

JUZGADO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO 1 LLEIDA

Recurso Ordinario n°: 112/2014

Parte actora:

Representante parte actora:

Parte demandada: DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT

Representante parte demandada: LLETRAT DE LA GENERALITAT

SENTENCIA N°223/14

En Lleida a 30 de Junio de 2014

Doña Alejandra Esteban Aruej Magistrada juez del Juzgado Contencioso Administrativo de Lleida y su provincia, he visto el juicio promovido por representada por el letrado , contra la resolución de DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT, representada por LLETRAT DE LA GENERALITAT de fecha 28 de enero de 2014...

HECHOS

Primero: Con fecha 27 de febrero de 2014 la parte actora presentó en este Juzgado el escrito de interposición de este recurso. Una vez admitido a trámite y reclamado el expediente administrativo, la parte actora formuló demanda en la que, tras fundamentarla en derecho, terminaba suplicando que se dictara sentencia de conformidad con los pedimentos contenidos en el suplico de su escrito de demanda.

Segundo: La Administración demandada y el Ministerio Fiscal formularon contestación a la demanda con el resultado que es de ver en autos y solicitando que se dictara sentencia de conformidad con los pedimentos contenidos en el suplico de su escrito de contestación a la demanda.

Tercero: En la tramitación de estos autos se han observado y cumplido las prescripciones legales.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO.- Constituye la resolución objeto de la presente litis, la dictada en fecha de 19 de febrero de 2014 por el Director dels Serveis Territorials de Lleida que desestimaba el recurso de reposición interpuesto contra la resolución de fecha de 28 de enero de 2014 por la que se



deniega el permiso de lactancia solicitado por

Se deniega este permiso por tratarse de una funcionaria interina y no ocupar un puesto de trabajo de jornada igual o superior al 86% de la jornada ordinaria en virtud del Acord de Govern 60/2012 de 26 de junio. Se alega lesión de los derechos fundamentales en concreto del principio de igualdad y el principio de no discriminación por razón de sexo.

SEGUNDO.- Respecto a la cláusula de no discriminación por razón de sexo del art. 14 CE el Tribunal Constitucional tiene declarado que "a diferencia del principio genérico de igualdad, que no postula ni como fin ni como medio la paridad y sólo exige la razonabilidad de la diferencia normativa de trato, las prohibiciones de discriminación contenidas en el art. 14 CE implican un juicio de irrazonabilidad de la diferenciación establecida ex constitutione, que imponen como fin y generalmente como medio la parificación, de manera que sólo pueden ser utilizadas excepcionalmente por el legislador como criterio de diferenciación jurídica, lo que implica la necesidad de usar en el juicio de legitimidad constitucional un canon mucho más estricto, así como un mayor rigor respecto a las exigencias materiales de proporcionalidad" (STC 233/2007, de 5 de noviembre, FJ 5 EDJ 2007/205904 ; y las allí citadas). Por lo que se refiere específicamente a la prohibición de discriminación por razón de sexo , este Tribunal ha afirmado que "la conducta discriminatoria se cualifica por el resultado peyorativo para la mujer que la sufre, que ve limitados sus derechos o sus legítimas expectativas por la concurrencia de un factor cuya virtualidad justificativa ha sido expresamente descartada por la Constitución, dado su carácter atentatorio a la dignidad del ser humano (art. 10.1 CE EDL 1978/3879). En consecuencia, la prohibición constitucional específica de los actos discriminatorios por razón de sexo determina que se habrá producido la lesión directa del art 14 CE cuando se acredite que el factor prohibido representó el fundamento de una minusvaloración o de un perjuicio laboral, no teniendo valor legitimador en esos casos la concurrencia de otros motivos que hubieran podido justificar la medida al margen del resultado discriminatorio" (SSTC 214/2006, de 3 de julio, FJ 3 EDJ 2006/105162 ; 324/2006, de 20 de noviembre, FJ 4 EDJ 2006/311481 ; y 3/2007, de 15 de enero, FJ 2 EDJ 2007/1020). Conviene también recordar que tal tipo de discriminación "no comprende sólo aquellos tratamientos peyorativos que encuentren su fundamento en la pura y simple constatación del sexo de la persona perjudicada.

También engloba estos mismos tratamientos cuando se funden en la concurrencia de condiciones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una relación de conexión directa e inequívoca (por todas, recogiendo la doctrina precedente, SSTC 182/2005, de 4 de julio, FJ 4 EDJ 2005/139376 ; 214/2006, de 3 de julio, FJ 3 EDJ 2006/105182 ; 17/2007, de 12 de febrero, FJ 3 EDJ 2007/8038 ; y 233/2007, de 5 de noviembre, FJ 6 EDJ 2007/205904). Tal sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, en tanto que hecho biológico incontrovertible, incide de forma exclusiva sobre las mujeres (SSTC 173/1994, de 7 de junio, FJ 2 EDJ 1994/14452 ; 20/2001, de 29 de enero, FJ 4 EDJ 2001/467 ; 41/2002, de 25 de febrero, FJ 3 EDJ 2002/5738 ; 17/2003, de 30 de enero, FJ 3 EDJ 2003/704 ; 98/2003, de 2 de junio, FJ 4 EDJ 2003/11358 ; 175/2005, de 4 de julio, FJ 3 EDJ 2005/118911 ; 214/2006, de 3 de julio, FJ 3 EDJ 2006/105182 ; y 342/2006, de 11 de diciembre, FJ 3 EDJ 2006/324758). Hemos afirmado así que "la protección de la condición biológica y de la salud de la mujer trabajadora ha de ser compatible con la conservación de sus derechos profesionales, de suerte que la minusvaloración o el perjuicio causado por el embarazo o la sucesiva maternidad constituyen un supuesto de discriminación directa por razón de sexo" (STC 182/2005, de 4 de julio, FJ 4 EDJ 2005/139376)" (SSTC 74/2008, de 23 de junio, FJ 2 EDJ 2008/97381 ; y 92/2008, de 21 de julio, FJ 4 EDJ 2008/130769). Por ello, el Tribunal Constitucional ha afirmado que "para ponderar las exigencias que el art. 14 CE despliega en orden a hacer efectiva la igualdad de la mujer en el mercado de trabajo, es preciso atender a circunstancias tales como "la peculiar incidencia que respecto de la situación laboral de aquélla tiene el hecho de la maternidad y la lactancia , en cuanto se trata de compensar las desventajas reales que para la conservación de su empleo soporta la mujer a diferencia del hombre y que incluso se comprueba por datos revelados por la estadística (tal como el número de mujeres que se ven obligadas a dejar el trabajo por esta circunstancia a diferencia de los varones)" (SSTC 109/1993, de 25 de marzo, FJ 6 EDJ 1993/2982; 203/2000, de 24 de julio, FJ 6 EDJ 2000/16939; 324/2006, de 20 de noviembre, FJ 4 EDJ 2006/311481, y 3/2007, de 15 de enero, FJ 2 EDJ 2007/1020), y a que existe una innegable y mayor dificultad para la mujer con hijos de corta edad para incorporarse al trabajo o permanecer en él, dificultad que tiene orígenes muy diversos, pero que coloca a esta categoría social en una situación de hecho claramente desventajosa respecto a los hombres en la misma situación (SSTC 128/1987, de 16 de julio, FJ 10 EDJ 1987/128, o 214/2006, de 3 de julio, FJ 6 EDJ 2006/105182, por añadir

otros pronunciamientos a los ya citados)" (STC 233/2007, de 5 de noviembre, FJ C EDE 2007/205904).

TERCERO.- En esta materia debe tenerse en cuenta la Ley 8/2006, DE 5 DE JULIOL, DE MESURES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL DEL PERSONAL AL SERVEI DE LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES DE CATALUNYA. Así en su artículo 2 apartado 2 establece expresamente cual es el ámbito de aplicación de esta Ley extendiéndose expresamente a los funcionarios interinos y a los eventuales y en el mismo dispone que: " 3. Les mesures establertes per aquesta llei també són aplicables:

a) Al personal funcionari interí, llevat de l'excedència voluntària per al manteniment de la convivència, regulada per l'article 6

b) Al personal eventual, llevat de les excedències regulades pel capítol segon".

Por otro lado, respecto al permiso de lactancia también el artículo 14 establece que: "1. El permís per lactància és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període del permís s'inicia un cop finalitza el permís per maternitat i té una durada màxima de vint setmanes. 2. A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per a gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei."

Este precepto no establece ningún tipo de reducción o exclusión del permiso de lactancia en caso de realizar una jornada reducida.

Por su parte, el Departament d'Ensayament fundamenta su decisión en los Criteris per a la Gestió de la Borsa de Treball de Personal Docent per al curs 2013-2014 dictados el día 20 de junio de 2013, y en su apartado 7.1.2 establece que: "las personas que forman parte de la bolsa de trabajo de personal docente que vulguing gaudir del permís de lactància han d'ocupar llocs de treball de jornada igual o superior al 86% de la jornada ordinaria".

De esta forma estos Criteris en los que el Departament justifica su decisión introducen una discriminación por razón de sexo dado que se restringe un

derecho con cobertura de ley material, por medio de disposiciones destinadas a la ordenación interna con duda de su carácter reglamentario y dentro de una resolución que no alcanza el estándar mínimo de motivación dado que sólo se concreta que la jornada para poder disfrutar del derecho de lactancia debe ser completa, sin que se establezca ninguna justificación de forma que se restringe el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Además, consta que la recurrente va a solicitar ocupar un puesto de trabajo a jornada completa y solo de forma subsidiaria acepta un puesto de trabajo con menor dedicación. Por ello debe estimarse el recurso contencioso administrativo.

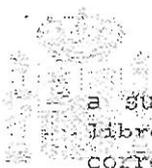
Por otro lado, estimado el recurso se declara en primer lugar el derecho al disfrute y en caso de no ser posible teniendo en cuenta su condición de interina la compensación en días libres, o de no ser posible tampoco la indemnización económica correspondiente.

CUARTO.- En materia de costas, rige en la Jurisdicción contencioso-administrativa como regla general el criterio objetivo del vencimiento, salvo que el juez aprecie y razone que el caso presentaba serias dudas de hecho o de Derecho (arts. 68.2 y 139 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa; este último en la nueva redacción dada al mismo por la Ley estatal 37/2011, de 10 de octubre, de medidas de agilización procesal). En el caso que nos ocupa, hay aspectos sobre los que existe controversia jurídica razonable y de entidad por lo que las mismas deberán ser declaradas de oficio.

Vistos los preceptos legales y demás de general aplicación, así como, la jurisprudencia aplicable;

FALLO

Se **ESTIMA** el recurso contencioso-administrativo interpuesto por contra la resolución dictada en fecha de 19 de febrero de 2014 por el Director dels Serveis Territorials de Lleida que desestimaba el recurso de reposición interpuesto contra la resolución de fecha de 28 de enero de 2014 por la que se deniega el permiso de lactancia solicitado a la recurrente, y en consecuencia, se declarará la nulidad de la misma por conculcar el derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y se reconoce el derecho al disfrute del permiso de lactancia desde la fecha de la solicitud, y para el caso de que no sea posible en atención



a su nombramiento como interina, la compensación en días libres o de no ser posible; la indemnización económica correspondiente.

Sin costas.

Notifíquese esta sentencia a las partes, informándoles que la presente resolución no es firme y que contra la misma cabe interponer recurso ordinario de apelación en el plazo de quince días ante este mismo Juzgado y a resolver por la Sala de lo contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncia, mando y firmo.

La Magistrada

PUBLICACION. Leída y publicada que fué la anterior Sentencia por la Magistrada que la suscribe en audiencia pública y en los estrados del Juzgado. Doy fé.

SECRETARÍA DE JUSTICIA DE CATALUÑA

