisado se denomina habitualmente en España permiso de maternidad, y que dicho permiso de maternidad es una forma de «permiso parental», entendido como una causa de suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo, en el caso de autos regido por el artículo 48, apartado 4, del Estatuto de los Trabajadores, relativo al supuesto de parto.⁵ Añadió que las referencias realizadas en el auto de remisión al permiso de maternidad debían entenderse hechas, en terminología del Derecho de la Unión, al permiso parental. De este modo, el juzgado remitente llega a la conclusión de que la situación controvertida en el litigio principal encaja plenamente en el supuesto de reincorporación al puesto de trabajo tras el «permiso parental» al que se refiere la cláusula 6, apartado 1, del Acuerdo marco revisado, de modo que, por las razones expuestas en el auto de remisión, para resolver el litigio principal es necesaria una respuesta a las cuestiones prejudiciales planteadas, en especial a las tres primeras.

5 — Debe señalarse que el artículo 48, apartado 4, del Estatuto de los Trabajadores, mencionado por el juzgado remitente en su respuesta a la solicitud de aclaraciones, dispone que, «*en el supuesto de parto*, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo [...]». El subrayado es mío.

b) Apreciación

35. Deseo recordar, ante todo, que, según reiterada jurisprudencia, el procedimiento establecido por el artículo 267 TFUE es un instrumento de cooperación entre el Tribunal de Justicia y los órganos jurisdiccionales nacionales, por medio del cual el primero aporta a los segundos los elementos de interpretación del Derecho de la Unión que precisan para la solución del litigio que deban dirimir.⁶ En el marco de esta cooperación, el juez nacional que conoce del litigio es el mejor situado para apreciar, a la luz de las particularidades del asunto, tanto la necesidad de una decisión prejudicial para poder dictar sentencia como la pertinencia de las cuestiones que plantea al Tribunal de Justicia.⁷

36. No es menos cierto que corresponde al Tribunal de Justicia examinar, si es necesario, las circunstancias en las que el juez nacional se dirige a él, con objeto de verificar su propia competencia y, en particular, de comprobar si la interpretación del Derecho de la Unión que se le pide guarda relación con la realidad y el objeto del litigio principal, de manera que no se conduzca a dicho Tribunal a formular opiniones consultivas sobre cuestiones generales o hipotéticas.⁸ Si resulta que la cuestión prejudicial planteada no es manifiestamente pertinente para la solución de dicho litigio, de ello se desprenderá que no es necesaria una respuesta del Tribunal de Justicia para resolver el litigio que el órgano jurisdiccional nacional está llamado a dirimir.

37. Para apreciar si se invierte la presunción de pertinencia de la que gozan las peticiones de decisión prejudicial, procede, con carácter previo, determinar si, en el caso de autos, una situación como la de la Sra. Rodríguez Sánchez está incluida en el ámbito de aplicación material del Acuerdo marco revisado.

38. Consum SCV, el Gobierno español y la Comisión coinciden en afirmar que la Sra. Rodríguez Sánchez no se encuentra en situación de reincorporación tras un permiso parental, sino tras un permiso de maternidad.

39. En particular, el Gobierno español alegó en la vista que la interpretación del juzgado remitente que subyace en su respuesta a la petición de aclaraciones y según la cual el artículo 48, apartado 4, del Estatuto de los Trabajadores regula el permiso parental no es exacta. En efecto, según dicho Gobierno, esta disposición regula el permiso de maternidad, en el sentido de la Directiva 92/85. Explicó que el permiso de maternidad al que se refiere el artículo 48, apartado 4, del Estatuto de los Trabajadores tiene por objeto la protección de la condición física de la madre tras el embarazo y el parto, mientras que el permiso parental tiene por objeto la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

40. A este respecto, deseo recordar que en el asunto que dio lugar a la sentencia *Betriu Montull*,⁹ en el que las cuestiones prejudiciales planteadas al Tribunal de Justicia se referían precisamente al artículo 48, apartado 4, del Estatuto de los Trabajadores, el Tribunal de Justicia señaló que el permiso de maternidad al que se refiere esta disposición «debe disfrutarse al nacer el niño».¹⁰ Puso de manifiesto, concretamente, como habían indicado el Instituto Nacional de la Seguridad Social y el Gobierno español, que el artículo 48, apartado 4, del Estatuto de los Trabajadores «no trata del permiso parental en el sentido de la Directiva 96/34»,¹¹ sino del derecho a un permiso de maternidad en el sentido de la Directiva 92/85.

6 — Sentencia *Stoilov i Ko* (C-180/12, EU:C:2013:693), apartado 36 y jurisprudencia citada.

7 — Sentencia *Stoilov i Ko* (C-180/12, EU:C:2013:693), apartado 37.

8 — Sentencia *Stoilov i Ko* (C-180/12, EU:C:2013:693), apartado 38.

9 — C-5/12, EU:C:2013:571, apartado 46. Este asunto, en el que el Tribunal de Justicia interpretó la Directiva 92/85, versaba sobre la situación de un padre que había solicitado el derecho a una prestación de maternidad en lugar de la madre.

10 — Sentencia *Betriu Montull* (C-5/12, EU:C:2013:571), apartados 45 y 46.

11 — Sentencia *Betriu Montull* (C-5/12, EU:C:2013:571), apartado 46.

41. También deseo observar que el juzgado remitente, en su respuesta a la solicitud de aclaraciones que le remitió el Tribunal de Justicia, fundamentó el permiso controvertido en el litigio principal únicamente en el artículo 48, apartado 4, del Estatuto de los Trabajadores, que, como se desprende de los puntos anteriores, se refiere expresamente al «supuesto de parto». Por lo tanto, no puedo excluir que, en definitiva, esta respuesta del juzgado remitente confirme que la Sra. Rodríguez Sánchez presentó su petición de concreción horaria al reincorporarse tras un permiso concedido a la madre por el nacimiento de su hijo, que corresponde, con arreglo a la Directiva 92/85, no a un permiso parental, sino a un permiso de maternidad.

42. En consecuencia, considero que la situación de la Sra. Rodríguez Sánchez no está incluida en el ámbito de aplicación del Acuerdo marco revisado, tal como lo define su cláusula 6, apartado 1.

43. Habida cuenta de las consideraciones anteriores, considero que no procede responder a la cuarta cuestión prejudicial planteada por el juzgado remitente. Sin embargo, resta por comprobar si, como sugiere la Comisión, a la situación de la Sra. Rodríguez Sánchez se le aplican otras cláusulas del Acuerdo marco revisado, en el supuesto de que en el caso de autos su permiso de maternidad haya sido seguido de un permiso parental distinto de ese permiso de maternidad.

2. Aplicabilidad de otras cláusulas del Acuerdo marco revisado

44. En sus observaciones escritas, la Comisión ha evocado la posibilidad de que la reducción de jornada concedida a la Sra. Rodríguez Sánchez sobre la base del artículo 37, apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores corresponda a una de las formas de permiso parental previstas por el Derecho nacional.¹² Esta posibilidad evocada por la Comisión fue objeto de una pregunta formulada en la vista a las partes interesadas. En su respuesta, el Gobierno español indicó en primer lugar que el derecho al permiso parental, al que se refiere la cláusula 2 del Acuerdo marco revisado, ya estaba garantizado en Derecho español en el artículo 46, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores. Este artículo dispone que «los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa». Afirmó que el objetivo de este permiso parental es conciliar las responsabilidades profesionales y familiares de los progenitores que trabajan (sean hombres o mujeres), mientras que el permiso de maternidad tiene por finalidad preservar la salud de la madre y las especiales relaciones entre la madre y el recién nacido tras la maternidad.

45. En segundo lugar, el Gobierno español confirmó que la reducción de jornada concedida a la Sra. Rodríguez Sánchez sobre la base del artículo 37, apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores corresponde a una de las formas de permiso parental previstas por el Derecho español a fin de que los progenitores trabajadores (sean hombres o mujeres) puedan ocuparse de sus hijos menores de 12 años.¹³

12 — Véase el punto 12 de las presentes conclusiones.

13 — Según el artículo 37, apartado 5, del Estatuto de los trabajadores, en su versión modificada por el artículo 1, apartado 4, del Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores (BOE n.º 305, de 21 de diciembre de 2013, p. 103148).

46. Vistas las consideraciones anteriores, si, como ha confirmado el Gobierno español en el punto anterior, la Sra. Rodríguez Sánchez disfruta de una modalidad de permiso parental consistente en la reducción de su jornada, lo que incumbe comprobar al juzgado remitente, considero que procede examinar las cuestiones prejudiciales primera y segunda. No obstante, en lo que atañe a la tercera cuestión prejudicial, estimo que, para dar una respuesta útil al juzgado remitente, ésta debe ser reformulada de modo que no se examine a la luz de la cláusula 6, apartado 1, del Acuerdo marco revisado, sino de las cláusulas 2 y 3 de éste.

B. Sobre las cuestiones prejudiciales primera, segunda y tercera

1. Sobre la primera cuestión prejudicial

47. El juzgado remitente pregunta al Tribunal de Justicia, en esencia, si la relación existente entre una socia trabajadora de una cooperativa y dicha cooperativa es constitutiva de un contrato de trabajo o de una relación laboral, en el sentido de la cláusula 1, apartado 2, del Acuerdo marco revisado, de modo que esta relación esté incluida en el ámbito de aplicación de esta disposición.

48. Deseo recordar que el juzgado remitente plantea esta cuestión prejudicial debido a la condición de socia trabajadora de la Sra. Rodríguez Sánchez. Para responderla de forma útil es necesario previamente examinar, por un lado, el ámbito de aplicación *ratione personae* del Acuerdo marco revisado, tal como lo define la cláusula 1, apartado 2, de dicho Acuerdo marco, y, por otro, la jurisprudencia pertinente.

49. En lo que atañe a la aplicabilidad *ratione personae* del Acuerdo marco revisado, deseo recordar que éste utiliza los términos «trabajadores», «contrato de trabajo» y «relación laboral» sin definirlos de manera específica. Por un lado, como se desprende del tenor de la cláusula 1, apartado 2, de este Acuerdo marco, su ámbito de aplicación se concibe de modo amplio, al comprender de manera general a «todos los trabajadores [...] que tengan un contrato o una relación de trabajo definida por la legislación, los convenios colectivos o los usos vigentes en cada Estado miembro».¹⁴ Por otro, su considerando 15 enuncia que el mencionado Acuerdo «es un Acuerdo marco que enuncia requisitos mínimos y disposiciones sobre el permiso parental, distinto del permiso de maternidad, [...] y se remite a los Estados miembros o a los interlocutores sociales para la adopción de sus condiciones de acceso y modalidades de aplicación, con el fin de tener en cuenta la situación de cada Estado miembro».

50. Desde el punto de vista de la jurisprudencia, procede referirse al asunto que dio lugar a la sentencia O'Brien,¹⁵ relativo al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial anexo a la Directiva 97/81/CE¹⁶ (en lo sucesivo, «Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial»). Ese asunto versaba sobre un juez a tiempo parcial remunerado sobre la base de indemnizaciones diarias que solicitaba una pensión en virtud de su actividad a la que, según el Derecho nacional, no tenía derecho.

51. En esa sentencia, el Tribunal de Justicia recordó ante todo que el concepto de «trabajador» en Derecho de la Unión no era unívoco, sino que variaba según el ámbito de aplicación de que se tratara.¹⁷ No obstante, precisó que «la facultad de apreciación que la Directiva 97/81 concede a los Estados miembros para definir los conceptos utilizados en el Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial no es ilimitada» y que «ciertos términos empleados en este Acuerdo marco pueden ser

14 — En relación con el Acuerdo marco sobre el permiso parental anexo a la Directiva 96/34, véase, por analogía, la sentencia Chatzi (C-149/10, EU:C:2010:534), apartado 29.

15 — Sentencia O'Brien (C-393/10, EU:C:2012:110).

16 — Directiva del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES (DO 1998, L 14, p. 9).

17 — Sentencia O'Brien (C-393/10, EU:C:2012:110), apartado 30 y jurisprudencia citada.

definidos de conformidad con el Derecho y/o los usos nacionales, siempre que respeten el efecto útil de esta Directiva y los principios generales del Derecho de la Unión». ¹⁸ Según el Tribunal de Justicia, «de la necesidad de salvaguardar el efecto útil del principio de igualdad de trato consagrado por dicho Acuerdo marco, resulta que únicamente puede admitirse tal exclusión, a riesgo de ser considerada arbitraria, si la naturaleza de la relación laboral de que se trata es sustancialmente diferente de la que vincula con sus empresarios a los empleados que pertenecen, según el Derecho nacional, a la categoría de trabajadores». ¹⁹

52. En el presente asunto, la Comisión alega en sus observaciones escritas que el tenor de la cláusula 2, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial ²⁰ es análogo al de la cláusula 1, apartado 2, del Acuerdo marco revisado y que, en ambos casos, la intención del legislador era establecer un ámbito de aplicación personal general.

53. Estoy de acuerdo con este análisis.

54. En consecuencia, como se desprende de la jurisprudencia mencionada en el punto 51 de las presentes conclusiones, la facultad de apreciación de los Estados miembros para definir los conceptos utilizados en el Acuerdo marco revisado no es ilimitada, ya que estos conceptos pueden definirse con arreglo al Derecho nacional o las prácticas nacionales «siempre que respeten el efecto útil de [la Directiva 2010/18] y los principios generales del Derecho de la Unión». ²¹ Como señala acertadamente la Comisión, de ello se desprende también que la necesidad de garantizar el efecto útil de la Directiva 2010/18 y del principio de igualdad de trato consagrado por el Acuerdo marco revisado implica que una exclusión de los socios trabajadores del ámbito de ésta sólo puede admitirse si la relación que les une a Consum SCV es, por su naturaleza, sustancialmente diferente de la que vincula con sus empresarios a los empleados que pertenecen, según el Derecho nacional, a la categoría de trabajadores, lo que incumbe en última instancia examinar al juzgado remitente. ²² No obstante, el Tribunal de Justicia puede indicar al juzgado remitente algunos principios y criterios que éste deberá tener en cuenta en su examen. ²³

55. A este respecto, se deduce del auto de remisión que, en el caso de los socios trabajadores de una cooperativa, como en el litigio principal, no existe ninguna duda sobre el hecho de que la prestación del trabajo se realiza en el marco de una relación de subordinación y dependencia y como contrapartida de una remuneración. ²⁴ El juzgado remitente indica que el régimen laboral que figura en el capítulo II del Reglamento de Régimen Interno de Consum SCV es en buena medida idéntico al aplicable a los trabajadores asalariados en virtud del Estatuto de los Trabajadores. En efecto, el Reglamento de Régimen Interno de Consum SCV recoge literalmente en un gran número de materias el texto del Estatuto de los Trabajadores. Deseo señalar, como el juzgado remitente, que esta identidad de regímenes afecta, en particular, a los salarios o los anticipos, la duración de la jornada, los permisos retribuidos, la suspensión del contrato o las vacaciones.

18 — Sentencia O'Brien (C-393/10, EU:C:2012:110), apartado 34.

19 — Sentencia O'Brien (C-393/10, EU:C:2012:110), apartado 42.

20 — Con arreglo a la cláusula 2, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, éste «se aplica a los trabajadores a tiempo parcial que tengan un contrato o una relación de trabajo tal como se define en la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro».

21 — Véase, por analogía, la sentencia O'Brien (C-393/10), apartado 34.

22 — Véase, por analogía, la sentencia O'Brien (C-393/10), apartado 43.

23 — Sentencia O'Brien (C-393/10, EU:C:2012:110), apartado 43. Véase, asimismo, la sentencia Patriciello (C-163/10, EU:C:2011:543), apartado 21.

24 — A este respecto, el juzgado remitente considera que la mera condición de socia trabajadora de la Sra. Rodríguez Sánchez no puede excluir la existencia de una verdadera «relación laboral» entre las partes. Pone de manifiesto que Consum SCV cuenta con alrededor de 9 000 socios trabajadores más.

56. En mi opinión, la argumentación de Consum SCV y del Gobierno español, según la cual el socio trabajador no percibe una remuneración, sino anticipos o dividendos sobre los beneficios sociales de la cooperativa, y no trabaja bajo la dirección de un tercero, sino que participa en la gestión de la cooperativa, no pone en tela de juicio estas constataciones.

57. Además, como se desprende explícitamente del auto de remisión, el legislador español, al trasponer al Derecho español el primer Acuerdo marco sobre el permiso parental, anexo a la Directiva 96/34, había ampliado expresamente la aplicación de los nuevos derechos de conciliación de la vida profesional y la vida familiar a los «socios trabajadores o trabajadores asociados de sociedades cooperativas».

58. De las consideraciones anteriores se deduce que la cuestión de si la relación existente entre un socio trabajador de una cooperativa y dicha cooperativa constituye un contrato de trabajo o una relación laboral en el sentido de la cláusula 1, apartado 2, del Acuerdo marco revisado, de modo que tal relación esté incluida en el ámbito de aplicación de dicha disposición, debe zanjarse conforme al Derecho nacional, siempre que ello no conduzca a excluir arbitrariamente a esta categoría de personas del derecho a la protección ofrecida por la Directiva 2010/18 y el Acuerdo marco revisado. Únicamente se puede admitir una exclusión del derecho a esta protección si la relación que une a los socios trabajadores con la cooperativa es, por su naturaleza, sustancialmente diferente de la que vincula con sus empresarios a los empleados que pertenecen, según el Derecho nacional, a la categoría de trabajadores.

2. Sobre la segunda cuestión prejudicial

59. Habida cuenta de la respuesta dada a la primera cuestión prejudicial, considero que no procede responder a la segunda cuestión prejudicial.

3. Sobre la tercera cuestión prejudicial

60. Antes de nada, procede recordar que, en el marco del procedimiento de cooperación entre los órganos jurisdiccionales nacionales y el Tribunal de Justicia, corresponde a este último proporcionar al órgano jurisdiccional nacional una respuesta útil que le permita dirimir el litigio de que conoce. Desde este punto de vista, incumbe, en su caso, al Tribunal de Justicia reformular las cuestiones que se le han planteado.²⁵ En consecuencia, si bien, desde un punto de vista formal, el juzgado remitente ha limitado su tercera cuestión prejudicial a la interpretación de la cláusula 6, apartado 1, del Acuerdo marco revisado, tal circunstancia no obsta para que el Tribunal de Justicia proporcione a dicho juzgado todos los elementos de interpretación del Derecho de la Unión que puedan serle útiles para enjuiciar el asunto del que conoce, con independencia de que aquél haya hecho o no referencia a ellos en el enunciado de sus cuestiones prejudiciales. A este respecto, corresponde al Tribunal de Justicia extraer del conjunto de elementos aportados por el órgano jurisdiccional nacional y, especialmente, de la motivación del auto de remisión, los elementos de Derecho de la Unión que requieren una interpretación, teniendo en cuenta el objeto del litigio.²⁶

61. En el caso de autos, si el Tribunal de Justicia estima útil responder a la tercera cuestión prejudicial considero, por las razones expuestas en el punto 46 de las presentes conclusiones, que la mencionada cuestión prejudicial debe reformularse de modo que se examine a la luz de las cláusulas 2 y 3 del Acuerdo marco revisado, y no de la cláusula 6, apartado 1, de éste, a fin de que el Tribunal de Justicia pueda dar una respuesta útil al juzgado remitente.

25 — Véase, en particular, la sentencia *Betriu Montull* (C-5/12, EU:C:2013:571), apartado 40.

26 — Véase, en este sentido, la sentencia *Betriu Montull* (C-5/12, EU:C:2013:571), apartado 41.

62. En tales circunstancias, esta cuestión prejudicial debe entenderse en el sentido de que tiene por objeto, en esencia, que se dilucide si las cláusulas 2 y 3 del Acuerdo marco revisado se oponen a que una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, prevea un permiso parental en forma de reducción de jornada acompañada de una concreción horaria en el marco de la jornada ordinaria, pero subordine la aplicación de la concreción fuera de la jornada ordinaria a las modalidades establecidas en lo dispuesto en la negociación colectiva.

63. Para responder a esta cuestión prejudicial, voy a presentar antes de nada el marco en el que se inscribe la disposición controvertida en el litigio principal, el artículo 34, apartado 8, del Estatuto de los Trabajadores.²⁷

64. El Gobierno español alega que la reforma del Estatuto de los Trabajadores llevada a cabo por la Ley 39/1999, que traspone al Derecho español el primer Acuerdo marco sobre el permiso parental, anexo a la Directiva 96/34, introdujo el derecho a la reducción de la jornada y a la concreción horaria en el artículo 37, apartados 5 y 6, del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, esta concreción horaria debe llevarse a cabo dentro de la jornada ordinaria.²⁸ Según dicho Gobierno, ese artículo es de aplicación a todas las personas que cuidan a un menor, con independencia de que el trabajador se reincorpore o no tras un permiso de maternidad o de un permiso parental, ya que reconoce un derecho autónomo.

65. En cuanto a la disposición controvertida, el Gobierno español añade que la Ley Orgánica 3/2007 introdujo en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores un apartado 8, relativo a la adaptación de la duración y la distribución de la jornada fuera de los límites establecidos en el artículo 37, apartados 5 y 6, del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, esta adaptación no está vinculada al cuidado de un menor y está supeditada a la negociación colectiva o al acuerdo al que llegue con el empresario, respetando aquélla. Según dicho Gobierno, al igual que el artículo 37, apartados 5 y 6, del Estatuto de los Trabajadores, que les reconoce el derecho a la reducción de jornada en el marco de la jornada ordinaria, el artículo 34, apartado 8, del Estatuto reconoce el derecho de los trabajadores a pedir cambios en la jornada fuera de la jornada ordinaria, sin que se reconozca derecho alguno a obtenerlos. Afirma que la finalidad de esta disposición es facilitar la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares de los trabajadores reconociendo la facultad de solicitar la adaptación de la duración y la distribución de jornada más allá del derecho reconocido por el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

66. También observo que se desprende del auto de remisión que la Ley 3/2012 introdujo en el artículo 34, apartado 8, del Estatuto de los trabajadores un segundo párrafo, según el cual «se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas».

67. La tercera cuestión prejudicial debe examinarse a la luz de estos elementos.

27 — Sobre la última modificación del apartado 8 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, véase la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE n.º 162, de 7 de julio de 2012, p. 49113).

28 — Se desprende del artículo 37, apartado 6, del Estatuto de los Trabajadores que la concreción horaria y la determinación del período de aplicación de la reducción de jornada, prevista en el apartado 5 del mismo artículo, corresponden al trabajador «dentro de su jornada ordinaria».

68. Con arreglo a la cláusula 1, apartado 1, del Acuerdo marco revisado, éste tiene por objeto «facilitar la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales a los trabajadores con hijos». Del mismo modo, de la cláusula 2, apartado 1, del Acuerdo marco revisado se deduce que la finalidad del permiso parental es ofrecer a los progenitores la posibilidad de cuidar de su hijo. Esta cláusula dispone expresamente que se acuerda un derecho individual de permiso parental «a los trabajadores, hombres o mujeres».

69. El considerando 24 de dicho Acuerdo marco aclara que «los interlocutores sociales son los mejores situados para hallar soluciones a las necesidades de empresarios y trabajadores y que, por consiguiente, se les debe conceder un papel particular en la aplicación del presente Acuerdo». En efecto, la cláusula 3, apartado 1, de este Acuerdo dispone que «las condiciones de acceso y las normas de aplicación del permiso parental se definirán por ley o convenio colectivo en los Estados miembros con arreglo a las disposiciones mínimas del presente Acuerdo».²⁹

70. En esta perspectiva, como señala acertadamente la Comisión, la facultad de apreciación de que disponen los Estados miembros y los interlocutores sociales para establecer los requisitos de acceso al permiso parental y sus modalidades de aplicación no es ilimitada. Efectivamente, deben respetar el objeto y la propia finalidad del permiso parental, tal como están establecidos en el Acuerdo marco revisado.

71. No obstante, un Estado miembro no excederá tal margen al establecer en su normativa, como en el caso de autos, un tipo de permiso parental consistente en una reducción de jornada dentro de la jornada ordinaria de los trabajadores reconociéndoles al mismo tiempo no obstante la posibilidad de presentar solicitudes de concreción horaria fuera de dicho marco, sin reconocer sin embargo un derecho a obtener este cambio ni tampoco a establecer las modalidades de concreción, que están supeditadas a la negociación colectiva o al acuerdo al que llegue con el empresario, respetando aquélla.

72. Por consiguiente, propongo responder a la tercera cuestión prejudicial que las cláusulas 2 y 3 del Acuerdo marco revisado no se oponen a que una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, establezca un permiso parental en forma de reducción de la jornada de trabajo acompañada de una concreción horaria dentro de la jornada ordinaria, pero supedita la aplicación de una concreción que vaya más allá de la jornada ordinaria a las modalidades establecidas en lo dispuesto en la negociación colectiva.

V. Conclusión

73. A la luz de las consideraciones anteriores, propongo al Tribunal de Justicia que responda a las cuestiones prejudiciales planteadas por el Juzgado de lo social n.º 33 de Barcelona del siguiente modo:

«1) La cuestión de si la relación existente entre un socio trabajador de una cooperativa y dicha cooperativa constituye un contrato de trabajo o una relación laboral en el sentido de la cláusula 1, apartado 2, del Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, anexo a la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE, de modo que tal relación esté incluida en el ámbito de aplicación de dicha disposición, debe zanjarse conforme al Derecho nacional, siempre que ello no conduzca a excluir arbitrariamente a esta categoría de personas del derecho a la protección ofrecida por la Directiva y el Acuerdo marco. Únicamente se puede admitir una exclusión del derecho a esta protección si la

²⁹ — Véase también el considerando 15 del Acuerdo marco revisado.

relación que une a los socios trabajadores con la cooperativa es, por su naturaleza, sustancialmente diferente de la que vincula con sus empresarios a los empleados que pertenecen, según el Derecho nacional, a la categoría de trabajadores.

- 2) Las cláusulas 2 y 3 del mencionado Acuerdo marco no se oponen a que una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, establezca un permiso parental en forma de reducción de la jornada de trabajo acompañada de una concreción horaria dentro de la jornada ordinaria, pero supedita la aplicación de una concreción que vaya más allá de la jornada ordinaria a las modalidades establecidas en lo dispuesto en la negociación colectiva.»