



## Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)

de 16 de junio de 2016\*

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2010/18/UE — Acuerdo marco revisado BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP y CES sobre el permiso parental — Conciliación entre la vida profesional y la vida familiar — Reincorporación de una socia trabajadora tras el permiso de maternidad — Petición de reducción de jornada y de concreción horaria — Situación no incluida en el ámbito de aplicación de la cláusula 6, apartado 1, del Acuerdo marco revisado — Inadmisibilidad de la petición de decisión prejudicial»

En el asunto C-351/14,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Juzgado de lo Social n.º 33 de Barcelona, mediante auto de 15 de julio de 2014, recibido en el Tribunal de Justicia el 22 de julio de 2014, en el procedimiento entre

**Estrella Rodríguez Sánchez**

y

**Consum Sociedad Cooperativa Valenciana,**

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

integrado por el Sr. M. Ilešić, Presidente de Sala, y la Sra. C. Toader, el Sr. A. Rosas, la Sra. A. Prechal (Ponente) y el Sr. E. Jarašiūnas, Jueces;

Abogado General: Sr. M. Szpunar;

Secretario: Sra. L. Carrasco Marco, administradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 18 de noviembre de 2015;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de Consum Sociedad Cooperativa Valenciana, por la Sra. C. Durá Valero y el Sr. C. Villarino Moreno, abogados;
- en nombre del Gobierno español, por la Sra. A. Gavela Llopis, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno francés, por los Sres. G. de Bergues, D. Colas y R. Coesme, en calidad de agentes;

\* Lengua de procedimiento: español.

— en nombre del Gobierno húngaro, por los Sres. M. Fehér y G. Koós y la Sra. A. Pálfy, en calidad de agentes;

— en nombre de la Comisión Europea, por la Sra. S. Pardo Quintillán y el Sr. D. Roussanov, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 3 de marzo de 2016;

dicta la siguiente

### **Sentencia**

<sup>1</sup> La petición de decisión prejudicial versa sobre la interpretación de las cláusulas 1, apartado 2, 6, apartado 1, y 8, apartado 2, del Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado el 18 de junio de 2009 (en lo sucesivo, «Acuerdo marco revisado»), que figura en el anexo de 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 BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE (DO 2010, L 68, p. 13).

<sup>2</sup> Esta petición se ha presentado en el marco de un litigio entre la Sra. Estrella Rodríguez Sánchez y Consum Sociedad Cooperativa Valenciana (en lo sucesivo, «Consum SCV»), en relación con la negativa de ésta a acceder a la petición de la Sra. Rodríguez Sánchez de obtener una concreción horaria.

### **Marco jurídico**

#### *Derecho de la Unión*

<sup>3</sup> La Directiva 2010/18 derogó, con efectos a 8 de marzo de 2012, la Directiva 96/34/CE 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 1996, L 145, p. 4).

<sup>4</sup> El artículo 1 de la Directiva 2010/18 expone:

«La presente Directiva aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental [...]»

<sup>5</sup> El apartado 1 del artículo 3 de dicha Directiva dispone:

«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.

[...]»

<sup>6</sup> El preámbulo del Acuerdo marco revisado enuncia, en particular, lo siguiente:

«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, considerado como un importante instrumento para conciliar las responsabilidades profesionales y familiares y promover la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres.

[...]

I. *Consideraciones generales* [...]

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;

[...]]»

- 7 La cláusula 1, apartado 2, del Acuerdo marco revisado dispone:

«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 A tenor de la cláusula 2, apartado 1, del Acuerdo marco revisado:

«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.»

- 9 La cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo marco revisado establece:

«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. [...]»

[...]]»

- 10 La cláusula 6 del Acuerdo marco revisado, titulada «Reincorporación al trabajo», estipula 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, titulada «Disposiciones finales», dispone, en particular:

«[...]

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. [...]

[...»

#### *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 transposición de dicha Directiva ya se había realizado a través del 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»).

#### *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 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), introdujo varias modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores.

15 La exposición de motivos de dicha Ley contiene, 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/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 1992, L 348, p. 1) y 96/34].

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.

[...»

- 16 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 [...] 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. [...]»

- 17 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.»

- 18 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), modificó a su vez el Estatuto de los Trabajadores.

- 19 Como consecuencia de estas modificaciones, el artículo 34, apartado 8, del Estatuto de los Trabajadores dispone:

«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.»

- 20 Con arreglo al artículo 48, apartado 4, del Estatuto de los Trabajadores:

«En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida [...]. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. [...]»

Normativa sobre cooperativas

- Ley 8/2003 de Cooperativas de la Comunidad Valenciana
- 21 Con arreglo al artículo 89 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):

«1. Son cooperativas de trabajo asociado las que asocian a personas físicas que, mediante la aportación de su trabajo a tiempo parcial o completo, realizan cualquier actividad económica o profesional de producción de bienes o servicios destinados a terceros. Podrán ser socios trabajadores quienes legalmente tengan capacidad para contratar la prestación de su trabajo [...]»

[...]

3. 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; [...]
- 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.

[...]

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.

[...»

- Ley 27/1999, de Cooperativas
- 22 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.

[...]]»

#### *El Reglamento de Régimen Interno de Consum SCV*

- 23 En virtud del artículo 14.7 del Reglamento de Régimen Interno de 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».

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

- 24 Consum SCV es una sociedad cooperativa sujeta a la Ley 8/2003. Tiene una red de supermercados y su objeto social consiste, en particular, en procurar puestos de trabajo estables en la cooperativa a sus socios trabajadores.
- 25 La Sra. Rodríguez Sánchez es socia trabajadora de Consum SCV, 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.
- 26 La Sra. Rodríguez Sánchez dio a luz un hijo el 19 de agosto de 2013. Al final de su permiso de maternidad, el 27 de diciembre de 2013 formuló una petición en la que solicitaba, invocando la guarda 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 al turno de mañana fijo de 9.00 a 15.00, de lunes a viernes.

- 27 El 24 de enero de 2014, Consum SCV accedió a la petición de reducción de jornada, pero denegó la segunda de las peticiones, alegando que aceptarla provocaría un exceso de personal en el turno de mañana.
- 28 En febrero de 2014, la Sra. Rodríguez Sánchez presentó demanda contra esta denegación ante el Juzgado de lo Social n.º 33 de Barcelona.
- 29 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 petición 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.
- 30 Consum SCV mostró su acuerdo con la reducción de la jornada laboral, pero no dio respuesta a la petición de concreción horaria ni remitió la mencionada petición al Comité social mencionado en el artículo 14.7 de su Reglamento de Régimen Interno.
- 31 El Juzgado de lo Social n.º 33 de Barcelona subraya que la discrepancia entre las partes se limita ahora a la posibilidad de adaptar el horario y la distribución de la jornada de la demandante en el litigio principal 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.
- 32 En este marco, el Juzgado referido se pregunta si la cláusula 6, apartado 1, del Acuerdo marco revisado puede tener influencia en la resolución del litigio de que conoce.
- 33 Expone que, desde esta perspectiva, es preciso determinar, en primer lugar, si la relación que vincula a un socio trabajador con una cooperativa está incluida en el ámbito de aplicación del Acuerdo marco revisado, tal como se define en la cláusula 1, apartado 2, de dicho Acuerdo.
- 34 En segundo lugar, el Juzgado remitente indica que, si se ha de considerar que la relación controvertida no constituye un contrato o una relación laboral, en el sentido de dicha cláusula 1, apartado 2, es preciso entonces preguntarse sobre el alcance de la cláusula 8, apartado 2, de ese Acuerdo marco. En efecto, dado que se desprende de la disposición adicional primera de la Ley 39/1999 que el legislador español extendió la aplicación del Acuerdo marco sobre el permiso parental anexo a la Directiva 96/34 a los socios trabajadores, debe determinarse si la reconsideración de esta extensión en el contexto de la aplicación del Acuerdo marco revisado puede suponer una reducción del nivel general de protección concedido a los trabajadores, infringiendo la cláusula 8, apartado 2, de aquél.
- 35 En tercer lugar, suponiendo que la cláusula 6, apartado 1, del Acuerdo marco revisado se aplique a una situación como la controvertida en el litigio principal, el Juzgado remitente se pregunta si esta cláusula se ha traspuesto correctamente en Derecho interno, vistos el artículo 34, apartado 8, del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 14, apartado 7, del Reglamento de Régimen Interno de Consum SCV.
- 36 En cuarto y último lugar, si de la respuesta dada a la pregunta anterior se debiera deducir que la cláusula 6, apartado 1, del Acuerdo marco revisado no ha sido correctamente transpuesta, se plantea entonces la cuestión, en opinión del Juzgado remitente, de si esta cláusula puede tener efecto directo horizontal, teniendo en cuenta, por un lado, que dicha cláusula establece obligaciones claras y, por otro, que el Acuerdo marco revisado es un instrumento para lograr el principio general de igualdad de trato, reconocido en los artículos 23 y 33 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

37 En estas circunstancias, el Juzgado de lo Social n.º 33 de Barcelona ha decidido suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Entra en el ámbito de aplicación de la Directiva 2010/18 relativa al [Acuerdo marco revisado], definido en la cláusula 1.2 [del mismo Acuerdo], 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/o en 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.<sup>a</sup> 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 explice 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.<sup>a</sup> [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.<sup>a</sup> del [mismo] Acuerdo— goza, en caso de ausencia de transposición, de eficacia “directa horizontal” por ser norma mínima comunitaria?»

## Sobre la admisibilidad de las cuestiones prejudiciales

38 Como se desprende de las cuestiones planteadas y de las indicaciones relativas a ellas que figuran en el auto de remisión, tal como se resumen en los apartados 31 a 36 de la presente sentencia, el Juzgado remitente desea saber, en esencia, si la cláusula 6, apartado 1, del Acuerdo marco revisado, objeto de las cuestiones prejudiciales tercera y cuarta, debe interpretarse en el sentido de que puede influir en la resolución del litigio de que conoce. Por su parte, las cuestiones prejudiciales primera y segunda sólo tienen por objeto comprobar, con carácter previo al examen de la mencionada cláusula, que una relación como la que vincula a la demandante en el litigio principal con Consum SCV, de la que es socia trabajadora, está efectivamente incluida en el ámbito de aplicación del Acuerdo marco revisado, bien, a tenor de la primera cuestión prejudicial, porque tal relación constituye un contrato o una relación de trabajo, en el sentido de la cláusula 1, apartado 2, de dicho Acuerdo marco, bien, a tenor de la segunda cuestión prejudicial, en caso de que no se pueda aplicar tal calificación, porque la

negativa a reconocer a dicha socia trabajadora el derecho a acogerse a lo dispuesto en el Acuerdo marco revisado constituye, en el caso de autos, una reducción del nivel general de protección de los trabajadores, prohibida por la cláusula 8, apartado 2, de dicho Acuerdo marco.

- 39 Pues bien, antes de nada debe recordarse que la cláusula 6, apartado 1, del Acuerdo marco revisado, como se desprende de su propio tenor, se refiere a las situaciones en las que un trabajador, «al reincorporarse del permiso parental», desea obtener, con tal motivo, cambios en sus horarios o regímenes de trabajo.
- 40 En el caso de autos, se desprende del auto de remisión que, en el litigio principal, la Sra. Rodríguez Sánchez formuló su petición de reducción de la jornada laboral y de subsiguiente concreción horaria con motivo de su reincorporación tras el permiso de maternidad.
- 41 Habida cuenta de esta circunstancia, el Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 101 de su Reglamento de Procedimiento, se dirigió el 10 de junio de 2015 al Juzgado remitente para intentar clarificar en qué medida la respuesta a las cuestiones prejudiciales planteadas podía resultar de utilidad en el caso de autos para resolver el litigio principal.
- 42 Mediante auto de 13 de julio de 2015, adoptado en respuesta a esta solicitud, dicho Juzgado indicó, en particular, que la Sra. Rodríguez Sánchez disfrutó el permiso, a cuya finalización formuló la mencionada petición, con arreglo al artículo 48, apartado 4, del Estatuto de los Trabajadores. Según el mismo Juzgado, en España se entiende que un permiso de maternidad disfrutado con arreglo a esta base jurídica es también un permiso parental como el que es objeto de la cláusula 2 del Acuerdo marco revisado.
- 43 No obstante, a este respecto es preciso observar que el Derecho de la Unión realiza una distinción entre el concepto de «permiso de maternidad», tal como se regula, en particular, en la Directiva 92/85, y el de «permiso parental», tal como se emplea en el Acuerdo marco revisado, y que el apartado 15 de las consideraciones generales de dicho Acuerdo precisa además expresamente que éste enuncia requisitos mínimos y disposiciones sobre el permiso parental, «distinto del permiso de maternidad».
- 44 En efecto, como ya ha señalado el Tribunal de Justicia en relación con el apartado 9 de las consideraciones generales del Acuerdo marco sobre el permiso parental anexo a la Directiva 96/34, redactado en términos análogos a los del apartado 15 de las consideraciones generales del Acuerdo marco revisado, el permiso parental se concede a los padres para que puedan ocuparse de su hijo y puede accederse a él hasta una edad determinada del hijo, que puede ser de hasta ocho años. El permiso de maternidad, por su parte, persigue un objetivo diferente. Su finalidad consiste en asegurar la protección de la condición biológica de la mujer y las especiales relaciones entre la mujer y su hijo durante el período que sigue al embarazo y al parto, evitando que la acumulación de cargas que deriva del ejercicio simultáneo de una actividad profesional perturbe dichas relaciones (véase la sentencia de 14 de abril de 2005, Comisión/Luxemburgo, C-519/03, EU:C:2005:234, apartado 32).
- 45 Por otro lado, debe recordarse que, en su sentencia de 19 de septiembre de 2013, Betriu Montull (C-5/12, EU:C:2013:571), el Tribunal de Justicia ya hubo de pronunciarse acerca de la calificación en Derecho de la Unión de un permiso disfrutado por una madre, al nacer su hijo, sobre la base del artículo 48, apartado 4, del Estatuto de los Trabajadores.
- 46 En relación con tal permiso, el Tribunal de Justicia puso de manifiesto que la Directiva 92/85 garantizaba concretamente, en su artículo 8, el derecho a un permiso de maternidad de como mínimo catorce semanas ininterrumpidas, incluido un período obligatorio de como mínimo dos semanas distribuidas antes y/o después del parto, con arreglo a las legislaciones o prácticas nacionales, y recordó que el hecho de que una normativa conceda a las mujeres un permiso de maternidad de duración superior a catorce semanas no impide considerar que dicho permiso es, no obstante, uno de

los contemplados en el mencionado artículo 8. Del mismo modo, el Tribunal de Justicia precisó a este respecto que un permiso como el previsto en el artículo 48, apartado 4, del Estatuto de los Trabajadores no se refería al «permiso parental», en el sentido de la Directiva 96/34 (sentencia de 19 de septiembre de 2013, Betriu Montull, C-5/12, EU:C:2013:571, apartados 45 y 46).

- 47 Pues bien, las apreciaciones así efectuadas por el Tribunal de Justicia en la sentencia de 19 de septiembre de 2013, Betriu Montull (C-5/12, EU:C:2013:571), en relación con la Directiva 96/34 y el Acuerdo marco sobre el permiso parental anexo a ésta pueden aplicarse igualmente en lo que atañe a la Directiva 2010/18 y al Acuerdo marco revisado, que, sobre este particular, y como se desprende del tenor del apartado 15 de las consideraciones generales y de la cláusula 2, apartado 1, del Acuerdo marco revisado, no han introducido innovaciones.
- 48 De todo lo anterior se deduce que la cláusula 6, apartado 1, del Acuerdo marco revisado, que trata de las situaciones de reincorporación al trabajo tras un «permiso parental», no puede interpretarse en el sentido de que cubre igualmente una situación de reincorporación tras un «permiso de maternidad», en el sentido de la Directiva 92/85, como aquella en la que se hallaba la demandante en el litigio principal cuando formuló su petición, a la que se refiere el apartado 40 de la presente sentencia.
- 49 Por otra parte, mediante auto de 16 de marzo de 2016, recibido en el Tribunal de Justicia el 17 de marzo de 2016, el Juzgado remitente comunicó al Tribunal de Justicia algunas observaciones a raíz de las conclusiones del Abogado General, presentadas el 3 de marzo de 2016. En el mencionado auto, el Juzgado remitente expone las razones por las que, según él, no procede que el Tribunal de Justicia reformule la tercera cuestión prejudicial en el sentido propuesto por el Abogado General en sus conclusiones, sino más bien que se pronuncie sobre dicha cuestión prejudicial tal como se formuló inicialmente en el auto de remisión. En consecuencia, solicita al Tribunal de Justicia que inste al Abogado General a completar sus conclusiones, o, con carácter subsidiario, que admita sus observaciones como aclaraciones en el sentido del artículo 101 del Reglamento de Procedimiento.
- 50 A este respecto, procede recordar antes de nada que ni el Estatuto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ni el Reglamento de Procedimiento prevén la posibilidad de que las partes o el órgano jurisdiccional remitente presenten observaciones en respuesta a las conclusiones presentadas por el Abogado General. Además, con arreglo al artículo 101 del Reglamento de Procedimiento, sólo el Tribunal de Justicia puede solicitar aclaraciones al órgano jurisdiccional remitente (véase la sentencia de 13 de mayo de 2015, Rabal Cañas, C-392/13, EU:C:2015:318, apartado 32).
- 51 No obstante, en la medida en que puede considerarse que, mediante su auto de 16 de marzo de 2016, el Juzgado remitente ha deseado aportar, en particular, un complemento a las aclaraciones que ya había formulado en su auto de 13 de julio de 2015 en respuesta a la solicitud de aclaraciones formulada por el Tribunal de Justicia en el marco del presente asunto, es necesario precisar lo siguiente.
- 52 En dicho auto de 16 de marzo de 2016, el Juzgado remitente parece sugerir que, dado que la petición de concreción horaria inicialmente formulada por la Sra. Rodríguez Sánchez al reincorporarse tras su permiso de maternidad fue seguida, durante el procedimiento ante dicho Juzgado y como se desprende del apartado 29 de la presente sentencia, de una reiteración de dicha petición fundada en otra base jurídica del Derecho nacional, ya no procedería, habida cuenta del tiempo transcurrido entre estas dos solicitudes, considerar que la segunda de ellas se formuló con motivo de la reincorporación de la demandante en el litigo principal tras su permiso de maternidad.
- 53 Sin embargo, a este respecto debe señalarse que, aun suponiendo que se pueda afirmar que, debido al tiempo transcurrido entre estas dos peticiones, ya no debería considerarse que la segunda petición se presentó tras el permiso de maternidad, tampoco puede entenderse que constituya una solicitud de cambio de horario o régimen de trabajo como consecuencia de la «reincorporación tras un permiso

parental», en el sentido de la cláusula 6, apartado 1, del Acuerdo marco revisado, ya que la demandante en el litigio principal no se encuentra en modo alguno en la situación de «reincorporación» al trabajo tras dicho permiso.

- 54 Ciertamente, según reiterada jurisprudencia, en el marco de la cooperación entre el Tribunal de Justicia y los órganos jurisdiccionales nacionales establecida por el artículo 267 TFUE, corresponde exclusivamente al juez nacional, que conoce del litigio y que debe asumir la responsabilidad de la decisión jurisdiccional que ha de adoptarse, 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. Por consiguiente, cuando las cuestiones planteadas se refieren a la interpretación del Derecho de la Unión, el Tribunal de Justicia está, en principio, obligado a pronunciarse (véase, en particular, la sentencia de 24 de abril de 2012, Kamberaj, C-571/10, EU:C:2012:233, apartado 40 y jurisprudencia citada).
- 55 Sin embargo, también con arreglo a reiterada jurisprudencia, al Tribunal de Justicia le incumbe examinar las circunstancias en las que un juez nacional le plantea una cuestión a fin de verificar su propia competencia. En efecto, el espíritu de colaboración que debe presidir el funcionamiento de la remisión prejudicial supone que, por su parte, el juez nacional tenga en cuenta la función confiada al Tribunal de Justicia, que es la de contribuir a la administración de justicia en los Estados miembros y no la de formular opiniones consultivas sobre cuestiones generales o hipotéticas (véase, en particular, la sentencia de 24 de abril de 2012, Kamberaj, C-571/10, EU:C:2012:233, apartado 41 y jurisprudencia citada).
- 56 Efectivamente, la justificación de una cuestión prejudicial no radica en la formulación de estas opiniones, sino en la necesidad inherente a la solución efectiva de un litigio (véase, en particular, la sentencia de 8 de septiembre de 2010, Winner Wetten, C-409/06, EU:C:2010:503, apartado 38 y jurisprudencia citada).
- 57 A este respecto, una petición presentada por un órgano jurisdiccional nacional sólo puede ser rechazada cuando resulta evidente que la interpretación del Derecho de la Unión que se solicita no tiene relación alguna con la realidad o con el objeto del litigio principal, cuando el problema es de naturaleza hipotética o cuando el Tribunal de Justicia no dispone de los elementos de hecho o de Derecho necesarios para responder de manera útil a las cuestiones planteadas (véase la sentencia de 24 de abril de 2012, Kamberaj, C-571/10, EU:C:2012:233, apartado 42 y jurisprudencia citada).
- 58 En primer lugar, en relación con la tercera cuestión prejudicial, debe recordarse que con esta cuestión se pretende en esencia determinar cuáles son los requisitos que permiten considerar que las disposiciones nacionales o los acuerdos entre interlocutores sociales garantizan una correcta trasposición en Derecho interno de la cláusula 6, apartado 1, del Acuerdo marco revisado, y si cumplen estos requisitos disposiciones como el artículo 34, apartado 8, del Estatuto de los Trabajadores, o el artículo 14.7 del Reglamento de Régimen Interno de Consum SCV.
- 59 No obstante, ya se ha señalado en los apartados 48 y 53 de la presente sentencia que es manifiesto que una situación como aquella en la que se encuentra la demandante en el litigio principal no está incluida en el ámbito de aplicación de la cláusula 6, apartado 1, del Acuerdo marco revisado, cuya interpretación solicita el Juzgado remitente, de modo que no es evidente de qué modo una respuesta del Tribunal de Justicia a esta tercera cuestión prejudicial podría tener alguna influencia sobre la resolución del litigio principal.
- 60 Puede recordarse ciertamente a este respecto que el Tribunal de Justicia se ha declarado competente en repetidas ocasiones para pronunciarse sobre peticiones de decisión prejudicial relativas a disposiciones del Derecho de la Unión en situaciones en las que los hechos del procedimiento principal se situaban fuera del ámbito de aplicación de ese Derecho, pero en las que dichas

disposiciones habían pasado a ser aplicables en virtud del Derecho nacional mediante una remisión a su contenido (véase, en particular, la sentencia de 18 de octubre de 2012, Nolan, C-583/10, EU:C:2012:638, apartado 45 y jurisprudencia citada).

- 61 En efecto, el Tribunal de Justicia ha declarado que cuando, para resolver una situación que no esté comprendida en el ámbito de aplicación de un acto de la Unión, una normativa nacional se atenga a las soluciones aplicadas por dicho acto, existe un interés manifiesto de la Unión en que, con el fin de evitar futuras divergencias de interpretación, las disposiciones tomadas de dicho acto reciban una interpretación uniforme (véase, en particular, la sentencia de 18 de octubre de 2012, Nolan, C-583/10, EU:C:2012:638, apartado 46 y jurisprudencia citada).
- 62 Así pues, queda justificado que el Tribunal de Justicia interprete disposiciones del Derecho de la Unión en situaciones que no están comprendidas en el ámbito de aplicación de éste cuando, en virtud del Derecho nacional, estas disposiciones hayan pasado a ser directa e incondicionalmente aplicables a tales situaciones, con el fin de garantizar un tratamiento idéntico de esas situaciones y de las comprendidas en el ámbito de aplicación del Derecho de la Unión (véase, en particular, la sentencia de 18 de octubre de 2012, Nolan, C-583/10, EU:C:2012:638, apartado 47 y jurisprudencia citada).
- 63 Sin embargo, en el caso de autos, no se desprende en modo alguno de las explicaciones contenidas en el auto de remisión, ni tampoco de las precisiones aportadas por el Juzgado remitente en respuesta a la solicitud de aclaraciones del Tribunal de Justicia mencionada en el apartado 41 de la presente sentencia, que lo mismo ocurra en el Derecho español con la cláusula 6, apartado 1, del Acuerdo marco revisado, en relación con una situación como aquella en la que se encuentra la demandante en el litigio principal.
- 64 En particular, en lo que atañe al artículo 34, apartado 8, del Estatuto de los Trabajadores, cuya aplicación, como subraya el Juzgado remitente y se ha recordado en el apartado 31 de la presente sentencia, es el núcleo del litigio principal, ese mismo Juzgado afirma, en su auto de 16 de marzo de 2016, mencionado en el apartado 49 de la presente sentencia, que la antedicha disposición nacional, que según el Gobierno español convierte en superflua la transposición de la cláusula 6, apartado 1, del Acuerdo marco revisado en Derecho nacional, no subordina el acceso al derecho que instituye a la reincorporación al trabajo después de un permiso parental, lo que es comprensible cuando el permiso parental se disfruta a tiempo parcial.
- 65 A este respecto, cabe observar que la mencionada disposición nacional, que fue introducida en el Estatuto de los Trabajadores mediante la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, a saber, más de dos años antes de la celebración del Acuerdo marco revisado, no aborda específicamente las situaciones de reincorporación tras un permiso, sino que establece, de modo general, un derecho de todos los trabajadores 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 profesional en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que lleguen con el empresario.
- 66 En estas circunstancias, ha de declararse que la afirmación del Juzgado remitente que se menciona en el apartado 64 de la presente sentencia no basta para demostrar que la cláusula 6, apartado 1, del Acuerdo marco revisado, relativa a la posibilidad de que los trabajadores soliciten un cambio en su horario de trabajo al reincorporarse tras un permiso parental, haya pasado a ser aplicable de manera directa e incondicional, en virtud de una disposición del Derecho español que remita a esta cláusula, a las situaciones de reincorporación tras el permiso de maternidad o a otras situaciones que no estén relacionadas con la reincorporación tras el permiso parental, ni que la normativa nacional haya pretendido atenerse, para resolver esas situaciones no comprendidas en el ámbito de aplicación de dicha disposición del Derecho de la Unión, a las soluciones aplicadas por esta misma disposición, con el fin de garantizar un tratamiento idéntico de esas situaciones y de las comprendidas en el ámbito de aplicación referido.

- 67 Así, habida cuenta de la circunstancia, antes señalada, de que una situación como aquella en la que se encuentra la demandante en el litigio principal no está incluida en el ámbito de aplicación de la cláusula 6, apartado 1, del Acuerdo marco revisado y vista la jurisprudencia recordada en los apartados 55 a 57 de la presente sentencia, la tercera cuestión prejudicial, que versa sobre la mencionada cláusula 6, apartado 1, debe declararse inadmisible.
- 68 En segundo lugar, en lo que atañe a la cuarta cuestión prejudicial, es necesario poner de manifiesto que, dado que es evidente, por tanto, que la cláusula 6, apartado 1, del Acuerdo marco revisado no se aplica a una situación como la controvertida en el litigio principal, una eventual respuesta a la mencionada cuestión prejudicial, que tiene por objeto, en esencia, que se dilucide si el Derecho de la Unión debe interpretarse en el sentido de que, en caso de que no existan medidas nacionales de transposición de la mencionada cláusula, ésta podría tener efecto directo «horizontal», carece de pertinencia a efectos de la resolución del litigio principal.
- 69 En efecto, aun suponiendo que fuera preciso reconocer tal efecto horizontal a la antedicha disposición, la demandante en el litigio principal seguiría sin poder invocar este efecto, ya que no se halla en una situación incluida en el ámbito de aplicación de esta disposición.
- 70 De ello se desprende que, teniendo en cuenta la jurisprudencia recordada en los apartados 55 a 57 de la presente sentencia, la cuarta cuestión prejudicial debe declararse inadmisible.
- 71 Por último, dado que, como ya se ha subrayado en el apartado 38 de la presente sentencia, el Juzgado remitente ha planteado, a su vez, las cuestiones prejudiciales primera y segunda, referidas a las cláusulas 1, apartado 2, y 8, apartado 2, del Acuerdo marco revisado, respectivamente, con la única perspectiva de la posible aplicación de la cláusula 6, apartado 1, de este Acuerdo marco al litigio principal, tampoco procede dar respuesta a dichas cuestiones en el presente caso. En efecto, habida cuenta de la inadmisibilidad de las cuestiones prejudiciales tercera y cuarta, relativas a la mencionada cláusula 6, apartado 1, no se aprecia en qué medida la respuesta a esas dos primeras cuestiones prejudiciales podría tener aún en este caso una influencia de algún tipo en la resolución del litigio principal, ni, por tanto, en qué medida estas cuestiones prejudiciales guardan relación con la realidad y el objeto de dicho litigio, de modo que, en virtud de la jurisprudencia recordada en los apartados 55 a 57 de la presente sentencia, las mencionadas cuestiones prejudiciales deben declararse inadmisibles.
- 72 De las consideraciones anteriores se desprende que debe declararse la inadmisibilidad de la presente petición de decisión prejudicial.

## Costas

- 73 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 Segunda) declara:

**La petición de decisión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social n.º 33 de Barcelona es inadmisible.**

## Firmas