

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 1 de junio de 2004

Preferencia de las madres con hijos menores

La Sala da la razón a una trabajadora a la que se le reconoció el derecho a disfrutar de la jornada continua sólo de mañana a pesar de que prestaba servicios en un centro de trabajo diferente, con preferencia sobre otra trabajadora de la misma empresa, por el hecho de que aquélla lo solicitaba para cuidar a una hija menor de dos años. En opinión del Tribunal el artículo del convenio colectivo, que da preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan en la empresa en primer lugar a los trabajadores del propio centro por delante de los empleados de otros lugares de trabajo de la misma empresa debe considerarse tácitamente derogado por incompatibilidad con normas jurídicas de mayor rango ético y social destinadas a la protección de la familia y a la conciliación de la vida laboral y familiar.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.—En el Juzgado de lo Social de procedencia tuvo entrada demanda suscrita por DÑA. GLORIA P.M. contra DÑA. FRANCISCA G.H. y LIMPIEZAS ROYCA, S.L., en reclamación sobre derechos, en la que solicitaba se dictase sentencia en los términos que figuran en el suplico de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio, se dictó sentencia con fecha veinticuatro de julio de dos mil tres, en los términos que se expresan en el fallo de dicha resolución.

Segundo.—En dicha sentencia, y como HECHOS PROBADOS, se declaraban los siguientes:

PRIMERO.—Dña. Gloria P.M. presta sus servicios por cuenta y orden de la empresa Limpiezas Royca, S.L. con una antigüedad de 11-10-1995, categoría profesional de limpiadora y un salario mensual bruto con inclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias de 398,70 Euros.

SEGUNDO.—La actora presta los servicios propios de su categoría profesional en las instalaciones del Centro Cultural de la Villa sito en la C/ ... de Madrid con horario de 08:00 a 11:00 horas de miércoles a domingos y todos los festivos del año.

TERCERO.—La empresa Limpiezas Royca, S.L., se dedica a la actividad económica de limpiezas.

CUATRO.—La actora en el período comprendido entre el 11-12-2002 y el 02-01-2003 permaneció en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

QUINTO.—Junto a la actora en las instalaciones del Centro Cultural de la Villa de Madrid, prestaba servicios por cuenta y orden de la empresa demandada la trabajadora D.^a Antonia Cecilia como limpiadora en horario de 08:00 a 15:00 horas de lunes a viernes y sábados alternos de 8 a 12 horas.

SEXTO.—Con fecha de 01-01-2003 D.^a Antonia Cecilia causó baja en la empresa demandada por jubilación, dejando vacante el puesto de trabajo que venía desempeñando.

SÉPTIMO.—La actora que tenía conocimiento de que D.^a Antonia Cecilia iba a causar baja definitiva en la empresa por jubilación, con fecha de 09-10-2002 presentó solicitud a la empresa demandada interesando la adjudicación de la plaza de D.^a Antonia Cecilia.

OCTAVO.—D.^a Francisca G.F. presta servicios por cuenta y orden de la empresa Limpiezas Royca, S.L. con la categoría profesional de limpiadora, en el centro de trabajo Compañía de Seguros Plus Ultra, sito en ... de Madrid, teniendo una antigüedad de 11-08-1992 y un horario de trabajo de tarde.

NOVENO.—Con fecha de 06-11-2001 D.^a Francisca G.F. presentó escrito en la empresa Limpiezas Royca, S.L. solicitando cambio de horario de trabajo, aunque llevase aparejado el cambio de centro de trabajo a horas de mañana o menos vespertinas, al tener una hija de dos años de edad cuyas necesidades afectivas requerían su presencia más acentuada.

DÉCIMO.—La empresa demandada en fecha de 19-11-2001 comunicó a D.^a Francisca G.F. que le resultaba imposible concederle el cambio de puesto de trabajo al tener todas las plazas con horario de mañana cubiertas.

UNDÉCIMO.—Con fecha de 20-12-2002 la empresa demandada comunicó a D.^a Francisca G.F. que a partir del 01-01-2003 tenía una plaza vacante en el Centro Cultural de la Villa de Madrid, en horario de lunes a viernes de 8 a 15 horas y los sábados de 8 a 12 horas, debiendo pasarse por las oficinas de la empresa para poder tramitar la variación de la jornada en la Seguridad Social y en el INEM, si la plaza fuese de su interés.

DUODÉCIMO.—Con fecha de 03-01-2003 la empresa demandada notificó a la actora que no podía atender su solicitud de ampliación de horario por tener exceso de plantilla.

DECIMOTERCERO.—Con fecha de 29-01-2003 la actora presentó papeleta de conciliación ante el SMAC de Madrid, celebrándose el acto el 13-02-2003, que resultó sin avenencia.

Tercero.—Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por LIMPIEZAS ROYCA, S.L., siendo impugnado de contrario. Elevados los autos a esta Sala de lo Social, se dispuso el pase de los mismos a Ponente para su examen y resolución.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.—El Recurso contiene un solo motivo, procesalmente tutelado por el apartado c) del art. 191 de la L.P.L., en el que se denuncia infracción de lo preceptuado en el art. 37.6 del E.T. y art. 9 del Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de la Comunidad de Madrid, así como sentencia del T.S. de 20 de julio de 2000.

Segundo.—El debate se centra, esencialmente, en si para ocupar una plaza vacante de limpiadora tiene preferencia la actora por trabajar en el mismo Centro donde se produjo tal vacante o la recurrente que posee más antigüedad y una niña de dos años que necesita cuidado materno todas las tardes desde la salida de la Guardería. La sentencia combatida se inclinó por la demandante.

Tercero.—La primera norma a considerar es el art. 39 de nuestra Constitución a cuyo tenor los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia, agregando que debe asegurarse la protección integral de los hijos, iguales estos

ante la Ley con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil.

Tal criterio tiene como precedentes en España el art. 43 de la Constitución de 1931, y el art. 22 el Fuero de los Españoles de 1945 en el que se reconoce y ampara a la familia como institución natural y fundamento de la sociedad, con derechos y deberes anteriores y superiores a toda ley humana positiva, criterio que se reitera en el art. 3 de la Ley Orgánica del Estado de 1967.

Dentro del campo del Derecho comparado podemos invocar el art. 29 de la Constitución italiana la República reconoce los derechos de la familia como sociedad natural fundada en el matrimonio el art. 6 de la Ley Fundamental de Bonn el matrimonio y la familia están bajo la protección particular del ordenamiento estatal y el preámbulo de la Constitución Francesa la Nación asegura al individuo y a la familia las condiciones necesarias para su desarrollo.

De los textos legales citados se deduce que todos los poderes públicos entre los que destacan los Tribunales de Justicia deben inspirar sus decisiones en el sentido de procurar que los hijos, especialmente durante la infancia puedan recibir una asistencia y protección integral de sus padres no sólo en el aspecto educativo y económico sino, especialmente, en el orden afectivo y tutelar.

Cuarto.—Con el fin de convertir en legislación positiva tales criterios constitucionales, así como el espíritu de las Directivas del Consejo de Europa, se promulgó la Ley 39/1999 de 5 de noviembre en cuyo preámbulo se declara:

"La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo.

Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.

La necesidad de conciliación del trabajo y la familia ha sido ya planteada a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social. Ello plantea una compleja y difícil problemática que debe abordarse, no sólo con importantes reformas legislativas, como la presente, sino con la necesidad de promover adicionalmente servicios de atención a las personas, en un marco más amplio de política de familia.

En este sentido, en la IV Conferencia mundial sobre las mujeres, celebrada en Pekín en septiembre de 1995, se consideró como objetivo estratégico fomentar una armonización de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres y en la Declaración aprobada por los 189 Estados allí reunidos, se reafirmó este compromiso.

Por su parte, en el ámbito comunitario, la maternidad y la paternidad, en su más amplio sentido, se han recogido en las Directivas del consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre, y 96/34/CE, del Consejo, de 3 de junio.

La primera de ellas contempla la maternidad desde el punto de vista de la salud y seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. La segunda, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental,

celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, prevé el permiso parental y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor como medio importante para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

Mediante la presente Ley se completa la transposición a la legislación española de las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria superando los niveles mínimos de protección previstos en las mismas.

La Ley introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Trata además de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres.”

Quinto.—Entre las múltiples modificaciones que tal Ley introdujo en el ámbito laboral, merece destacar ahora la nueva redacción del art. 37 E.T. en el que se conceden permisos de quince días naturales para contraer matrimonio, así como por nacimiento de hijo, lactancia, exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto, nacimiento de hijos prematuros, etc., todos cuyos supuestos constituyen no suspensiones, sino interrupciones del contrato laboral en cuanto la beneficiaria continúa percibiendo el salario aún quedando exenta de su prestación a la empresa.

Sexto.—Pasando a la regulación específica del Convenio Colectivo de Limpieza por el que se rigen los litigantes, en art. 9 dispone que para cubrir las vacantes que se produzcan tendrán prioridad por orden de solicitud los trabajadores del Centro donde surgió tal vacante.

Apoyándose en este precepto la sentencia impugnada concedió la plaza a la demandante Dña. Gloria P.M., a pesar de ser menos antigua que Dña. Francisca G.F. quien, además, tiene una hija de 2 años de edad.

Séptimo.—La Sala entiende que la sentencia recurrida no ha seguido el criterio general establecido en el art. 3 de nuestro Código Civil, a cuyo tenor las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras, en relación con su contexto, los antecedentes históricos y legislativos y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquéllas.

En efecto, es evidente que si los textos constitucionales de los países civilizados propugnan una efectiva protección a la familia, especialmente a través de la maternidad, y que siguen el mismo criterio las Directivas del Consejo Europeo, así como nuestra Constitución y la invocada Ley 39/1999, de 5 de noviembre, carece de justificación ética y jurídica la imprecisa, ambigua y obsoleta norma contenida en el art. 9 del Convenio Colectivo de Limpieza al subordinar esos encomiables criterios legislativos a circunstancias tan frívolas como el pertenecer al Centro donde se produjo la vacante y, además, a dato tan fortuito y arbitrario como el orden de la solicitud, por lo que dicho art. 9 se entiende tácitamente derogado por incompatibilidad con normas jurídicas de mayor rango ético y jerárquico.

FALLAMOS

Que debemos estimar y estimamos el recurso de suplicación interpuesto por LIMPIEZAS ROYCA, S.L., contra sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 8 de los de Madrid, de fecha veinticuatro de julio de dos mil tres, en virtud de demanda deducida por DÑA. GLORIA P.M. contra DÑA. FRANCISCA G.H. y LIMPIEZAS ROYCA, S.L., en reclamación sobre Derechos y en su consecuencia, debemos revocar la resolución recurrida, absolviendo a todos los demandados de las peticiones contenidas en el suplico de la demanda.

Dése a los depósitos constituidos el destino legal.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, haciéndoles saber que contra la misma sólo cabe RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA que se preparará por escrito ante esta Sala de lo Social dentro de los DIEZ DÍAS siguientes a la notificación de la sentencia de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 219, 227 y 228 de la Ley Procesal Laboral, advirtiéndose en relación con los dos últimos preceptos citados que el depósito de los 300,51 euros (50.000 pesetas) deberá efectuarse ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo al tiempo de personarse en ella en su cuenta n.º 2410 del Banco Español de Crédito, Oficina 1006 de la calle Barquillo n.º 49, 28004-Madrid, por todo recurrente que no tenga la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, mientras que la consignación del importe de la condena deberá acreditarse, cuando proceda, por el recurrente que no goce del beneficio de justicia gratuita ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso, presentando resguardo acreditativo de haberla efectuado en la c/c n.º 28760000055312003 que esta Sección Quinta tiene abierta en el Banco Español de Crédito, Oficina 1026 de la Calle Miguel Ángel n.º 17, 28010-Madrid, pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista.

Expídase testimonio de la presente resolución para su incorporación al rollo de esta Sala.