

Juzgado de lo Social nº 44 de Madrid
Domicilio: C/ Princesa, 3 , Planta 7ª - 28008
Teléfono: 917201069 Fax: 912749906
NIG: 28.079.00.4-2023/0095340

La Ilma. Sra. D^a. Nieves Blanca SANCHO VILLANOVA, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social núm. 44 de Madrid, ha dictado

En nombre de S.M. El Rey, la siguiente

SENTENCIA N^o 207/2023

En Madrid a dieciséis de octubre de dos mil veintitrés.

En los presentes autos de juicio oral seguidos en este Juzgado bajo el nº 874/2023, promovidos por D^a _____, siendo parte demandada SL sobre derechos fundamentales.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. - En fecha 7 de septiembre de 2023, tuvo entrada en este Juzgado demanda suscrita por la parte actora, en la que después de alegar los hechos y fundamentos que estimó pertinentes a su derecho, suplicó se dictase sentencia de conformidad con los pedimentos contenidos en el suplico de su demanda, dictándose decreto de admisión a trámite de la demanda en fecha 27 de septiembre de 2023.

SEGUNDO. Señalados día y hora para la celebración de los actos de juicio, éstos tuvieron lugar el día 11 de octubre de 2023, al que comparecieron la actora doña _____ asistida del letrado don Alejandro García Pliego, la empleadora SL., representada por doña _____, asistida de la letrada doña _____ y el Ministerio Fiscal representado por la Fiscal doña Carmen Marticorena Serrano, practicándose las pruebas que fueron admitidas, quedando las mismas vistas para dictar sentencia.

TERCERO. - En la tramitación de este procedimiento se han observado los plazos y demás requisitos legales.



HECHOS PROBADOS

Primero.- La demandante doña _____, mayor de edad, titular del DNI núm. _____, viene prestando sus servicios para la mercantil empleadora demandada _____ SL., con CIF _____ y ccc/_____, dedicada a la actividad de enseñanza infantil, con una antigüedad reconocida del **1 de septiembre de 2020**, ostentando la categoría o grupo profesional de Auxiliar (posteriormente categorizada como “vigilante”) en virtud de contrato de trabajo indefinido a jornada completa, devengando un salario de 1.379,45€ brutos mensuales con inclusión de pagas extraordinarias (doc. 1 y 2 actora)

Segundo. La demandante ha sido madre de una hija, nacida el 5 de septiembre de 2021.

La actora solicitó a la empleadora la reducción de 1/8 de su jornada por guarda legal, que le ha sido reconocida por la empresa con efectos del 5 de junio de 2022, minorando su jornada diaria a siete horas y disminuyendo proporcionalmente la retribución correspondiente (doc. 3 actora).

Tercero. La actora solicitó la aplicación de la ayuda o mejora social reconocida en el artículo 82 del convenio colectivo de aplicación, consistente en la escolaridad gratuita de los hijos para los empleados contratados a jornada completa. La empresa en correo electrónico de fecha 28 de marzo de 2023, le ha denegado la indicada ayuda o mejora social.

El correo es del tenor literal siguiente:

“Después de haber hablado en varias ocasiones con CADE y con los abogados del colegio, ambos están de acuerdo en que el convenio está claro: La gratuidad de la enseñanza es un derecho para que lo puedan ejercer las personas que están a jornada completa, no siendo tu caso, ya que tienes una reducción de jornada. No obstante, estamos abiertos a hablar contigo cuando puedas”.

Cuarto. La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo en relación con el artículo 82 y su posible carácter discriminatorio, consta a la consulta con un “Sin acuerdo” (dc. 5).

Quinto. Todos los trabajadores de la empresa están a tiempo completo. No existiendo, a excepción de la actora, ningún trabajador con reducción de jornada por guarda legal (hecho conformado).

Sexto. Es de aplicación a la relación laboral existente entre las partes el Convenio Colectivo Estatal de Enseñanza reglada

Séptimo. Se presentó papeleta de conciliación ante el SMAC el 19/04/2023, celebrándose el acto el 12/05/2023, con el resultado de celebrado sin avenencia.

Octavo. La actora no ostenta la condición de representante de los trabajadores.

Noveno. La parte actora en demanda interpuesta el 7 de septiembre de 2023, en demanda de Tutela de Derechos Fundamentales, aclarada en el acto de juicio, al desistir de la cantidad reclamada por gastos o daños patrimoniales, solicita se dicte sentencia por la que estimando íntegramente su demanda acuerde:

1º Declarar la vulneración del derecho fundamental de la actora a la igualdad de trato y sin discriminación del art. 14 de la CE (en relación con el art. 35 y 39 CE).



2º Declarar la nulidad de la medida denegatoria de la escolaridad gratuita para la hija de la actora, adoptada de forma unilateral por la empresa.

3º Condenar a la empresa demandada a reconocer la mejora social solicitada por la actora en los términos que no vulnere el derecho fundamental a la igualdad de la actora y eviten su discriminación por ser mujer, por disfrutar de una previa reducción de jornada a efectos de conciliación o por tener hijos y cargas familiares.

4º Condenar a la empresa demandada al pago de la indemnización reparadora de los daños morales ocasionados por el importe de 3.625€.

FUNDAMENTOS DE DERECHO.

PRIMERO. De conformidad con lo establecido en el art. 97-2 LRJS, se expresa que los datos obrantes en los hechos probados de la sentencia se apoyan en elementos no controvertidos de la demanda y en la documental aportada por las partes, sobre los que han prestado conformidad. Todo ello, de conformidad con lo dispuesto en el articulado de la LRJS y en los artículos 326 y 376 LECiv.

SEGUNDO. La empresa demandada alega que se trata de la interpretación del artículo 82 del Convenio Colectivo de aplicación, siendo esa la causa denegatoria de la mejora social instada por la actora en vía administrativa y mantenida por la empresa en vía administrativa, así como en el trámite previo de conciliación ante la LAJ y ante esta Juzgadora. Por lo que excepciona, en primer lugar, la inadecuación de procedimiento y en segundo lugar falta de litisconsorcio pasivo necesario, al entender debe ser llamada la Comisión Negociadora del Convenio.

En consecuencia, procede, en primer lugar, al análisis de cada una de las excepciones formuladas por la representación letrada de la mercantil demandada.

La inadecuación de procedimiento, se alega sobre la base de entender que lo que se cuestiona es la interpretación del artículo 82 del Convenio colectivo de aplicación. Sin embargo, nos encontramos ante un procedimiento de los previstos en el artículo 177 y ss. de la Ley 36/2011 de 10 de octubre (LRJS), relativo a la Tutela de los Derechos Fundamentales y Libertades Públicas, basado en la vulneración del art. 14 CE, en relación con el art. 35 y 39 CE, en la aplicación del art. 82 de la norma convencional.

Por esa misma razón procede desestimar la excepción formulada, dado que no nos encontramos ante un procedimiento de impugnación de Convenio Colectivo, sino que lo cuestionado es la aplicación del derecho regulado en la norma convencional de forma individual a una trabajadora.

Igual razonamiento, procede mantener para desestimar la segunda excepción de falta de litisconsorcio pasivo necesario, pues no procede la llamada a pleito de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo que se pretende aplicar. En todo caso, procedería el informe de la Comisión Paritaria del Convenio sobre la interpretación del articulado del convenio, como correctamente ha efectuado la parte actora.



En consecuencia, procede desestimar las excepciones formuladas por la representación letrada de la empleadora demandada.

TERCERO. Se cuestiona en el caso enjuiciado la aplicación a la trabajadora demandante de la mejora social establecida en el artículo 82 del Convenio Colectivo

En efecto, la Resolución de 28 de marzo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XI Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado, publicado en el BOE núm. 87 de fecha 12 de abril de 2022.

El Convenio Colectivo citado en su Título VI “Régimen asistencial”, Capítulo II “Mejoras Sociales”, establece:

“Artículo 82. Enseñanza Gratuita.

*Los hijos del personal afectado por este Convenio, que presten sus servicios en régimen de **jornada completa**, tendrán derecho a plaza de gratuidad en las enseñanzas regladas que se impartan en el propio Centro en el que preste su servicio el trabajador, siempre que el número de alumnos en esta situación no exceda del 20% del número de alumnos matriculados en el correspondiente curso.*

Los hijos de las personas trabajadoras en situación de excedencia forzosa, excepto los incluidos en el apartado 1) del artículo 50, y los huérfanos, tienen derecho a solicitar y a obtener plaza de gratuidad. Si por las especiales características del centro el trabajador no pudiera ejercer el mencionado derecho, podrá recurrir a la Comisión Paritaria del Convenio, que, una vez estudiado el caso, facilitará en lo posible la ubicación del alumno en otro centro cuyas características lo permitan.

La empresa deniega a la actora la indicada mejora, sobre la base de que la misma no presta sus servicios en jornada completa.

El objeto de la pretensión, en consecuencia, es la controvertida aplicación del precepto citado a la actora, que la misma considera constituye una discriminación indirecta, dado que goza de una reducción de jornada por guarda legal.

Pues bien, sobre la reducción de jornada por guarda legal resulta necesario recordar que en nuestra legislación se expresa que: 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, así como la concreción horaria, la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 6, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada (art. 37-6 y 7 LET).

Este art 37 LET fue modificado por la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el apartado 7 del citado artículo 37, se redactó conforme a lo dispuesto en el artículo 2.3 de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, que traspone a la legislación española la normativa internacional y comunitaria, en particular la Directiva del



Consejo 92/85, de 19 de octubre y Directiva 96/34, de 3 de junio de 1996, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, en línea con las previsiones del artículo 39 de la Constitución Española, al señalar que los poderes públicos deben asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia, señalando el Tribunal Supremo en sentencia de 11 de diciembre de 2001, respecto a los supuestos de jornada reducida por guarda legal que “tienden a proteger no sólo el derecho de los trabajadores a conciliar su vida laboral y familiar para mejor cumplimiento con los deberes inherentes a la patria potestad que enumera el artículo 154.1 Código civil, sino también, el propio interés del menor a recibir la mejor atención posible. De ahí que jurisprudencia haya señalado que en la aplicación de las reducciones de jornada que establece el artículo 37 LET, ha de partirse de la base de que tal precepto forma parte del desarrollo del mandato constitucional (artículo 39 CE) que establece la protección a la familia y a la infancia. **“Finalidad que ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa”**, además de que “En principio, la concreción horaria de la reducción de jornada es un derecho de la trabajadora, que sólo en supuestos excepcionales ha de decaer, como en el caso de abuso de derecho, inexistencia de buena fe o manifiesto quebranto para la empresa” (STS 20-07-2000, rec. 3799/99).

TERCERO. Es cierto, como alega la parte actora y así ha quedado acreditado, que la empresa demandada ha accedido a la reducción de la jornada por guarda legal de una menor a la actora, tras el nacimiento de su hija el pasado 5 de septiembre de 2021, pero le ha negado el derecho a la mejora social establecida en la norma convencional en relación con la gratuidad de la enseñanza de su hija, por entender que el convenio solo contempla dicho derecho para los trabajadores que tienen una jornada completa. A lo que se añade, que todos los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa lo son a jornada completa, con la única excepción de la trabajadora, que tiene reconocida la reducción de jornada por guarda legal.

No constan perjuicios concretos para la demandada, sobre la concesión del derecho que se reclama. En cambio, la demandante acredita sus perjuicios, dado que ha tenido que hacer frente a los gastos de escolaridad de su hija en el colegio privado, al haberle negado su gratuidad.

Se reitera que el art 37.6 y 7 LET establece que la reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres, por lo que su ejercicio, en principio, no debe tener más limitaciones que las establecidas en el artículo 7 del Código Civil, es decir, que ha de ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe y no ha de suponer abuso de derecho o ejercicio antisocial del mismo. No puede olvidarse, por otra parte, que la denegación -en su caso limitación- del derecho a la gratuidad de la escolaridad de su hija establecido en la norma convencional, incide en la vulneración de derecho a la no discriminación por razón de sexo de las trabajadoras -discriminación indirecta, por ser las mujeres trabajadoras notoriamente el colectivo que ejercita en mayor medida tal derecho- por lo que se encuentra en juego el ejercicio de un derecho fundamental. (STC 3/07 de 15 de enero).

No olvidemos que el citado artículo 37.5 ET establece con claridad que en los supuestos de reducción de jornada por guarda legal la trabajadora sufrirá una reducción proporcional del salario, sin establecer ninguna otra restricción respecto a los derechos laborales que pudieran corresponder a los trabajadores con jornada completa.



En tercer lugar, hay que poner de relieve que el ejercicio del derecho examinado, sin resultar vulneradas las limitaciones fijadas por el artículo 7 del Código Civil, puede incidir en la esfera de actuación de otros derechos, dignos asimismo de protección, como puede ser el derecho, y correlativo deber, del empresario de ejercer el poder de dirección en la empresa en virtud del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, y las dificultades organizativas que el reconocimiento no limitado de tal derecho pudiera originar a la empresa.

Conforme ha afirmado el Tribunal Constitución, es necesario llevar a cabo una ponderación de las circunstancias concurrentes dirigidas a hacer compatible los diferentes intereses en juego, esto es, los criterios y las necesidades del trabajador y las exigencias organizativas de la empresa (STC 3/07 de 15 de enero, rec.6715/03). Como dice el TC, el análisis que a tal efecto corresponde efectuar a los órganos judiciales no puede situarse exclusivamente en el ámbito de la legalidad, sino que tiene que ponderar y valorar el derecho fundamental en juego. Los órganos judiciales no pueden ignorar la dimensión constitucional de la cuestión ante ellos suscitada y limitarse a valorar, para excluir la **violación del art. 14 CE**, si la diferencia de trato tiene en abstracto una justificación objetiva y razonable, sino que han de efectuar su análisis atendiendo a las circunstancias concurrentes y, sobre todo, a la trascendencia constitucional de este derecho de acuerdo con los intereses y valores familiares a que el mismo responde. La razonabilidad de las decisiones judiciales es también una exigencia de adecuación al logro de los valores, bienes y derechos constitucionales (SsTC 82/1990 de 4-05, 126/1994 de 25-04, 95/2000 de 10-04, 3/2007 de 15-01).

Es cierto que, como ya se ha expresado, la empresa demandada alega como único motivo de oposición, la interpretación rigurosa del artículo 82 del convenio colectivo de aplicación, sin olvidar la situación excepcional contemplada como es la reducción de jornada por guarda legal. No se alega ninguna otra causa de tipo organizativo o de cualquier otra naturaleza, ni ha acreditado impedimentos insalvables para atender a lo solicitado, por lo que, no cabe duda de que, dado que el derecho está concebido en cuanto a su modalización en interés de la trabajadora-madre por cuanto es ésta quien concreta el horario y el periodo de disfrute, a condición de que haya reducido su jornada y, evidentemente su salario, procede rechazar el argumento de la demandada en orden a la denegación del derecho a la escolaridad gratuita de su hija, pues al contrario de lo que se alega por la demandada la reducción solicitada pretendida y solicitada por la actora está destinada a cumplir el derecho-deber de atender a sus hijos, de ahí que la demandante tenga la necesidad de buscar el medio más adecuado para atender las necesidades de sus hijos, incurriendo en responsabilidad si no lo hace.

QUINTO. En atención a ello, procede entender, de conformidad con lo informado y afirmado por el Ministerio Fiscal, que se ha vulnerado el derecho fundamental del art. 14 CE, ante la falta de una mínima razonabilidad y certeza en la oposición efectuada por la empresa demandada que, sin acreditar perjuicios u obstáculos, se ha opuesto a atender el derecho a la mejora social establecida en el convenio colectivo de la escolaridad gratuita de la hija de la actora, dada la reducción de su jornada por guarda legal tras el nacimiento de su hija el 5 de septiembre de 2021, constanding ser la única trabajadora en la empresa que tiene reconocida la misma, y que todos los demás trabajadores están a jornada completa. Las causas que justifican la negativa a la concesión de la mejora social carecen de la buena fe exigible que hubiera sido deseable en el proceso de negociación, demorando la respuesta varios meses, para concluir con la negativa. La empresa ha vulnerado el principio de igualdad y no discriminación con su actuación, negando el derecho a la conciliación de la

vida familiar y laboral, sin aportar ningún tipo de perspectiva de género en su decisión. Por lo que procede fijar en concepto de indemnización por los daños ocasionados, el perjuicio derivado de la necesidad, en todo caso, de abonar los gastos de escolarización de su hija por la trabajadora demandante en la cantidad reclamada de 3.625€.

SEXTO. Según el artículo 191 LRJS contra la presente sentencia cabe interponer recurso de suplicación, de conformidad con lo establecido en la norma procesal laboral.

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

1º Desestimo las excepciones de inadecuación de procedimiento y falta de Litis consorcio-pasivo necesario alegado por la representación letrada de la empleadora demandada.

2º Estimo la demanda de doña _____, en demanda de Tutela de Derechos Fundamentales, siendo demandada la mercantil _____

SL., y Ministerio Fiscal y declaro la vulneración del derecho fundamental de la actora a la igualdad de trato y sin discriminación del art. 14 de la CE (en relación con el art. 35 y 39 CE).

3º Declaro la nulidad de la medida denegatoria de la escolaridad gratuita para la hija de la actora, adoptada de forma unilateral por la empresa.

4º Condeno a la empresa demandada a reconocer la mejora social solicitada por la actora en los términos que no vulnere el derecho fundamental a la igualdad de la actora y eviten su discriminación por ser mujer, por disfrutar de una previa reducción de jornada a efectos de conciliación o por tener hijos y cargas familiares.

5º Condeno a la empresa demandada al pago de la indemnización reparadora de los daños morales ocasionados por el importe de **3.625€**.

Condeno a la empresa demandada _____ SL., a estar y pasar por la anterior declaración y a cumplirla, así como a que abone a la actora la cantidad que se expresa en el ordinal precedente.

Se advierte a las partes que contra esta Sentencia puede interponerse Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, anunciándolo por comparecencia o por escrito en este Juzgado en el plazo de los cinco días siguientes a su notificación y designando Letrado o graduado social colegiado para su tramitación. Se advierte al recurrente que no fuese trabajador o beneficiario del Régimen Público de Seguridad Social, ni gozase del derecho de asistencia jurídica gratuita que deberá acreditar al tiempo de interponerlo haber ingresado el importe de 300 euros en la cuenta de este Juzgado abierta en la entidad BANCO DE SANTANDER “ES55 0049 3569 9200 0500 1274”; indicando en el campo beneficiario Juzgado de lo Social Nº 44 de Madrid, y en el campo observaciones, o concepto se consignarán los siguientes dígitos 5484-0000-69-0874-23, y para pagos en ventanilla 5484-0000-69-0874-23, aportando el resguardo acreditativo. Si el recurrente fuese Entidad Gestora y hubiere sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación. Si el recurrente fuere una empresa o Mutua Patronal que hubiere sido condenada al pago de una pensión de Seguridad Social de carácter periódico deberá ingresar el importe del capital coste en la Tesorería General de la Seguridad Social previa determinación por esta de su importe una vez le sea comunicada por el Juzgado.



Así, por esta mi sentencia, definitivamente juzgando, lo pronuncio, mando y firmo.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.



La autenticidad de este documento se puede comprobar mediante el siguiente código seguro de verificación: