

Roj: **AJSO 5/2018 - ECLI:ES:JSO:2018:5A**Id Cendoj: **28079440332018200001**Órgano: **Juzgado de lo Social**Sede: **Madrid**Sección: **33**Fecha: **29/05/2018**Nº de Recurso: **357/2018**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Social**Ponente: **JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ**Tipo de Resolución: **Auto**Resoluciones del caso: **AJSO 5/2018,**
PTJUE 235/2019,
SJSO 8133/2019**Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid**

Domicilio: C/ Princesa, 3 , Planta 9 - 28008

Teléfono: 914438076,914438077

Fax: 914438050

NIG : 28.079.00.4-2018/0015243**DEMANDANTE:** D./Dña. Alvaro**DEMANDADO:** UTE LUZ MADRID CENTRO (integrada por las mercantiles SICE SA, URBALUX SA, IMESAPI SA, EXTRALUX SA y CITELUM IBERICA SA)**AUTO**

En Madrid a veintinueve de Mayo de dos mil dieciocho.

Vistas por mí D. José Pablo Aramendi Sánchez Magistrado Juez del Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid, las presentes actuaciones en materia de conciliación de la vida familiar y *laboral seguidas a instancias del Sr. Alvaro contra UTE LUZ MADRID CENTRO (integrada por las mercantiles SICE SA, URBALUX SA IMESAPI SA EXTRALUX SA Y CITELUM IBÉRICA SA), dicto la siguiente resolución:*

HECHOS**1.- Breve desarrollo del proceso**

Por el Sr. Alvaro se presentó el 26-3-2018 demanda por conciliación de la vida familiar y laboral frente a su empresario la Unión Temporal de Empresas LUZ MADRID CENTRO (integrada por las mercantiles SICE SA, URBALUX SA IMESAPI SA EXTRALUX SA Y CITELUM IBÉRICA SA)

El juicio quedó fijado para el 26-4-2018. Las partes efectuaron las oportunas alegaciones, aportaron prueba y realizaron las correspondientes conclusiones, trámite en el que también intervino el Ministerio Fiscal.

Finalizado el acto de juicio a la vista de su objeto y del contenido mismo de la demanda y su contestación, advierto que para su resolución es preciso interpretar la normativa comunitaria que más adelante detallaré por lo que el 3-5-2018 dicto providencia otorgando a las partes y al Fiscal un plazo de diez días para que se pronuncien acerca de la oportunidad de formular esta cuestión prejudicial.

Las partes y el Fiscal realizan las alegaciones que se unen a esta resolución y se dan por reproducidas.



Tras su análisis, por las razones que a continuación detallo, llego a la conclusión de la necesidad de, para resolver el caso, plantear cuestión prejudicial de interpretación del Derecho de la Unión, en concreto de los art. 8, 10 Y 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, al art. 3 del Tratado de la Unión Europea, los arts. 23 y 33.2 de la Carta de Derechos Fundamentales y 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.

2.- Fijación de los hechos que dan lugar a la controversia

Para el planteamiento de esta cuestión prejudicial es necesario tener en cuenta los siguientes hechos que conforme al desarrollo del proceso y la prueba practicada, han quedado acreditados:

1.- El Sr. Alvaro presta servicios para UTE LUZ MADRID CENTRO (integrada por las mercantiles SICE SA, URBALUX SA IMESAPI SA EXTRALUX SA Y CITELUM IBÉRICA SA)

Dicha UTE tiene adjudicada la contrata de mantenimiento del alumbrado eléctrico de la ciudad de Madrid.

2.- Las partes regulan su relación por el convenio del metal para Madrid

3.- El trabajador está adscrito a un régimen de trabajo consistente en turnos rotativos de mañana de 7,15 a 15,15, tarde de 15,15 a 23,15 y noche de 23,15 a 7,15 horas y descanso dos días a la semana, variables según cuadrantes elaborados por el empresario.

5.- Se dirigió al empresario solicitando para poder conciliar su vida laboral y familiar prestar servicios adscrito exclusivamente al turno de mañana de lunes a viernes para poder cuidar de sus hijos. En su petición no plantea en ningún momento reducir su jornada, sino mantener ésta en el total de horas realizadas sin merma por tanto de su salario.

Su solicitud se le contesta negativamente.

7.- El Sr. Alvaro es padre de dos niños, uno nacido el NUM000 -2010 y otra el NUM001 -2014. Ambos están escolarizados en horario de 9 a 13 y de 15 a 16,45.

Su mujer, abogada, presta servicios en Bufete Martín Aranda SL en horario de 9 a 14 y 17 a 20 horas de lunes a jueves y de 8 a 15 los viernes.

NORMATIVA APLICABLE

I.- Normativa nacional aplicable

El art. 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, RDLeg 2/2015, en su primer párrafo establece: *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.*

Esta disposición legal ha sido interpretada en diversas ocasiones por el Tribunal Supremo que ha establecido el criterio de que el derecho a conciliar la vida familiar y laboral pasa necesariamente porque el solicitante reduzca su jornada de trabajo entre un octavo y la mitad de la duración de aquella.

Así se ha pronunciado este Tribunal en sentencias como las dictadas el 18-6-2008 rec. 1625/07, 13-6-2008 rec. 897/07, 20-5-2009 rec. 86/08 o 19-10-2009 rec. 3910/08

Evidentemente la reducción de la jornada dentro de los límites expresados en la norma conlleva la consiguiente reducción del salario del trabajador.

El art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores prevé que:

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.

Aplicando esta norma el legislador está posibilitando que mediante otras fuentes distintas de la ley, a saber convenio colectivo o contrato entre las partes se pueda adaptar la jornada laboral para conciliar la vida laboral y familiar sin necesidad de inexorablemente reducir dicha jornada y por tanto manteniendo íntegro el salario.

En el presente caso esta posibilidad no es factible: no existe contrato entre las partes que así lo regule y el convenio colectivo de aplicación, el de la industria del metal para Madrid no lo ha previsto.

El hecho de que la pretensión ejercitada, ubicación del actor en turno fijo de mañana con el fin de conciliar su vida familiar y laboral, se fundamente en su demanda en el art. 34.8 ET, cuando no existe norma convencional ni contractual que así lo prevea, no impide que se analice si su derecho encajaría en las previsiones contenidas



en el art. 37.5 ET , por aplicación del principio iura novit curia previsto en el art. 218 2º párrafo de la Ley de Enjuiciamiento Civil y que habilita al juez para resolver el caso conforme las normas aplicables aun cuando no hayan sido citadas adecuadamente por las partes.

Por lo tanto en el caso que se juzga y siguiendo la norma legal aplicable art. 37.6 ET y la interpretación dada por el Tribunal Supremo, el trabajador solicitante sólo tendría posibilidad de conciliar su vida familiar y laboral, reduciendo su jornada y también con ello su salario.

II.- Derecho Europeo concernido A.- De carácter sustantivo

1.- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea

Art. 8.- En todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad.

Art. 10.- En la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión tratará de luchar contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual

Art. 157

1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

2. Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.

La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa:

a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida;

b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.

3. El Parlamento Europeo y el Consejo, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptarán medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

4. Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo

menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.

2.- Tratado de la Unión Europea

Art.3.3 La Unión combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad entre las generaciones y la protección de los derechos del niño .

3.- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

Artículo 23 Igualdad entre mujeres y hombres

La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.

Artículo 24 Derechos del niño 1. Los niños tienen derecho a la protección y a los cuidados necesarios para su bienestar.

Artículo 33 Vida familiar y vida profesional

2. Con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño.



4.- Directiva 2006/54 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

Art. 1 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 .(...)

Artículo 2 Definiciones

1. A efectos de la presente Directiva se entenderá por:

a) "discriminación directa": la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable;

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;

Art. 14 Prohibición de discriminación

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:

a) las condiciones de acceso al empleo, al trabajo por cuenta propia o a la ocupación, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación, cualquiera que sea el sector de actividad y en todos los niveles de la jerarquía profesional, incluida la promoción; (...)

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 del Tratado;

Artículo 27 Exigencias mínimas

1. Los Estados miembros podrán adoptar o mantener disposiciones más favorables para la protección del principio de igualdad de trato que las establecidas en la presente Directiva.

Artículo 29 Transversalidad de la perspectiva de género

Los Estados miembros tendrán en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres al elaborar y aplicar disposiciones legales, reglamentarias y administrativas, así como políticas y actividades, en los ámbitos contemplados en la presente Directiva.

5.- 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 BUSINESS EUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE

Cláusula 1: Objeto y ámbito de aplicación

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.

Cláusula 2: Permiso parental

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.



Cláusula 3: Modalidades de aplicación

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;

b) subordinar el derecho al permiso parental a un período de trabajo o a una antigüedad, que no podrá ser superior a un año; al hacer uso de esta disposición, los Estados miembros

o los interlocutores sociales velarán por que, en el caso de contratos sucesivos de duración determinada con el mismo empleador conforme a la definición de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, sobre el trabajo de duración determinada, la suma de estos contratos se tenga en cuenta a la hora de calcular la antigüedad necesaria;

c) definir las circunstancias en que se permite que un empleador, previa consulta conforme a la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, posponga la concesión del permiso parental por razones justificables relacionadas con el funcionamiento de la organización; cualquier dificultad resultante de la aplicación de esta disposición deberá resolverse conforme a la legislación, a los convenios colectivos o a los usos nacionales;

d) además de lo dispuesto en la letra c), autorizar acuerdos particulares para responder a las necesidades de funcionamiento y organización de las pequeñas empresas.

2. Los Estados miembros o los interlocutores sociales fijarán los períodos de preaviso que debe dar al empleador el trabajador que ejerza su derecho a permiso parental, precisando el inicio y el final del período del permiso. Los Estados miembros o los interlocutores sociales tomarán en consideración los intereses de los trabajadores y de los empresarios al especificar la extensión de tales períodos de preaviso.

3. Los Estados miembros o los interlocutores sociales deben evaluar la necesidad de ajustar las condiciones de acceso y las normas de aplicación del permiso parental a las necesidades de quienes tienen hijos con una discapacidad o una enfermedad de larga duración.

B.- De carácter procesal

Tratado de la Unión Europea Art. 19.3. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea se pronunciará, de conformidad con los Tratados:

a) sobre los recursos interpuestos por un Estado miembro, por una institución o por personas físicas o jurídicas;

b) con carácter prejudicial, a petición de los órganos jurisdiccionales nacionales, sobre la interpretación del Derecho de la Unión o sobre la validez de los actos adoptados por las instituciones;

c) en los demás casos previstos por los Tratados.

Tratado Funcionamiento de la Unión Europea

Art. 267.- El Tribunal de Justicia de la Unión Europea será competente para pronunciarse, con carácter prejudicial:

a) sobre la interpretación de los Tratados;

b) sobre la validez e interpretación de los actos adoptados por las instituciones, órganos u organismos de la Unión.

Cuando se plantee una cuestión de esta naturaleza ante un órgano jurisdiccional de uno de los Estados miembros, dicho órgano podrá pedir al Tribunal que se pronuncie sobre la misma, si estima necesaria una decisión al respecto para poder emitir su fallo.

RAZONAMIENTOS JURÍDICOS

I.- Presupuestos previos

A.- Mujeres y hombres en el empleo y la conciliación de la vida familiar en Europa y España

Estadísticas de Eurostat acreditan que la brecha salarial en Europa entre hombres y mujeres en 2015 era del 16,3% y en España del 14,2%



También indica Eurostat que el porcentaje de mujeres contratadas a tiempo parcial asciende al 32% frente al 9% de hombres y que las mujeres a tiempo parcial con hijo a su cargo menor de seis años son el 39,2% frente a un 6% de hombres en la UE mientras que en España los datos son el 29,3% y 5,1% respectivamente.

Estadística elaborada por el Instituto Nacional de Estadística de España sobre censos de 2011 acredita que el 23,79% de las mujeres ocupadas redujeron su jornada en más de un mes por cuidado de hijos, el porcentaje de hombres resultó del 2,05%.

Todos estos datos revelan que las alteraciones en la jornada de trabajo bien sea accediendo a empleos a tiempo parcial, bien reduciendo jornada y salarios en los empleos a tiempo completo para cuidado de hijos recae esencialmente en las mujeres.

Y que esta situación en una de las causas determinantes de la existencia de una relevante brecha salarial entre ambos sexos.

B.- El caso del Sr. Alvaro

El Sr. Alvaro pretende que se le reconozca el derecho a mantenerse en turno fijo de mañana con el objetivo de poder atender a sus hijos menores que finalizan el colegio a las 16,45 horas.

Esta necesidad la justifica por cuanto su mujer trabaja de abogada en horario de 9 a 14 y 17 a 20 horas de lunes a jueves y de 8 a 15 los viernes.

Aun fundamentándose esta cuestión prejudicial en que la normativa aplicable consolida una situación de discriminación indirecta por razón de sexo para la mujer, debe considerarse que el hecho de que sea un hombre y no una mujer quien solicite conciliar su vida familiar y laboral no puede significar que la pregunta que se formula se encuentre desvinculada del caso y constituya un interrogante hipotético por las siguientes razones:

Con carácter general porque de apreciarse que el ordenamiento de aplicación encierra una discriminación indirecta por razón de sexo en perjuicio de la mujer, la reinterpretación que del mismo se interesa conforme con el principio de igualdad de sexos, también sería de aplicación a los hombres solicitantes del derecho a conciliar la vida familiar y laboral.

Además ello sin duda favorecería que los hombres empleados hicieran un mayor uso de este *derecho, coparticipando más activamente en las responsabilidades compartidas del cuidado de hijos tradicionalmente derivadas a las mujeres.*

Y concretamente para el Sr. Alvaro, si este derecho no se le reconociera en los términos que lo solicita, se derivaría en su mujer la necesidad de que fuera ella quien redujera su jornada para poder atender a los hijos del matrimonio, consolidándose con ello la situación de discriminación objetiva apreciada que existe en Europa y España.

II.- Fundamentación de la pregunta que se realiza al Tribunal de Justicia

La Directiva 2010/18 tras reconocer con carácter general un derecho individual de hombres y mujeres al permiso parental para cuidado de hijos hasta una edad determinada, deriva en los Estados miembros y en los agentes sociales la configuración de ese derecho.

La cláusula 3 de dicha Directiva introduce una serie de alternativas a modo de ejemplo de las diversas soluciones que pueden alcanzarse.

Se trata por tanto de una norma muy abierta que exige ser completada en cada Estado miembro.

El Estado español optó de acuerdo con los arts. 34.8 y 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, por fijar un marco legal mínimo susceptible de mejora a través de acuerdos colectivos o individuales que pudieran alcanzarse entre empresarios y trabajadores. No existen en este caso acuerdos de tal naturaleza por lo que el trabajador para acceder a su derecho sólo cuenta con el suelo mínimo del art. 37.6 ET.

No cabe duda de que los estándares legales mínimos para conciliar la vida familiar y laboral previstos por el legislador español son más favorables que los establecidos en la cláusula 2.2 de la Directiva.

Ahora bien, que sean más favorables no puede servir de argumento que permita justificar que la norma nacional pueda resultar en su aplicación contraria al principio de igualdad de sexos y de interdicción de discriminación por este motivo, principio que con carácter general y primigenio informa toda la estructura normativa de la Unión.

Tal como se ha indicado previamente, la norma nacional, art. 37.6 ET, y su interpretación judicial, imponen la condición de que para conciliar vida laboral y familiar accediendo a una distribución horaria del tiempo de trabajo compatible con el cuidado de hijos, la jornada de trabajo deba necesariamente reducirse, arrastrando



con ello una proporcional reducción del salario. No se contempla por tanto la posibilidad de que el trabajador solicitante, hombre o mujer, pretenda otra franja horaria dentro de la que se desarrolla el proceso productivo, pero sin necesidad inexorable de reducir su jornada y salario.

Habrà que estar a cada caso concreto pues cuando la actividad productiva se desarrolla en un horario rìgido que abarca toda la jornada, la colusi3n entre trabajo y familia s3lo podrà solventarse con reducciones horarias.

Sin embargo cuando la actividad productiva se extiende a una franja horaria mäs amplia que la jornada a realizar, si existiría la posibilidad de, sin reducir jornada, acomodar los horarios a una franja compatible con las necesidades familiares.

Esto es lo que ocurre en el caso que se juzga al existir tres turnos de trabajo por los que el Sr. Alvaro rota, de modo que podría, s3lo trabajando en el turno de mañana que solicita y sin necesidad de reducir jornada, compatibilizarlo con su vida familiar.

En la STJUE C-104/09 caso Roca se indica (24) que *las situaciones de un trabajador y una trabajadora, padre y madre respectivamente de niños de corta edad, son comparables en relación con la necesidad en que pueden encontrarse de tener que reducir su tiempo de trabajo diario para cuidar de ese hijo*

Siendo misma la necesidad no es igual el uso del derecho a este permiso parental. Los datos estadísticos antes aportados así lo evidencian.

Tambi3n la STJU C-7/12 caso Riezniece ya apreci3 (40) ... *las mujeres recurren al permiso parental con mucha mayor frecuencia que los hombres* y que (39) *Según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, existe discriminaci3n indirecta cuando la aplicaci3n de una medida nacional, aunque formulada de manera neutra, perjudique de hecho a un n3mero mucho mayor de mujeres que de hombres (véanse, en particular, las sentencias de 2 de octubre de 1997, Gerster, C- 1/95, Rec. p. I-5253, apartado 30, y de 20 de octubre de 2011, Brachner, C-123/10, Rec. p. I-10003, apartado 56).*

Por ello en la STJUE C-104/09 caso Roca se indic3 (36) que *el hecho de considerar, como sostiene el Gobierno español, que s3lo la madre que tenga la condici3n de trabajadora por cuenta ajena es titular del derecho a disfrutar del permiso controvertido en el litigio principal, en tanto que el padre que tenga la misma condici3n únicamente podría disfrutar de ese derecho, sin ser su titular, puede en cambio contribuir a perpetuar un reparto tradicional de funciones entre el hombre y la mujer al mantener a los hombres en una funci3n subsidiaria de las mujeres respecto al ejercicio de su funci3n parental (véase en ese sentido la sentencia Lommers, antes citada, apartado 41).*

De todas estas sentencias se infiere la notoria vinculaci3n entre el principio de igualdad entre sexos, pilar bäsico de la sociedad que propone la Uni3n Europea y la garantía de no discriminaci3n por raz3n de sexo con las concretas medidas para la conciliaci3n de la vida laboral y familiar.

No cabe duda de la estrecha interrelaci3n aplicativa e interpretativa que por estas razones debe darse a las disposiciones en materia de igualdad y no discriminaci3n por raz3n de sexo contenidas en los Tratados, en la Carta de Derechos Fundamentales y la Directiva 2006/54, con la Directiva 2010/18.

Por ello resultaría imposible que 3sta última pudiera ser interpretada y aplicada, ignorándose o apartándose del principio de igualdad entre sexos y la interdicci3n de discriminaci3n por este motivo.

Estas conclusiones se infieren con rotundidad de lo dicho por la STJUE C-122/14 caso Konstantinos Maïstrellis

En ella (39) se reconoce el derecho al permiso parental incluido en el artícuo 33, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Uni3n Europea, entre los derechos sociales fundamentales.

Y se expone ademäs (40) que *los considerandos 7 y 8 del Acuerdo marco disponen que la política familiar debe contemplarse en el contexto de "la promoci3n de la participaci3n de las mujeres en la vida activa" y que debe animarse a los hombres a asumir una "parte igual de las responsabilidades familiares", por ejemplo, solicitando un permiso parental.*

Por ello en esta sentencia la concreta norma griega que dispensaba un trato diferenciado a *hombres y mujeres en el disfrute del permiso parental (50) puede en cambio contribuir a perpetuar un reparto tradicional de funciones entre hombres y mujeres al mantener a los hombres en una funci3n subsidiaria de las mujeres respecto al ejercicio de su funci3n parental.*

A la vista de todo lo dicho, este juez nacional tiene serias dudas de que el art. 37.6 ET en cuanto impone de forma obligada la reducci3n de jornada y correlativa reducci3n de salario para conciliar su vida familiar y laboral, no constituya un supuesto de discriminaci3n indirecta en perjuicio de las mujeres primordiales usuarias del permiso parental y que por tanto no se compadece con la normativa europea, referida a lo largo de este



documento, que por aplicación del principio de primacía debe resultar de prioritaria y excluyente aplicación. Siendo así que la interpretación del derecho europeo es privativo del TJUE a él me dirijo suscitando el siguiente interrogante.

ACUERDO

A.- Plantear en trámite de cuestión prejudicial al Tribunal de justicia de la Unión Europea la siguiente pregunta:

¿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 de Derechos Fundamentales 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?

B.- Suspender las presentes actuaciones mientras tal cuestión prejudicial se resuelve, quedando hasta entonces el presente procedimiento pendiente de dictar sentencia.

Se acuerda remitir testimonio de esta resolución y de las alegaciones de las partes al Tribunal de Justicia de la Unión Europea a quien se solicita que remita acuse de recibo de todo ello así como de las siguientes actuaciones y decisiones que adopte.

Se notifica esta resolución a las partes del proceso y se les hace saber que contra ella no cabe recurso alguno.