



D^a. ROSA MARÍA ADAME BARBETA, Letrada de la Administración de Justicia de la Sala de lo Social de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.

CERTIFICO: Que en el rollo referenciado se ha dictado por esta Sala la siguiente sentencia:



**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA
SALA DE LO SOCIAL
SEVILLA**

ILMAS SRAS/ILMO. SR. :

DOÑA MARIA ELENA DIAZ ALONSO

DOÑA MARIA BEGOÑA GARCIA ALVAREZ

DON JOSE JOAQUIN PEREZ-BENEYTO ABAD

En Sevilla, a veintiséis de mayo de dos mil veinte.

La Sala de lo Social de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, compuesta por los Ilmos. Sres. Magistrados citados al margen,

EN NOMBRE DEL REY, ha dictado la siguiente

SENTENCIA NÚMERO 1043/2020

En el recurso de suplicación interpuesto por [REDACTED] contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº Uno de Cádiz, en sus autos núm 512/19, ha sido Ponente la Ilma. Sr^a. Magistrada Doña MARIA ELENA DIAZ ALONSO.



Código Seguro de verificación:H5xsQeYG6E+NQJlycehVeg==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	ROSA MARIA ADAME BARBETA 26/05/2020 13:32:14	FECHA	26/05/2020
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	1/14



H5xsQeYG6E+NQJlycehVeg==



ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Según consta en autos, se presentó demanda por [REDACTED] contra la Universidad de Cádiz, con la intervención del Ministerio Fiscal, sobre Contrato de Trabajo, se celebró el juicio y se dictó sentencia el día 25 de julio de 2019 por el referido Juzgado, con desestimación de la demanda. .

SEGUNDO.- En la citada sentencia y como hechos probados se declararon los siguientes:

PRIMERO.- [REDACTED], con DNI [REDACTED] ha prestado servicios bajo las órdenes y dependencia de la Universidad de Cádiz como profesora en virtud de los siguientes contratos de trabajo:

- Contrato de interinidad como profesor sustituto a tiempo completo del 01.10.2014 al 30.09.2015, Departamento de Didáctica
- Contrato de interinidad como profesor a tiempo completo del 23.11.2015 al 22.12.2015, Departamento de Didáctica
- Contrato de interinidad como profesor sustituto a tiempo completo del 14.10.2016 al 30.09.2017, Departamento de Didáctica
- Contrato de interinidad como profesor sustituto a tiempo completo del 01.10.2017 al 30.09.2018, Departamento de Didáctica
- Contrato de interinidad como profesor sustituto a tiempo completo del 01.10.2018 al 10.02.2019, Departamento de Didáctica
- Contrato de interinidad como profesor sustituto a tiempo completo del 11.02.2019 al 03.04.2019, Departamento de Didáctica

Del 01.04.2010 al 31.03.2013 tuvo contrato en prácticas a tiempo completo, Departamento de Didáctica. Del 01.09.2008 al 31.03.2010 estuvo de becaria, primero de investigación y después de profesorado, en el mismo Área de conocimiento.



Código Seguro de verificación:H5xsQeYG6E+NQJlycehVeg==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	ROSA MARIA ADAME BARBETA 26/05/2020 13:32:14	FECHA	26/05/2020
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	H5xsQeYG6E+NQJlycehVeg==	PÁGINA



El último contrato suscrito, de fecha 07.02.2019, con fecha de inicio el 11.02.2019, era de interinidad, como profesor sustituto interino, en el Departamento de Didáctica, a tiempo completo, en régimen laboral, siéndole de aplicación el primer Convenio Colectivo PDI laboral. En la cláusula particular primera del contrato se disponía que “el objeto del contrato, de acuerdo con lo establecido en el art. 16.1 del vigente Convenio Colectivo, es la realización de la función docente del profesorado del área de conocimiento que no puede ser asumida por profesorado estructural del mismo, como consecuencia de las minoraciones docentes del profesorado relacionado en el anexo I”.

El Primer Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador con contrato laboral de las Universidades Públicas de Andalucía, publicado en BOJA de 09.05.2008, dispone en su art. 34 lo siguiente:

“1. El personal docente o investigador sujeto a este convenio que lleve, como mínimo, dos años al servicio de la universidad podrá acordar con ésta una suspensión especial de contrato de una duración máxima de dos años. En el caso de contratos temporales, el tiempo de suspensión especial del contrato no interrumpirá el cómputo del período de contrato y la finalización de la suspensión no podrá exceder del día anterior al de la finalización del contrato.

2. Quien disfrute de esta suspensión especial de contrato deberá comunicar a la universidad, con un mes de antelación a la finalización de la suspensión, si desea reincorporarse a la universidad o, por el contrario, renuncia definitivamente al contrato.

3. Quien haya disfrutado de esta suspensión especial de contrato, no podrá solicitar una nueva suspensión hasta transcurridos siete años desde la última”.

El art. 37 del mismo convenio dispone que “la excedencia por cuidado de familiares, la excedencia voluntaria por agrupación familiar y la excedencia por razón de violencia de género podrán ser solicitadas por el profesorado con contrato laboral en las mismas condiciones y con los mismos efectos que la normativa establece para dichas situaciones para el personal docente e investigador de los cuerpos docentes universitarios”.

El Consejo de Gobierno de la Universidad de Cádiz aprobó en sesión ordinaria de 18 de diciembre de 2017 Acuerdo sobre medidas en materia de flexibilidad horaria, permisos y licencias para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal de la Universidad de Cádiz, en cuyo artículo séptimo se dispone que “el personal que tenga a su cargo hijos menores de 16 años, un



FIRMADO POR	ROSA MARIA ADAME BARBETA 26/05/2020 13:32:14	FECHA	26/05/2020
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	H5xsQeYG6E+NQJlycehVeg==	PÁGINA 3/14





familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado se consanguinidad o afinidad, personas mayores o con discapacidad que tengan reconocida la condición de dependiente tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario de obligada permanencia”.

SEGUNDO.- El día 29.03.2018 [REDACTED] remitió correo electrónico a la Universidad de Cádiz indicando que había sido seleccionada para ocupar un puesto de maestra interina en la Junta de Andalucía, siendo la fecha de inicio en el centro el miércoles 3 de abril, indicando que le gustaría solicitar la suspensión especial del contrato conforme al art. 34 del primero Convenio Colectivo PDI laboral.

El día 01.04.2019 presentó escrito solicitando excedencia por cuidado de hijos.

Con fecha 02.04.2019 la Universidad le remitió correo electrónico solicitando que aclarase el objeto de su petición, contestándole el mismo día 02.04.2019 la trabajadora en el sentido de que lo solicitado era una excedencia por cuidado de hijo menor de tres años a partir del día 3 de abril, contestándole la Universidad de Cádiz por correo electrónico de 03.04.2019 (remitido a las 19.31 horas) que su solicitud de excedencia estaba en trámite, recordándole en dicho correo electrónico que la excedencia por cuidado de hijos se concede con la finalidad de atender el cuidado del hijo menor de tres años, por lo que no sería posible que se utilizara la figura para incorporarse a otro puesto de trabajo, indicándole que por tanto no podría incorporarse a la Junta, debiendo cumplir sus obligaciones hasta que no se resolviese la solicitud de excedencia.

Desde el 03.04.2019 no volvió a acudir a su puesto de trabajo de profesora sustituta en la Universidad.

TERCERO.- Por Resolución del Rector de la Universidad de Cádiz de 22.04.2019 se acordó no acceder a la solicitud de disfrutar de excedencia por cuidado de hijos menores de 3 años al entender que no concurrían en la interesada los requisitos legales.

CUARTO.- [REDACTED] es madre de [REDACTED] hijos, nacidos en [REDACTED]

QUINTO.- La Universidad de Cádiz le notificó en mayo de 2019 que se había procedido a la extinción de su relación laboral con efectos de 03.04.2019, decisión que fue impugnada judicialmente por la trabajadora, recayendo la demanda en el Juzgado de lo Social nº2 de Cádiz, Autos 528/2019, estando señalado el acto del juicio para el próximo día 03.09.2019.



Código Seguro de verificación:H5xsQeYG6E+NQJlycehVeg==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	ROSA MARIA ADAME BARBETA 26/05/2020 13:32:14	FECHA	26/05/2020
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	H5xsQeYG6E+NQJlycehVeg==	PÁGINA



TERCERO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por D^a Yesica del Águila Ríos, que fue impugnado de contrario.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El presente recurso de suplicación lo interpone la actora, al amparo del artículo 193 a) y c) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, contra la sentencia de instancia que desestimó su demanda en la que solicitaba que la Universidad de Cádiz le reconociera el derecho a la excedencia por cuidado de un hijo menor de 3 años, por tener como finalidad la excedencia incorporarse a un puesto de trabajo como maestra interina de la Junta de Andalucía.

En primer lugar se denuncia en el recurso, por la vía del apartado a) del artículo 193 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, la vulneración del artículo 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, en relación con el artículo 181.2 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, alegando una indebida inversión de la carga de la prueba, al haber desestimado la sentencia su petición de excedencia por cuidado de hijo menor, por no acreditar la actora que “ese nuevo puesto de trabajo facilitase a la hoy actora una mejor conciliación de la vida laboral y/o familiar”, entendiéndose la actora que la carga de la prueba de que el trabajo al que iba a acceder reunía menos condiciones para la conciliación familiar correspondía a la Universidad de Huelva, bastándole para cumplir la carga de la prueba que le corresponde con acreditar que tenía un hijo menor de 3 años.

En el presente recurso en el que se alega una discriminación por razón de sexo, al solicitar un derecho vinculado a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, son aplicables las reglas rectoras de la carga de la prueba en los procedimientos en los que se alegue la vulneración de los derechos fundamentales, contenidas en el artículo 181.2 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social que establece la inversión de la carga de la prueba



en la modalidad procesal laboral de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, disponiendo que: *"En el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad."*

La doctrina jurisprudencial, interpretando el artículo 179.2 de la derogada Ley de Procedimiento Laboral, que contenía una regulación similar, contenida entre otras en sentencias del Tribunal Supremo de 7 de marzo de 1.997 y 25 de marzo de 1.998, declara que *"lo que viene a exigir del demandante, no es la mera alegación formal de hechos, de los que se deduzca la violación, sino la acreditación, al menos, de indicios racionales de que la conducta imputada a la parte demandada puede ser tachada de ilegalidad o discriminatoria, sin que baste, al efecto indicado probatorio, la afirmación de la existencia o apariencia de violación"*; como también ha declarado el Tribunal Supremo en sentencias de 9 de febrero, 15 de abril y 23 de septiembre de 1.996, *"los indicios son señales o acciones que manifiestan de forma inequívoca algo oculto, lo que es diferente al significado del término "sospechoso", que no es sino imaginar o aprehender algo por conjeturas fundadas en apariencia"*.

Las sentencias del Tribunal Constitucional de 22 de enero 2008 (RJ 2008, 2075) y 3 junio 2008 (RJ 2008\5138), sistematizando y resumiendo la doctrina constitucional anterior en relación con la protección de los derechos fundamentales, con la finalidad de garantizar que estos derechos no sean desconocidos por el empresario bajo la cobertura formal del ejercicio por parte de la empresa de los derechos y facultades reconocidos por las normas laborales, y considerando la especial dificultad que en no pocas ocasiones ofrece la operación de acreditar en los procedimientos judiciales la lesión constitucional, encubierta tras la legalidad sólo aparente del acto empresarial, ha venido desarrollando una específica distribución de la carga de la prueba en las relaciones de trabajo declarando que *"para que opere el desplazamiento al empresario del «onus probandi» no basta simplemente con que el trabajador afirme su carácter discriminatorio [sentencia del Tribunal Constitucional nº*



Código Seguro de verificación:H5xsQeYG6E+NQJlycehVeg==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	ROSA MARIA ADAME BARBETA 26/05/2020 13:32:14	FECHA	26/05/2020	
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	H5xsQeYG6E+NQJlycehVeg==	PÁGINA	6/14





266/1993, de 20/septiembre (RTC 1993, 266), F. 2], sino que ha de acreditar la existencia de indicio que «debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla [la vulneración constitucional] se haya producido» (sentencias del Tribunal Constitucional nº 114/1989, de 22/junio [RTC 1989, 114] , F. 5; 85/1995, de 6/junio [RTC 1995, 85], F. 4) sentencias del Tribunal Constitucional nº 144/2005, de 6/junio [RTC 2005, 144], F. 3; 171/2005, de 20/junio [RTC 2005, 171], F. 3), que genere una razonable sospecha, apariencia o presunción en favor de semejante afirmación; es necesario que por parte del actor se aporte una «prueba verosímil» [sentencia del Tribunal Constitucional nº 207/2001, de 22/octubre (RTC 2001, 207), F. 5] o «principio de prueba» revelador de la existencia de un panorama discriminatorio general o de hechos de los que surja la sospecha vehemente de una discriminación, sin que sea suficiente la mera afirmación de la discriminación (por todas, sentencias del Tribunal Constitucional nº 308/2000, de 18/diciembre [RTC 2000, 308], F. 3; 41/2002, de 25 de febrero [RTC 2002, 41] , F. 3; 17/2003, de 30 de enero [RTC 2003, 17], F. 3; 98/2003, de 2 de junio, F. 2; 188/2004, de 2 de noviembre, F. 4; 38/2005, de 28 de febrero [RTC 2005, 38], F. 3; 175/2005, de 4/julio, F. 4; 326/2005, de 12 de diciembre, F. 6; 138/2006, de 8 de mayo [RTC 2006, 138], F. 5; 168/2006, de 5 de junio [RTC 2006, 168], F. 4; 342/2006, de 11 de diciembre [RTC 2006, 342], F. 4). Y que presente la prueba indiciaria, «el demandado asume la carga de probar que los hechos motivadores de la decisión son legítimos o, aun sin justificar su licitud, se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales; no se le impone, por tanto, la prueba diabólica de un hecho negativo -la no discriminación-, sino la razonabilidad y proporcionalidad de la medida adoptada y su carácter absolutamente ajeno a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales.".

En este caso a la trabajadora recurrente para solicitar una excedencia por cuidado de un hijo menor de 3 años le basta con acreditar la dependencia de un menor de esta edad a su cuidado, lo que ha hecho ya que es madre de un hijo nacido en 2 de diciembre de 2.017, solicitando la excedencia el 1 de abril de 2.019, por lo que ha aportado un indicio suficiente de que se ha producido una situación discriminatoria, ya que la mayoría de las mujeres en



Código Seguro de verificación:H5xsQeYG6E+NQJlycehVeg==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	ROSA MARIA ADAME BARBETA 26/05/2020 13:32:14	FECHA	26/05/2020
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	7/14



similares circunstancias se les reconoce la excedencia sin más trámites, ni justificaciones, por lo que es cierto que la sentencia ha realizado una indebida inversión de la carga de la prueba al exigirle que acreditara que el nuevo puesto de trabajo que iba a ocupar *“facilitase a la hoy actora una mejor conciliación de la vida laboral y/o familiar”*, debiendo haber sido la Universidad de Cádiz la que demostrara la existencia de un hecho obstativo a la concesión de la excedencia, no siendo suficiente alegar que la actora iba a ocupar un nuevo puesto trabajo.

Sin embargo, el hecho de que la sentencia haya invertido indebidamente la carga de la prueba en el proceso no conduce a la nulidad de la misma, al existir en la declaración de hechos probados datos suficientes que nos permiten resolver la reclamación, conforme al artículo 202.3 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

SEGUNDO.- En relación con la denegación del derecho de la demandante a la excedencia por cuidado de hijo menor de tres años solicitada, se denuncia en el recurso la infracción del artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 89 del Estatuto Básico del Empleado Público que regulan el derecho a la excedencia de la recurrente por cuidado de hijo menor, al remitirse a esta norma el artículo 17 del I Convenio colectivo del personal docente e investigador con contrato laboral, publicado en el BOJA de 9 de mayo de 2.018, disponiendo que *“La excedencia por cuidado de familiares, la excedencia voluntaria por agrupación familiar y la excedencia por violencia de género podrán ser solicitadas por el profesorado con contrato laboral en las mismas condiciones y con los mismos efectos que la normativa establece para dichas situaciones para el personal docente e investigador de los cuerpos docentes universitarios”*

El artículo 89.4 del Estatuto Básico del Empleado Público establece que *“Los funcionarios de carrera tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o de cada menor sujeto a guarda con fines de adopción o*





acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.”.

Conforme a esta norma el derecho a la excedencia por cuidado de hijo menor de tres años, constituye un derecho de la trabajadora recurrente, que no exige más justificación a la empresa que la existencia de ese menor, por lo que la concesión de este derecho debe resolverse desde la perspectiva constitucional sin exigir más requisitos.

Como decíamos en nuestra sentencia n.º 343/2018, de 1 de febrero (AS 2018/97) (ECLI:ES:TDJAND 2018:2), que aunque referida al derecho a la concreción horaria por cuidado de hijo menor, contiene doctrina aplicable al caso en relación con la interpretación judicial de los derechos a la conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva constitucional: *“en cuanto el sexo y la condición familiar constituyen factores de discriminación (sentencias del Tribunal Constitucional nº 3/2007 (RTC 2007, 3) y 26/2011 (RTC 2011, 26)) de modo que al ser un auténtico derecho social fundamental prevalece en la función resolutoria de dudas interpretativas, exigiéndonos integrar por vía interpretativa las lagunas de esta materia y de los textos restrictivos contrarios a un desarrollo efectivo de estos derechos....*

En este sentido, según la doctrina constitucional formulada en estas sentencias, cualquier derecho de conciliación legalmente reconocido a los trabajadores por la ley o el convenio, que sea rechazado por el empleador requiere de inmediato el análisis del juez desde la vertiente constitucional, ponderando de manera concreta y cuidada si tal negativa está revelando un obstáculo injustificado y desproporcionado a la efectividad del mismo...

En definitiva como declarábamos en la sentencia de la Sala de 1 de febrero de 2.018 “no cabe trasladar, el coste de cuidado de un menor a la mujer, negando o dificultando la legítima aspiración de la madre trabajadora a su autodeterminación económica”.

En este caso el derecho a la excedencia por cuidado de hijo menor de tres años es aún más exigible a la empresa que el derecho a la concreción horaria, configurándose como un



Código Seguro de verificación:H5xsQeYG6E+NQJlycehVeg==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	ROSA MARIA ADAME BARBETA 26/05/2020 13:32:14	FECHA	26/05/2020
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	H5xsQeYG6E+NQJlycehVeg==	PÁGINA
			9/14



derecho absoluto que se debe conceder cuando concurren los requisitos necesarios para ello, es decir, la dependencia a su cargo de un hijo menor de 3 años, debiendo ser la Universidad de Cádiz la que acredite la existencia de algún hecho impositivo u obstativo que justifique la denegación de la excedencia, como por ejemplo que el hijo sea mayor de tres años, o que la trabajadora no mantenga relación laboral con la Universidad.

La configuración del derecho a la excedencia por cuidado de hijo menor como derecho absoluto a favor de la trabajadora, es aún más clara en la legisla laboral al disponer el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, que *“Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa....La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.”*.

De esta regulación se deduce que aunque la excedencia deba ser autorizada por la Universidad de Cádiz, ya que al no haber solicitado esta excedencia desde la fecha de nacimiento del hijo el día 2 de diciembre de 2.017, sino el 1 de abril de 2.019, debe esperar a la resolución administrativa que le reconozca su derecho a la excedencia, que la misma debe concederse cuando se acredite que reúne los requisitos necesarios para su concesión, es decir, tener un hijo menor de 3 años a su cargo, sin necesidad de acreditar que no va a desempeñar un trabajo por cuenta ajena mientras se encuentre excedente o cualquier otra circunstancia.

La Universidad de Cádiz, como empresario, no puede constituirse en garante del adecuado disfrute de la excedencia por cuidado de hijo menor como medida de control en su concesión, sobre todo porque se sanciona un hecho que aún no se ha producido el mal uso de





la excedencia por cuidado de un menor, por lo que debía accederse a la misma, sin más requisitos.

El derecho a la excedencia por cuidado de hijo menor es una una cuestión muy distinta al hecho de que si se acreditara el mal uso de esta excedencia por cuidado de hijo, infringiendo las reglas de la buena fe que regulan el cumplimiento del contrato de trabajo en perjuicio de la Universidad de Cádiz, prestando servicios en puestos de trabajo más gravosos para el cuidado del menor, que tal hecho no constituya una justa causa de sanción o despido, o el hecho de que la actora se considere excedente sin la existencia de una resolución que lo autorice, ya que es requisito necesario para este disfrute, pero en principio la petición de excedencia por cuidado de hijo menor debe conducir a su concesión.

El trabajo de la beneficiaria de la excedencia por cuidado de un menor cuando la actividad que se realice (ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia) sea compatible con el cuidado del hijo no es causa que impida el reconocimiento de esta excedencia, ya que la trabajadora también tiene derecho a compensar la pérdida de ingresos que ocasiona la excedencia con un trabajo más liviano o con mejor horario y distribución de jornada que facilite el cuidado de su hijo, pronunciándose en este sentido la sentencia del Tribunal Supremo de 10 de febrero de 2.015 (RJ 2.015/673), que aunque referida a la prestación de maternidad contiene doctrina aplicable al caso, y en la que se declara que: *“en la medida en que el nuevo trabajo resulta compatible con el cuidado del menor, no se le deben anudar a la legítima aspiración de la madre trabajadora de obtener algunos ingresos -que ha dejado de obtener precisamente por la excedencia para el cuidado de hijos- unas consecuencias tan negativas”*, como en este caso la negativa a disfrutar de la excedencia voluntaria por cuidado de hijo menor, por lo que teniendo derecho la actora a la excedencia reclamada sin que sea causa que justifique su denegación la realización de otro trabajo por cuenta ajena, debemos estimar del recurso de suplicación interpuesto y revocar de la sentencia de instancia.



Código Seguro de verificación:H5xsQeYG6E+NQJlycehVeg==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	ROSA MARIA ADAME BARBETA 26/05/2020 13:32:14	FECHA	26/05/2020
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	H5xsQeYG6E+NQJlycehVeg==	PÁGINA



H5xsQeYG6E+NQJlycehVeg==

FALLAMOS

Que debemos estimar y estimamos el recurso de suplicación interpuesto por [REDACTED], contra la sentencia dictada el día 25 de julio de 2019, en el Juzgado de lo Social nº 1 de Cádiz, en el procedimiento seguido por la demanda interpuesta en reclamación de derecho a la excedencia por cuidado de hijo menor y tutela de los derechos fundamentales a instancias de [REDACTED] contra la UNIVERSIDAD DE CÁDIZ y revocando la sentencia condenamos a UNIVERSIDAD DE CÁDIZ a reconocer el derecho a la excedencia voluntaria por cuidado de hijo menor.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Excmo. Sr. Fiscal de este Tribunal, advirtiéndose que, contra ella, cabe recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, que podrá ser preparado por cualquiera de las partes o el Ministerio Fiscal dentro de los DIEZ DÍAS hábiles siguientes a la notificación de la misma, mediante escrito dirigido a esta Sala, firmado por abogado -caso de no constar previamente, el abogado firmante deberá acreditar la representación de la parte-, con tantas copias como partes recurridas, expresando el propósito de la parte de formalizar el recurso; y en el mismo deberá designarse un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo a efectos de notificaciones, con todos los datos necesarios para su práctica y con los efectos del apartado 2 del artículo 53 Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

En tal escrito de preparación del recurso deberá constar: a) exposición de "cada uno de los extremos del núcleo de la contradicción, determinando el sentido y alcance de la divergencia existente entre las resoluciones comparadas, en atención a la identidad de la situación, a la igualdad sustancial de hechos, fundamentos y pretensiones y a la diferencia de pronunciamientos";



Código Seguro de verificación:H5xsQeYG6E+NQJlycehVeg==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	ROSA MARIA ADAME BARBETA 26/05/2020 13:32:14	FECHA	26/05/2020
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	12/14



H5xsQeYG6E+NQJlycehVeg==



b) “referencia detallada y precisa a los datos identificativos de la sentencia o sentencias que la parte pretenda utilizar para fundamentar cada uno de los puntos de contradicción”;

c) que las “sentencias invocadas como doctrina de contradicción deberán haber ganado firmeza a la fecha de finalización del plazo de interposición del recurso”, advirtiéndose, respecto a las sentencias invocadas, que “Las sentencias que no hayan sido objeto de expresa mención en el escrito de preparación no podrán ser posteriormente invocadas en el escrito de interposición”.

Una vez firme la sentencia por el transcurso del plazo sin interponerse el recurso, únase el original de esta sentencia al libro de su razón y una certificación de la misma al presente rollo, que se archivará en esta Sala.

Devuélvanse los autos al Juzgado de lo Social de procedencia con certificación de la misma, diligencia de su firmeza y, en su caso, certificación o testimonio de la posterior resolución que recaiga.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

“Lo anteriormente inserto concuerda fielmente con su original al que me remito, para que así conste y su unión al procedimiento y notificación a las partes, expido y firmo la presente certificación en Sevilla, a veintiséis de mayo de 2020”

“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.”



Código Seguro de verificación:H5xsQeYG6E+NQJlycehVeg==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	ROSA MARIA ADAME BARBETA 26/05/2020 13:32:14	FECHA	26/05/2020
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	13/14



H5xsQeYG6E+NQJlycehVeg==



Código Seguro de verificación:H5xsQeYG6E+NQJlycehVeg==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	ROSA MARIA ADAME BARBETA 26/05/2020 13:32:14	FECHA	26/05/2020
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	H5xsQeYG6E+NQJlycehVeg==	PÁGINA 14/14



H5xsQeYG6E+NQJlycehVeg==