



JDO. DE LO SOCIAL N. 2
TOLEDO
SENTENCIA: 00469/2020

SENTENCIA

En Toledo, a 14 de diciembre de 2020.

Vistos por Doña María del Pilar Rodrigo del Hoyo, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social núm. 2 de Toledo, los presentes autos sobre **Reclamación de Derecho y Cantidad núm. 1214/2019**, seguido entre partes, de una y como parte demandante ~~Doña María del Pilar Corredo Garrigó~~ asistida de Letrada Amparo Herreros Prados, de otra y como parte demandada **Atento Teleservicios España S.A.**, asistida de Letrada Doña Sara Olabarría Rodríguez, se dicta la presente en nombre de S.M. el Rey y constando los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La parte demandante presentó en fecha 12 de noviembre de 2019 demanda en ejercicio de acción de reclamación de derecho y cantidad, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que consideró aplicables, suplicó al Juzgado que tras los trámites oportunos se dicte Sentencia por la que se condene a la empresa a abonar la cantidad de 272,13 euros más el 10% de mora.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se citó a las partes para la celebración del juicio el día 23 de noviembre de 2020.

TERCERO.- Llegado el día señalado comparecieron las partes, y resultando la conciliación sin avenencia, se inició el acto de juicio, en el que la parte demandante se afirmó y ratificó en su demanda, oponiéndose la parte demandada por los motivos que obran, y tras practicarse las oportunas pruebas declaradas pertinentes, previo recibimiento del pleito a prueba, las partes expusieron sus conclusiones, quedando los autos pendientes de dictar sentencia.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- Doña Julia Criado Gallego presta sus servicios para la empresa Atento Teleservicios España S.A., desde el 15/02/2008, con categoría profesional de Teleoperador especialista, y salario de 877,30 euros, incluida la parte proporcional de pagas extraordinarias.

SEGUNDO.- La trabajadora permaneció de baja maternal desde el 24/3/2019 al 13/7/2019.

TERCERO.- A continuación disfrutó del permiso por lactancia desde el 14/7/2019 al 28/7/2019.

CUARTO.- El 29/8/2019 inició una excedencia por cuidado de hijo menor de 3 años.

QUINTO.- La empresa ha descontado del salario del mes de agosto de la trabajadora la cuantía de 272,13 euros por el concepto de lactancia.

SEXTO.- La relación laboral entre las partes se rige por el II Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center, cuyo artículo 32.1 estipula: "Por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses, se tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. Voluntariamente, se podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada, con la misma finalidad, en media hora si coincide con el comienzo y el final de la jornada o en una hora si dicha reducción se concentra al principio o al final de su turno de trabajo.

Este derecho podrá ser acumulado, fuere cual fuere la modalidad de contratación, en jornadas completas y sustituirlo por 15 días naturales a disfrutar de forma ininterrumpida e inmediatamente después del periodo de la suspensión del contrato por maternidad. En el supuesto de parto múltiple estos derechos se incrementarán proporcionalmente, de tal forma que se tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo, o media hora de reducción de jornada, o una hora si dicha reducción se concentra al principio o al final de su turno de trabajo, o 15 días de descanso ininterrumpido, por cada hijo o hija, a



disfrutar en los términos los previstos para el supuesto de parto sencillo.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.”.

SÉPTIMO.- Se celebró el correspondiente acto de conciliación ante el SMAC, con resultado “sin avenencia”.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los documentos aportados por las partes son los elementos de prueba que avalan el anterior relato de hechos probados, a los efectos previstos en el artículo 97.2 LRJS.

SEGUNDO.- En el presente caso, la parte demandante solicita el reconocimiento del derecho al disfrute sin ningún condicionante ni detracción económica del permiso acumulado de lactancia y seguidamente la excedencia por cuidado de hijo.

Frente a ello, la empresa argumenta que para tener derecho a la acumulación de las horas de lactancia prevista en el artículo 32 del convenio de aplicación, es necesario que exista una efectiva prestación de servicios durante los nueve primeros meses de vida del lactante.

La controversia suscitada en esta litis debe resolverse en sentido estimatorio a la pretensión actora. Dicha cuestión ha sido abordada recientemente en Sentencia de 21 de enero de 2020 de la Audiencia Nacional (Rec. 245/2019), a cuyos argumentos ha de estarse y que declara:

“**CUARTO.**- Por las organizaciones sindicales actoras se pretende en segundo lugar el derecho de los trabajadores a disfrutar sin ningún condicionante ni detracción económica el permiso acumulado de lactancia y seguidamente la excedencia por cuidado de hijo, pretensión a la que se opone la demandada en la consideración de que para disfrutar de las 15 horas de acumulación de horas del permiso para el cuidado del lactante prevista en el art. 32 del convenio de aplicación es necesario que exista una efectiva prestación de servicios durante los nueve primeros meses de vida del lactante.



Para resolver la cuestión hemos de partir del contenido del art. 37.4 del E.T. precepto que en la redacción dada al mismo por el RD Ley 6/2019 dispone:

"4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen."

Con relación a la posibilidad de disfrutar el derecho a la ausencia de forma acumulada que este precepto regula la Sala IV del TS ha efectuado los siguientes pronunciamientos:

1.- La STS de 20-6-2.005 - rec. 83/2004 - que señala que el art. 37.4 del E.T es una norma de derecho necesario relativo susceptible de ser mejorada en beneficio de los trabajadores por convenio colectivo, admitiendo en consecuencia la sustitución del entonces denominado "permiso de lactancia ", por un permiso de un mes prevista en el Convenio colectivo, cuando dicha posibilidad de acumulación no estaba aún prevista legalmente, avalando la tesis que expuso esta Sala en la SAN de 29-4-2.004 (proc. 217/2003) que razonaba:" se concibe el permiso como un mecanismo legal que capacita al hijo a gozar de la atención que precisa por cualquiera de sus progenitores desde su nacimiento, superándose la vinculación necesaria o exclusiva con el deber de lactancia. Dentro de esta línea de evolución debe entenderse la norma colectiva objeto de impugnación. En efecto, lo que hace la norma no es restringir



sino ampliar las posibilidades a las que los padres pueden optar para el mejor cuidado de los hijos."

2.- La STS de 11-9-2.009 - rec. 133 /2.008-, que señaló que la mayor duración de la extensión temporal de reducción de jornada en los supuestos de partos múltiples, no implicaba en los supuestos en los que el Convenio previese la opción por el disfrute acumulado del permiso que este tuviese una duración temporal mayor en tales casos, razonando al respecto:

"si no hay previsión convencional o acuerdo con el empresario, no habrá acumulación y, conforme a la ley, un convenio colectivo podría establecer, tras la vigencia del nuevo artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, un tope de acumulación de 14 días, un tope con un número de días superior o inferior, o excluir incluso la acumulación. Por ello, hay que concluir que el artículo 41.V del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes ha sido alterado por la disposición adicional 11ª de la Ley Orgánica 11/2007 Legislación citada que se aplica LEY ORGANICA 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil. DA Undécima en el sentido de ampliar la duración del permiso que se derivaba de la remisión al texto anterior del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, pero que la nueva norma no ha introducido variación alguna en lo que se refiere al tope de acumulación de 14 días, pues no contiene en este punto ninguna previsión, aparte de reconocer de manera expresa al convenio y al acuerdo contractual la posibilidad de establecer la acumulación en las condiciones que estimen oportunas.

Tampoco puede concluirse que la intención de las partes negociadoras haya sido la de establecer un tope de acumulación móvil en función de un hipotético incremento de las horas de lactancia para el parto múltiple, porque si bien una previsión de esta naturaleza podría responder a los intereses de la parte social, la misma podría no ajustarse a las conveniencias de la empresa, como por lo demás muestra su posición en este conflicto, en la medida en que una mayor acumulación es susceptible de generar problemas de organización de trabajo, aparte de que no hay razón alguna que permita concluir que el tope de catorce días se haya fijado en proporción al tiempo disponible para la lactancia y no en función de otro criterio.



En este sentido una simple operación aritmética muestra que el tope de acumulación fijado es inferior al número de horas de lactancia computables. Por ello, la conclusión de la sentencia recurrida tampoco puede justificarse como interpretación de la norma convencional a partir de los criterios hermenéuticos de los artículos 1281.2º y 1283 del Código Civil Legislación citada que se aplica Código Civil. RD de 24 de julio de 1889 art. 1281.2, que remiten a la intención evidente de los contratantes y vedan la extensión del contenido obligacional al margen de los términos del acuerdo."

3.- La STS de 19-4-2018 -rcud. 1286/2.016-que tras realizar un pormenorizado estudio de la evolución de la protección de los lactantes en la legislación laboral española desde su génesis, analizando la posibilidad de acumular las horas de lactancia prevista en el párrafo 2º dicho precepto razona:

"El derecho al permiso por lactancia se identifica en el art. 37.4 ET con la ausencia de una hora del centro de trabajo para cubrir esa finalidad. La lactancia del menor, ausentándose el trabajador del centro de trabajo, puede suplirse por otras fórmulas y así se ha previsto que pueda sustituirse por la reducción de jornada, en cuyo caso, se identifica esta con una duración concreta -media hora-. Y tanto una u otra forma de ejercer el derecho son mínimos de derecho necesario relativo, como ya se ha dicho por esta Sala, que el Convenio Colectivo debe respetar, como sucede en el que aquí es objeto de interpretación.

A partir de ahí, el legislador ha señalado que la negociación colectiva puede permitir acumular en jornadas completas el derecho. Dado que ese derecho consiste en ausentarse del centro de trabajo, este permiso es el que se acumula y, por tanto, lo es sobre la hora de ausencia. La norma estatutaria acude a la expresión "acumularlo", en clara referencia al derecho y no dice "acumularla" en referencia a la reducción de jornada. Por tanto, lo que se traslada a la negociación colectiva es la acumulación de las horas de ausencia, salvo que esa previsión legal se supere por otra más beneficiosa para el trabajador o la trabajadora o que en acuerdo bilateral entre empresa y trabajador se mejore la norma legal o convencional."

De la doctrina jurisprudencial expuesta y en lo que afecta al caso que ahora ocupa debemos extraer las siguientes conclusiones:

1.- que la finalidad del permiso es garantizar el cuidado directo del menor por quienes sean sus padres biológicos o adoptivos, guardadores, o acogedores;

2.- que la forma legalmente prevista para disfrutar el permiso para el cuidado de lactante es la prevista expresamente en el primero de los párrafos del art. 37.4 E.T, esto es, mediante una hora de ausencia del trabajo, susceptible de ser dividida en dos fracciones;

3.- que el derecho a disfrutar el permiso de forma acumulada y por jornadas completas solo cabe reconocerlo cuando expresamente se prevea en el Convenio colectivo o cuando se llegue a un acuerdo individual con el trabajador;

4.- que el disfrute acumulado del permiso es una mejora respecto de la forma ordinaria prevista en la ley que opera en todo caso como norma de derecho necesario relativo; 5.- que una vez regulada en el convenio la forma del disfrute acumulado del permiso deberá estarse a lo allí establecido, de manera que si en la acumulación prevista en el convenio no se dio relevancia alguna a las horas que corresponderían legalmente hasta los 9 meses del lactante, este dato carece de trascendencia de cara a la extensión temporal del permiso, debiendo estarse en todo caso a lo fijado en el Convenio.

6.- que el convenio puede superar las previsiones legales por otras más beneficiosas para el trabajador o la trabajadora

Partiendo de lo anterior, en nuestro caso debemos interpretar el art. 32.1 del Convenio de aplicación, que dispone lo siguiente:

"1. Por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses, se tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. Voluntariamente, se podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada, con la misma finalidad, en media hora si coincide con el comienzo y el



final de la jornada o en una hora si dicha reducción se concentra al principio o al final de su turno de trabajo.

Este derecho podrá ser acumulado, fuere cual fuere la modalidad de contratación, en jornadas completas y sustituirlo por 15 días naturales a disfrutar de forma ininterrumpida e inmediatamente después del periodo de la suspensión del contrato por maternidad. En el supuesto de parto múltiple estos derechos se incrementarán proporcionalmente, de tal forma que se tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo, o media hora de reducción de jornada, o una hora si dicha reducción se concentra al principio o al final de su turno de trabajo, o 15 días de descanso ininterrumpido, por cada hijo o hija, a disfrutar en los términos los previstos para el supuesto de parto sencillo.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

1. Por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses, se tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. Voluntariamente, se podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada, con la misma finalidad, en media hora si coincide con el comienzo y el final de la jornada o en una hora si dicha reducción se concentra al principio o al final de su turno de trabajo.

Este derecho podrá ser acumulado, fuere cual fuere la modalidad de contratación, en jornadas completas y sustituirlo por 15 días naturales a disfrutar de forma ininterrumpida e inmediatamente después del periodo de la suspensión del contrato por maternidad. En el supuesto de parto múltiple estos derechos se incrementarán proporcionalmente, de tal forma que se tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo, o media hora de reducción de jornada, o una hora si dicha reducción se concentra al principio o al final de su turno de trabajo, o 15 días de descanso ininterrumpido, por cada hijo o hija, a disfrutar en los términos los previstos para el supuesto de parto sencillo.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.



1. Por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses, se tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. Voluntariamente, se podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada, con la misma finalidad, en media hora si coincide con el comienzo y el final de la jornada o en una hora si dicha reducción se concentra al principio o al final de su turno de trabajo.

Este derecho podrá ser acumulado, fuere cual fuere la modalidad de contratación, en jornadas completas y sustituirlo por 15 días naturales a disfrutar de forma ininterrumpida e inmediatamente después del periodo de la suspensión del contrato por maternidad. En el supuesto de parto múltiple estos derechos se incrementarán proporcionalmente, de tal forma que se tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo, o media hora de reducción de jornada, o una hora si dicha reducción se concentra al principio o al final de su turno de trabajo, o 15 días de descanso ininterrumpido, por cada hijo o hija, a disfrutar en los términos los previstos para el supuesto de parto sencillo.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

1. Por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses, se tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. Voluntariamente, se podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada, con la misma finalidad, en media hora si coincide con el comienzo y el final de la jornada o en una hora si dicha reducción se concentra al principio o al final de su turno de trabajo.

Este derecho podrá ser acumulado, fuere cual fuere la modalidad de contratación, en jornadas completas y sustituirlo por 15 días naturales a disfrutar de forma ininterrumpida e inmediatamente después del periodo de la suspensión del contrato por maternidad. En el supuesto de parto múltiple estos derechos se incrementarán proporcionalmente, de tal forma que se tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo, o media hora de reducción de jornada, o una hora si dicha reducción se concentra al principio o al final de su turno de trabajo, o 15 días de descanso ininterrumpido, por cada hijo o hija, a

disfrutar en los términos los previstos para el supuesto de parto sencillo.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen."

Siendo este el precepto a interpretar hemos de recordar como hace la STS de 22-10-2019 (rec. 78/2018) que "respecto a la interpretación de los convenios colectivos, es doctrina constante de la Sala IV (reiterada en sentencia reciente: STS de 15 de octubre de 2019, Rec. 195/2018) que, atendida la singular naturaleza mixta de los convenios colectivos (contrato con efectos normativos y norma de origen contractual), la interpretación de los mismos debe hacerse utilizando los siguientes criterios: La interpretación literal, atendiendo al sentido literal de sus cláusulas, salvo que sean contrarias a la intención evidente de las partes (arts. 3.1 y 1281 CC; STS 13 octubre 2004, Rec. 185/2003). La interpretación sistemática, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas (arts. 3.1 y 285 CC). La interpretación histórica, atendiendo a los antecedentes históricos y a los actos de las partes negociadoras (arts. 3.1 y 1282 CC). La interpretación finalista, atendiendo a la intención de las partes negociadoras (arts. 3.1, 1281 y 1283 CC). No cabrá la interpretación analógica para cubrir las lagunas del convenio colectivo aplicable (STS 9 abril 2002, Rec. 1234/2001). Y los convenios colectivos deberán ser interpretados en su conjunto, no admitiéndose el "espiguelo" (STS 4 junio 2008, Rec. 1771/2007).

Por otro lado, y dada la materia sobre la que versa esta norma, como ha puesto de manifiesto la STS de 13-11.2019 (rec.75/2.018) a la hora de interpretarla debe tenerse en cuenta especialmente "el principio general contenido en el artículo 4 LOI según el que la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Ello significa, por un lado, que la igualdad entre mujeres y hombres constituye valor supremo del ordenamiento jurídico; y, por otro, que consecuentemente, la aplicación de tal principio debe considerarse criterio hermenéutico imprescindible para la interpretación de las normas



jurídicas.". Y ello en casos como el presente implica que, en caso de que puedan sostenerse interpretaciones diferentes de un precepto, debe optarse por aquella que resulte más favorable al ejercicio de los derechos de conciliación en cuanto que, como ponen de relieve tanto la Ley 35/1999, la LOI, como el RD Ley 6/2019, se trata de medidas adoptadas por el legislador al amparo del art. 9.2 de la CE, para garantizar el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo establecido en el art. 14 CE.

Partiendo de lo anterior y de una interpretación literal del precepto convencional se deduce lo siguiente:

1.- que el hecho causante del permiso es la existencia de un hijo menor de nueve meses;

2.- ~~que los sujetos que pueden disfrutar de este derecho a la ausencia son todos los trabajadores de la empresa con independencia de la modalidad de contratación-;~~

3.- que el permiso de quince días naturales que se prevé en el mismo expresamente se indica que "sustituye" el derecho a ausentarse en una hora prevista como norma general, y que en todo caso deberá disfrutarse inmediatamente después de la baja de maternidad, lo que implica que la figura se desvincula completamente del derecho de ausencia, e implica que la persona trabajadora deberá optar por uno u otro una vez expirada la suspensión del contrato por maternidad, siendo dicha decisión irrevocable;

4.- que la extensión temporal de este permiso de quince días únicamente se ve alterada en los supuestos de parto múltiple, sin que exista previsión expresa que exija que el trabajador que disfrute del permiso se encuentre de alta un determinado número de días a la conclusión del mismo;

5.- y desde el momento en que la duración del permiso se fija en días naturales y no en laborables, que la acumulación no se vincula al número de horas de ausencia que se habrían generado de haberse disfrutado de la forma prevista legalmente.

En definitiva, el convenio contempla un derecho de ausencia ininterrumpida que "sustituye" al permiso por



lactancia de una hora diaria (lo que puede hacer conforme a la STS de 19-4-2018 - rcud. 1286/2.016-: "lo que se traslada a la negociación colectiva es la acumulación de las horas de ausencia, salvo que esa previsión legal se supere por otra más beneficiosa para el trabajador o la trabajadora o que en acuerdo bilateral entre empresa y trabajador se mejore la norma legal o convencional"). Y sus características son que se extiende por quince días naturales al margen de la jornada de cada trabajador y de cuántos días laborables le correspondan hasta los 9 meses del menor, de modo que, se trabaje todos los días o sólo uno o dos por semana, se tendrá derecho a disfrutar de 15 días por lactancia, pues la duración es fija y lineal, no proporcional a la jornada a tiempo completo o parcial de cada trabajador. Por tanto, el eje de la disposición convencional no es el derecho de una hora diaria de ausencia -pues este parámetro no se tiene en cuenta en absoluto-, sino el cuidado del menor de 9 meses, que cifra en todo caso en 15 días naturales por cada hijo.

A esta regulación convencional ha de estarse, que nada precisa respecto de que, posteriormente al disfrute de lo que llega a calificar como "descanso ininterrumpido", el trabajador o trabajadora deba prestar servicios efectivos durante el tiempo que reste hasta los 9 meses del menor. Ni lo exige, ni se deduce de la redacción convencional, que sustituye el disfrute acumulado por una licencia de 15 días naturales inmediatamente siguientes al período de maternidad.

De este modo, el convenio contempla un derecho subjetivo perfecto, desvinculado de la efectiva lactancia del menor y de un devengo diario en el futuro. Cuestión distinta sería que la norma pactada sólo regulara la acumulación del permiso de lactancia y no estableciera la posibilidad de su "sustitución" por 15 días naturales ininterrumpidos. En tal caso, las circunstancias serían examinadas conforme a otros parámetros, que aquí quedan desplazados en virtud de la redacción convencional.

Ahora bien, no desconoce la Sala que la redacción del precepto analizado presenta algunas expresiones que podrían hacer pensar que lo que se deseaba, con defectuosa técnica, era regular, sin más, la acumulación del permiso devengado diariamente durante los 9 meses del menor, y no, en cambio,



generar un derecho distinto y autónomo que lo sustituye- en concreto la expresión "podrá ser acumulado, fuere cual fuere la modalidad de contratación, en jornadas completas y sustituirlo por..."

Nos encontraríamos, pues, ante dos interpretaciones posibles: una primera, sustentada en la literalidad, que permitiría disfrutar este derecho de modo compatible con la posterior excedencia por cuidado de hijo, y una segunda, sustentada en presumir la incorrección técnica del precepto y en una intención que no se ha acreditado, que obligaría a sacrificar el disfrute de uno de los dos derechos.

Es un hecho notorio que la conciliación familiar y laboral descansa fundamentalmente en hombros femeninos, con importantes repercusiones en brechas de empleo y de condiciones de trabajo que afectan de modo directo a la línea de flotación de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Sin ir más lejos, según datos proporcionados por el Instituto de la Mujer, en 2017 el 92,34% de las excedencias por cuidado de hijo fueron disfrutadas por las madres (40.536 madres, frente a tan solo 3.363 padres).

La STC 26/2011 afirma que "la dimensión constitucional de todas aquellas medidas normativas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo o por razón de las circunstancias personales (art. 14 CE) como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa en cada caso concreto, habida cuenta de que el efectivo logro de la conciliación laboral y familiar constituye una finalidad de relevancia constitucional fomentada en nuestro ordenamiento a partir de la Ley 39/1999, que adoptó medidas tendentes a lograr una efectiva participación del varón trabajador en la vida familiar a través de un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares, objetivo que se ha visto reforzado por disposiciones legislativas ulteriores, entre las que cabe especialmente destacar las previstas en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuya exposición de motivos se señala que las



medidas en materia laboral que se establecen en esta ley pretenden favorecer la conciliación de la vida personal, profesional y familiar de los trabajadores, y fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares."

Entra, pues, en el escenario, la dimensión de género, como principio interpretativo que surge en caso de varias opciones a la hora de interpretar y aplicar una norma, dando prevalencia a la más favorable al principio de igualdad de género, que facilita el ejercicio del derecho por las mujeres (SSTSJ Canarias 211/2018, 849/2018, 857/2018, 516/2019, 752/2018, 858/2019, SSTSJ Cataluña 1186/2019, 1558/2018, STSJ Cantabria 45/2019, STSJ Coruña 4821/2018).

Esta perspectiva refuerza nuestra conclusión favorable a la estimación de la demanda en este punto, pues incluso admitiendo un margen de duda, esta debería resolverse a favor de facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, resultando ajustada a derecho el pretender disfrutar dos derechos cuyo disfrute sucesivo no resulta incompatible conforme a la específica regulación del art. 32.1 del Convenio colectivo de aplicación."

En aplicación de la doctrina expuesta, procede estimar la demanda.

TERCERO.- A tenor de lo dispuesto en el artículo 191.2.a) de la LRJS, la presente resolución es susceptible de recurso de suplicación.

En virtud de lo expuesto,

FALLO

Se estima la demanda interpuesta por Doña ~~Juanita Carrasco Gallego~~ frente a la empresa Atento Teleservicios España S.A., y en su consecuencia **se declara** el derecho de la trabajadora a disfrutar del permiso de lactancia sin condición alguna ni detracción económica, y **se condena** a la empresa a estar y pasar



por esta declaración, y a que reintegre a la trabajadora la cuantía dejada de percibir de 272,13 euros.

Notifíquese esta sentencia a las partes advirtiéndole que contra ella podrán interponer Recurso de Suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha que deberá ser anunciado por comparecencia, o mediante escrito en este Juzgado dentro de los cinco días siguientes al de la notificación de esta Sentencia, o por simple manifestación de la parte o de su Abogado o representante en el momento en que se le practique la notificación.

Adviértase igualmente al recurrente que no fuera trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del Régimen público de Seguridad Social, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que deberá depositar la cantidad de trescientos euros en la cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta en el BANCO SANTANDER a nombre de este Juzgado, acreditando ante la Secretaría de este Juzgado mediante la presentación del justificante de ingreso en el periodo comprendido hasta la formalización del recurso así como, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, consignar en la citada cuenta, la cantidad objeto de condena, o formalizar aval bancario por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, incorporándolos a este Juzgado con el anuncio de recurso.

En todo caso, el recurrente deberá designar Abogado para la tramitación del recurso, al momento de anunciarlo.

Incorpórese esta Sentencia al correspondiente libro y expídase certificación literal de la misma para constancia en las actuaciones.

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