



Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta)

de 18 de septiembre de 2019*

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2010/18/UE — Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental — Normativa nacional que supedita la concesión del permiso parental a la reducción de la jornada laboral, con una disminución proporcional del salario — Trabajo a turnos con un horario variable — Solicitud del trabajador para realizar su trabajo con un horario fijo a fin de ocuparse de sus hijos menores de edad — Directiva 2006/54/CE — Igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación — Discriminación indirecta — Inadmisibilidad parcial»

En el asunto C-366/18,

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 Madrid, mediante auto de 29 de mayo de 2018, recibido en el Tribunal de Justicia el 5 de junio de 2018, en el procedimiento entre

José Manuel Ortiz Mesonero

y

UTE Luz Madrid Centro,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta),

integrado por la Sra. C. Toader, Presidenta de Sala, y los Sres. A. Rosas y M. Safjan (Ponente), Jueces;

Abogado General: Sr. G. Hogan;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de UTE Luz Madrid Centro, por el Sr. M.A. Cruz Pérez, abogado;
- en nombre del Gobierno español, por el Sr. S. Jiménez García, en calidad de agente;
- en nombre de la Comisión Europea, por la Sra. A. Szymkowska y el Sr. N. Ruiz García, en calidad de agentes;

vista la decisión adoptada por el Tribunal de Justicia, oído el Abogado General, de que el asunto sea juzgado sin conclusiones;

* Lengua de procedimiento: español.

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de los artículos 8 TFUE, 10 TFUE y 157 TFUE, del artículo 3 TUE, de los artículos 23 y 33, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»), así como de los artículos 1 y 14, apartado 1, de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO 2006, L 204, p. 23), en relación con 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 (DO 2010, L 68, p. 13).
- 2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre el Sr. José Manuel Ortiz Mesonero y la UTE Luz Madrid Centro en relación con la negativa de esta a concederle el derecho a trabajar con un horario fijo para ocuparse de sus hijos.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

Directiva 2006/54

- 3 A tenor del artículo 1 de la Directiva 2006/54, titulado «Finalidad»:

«La presente Directiva tiene por objeto garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

A tal fin, contiene disposiciones destinadas a aplicar el principio de igualdad de trato en lo que se refiere a:

- a) el acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional;
- b) las condiciones de trabajo, incluida la retribución;
- c) los regímenes profesionales de seguridad social.

Contiene, además, disposiciones para garantizar que dicha aplicación sea más eficaz mediante el establecimiento de los procedimientos adecuados.»

- 4 El artículo 2 de esta Directiva, bajo el título «Definiciones», establece lo siguiente en su apartado 1:

«A efectos de la presente Directiva se entenderá por:

[...]

b) “discriminación indirecta”: la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios;

[...]».

5 El artículo 14 de la referida Directiva, titulado «Prohibición de discriminación», dispone lo siguiente en su apartado 1:

«No se ejercerá ninguna discriminación directa ni indirecta por razón de sexo en los sectores público o privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

[...]

c) las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas las de despido, así como las de retribución de conformidad con lo establecido en el artículo 141 [CE];

[...]».

Directiva 2010/18

6 El Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado el 18 de junio de 2009 (en lo sucesivo, «Acuerdo marco sobre el permiso parental»), figura en el anexo de la Directiva 2010/18. Los puntos 15 y 16 de las consideraciones generales del referido Acuerdo marco tienen la siguiente redacción:

«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;

16. Considerando que el derecho al permiso parental conforme al presente Acuerdo es un derecho individual y en principio intransferible, y se permite que los Estados miembros lo hagan transferible. Dado que la experiencia muestra que, si se da carácter intransferible a este permiso, puede servir de incentivo positivo para que lo utilicen los padres, los interlocutores sociales acuerdan que se dé carácter intransferible a parte del permiso».

7 La cláusula 1 de este Acuerdo marco, bajo el título «Objeto y ámbito de aplicación», dispone lo siguiente en sus apartados 1 y 2:

«1. El presente Acuerdo establece disposiciones mínimas para facilitar la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales a los trabajadores con hijos, teniendo en cuenta la diversidad cada vez mayor de las estructuras familiares y respetando al mismo tiempo la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales.

2. 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 del Acuerdo marco sobre el permiso parental, titulada «Permiso parental», tiene el siguiente tenor:

«1. 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.

2. El permiso tendrá una duración mínima de cuatro meses y, a fin de promover la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato entre hombres y mujeres, debe, en principio, concederse con carácter intransferible. Para fomentar un uso más igualitario del permiso por ambos progenitores, al menos uno de los cuatro meses será intransferible. Las modalidades de aplicación del período intransferible se establecerán a nivel nacional por ley o convenios colectivos que tengan en cuenta las disposiciones sobre permisos vigentes en los Estados miembros.»

9 La cláusula 3 de este Acuerdo marco, bajo el título «Modalidades de aplicación», establece lo siguiente en su apartado 1:

«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 referido Acuerdo marco, 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.»

Derecho español

11 El artículo 34, apartado 8, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 255, de 24 de octubre de 2015, p. 100224), en su versión aplicable en la fecha de los hechos del litigio principal (en lo sucesivo, «Estatuto de los Trabajadores»), tiene la siguiente redacción:

«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 aquella.

[...]»

- 12 El artículo 37, apartado 6, del Estatuto de los Trabajadores está redactado en los siguientes términos:

«Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

[...]

Litigio principal y cuestión prejudicial

- 13 El Sr. Ortiz Mesonero presta servicios para la UTE Luz Madrid Centro (unión temporal de SICE, S.A., Urbalux, S.A., ImesAPI, S.A., Extralux, S.A., y Citelum Ibérica, S.A.), adjudicataria de la contrata de mantenimiento del alumbrado eléctrico de la ciudad de Madrid. El contrato de trabajo celebrado entre ambas partes está sujeto al convenio colectivo de la industria del metal para Madrid.
- 14 El Sr. Ortiz Mesonero tiene dos hijos, nacidos en 2010 y 2014, respectivamente. Su esposa ejerce la profesión de abogada.
- 15 La UTE Luz Madrid Centro ha establecido un régimen de trabajo por turnos, organizado, a estos efectos, en un turno de mañana, de 7.15 a 15.15, un turno de tarde, de 15.15 a 23.15, y un turno de noche, de 23.15 a 7.15. El Sr. Ortiz Mesonero rota entre estos tres turnos, con un descanso de dos días por semana, variables según los cuadrantes elaborados por el empresario.
- 16 El 26 de marzo de 2018, el Sr. Ortiz Mesonero solicitó a la UTE Luz Madrid Centro poder trabajar exclusivamente en el turno de mañana, de lunes a viernes, manteniendo el mismo número de horas de trabajo, sin disminución de salario, para ocuparse de sus hijos. Dicha solicitud fue denegada por su empresario.
- 17 El Sr. Ortiz Mesonero interpuso recurso contra esta decisión denegatoria ante el órgano jurisdiccional remitente, el Juzgado de lo Social n.º 33 de Madrid.
- 18 El órgano jurisdiccional remitente señala que el Sr. Ortiz Mesonero presentó su solicitud de integrarse en el turno de trabajo de la mañana invocando el artículo 34, apartado 8, del Estatuto de los Trabajadores. Ahora bien, esta disposición no ha sido objeto de aplicación en ningún acuerdo entre el Sr. Ortiz Mesonero y su empresario, ni en el convenio colectivo de la industria del metal para Madrid. En estas circunstancias, el referido órgano jurisdiccional decidió, con arreglo a la Ley de Enjuiciamiento Civil, que faculta al juez para resolver el asunto conforme a las normas aplicables al caso, aunque no hayan sido acertadamente alegadas por las partes del litigio, que la solicitud del Sr. Ortiz Mesonero se basaba en realidad en el artículo 37, apartado 6, del Estatuto de los Trabajadores.
- 19 Según el órgano jurisdiccional remitente, esta última disposición se limita a establecer el derecho del trabajador a obtener, para conciliar vida familiar y vida laboral, una reducción de la jornada ordinaria de trabajo y una disminución proporcional del salario.
- 20 Afirma el referido órgano jurisdiccional que el tenor de esa misma disposición no contempla la posibilidad de que el trabajador solicite otra franja horaria sin que se reduzcan su jornada de trabajo y su salario. Ahora bien, cuando la actividad productiva se extiende a una franja horaria más amplia que la jornada de trabajo que debe realizar el trabajador, sí existiría la posibilidad de, sin reducir jornada,

adaptar el horario de trabajo para hacerlo compatible con las necesidades familiares. Así ocurre en el presente asunto con el Sr. Ortiz Mesonero, ya que, según el órgano jurisdiccional remitente, hay tres turnos de trabajo entre los que este va rotando.

- 21 El referido órgano jurisdiccional señala, entre otras cosas, que, según la estadística elaborada por el Instituto Nacional de Estadística sobre censos de 2011, el 23,79 % de las trabajadoras habían reducido su jornada en más de un mes para ocuparse de sus hijos, frente al 2,05 % de los trabajadores varones.
- 22 El órgano jurisdiccional remitente afirma que, aunque la cuestión prejudicial se basa en que la normativa nacional aplicable establece una discriminación indirecta por razón de sexo en perjuicio de las trabajadoras, el hecho de que en el presente asunto sea un hombre y no una mujer quien solicita una adaptación de su jornada de trabajo para conciliar su vida familiar y su vida laboral no puede significar que esta cuestión sea hipotética, porque, de apreciarse que la normativa nacional mencionada establece una discriminación indirecta en perjuicio de las trabajadoras, los efectos de esta apreciación también serían aplicables a los trabajadores varones que invocan el derecho a conciliar su vida familiar y su vida laboral.
- 23 El órgano jurisdiccional remitente señala asimismo que las disposiciones en materia de conciliación de la vida familiar y de la vida laboral previstas por el legislador español son más favorables que las establecidas en la cláusula 2, apartado 2, del Acuerdo marco sobre el permiso parental. Ahora bien, su carácter más favorable no puede justificar que la aplicación de la normativa nacional sea contraria al principio de igualdad de sexos.
- 24 Por tanto, el órgano jurisdiccional remitente, haciendo referencia a las sentencias del Tribunal de Justicia de 30 de septiembre de 2010, Roca Álvarez (C-104/09, EU:C:2010:561); de 20 de junio de 2013, Riežniece (C-7/12, EU:C:2013:410), y de 16 de julio de 2015, Maïstrellis (C-222/14, EU:C:2015:473), alberga dudas acerca de si el artículo 37, apartado 6, del Estatuto de los Trabajadores constituye un supuesto de discriminación indirecta en perjuicio de las trabajadoras, principales usuarias del permiso parental.
- 25 En estas circunstancias, el Juzgado de lo Social n.º 33 de Madrid decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Se opone a los art. 8, 10 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, al art. 3 del Tratado de la Unión Europea, a los arts. 23 y 33.2 de la [Carta] y a los arts. 1 y 14.1 de la Directiva 2006/54, todos ellos puestos en relación con la Directiva 2010/18 que aplica el Acuerdo marco alcanzado sobre permiso parental, una norma nacional como el art. 37.6 del Estatuto de los Trabajadores que condiciona el ejercicio del derecho a conciliar la vida familiar del trabajador con su vida laboral para atender el cuidado directo de menores o familiares a su cargo, a que en todo caso el trabajador deba para ello reducir su jornada ordinaria de trabajo con la consiguiente reducción proporcional del salario?»

Sobre la cuestión prejudicial

Sobre la admisibilidad

- 26 El Gobierno español, en sus observaciones escritas, alega la inadmisibilidad manifiesta de la cuestión prejudicial.
- 27 Por una parte, dicho Gobierno, haciendo referencia al apartado 43 de la sentencia de 30 de septiembre de 2010, Roca Álvarez (C-104/09, EU:C:2010:561), afirma que, si bien no puede excluirse que el derecho establecido en el artículo 37, apartado 6, del Estatuto de los Trabajadores esté comprendido

- en el concepto de «permiso parental» en el sentido de la Directiva 2010/18, el auto de remisión no expone el contenido de las disposiciones nacionales relativas al permiso parental, ni precisa los motivos por los que el referido derecho debería considerarse un permiso parental en el sentido de dicha Directiva.
- 28 Por otra parte, el órgano jurisdiccional remitente no explica, a juicio del Gobierno español, la relación que establece entre el artículo 37, apartado 6, del Estatuto de los Trabajadores y los artículos 1 y 14, apartado 1, de la Directiva 2006/54, a los que hace referencia en su cuestión prejudicial.
- 29 A este respecto debe recordarse que, según jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia, corresponde exclusivamente al juez nacional, que conoce del litigio y que ha de asumir la responsabilidad de la decisión jurisdiccional que debe 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 refieran a la interpretación del Derecho de la Unión, el Tribunal de Justicia está, en principio, obligado a pronunciarse (sentencia de 2 de mayo de 2019, *Asendia Spain*, C-259/18, EU:C:2019:346, apartado 15 y jurisprudencia citada).
- 30 Así, la necesidad de llegar a una interpretación del Derecho de la Unión que sea útil para el juez nacional exige que este defina el contexto fáctico y normativo en el que se inscriben las cuestiones que plantea o que, al menos, explique los supuestos de hecho en que se basan tales cuestiones. En efecto, el Tribunal de Justicia únicamente está habilitado para pronunciarse sobre la interpretación de una norma de la Unión a partir de los hechos que le indique el órgano jurisdiccional nacional (sentencia de 2 de mayo de 2019, *Asendia Spain*, C-259/18, EU:C:2019:346, apartado 17 y jurisprudencia citada).
- 31 El órgano jurisdiccional remitente debe indicar asimismo las razones concretas que le han llevado a preguntarse acerca de la interpretación de determinadas disposiciones del Derecho de la Unión y a considerar necesario plantear cuestiones prejudiciales al Tribunal de Justicia. Además, es indispensable que el órgano jurisdiccional nacional dé un mínimo de explicaciones sobre los motivos de la elección de las disposiciones del Derecho de la Unión cuya interpretación solicita y sobre la relación que, a su juicio, existe entre dichas disposiciones y la normativa nacional aplicable al litigio del que conoce (sentencia de 2 de mayo de 2019, *Asendia Spain*, C-259/18, EU:C:2019:346, apartado 18 y jurisprudencia citada).
- 32 Estos requisitos relativos al contenido de la petición de decisión prejudicial figuran de manera explícita en el artículo 94 del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia, según el cual toda petición de decisión prejudicial contendrá «una exposición concisa del objeto del litigio y de los hechos pertinentes, según se hayan constatado por el órgano jurisdiccional remitente, o al menos una exposición de los datos fácticos en que se basan las cuestiones», «el texto de las disposiciones nacionales que puedan ser aplicables al asunto y, en su caso, la jurisprudencia nacional pertinente» y «la indicación de las razones que han llevado al órgano jurisdiccional remitente a preguntarse sobre la interpretación o la validez de determinadas disposiciones del Derecho de la Unión, así como de la relación que a su juicio existe entre dichas disposiciones y la normativa nacional aplicable en el litigio principal».
- 33 En el presente asunto debe señalarse que, a tenor del artículo 37, apartado 6, párrafo primero, del Estatuto de los Trabajadores, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

- 34 En primer lugar, por lo que respecta a la aplicación de la Directiva 2010/18 en un asunto como el del litigio principal, el órgano jurisdiccional remitente considera que esta Directiva es una norma abierta, que debe ser completada en cada Estado miembro, y que el Reino de España optó, de acuerdo con los artículos 34, apartado 8, y 37, apartado 6, del Estatuto de los Trabajadores, por fijar un marco legal mínimo que podía ser mejorado a través de acuerdos colectivos o individuales. Por tanto, el referido órgano jurisdiccional considera que el derecho del trabajador al que se refiere el artículo 37, apartado 6, del Estatuto de los Trabajadores está comprendido en el concepto de «permiso parental» en el sentido de la Directiva 2010/18.
- 35 Habida cuenta de que el órgano jurisdiccional remitente ha establecido de este modo una relación entre esta Directiva y el artículo 37, apartado 6, del Estatuto de los Trabajadores, la cuestión prejudicial planteada, en la medida en que se refiere a la Directiva 2010/18, no puede ser declarada inadmisibile.
- 36 En segundo lugar, el órgano jurisdiccional remitente indica, en esencia, que la Directiva 2010/18 debe interpretarse a la luz del principio de igualdad entre mujeres y hombres y del derecho a la vida familiar, consagrados en los artículos 23 y 33, apartado 2, de la Carta. Por consiguiente, procede declarar la admisibilidad de la cuestión planteada, en la medida en que se refiere a dichas disposiciones de la Carta.
- 37 En tercer lugar, en cuanto a la Directiva 2006/54, el órgano jurisdiccional remitente considera que el artículo 37, apartado 6, del Estatuto de los Trabajadores establece una discriminación indirecta en perjuicio de las trabajadoras en el sentido del artículo 2, apartado 1, letra b), de dicha Directiva.
- 38 A este respecto, es preciso señalar que el citado artículo 37, apartado 6, constituye una norma indistintamente aplicable a los trabajadores y a las trabajadoras, a diferencia de la normativa nacional controvertida en los asuntos objeto de las sentencias de 30 de septiembre de 2010, Roca Álvarez (C-104/09, EU:C:2010:561), y de 16 de julio de 2015, Maïstrellis (C-222/14, EU:C:2015:473).
- 39 Ahora bien, el órgano jurisdiccional remitente no demuestra, ante tal norma indistintamente aplicable, cuál sería la desventaja particular sufrida, en un asunto como el del litigio principal, por un trabajador de sexo masculino como el Sr. Ortiz Mesonero si la discriminación indirecta por razón de sexo se aplica a las trabajadoras.
- 40 Por consiguiente, la apreciación de una discriminación indirecta en perjuicio de las trabajadoras, suponiendo que exista, no resulta pertinente para resolver el litigio principal. Por tanto, la cuestión prejudicial planteada, en la medida en que se refiere a la Directiva 2006/54, presenta carácter hipotético y debe declararse, por este motivo, inadmisibile.
- 41 Por último, el órgano jurisdiccional remitente se refiere también en su cuestión prejudicial a los artículos 8 TFUE, 10 TFUE y 157 TFUE y al artículo 3 TUE.
- 42 Sin embargo, dicho órgano jurisdiccional no precisa ni las razones que le han llevado a preguntarse sobre la interpretación de las citadas disposiciones, ni la relación que establece entre tales disposiciones y la normativa nacional controvertida en el litigio del que conoce. Por consiguiente, no procede interpretar dichas disposiciones.
- 43 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede declarar que la cuestión prejudicial, por una parte, es admisible en la medida en que se refiere a la Directiva 2010/18 y a los artículos 23 y 33, apartado 2, de la Carta y, por otra parte, es inadmisibile por lo que respecta a la Directiva 2006/54, a los artículos 8 TFUE, 10 TFUE y 157 TFUE y al artículo 3 TUE.

Sobre el fondo

- 44 El órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si la Directiva 2010/18 y los artículos 23 y 33, apartado 2, de la Carta deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal, que establece el derecho del trabajador a reducir su jornada ordinaria de trabajo para atender el cuidado directo de menores o familiares a su cargo, con una disminución proporcional de su salario, sin que pueda acogerse, cuando su régimen de trabajo habitual es un régimen de turnos con un horario variable, a un horario de trabajo fijo manteniendo su jornada ordinaria de trabajo.
- 45 A este respecto, debe señalarse que, a tenor de la cláusula 1, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el permiso parental, este establece disposiciones mínimas para facilitar la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales a los trabajadores con hijos, respetando la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales.
- 46 La única disposición del Acuerdo marco sobre el permiso parental relativa a la adaptación del horario de trabajo es su cláusula 6, apartado 1, a tenor de la cual 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.
- 47 En el presente asunto, el Sr. Ortiz Mesonero, cuyo régimen de trabajo habitual es un régimen de turnos con un horario variable, desea acogerse a una adaptación de su horario de trabajo para poder trabajar con un horario fijo. Del auto de remisión no se deduce que se encuentre en una situación de reincorporación de un permiso parental, en el sentido de la cláusula 6, apartado 1, de dicho Acuerdo marco.
- 48 En estas circunstancias, es preciso señalar que ni la Directiva 2010/18 ni el Acuerdo marco sobre el permiso parental contienen disposición alguna que permita obligar a los Estados miembros, en el contexto de una solicitud de permiso parental, a conceder al solicitante el derecho a trabajar con un horario fijo cuando su régimen de trabajo habitual es un régimen de turnos con un horario variable.
- 49 Por lo que respecta a los artículos 23 y 33, apartado 2, de la Carta, debe recordarse que, en virtud de su artículo 51, apartado 1, las disposiciones de la Carta se dirigen a los Estados miembros únicamente cuando apliquen el Derecho de la Unión. El artículo 6 TUE, apartado 1, y el artículo 51, apartado 2, de la Carta precisan que las disposiciones de esta no amplían el ámbito de aplicación del Derecho de la Unión más allá de las competencias de la Unión en los términos definidos en los Tratados.
- 50 A este respecto, de jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia resulta que, cuando una situación jurídica no está comprendida en el ámbito de aplicación del Derecho de la Unión, el Tribunal de Justicia no tiene competencia para conocer de ella y las disposiciones de la Carta eventualmente invocadas no pueden fundar por sí solas tal competencia (sentencia de 26 de febrero de 2013, Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, apartado 22, y auto de 15 de mayo de 2019, Corte dei Conti y otros, C-789/18 y C-790/18, no publicado, EU:C:2019:417, apartado 28).
- 51 En el presente asunto, en la medida en que de los apartados 40, 42 y 48 de la presente sentencia se deduce que ni la Directiva 2010/18 ni ninguna otra disposición objeto de la cuestión prejudicial son aplicables al litigio principal, no consta que este litigio verse sobre una normativa nacional que aplique el Derecho de la Unión, en el sentido del artículo 51, apartado 1, de la Carta (véase, por analogía, el auto de 15 de mayo de 2019, Corte dei Conti y otros, C-789/18 y C-790/18, no publicado, EU:C:2019:417, apartado 29).
- 52 Por tanto, no procede interpretar los artículos 23 y 33, apartado 2, de la Carta.

- 53 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la cuestión prejudicial planteada que la Directiva 2010/18 debe interpretarse en el sentido de que no se aplica a una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal, que establece el derecho del trabajador a reducir su jornada ordinaria de trabajo para atender el cuidado directo de menores o familiares a su cargo, con una disminución proporcional de su salario, sin que pueda acogerse, cuando su régimen de trabajo habitual es un régimen de turnos con un horario variable, a un horario de trabajo fijo manteniendo su jornada ordinaria de trabajo.

Sobre las costas

- 54 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a este 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 Sexta) declara:

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, debe interpretarse en el sentido de que no se aplica a una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal, que establece el derecho del trabajador a reducir su jornada ordinaria de trabajo para atender el cuidado directo de menores o familiares a su cargo, con una disminución proporcional de su salario, sin que pueda acogerse, cuando su régimen de trabajo habitual es un régimen de turnos con un horario variable, a un horario de trabajo fijo manteniendo su jornada ordinaria de trabajo.

Toader

Rosas

Safjan

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 18 de septiembre de 2019.

El Secretario
A. Calot Escobar

La Presidenta de la Sala Sexta
C. Toader