TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANARIAS
(Sede de Las Palmas de Gran Canaria)
Sentencia 848/2026, de 11 de junio de 2026
Sala de lo Social
Rec. n.º 156/2026

SUMARIO:

Vulneración de derechos fundamentales. Permisos retribuidos. Negativa empresarial al disfrute por la trabajadora de 5 días de licencia para cuidado de su bebé lactante de 15 meses al no justificar la madre la concurrencia de enfermedad grave. Indemnización por daño moral. En el caso analizado, la trabajadora acudió al médico del Servicio de Atención Primaria que emitió un informe en el que señalaba que, a los efectos oportunos, el lactante requería de cuidado por la madre durante 3 días, solicitando esta la licencia retribuida de 5 días (art. 37.3 b) ET) debido a la enfermedad grave y necesidad de cuidados de su hijo. La empresa respondió mediante carta denegando la petición por falta de justificación de la existencia de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización. El actual redactado del art. 37.3 b) del ET deriva de la reforma introducida por el RD ley 5/2023 de 28 de junio que, a su vez transpone a nuestro Derecho interno el denominado «permiso de cuidadores» previsto en la Directiva (UE) 2019/1158, que lo define como «ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los trabajadores a fin de prestar cuidados o ayuda personal a un familiar o a una persona que viva en el mismo hogar que el trabajador y que necesite asistencia o cuidados importantes por un motivo médico grave, conforme a lo definido por cada Estado miembro». Las tareas de cuidados conducen a quien se atreve a asumirlas, mayoritariamente las mujeres, a la «inactividad» o a la «parcialidad laboral», como penalización impuesta desde un mercado laboral que ha despreciado históricamente el trabajo de cuidar a otros de forma altruista. Por ello, una vez detectado el impacto de género que tiene la licencia prevista en el art. 37.3 b) del ET, es obligación de todo órgano jurisdiccional elevar las cautelas e integrar la perspectiva de género en su interpretación. Además, el caso que nos ocupa deriva de una petición cuyo causante es una bebé lactante de 15 meses de edad, que es, además, parte actora en este procedimiento especial de derechos fundamentales, que a tenor de lo previsto en el artículo 177 de la LRJS, tiene la consideración de tercero perjudicado o lesionado por la actuación empresarial impugnada por la trabajadora en este procedimiento, al ser el causante directo de la petición del permiso. En este contexto, la Sala considera que sí concurren las circunstancias justificativas para la concesión del permiso, ya que la actora aportó justificante de las necesidades de cuidados del lactante, no estando obligada a revelar la enfermedad grave que padecía, debiendo orientarse el criterio interpretativo hacia la mayor efectividad del derecho cívico-social fundamental en juego, tanto de la madre cuidadora (perspectiva de género) como del bebé que ha de ser atendido (interés superior del menor). Así, el estado de salud, más la enfermedad de un bebé, es un dato sensible, un dato personal especialmente protegido frente a actos de discriminación, debiendo darse prevalencia a la necesidad de cuidados importantes requeridos puntalmente por el lactante, al ser esta la finalidad aparejada a la enfermedad grave en la que trae su causa el permiso. También debe tenerse en cuenta que estamos ante un caso especial en el que el causante del derecho es un bebé de corta edad, cuyas necesidades de cuidado no pueden equipararse con las de una persona adulta y, de igual modo, el concepto «enfermedad grave» en el

caso de un lactante, debe ser siempre interpretado de forma flexible, nunca restrictiva o excluyente, ni con una perspectiva adultocéntrica. Para un bebé puede ser grave un padecimiento puntual que sería anodino para una persona adulta. Ello es así, porque la salud a tan corta edad es especialmente vulnerable al igual que su salud psicológica que va a requerir mayor apego, acercamiento, constancia y acompañamiento al que pudiera requerir una persona adulta, incluso tras una intervención quirúrgica. En suma, el obligado enjuiciamiento del caso desde la perspectiva del bebé afectado requiere flexibilizar el acceso al cuestionado permiso, relativizando en este caso, el concepto «enfermedad grave» de acuerdo con las necesidades vitales propias de un cuerpo humano de escasas dimensiones y un sistema inmune inmaduro y altamente susceptible a infecciones. Si la ley quiso una prueba más precisa del alcance concreto de la gravedad de la enfermedad debió expresarlo de forma nítida, sin sombra de dudas, debiéndose atender, en todo caso, ante las dudas, al sistema normativo, en el que la protección de datos especialmente sensibles de personas vulnerables en sí es, además, un importante condicionamiento para el intérprete. La situación planteada evidencia indicios fundados de discriminación y lesión de derechos fundamentales que no han sido desvirtuados por la empleadora, apreciándose un impacto de género desproporcionado en el conflicto y considerándose que la negativa empresarial puede constituir una discriminación por razón de género respecto de la madre, además de una discriminación por asociación respecto del menor. Por ello, se declara la nulidad radical del acto empresarial y se fija una indemnización por daño moral (1.500 euros para la trabajadora y 1.500 euros para el bebé lactante), aunque en una cuantía inferior a la pedida en la demanda al entenderse que las vulneraciones se circunscribieron a un período breve y sin constancia de reiteración. **Voto particular.**

PONENTE:

Doña Gloria Poyatos Matas.

SENTENCIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA. SALA DE LO SOCIAL
Plaza de San Agustín Nº6 Las Palmas de Gran Canaria
Rollo: Recursos de Suplicación Nº Rollo: 0000156/2026 NIG: 3501644420250006717
Materia: Derechos fundamentales Resolución: Sentencia 000848/2026 Teléfono: 928 30 64 00
Fax.:
Email: socialtsj.lpa@justiciaencanarias.org
Proc. origen: Derechos fundamentales Nº proc. origen: 0000607/2025-00
Órgano origen: Plaza Nº 7 del Tribunal de Instancia (Sección Social) de Las Palmas de Gran Canaria

En Las Palmas de Gran Canaria, a 11 de junio de 2026.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de CANARIAS en Las Palmas de Gran Canaria formada por los Iltmos. Sres. Magistrados D./Dña. GLORIA POYATOS MATAS, D./Dña. YOLANDA ÁLVAREZ DEL VAYO ALONSO y D./Dña. MARINA MAS CARRILLO, ha pronunciado
EN NOMBRE DEL REY
la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación núm. 0000156/2026, interpuesto por D./Dña. Nicolasa y Clemente, frente a Sentencia 000434/2025 del Plaza Nº 7 del Tribunal de Instancia (Sección Social) de Las Palmas de Gran Canaria los Autos Nº 0000607/2025-00 en reclamación de Derechos fundamentales siendo Ponente el ILTMO./A. SR./A. D./Dña. GLORIA POYATOS MATAS.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

Según consta en Autos, se presentó demanda por Dña. Nicolasa y Clemente, en reclamación de Derechos fundamentales siendo demandado AEROMÉDICA CANARIA, S. L. U. y celebrado juicio y dictada Sentencia desestimatoria, el día 22/11/25, por el Juzgado de referencia.

SEGUNDO.

En la citada Sentencia y como hechos probados, se declaran los siguientes:

PRIMERO.- DÑA. Nicolasa, con D.N.I. NUM000, viene prestando sus servicios para el AEROMÉDICA CANARIA, S.L.U., jornada a tiempo parcial, antigüedad 16/09/2020, categoría profesional Auxiliar de enfermería-cuidadora y salario de 29,57 € día. (No controvertido)

SEGUNDO.- La parte actora es madre de un menor, Clemente de 15 meses de edad. (Documento aportado por la parte actora en su ramo de prueba)

TERCERO.- En fecha 07/02/2025 el Médico del Servicio de Atención Primaria del Servicio Canario de Salud, Dña. Amelia, a las 11:04 horas escribe:

"Lactante requiere de cuidado por la madre Nicolasa durante 3 días. A los efectos oporturnos. Un saludo"

(Documento aportado por la parte actora en su ramo de prueba)

CUARTO.- La demandante, remitió correo electrónico a la empresa del siguiente tenor:

"Por medio del presente escrito, y conforme a lo establecido en el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores, solicito formalmente la concesión del permiso retribuido de cinco días debido a la enfermedad grave y necesidad de cuidados de mi hijo [Nombre del hijo], de 15 meses de edad, conforme a la documentación médica que adjunto.

En el informe de Atención Primaria expedido por el centro médico correspondiente, se especifica que mi hijo Clemente requiere de mis cuidados, lo que se encuentra dentro de los supuestos previstos en la normativa laboral para la concesión de dicho permiso.

La negativa a conceder este permiso podría suponer una vulneración de mis derechos fundamentales, en particular:

Derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art. 39 CE y Ley 4/2023): La reforma legislativa refuerza el derecho a la conciliación, reconociendo la necesidad de que los trabajadores puedan atender a sus familiares en situaciones de enfermedad.

Principio de igualdad y no discriminación (art. 14 CE): Negar el permiso podría implicar una discriminación indirecta por razón de sexo, ya que la carga del cuidado familiar sigue recayendo mayoritariamente en las mujeres.

(Documento aportado por la parte actora en su ramo de prueba)

QUINTO.- La mercantil, con fecha 10 de febrero de 2025, remite carta a la trabajadora la cual obra en autos por lo que e da íntegramente por reproducida informándole, entre otros extremos, que con la documentación aportada no procede la concesión del permiso retribuido que solicitaba del art. 37.3 b) ET, en base a lo establecido en el art. 37.9 ET la justificación aportada amparaba su ausencia del día 07 de febrero a partir de las 10:30 horas.

(Documento aportado por la parte actora en su ramo de prueba)

SEXTO.- La demandante no acudió a su puesto de trabajo los días 10 y 11 de febrero de 2025. (No controvertido)

SÉPTIMO.- La empresa ha descontado de la nómina de la trabajadora un importe de 84,12 € por absentismo de los días 10 y 11 de febrero de 2025.

(Documento aportado por la parte actora en su ramo de prueba) OCTAVO.- La parte actora presentó la preceptiva conciliación previa.

TERCERO.

El Fallo de la Sentencia de instancia literalmente dice:

"DESESTIMO la demanda presentada por DÑA. Nicolasa y Clemente, frente a AEROMÉDICA CANARIA, S.L.U. y, en su virtud, ABSUELVO a la demandada de todos los pedimentos formulados en su contra".

CUARTO.

Que contra dicha Sentencia, se interpuso Recurso de Suplicación por la parte Dña. Nicolasa y Clemente, y recibidos los Autos por esta Sala, se formó el oportuno rollo y pase al Ponente. Señalándose para votación y fallo el día indicado.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.

La parte actora interpone recurso de suplicación frente a la sentencia nº 434/2025 dictada el 22 de noviembre de 2025 por el Juzgado de lo Social nº7 de Las Palmas en los autos 607/2025, seguidos en materia de vulneración de derechos fundamentales (art. 14 y 15 CE).

En la demanda, impulsada por la trabajadora y su bebé lactante de 15 meses de edad, se impugnaba la negativa empresarial al disfrute por parte de la operaria, de 5 días de licencia por motivo de los cuidados requeridos por su hijo Clemente. Se acumulaban sendas indemnizaciones reparadoras del daño moral por vulneración de los derechos fundamentales referidos, de ambos demandantes, en la cantidad total de 12.500 euros.

La sentencia de instancia desestimó la demanda al considerar que el informe médico expedido por la doctora del servicio publico sanitario (no impugnado) en el que descansaba la petición de la licencia, no especificaba “la enfermedad del menor ni su gravedad o necesidad de cuidados”, considerando, por tanto, justificada, la denegación empresarial y, por ende, se desestima también la vulneración de los derechos fundamentales referidos.

El recurso ha sido impugnado por la empresa demandada.

SEGUNDO.

En un primer motivo, al amparo del apartado c) del art.193 de la LRJS, solicita el examen de la infracción las normas sustantivas o de la jurisprudencia, por entender infringida las siguientes normas sustantivas y jurisprudencia : art. 37.3 b) del ET, derecho de conciliación familiar y laboral, interpretación con perspectiva de género.

Entiende la recurrente que habiéndose aportado justificante médico de la necesidad de cuidados del hijo lactante de la trabajadora, máxime cuando en el informe se indica, expresamente la necesidad del cuidado materno, debió la empleadora reconocer la licencia solicitada. La negativa empresarial a reconocer el permiso retribuido por enfermedad grave de familiar, en los términos previstos en el artículo 37.3.b) del ET, no puede ser analizada únicamente desde una óptica formalista o restrictiva. Tal interpretación, que exige un plus de acreditación desproporcionado y ajeno a la finalidad protectora de la norma, vacía de contenido práctico el derecho y desconoce su dimensión constitucional y comunitaria. El derecho a la conciliación no es un privilegio accesorio, sino un auténtico derecho fundamental derivado de los artículos 39 CE y de los artículos 8 y 33 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que imponen a los poderes públicos y a los empleadores la obligación de garantizar la protección integral de la familia y la efectividad de la vida personal y laboral. Considera, esta parte que la interpretación de los derechos de conciliación laboral y familiar no puede ser restrictiva y subraya la necesidad de ponderar los intereses en conflicto, otorgando especial relevancia al interés superior del menor y a la protección reforzada de las madres trabajadoras, en línea con los compromisos internacionales asumidos por España en materia de igualdad y no discriminación. Considera, en fin, que la negativa empresarial derivada de “la falta de justificación” se traduce en una posición restrictiva en la concesión del derecho.

La empresa impugnante se opuso destacando que en este caso, la trabajadora no justificó las razones por las que solicitó el permiso. La licencia solicitada es retribuida, la empleadora exige su justificación. En este caso, considera, además, especialmente temeraria la acción pues la operaria se ausenta un viernes para llevar a su hijo al médico, y en el informe expedido por este, ninguna enfermedad grave se detalla, cuestión sobre la que tampoco se practica prueba en el acto del juicio. Por tanto considera que las ausencias de la trabajadora a su puesto de trabajo los días 10 y 11 de febrero no estaban justificadas, por lo que no se le han retribuido. Considera, en fin, que la única razón de la negativa a conceder la licencia es porque no se ha justificado la "enfermedad grave" del menor.

A)- Datos fácticos de relevancia

-La trabajadora actora, auxiliar de enfermería-cuidadora, con antigüedad en la empresa de 16/9/2020

-Su hijo ,Clemente, tiene 15 meses de edad.

-En fecha 07/02/2025 la Médica del Servicio de Atención Primaria del Servicio Canario de Salud, Dña. Amelia, a las 11:04 horas emite informe para la actora en el que se recoge:

"Lactante requiere de cuidado por la madre, Nicolasa, durante 3 días. A los efectos oportunos."

-La actora remitió el mismo día 7/2/2025 correo electrónico a la empresa en el que solicitó de la misma la concesión de la licencia retribuida de 5 días (art. 37.3º b) del ET debido a "la enfermedad grave y necesidad de cuidados" de su hijo, aportando el informe médico.

-La empresa responde mediante carta de 10/2/2025 en la que se deniega la petición por falta de justificación de la existencia de "accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización".

-La trabajadora no acudió al puesto de trabajo los días 10 y 11 de febrero de 2025, siéndoles descontados por la empresa en la cantidad de 84'12 euros por absentismo.

B)- El permiso de cuidadores del art. 37. 3 b) del ET. La cuestión controvertida es eminentemente jurídica.

El actual redactado del art. 37.3º b) del ET deriva de la reforma introducida por el RD ley 5/2023 de 28 de junio que, a su vez transpone a nuestro Derecho interno el denominado "permiso de cuidadores" previsto en la Directiva (UE) 2019/1158 lo define como "ausencia deltrabajo a la que pueden acogerse los trabajadores a fin de prestar cuidados o ayuda personal a un familiar o a una persona que viva en el mismo hogar que el trabajador y que necesite asistencia o cuidados importantes por un motivo médico grave, conforme a lo definido por cada Estado miembro".

La Directiva resulta clara al señalar que la necesidad de cuidado se predica de todo sujeto causante del permiso, sea o no familiar de la persona trabajadora (en este sentido se ha pronunciado también la SAN, Social, 15/2025, de 31 de enero). La finalidad del permiso es la cobertura de la necesidad intensiva de cuidados a un familiar o persona conviviente en el mismo hogar. La citada Directiva de 2019, derogó la Directiva 2010/18/ UE, sobre el permiso parental, y supuso un avance en materia de conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras en su pretensión de dar respuesta a una realidad social concreta: eliminar cualquier desventaja o merma en términos de mejora y progreso que pueda afectar a las carreras profesionales quienes se ocupan, de forma no retribuida, de las tareas de cuidado de familiares o dependientes. En suma, se pretende, una vez más, promover de forma efectiva, no solo simbólica o nominal, unas relaciones laborales más igualitarias y la aplicación del principio de no discriminación por razón de sexo, facilitando la adaptación de las condiciones de trabajo a las distintas vicisitudes derivadas de la crianza los hijos e hijas y cuidado de personas dependientes y de avanzada edad, buscando unas condiciones efectivas para promover ,desde la realidad, un reparto real de tareas entre mujeres y hombres y un ejercicio corresponsable de la conciliación.

A tal fin, el artículo 6 de la directiva referido al permiso para cuidadores, señala:

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga derecho a disfrutar de un permiso para cuidadores de cinco días laborables al año por trabajador. Los Estados miembros podrán fijar los detalles adicionales relativos al ámbito de aplicación del permiso para cuidadores y a sus condiciones de conformidad con la

legislación o los usos nacionales. El ejercicio de este derecho podrá estar supeditado a su adecuada justificación con arreglo a la legislación o usos nacionales. (...)"

Al respecto, para su cabal interpretación conviene hacer referencia a diversos criterios incluidos en la propia Directiva. De un lado, en el artículo destinado a fijar las definiciones de las diversas figuras o garantías que introduce, prevé:

Art. 3 letra c): «permiso para cuidadores»: ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los trabajadores a fin de prestar cuidados o ayuda personales a un familiar o a una persona que viva en el mismo hogar que el trabajador y que necesite asistencia o cuidados importantes por un motivo médico grave, conforme a lo definido por cada Estado miembro

De otro, la Directiva que dio lugar al permiso que se debate en autos advierte, al explicar sus fines (recuérdese que el TJUE otorga a estos considerandos un notable valor hermenéutico, como criterios interpretativos del cuerpo articulado de la Directiva):

"la conciliación de la vida familiar y la vida profesional sigue constituyendo un reto considerable para muchos progenitores y trabajadores que tienen responsabilidades en el cuidado de familiares, en especial debido a la creciente prevalencia del horario laboral ampliado y de los cambios en los calendarios de trabajo, lo que repercute negativamente en el empleo femenino. Un factor importante que contribuye a la infrarrepresentación de las mujeres en el mercado de trabajo es la dificultad para conciliar las obligaciones laborales y familiares. Las mujeres, cuando tienen hijos, se ven obligadas a trabajar menos horas en empleos retribuidos y a pasar más tiempo ocupándose de responsabilidades en el cuidado de familiares por las que no reciben remuneración. Se ha demostrado que tener un familiar enfermo o dependiente también repercute negativamente en el empleo femenino, con el resultado de que algunas mujeres abandonan por completo el mercado de trabajo.(...)

El desequilibrio en el diseño de las políticas sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional entre hombres y mujeres incrementa los estereotipos y las diferencias de género en materia laboral y familiar. Las políticas de igualdad de trato deben orientarse a hacer frente al problema de los estereotipos en las profesiones y funciones tanto masculinos como femeninos, y se anima a los interlocutores sociales a que cumplan su papel de informar tanto a trabajadores como a empleadores, y sensibilicen sobre la necesidad de combatir la discriminación. Asimismo, ha quedado demostrado que las fórmulas para conciliar la vida familiar y la vida profesional, como los permisos o las fórmulas de trabajo flexible, tienen un impacto positivo en la reducción de la carga relativa de trabajo familiar no remunerado que recae sobre las mujeres y en dejar a las mujeres más tiempo para el empleo remunerado.(...)

Con el fin de ofrecer más oportunidades de permanecer en el mercado de trabajo a los hombres y las mujeres con responsabilidades en el cuidado de familiares, cada trabajador debe tener derecho a disfrutar de un permiso para cuidadores de cinco días laborables al año. Los Estados miembros pueden decidir que dicho permiso pueda tomarse en períodos de uno o varios días laborables por caso. (...)

Además del derecho al permiso para cuidadores establecido en la presente Directiva, todos los trabajadores deben conservar su derecho a ausentarse del trabajo, sin menoscabo de sus derechos laborales adquiridos o en proceso de adquisición, por causa de fuerza mayor por motivos familiares urgentes o inesperados, que en la actualidad se regula en la Directiva 2010/18/UE, en las condiciones establecidas por los Estados miembros.

Para incentivar más a los trabajadores que sean progenitores, en particular a los hombres, a que se acojan a los permisos contemplados en la presente Directiva, debe concederse a los trabajadores el derecho a percibir una prestación económica adecuada durante el permiso."

C)-Impacto desproporcionado femenino de la conciliación. Enjuiciamiento con perspectiva de género

La Directiva ya advierte del impacto de género desproporcionado que tiene el uso de los permisos y licencias vinculadas al derecho de conciliación laboral y familiar por parte de las trabajadoras y su decidida incidencia en la brecha de género salarial y de pensiones, que según la última Encuesta Anual de Estructura Salarial publicada en 2025 del INE, relativa a datos de 2023 , asciende a un 15'74 %. Y ello, a su vez, incide en la brecha de género de las pensiones del 32% en el año 2024 (Memoria CES 2024). Las citadas brechas son inescindibles de los cuidados familiares y de la falta de corresponsabilidad en la asunción de este trabajo (de cuidados), a pesar de ser imprescindible para el mercado laboral, la economía y la vida.

Y es que los cuidados condicionan decididamente la disponibilidad del tiempo, la continuidad de las trayectorias laborales y la promoción profesional. Todas estas variables impactan directamente y más, en las carrera de cotización de las trabajadoras, en su tasa de empleabilidad y en su quantum de cotización. En 2024, de acuerdo con la Encuesta de Población Activa, el 91% de las mujeres que trabajaba a tiempo parcial lo era para poder responder a la demanda de cuidados en contextos familiares.

La panorámica expuesta, nos permite visibilizar que las tareas de cuidados conducen a quien se atreve a asumirlas, mayoritariamente las mujeres, a la "inactividad" o a la "parcialidad laboral", como penalización impuesta desde un mercado laboral que ha despreciado históricamente al trabajo de cuidar a otros de forma altruista. Por ello, una vez detectado el impacto de género que tiene la licencia prevista en el art. 37.3º b del ET, es obligación de todo órgano jurisdiccional elevar las cautelas e integrar la perspectiva de género en su interpretación. Ésta debe implementarse, según ya confirma la doctrina constitucional (ej. STC 89/2024, de 5 de junio) como una obligada metodología de resolución en toda controversia judicial en la que se involucren relaciones asimétricas o patrones estereotípicos de género, aún cuando las partes no lo soliciten expresamente, a tenor de lo previsto en:

a)- Los arts. 1,10.2º, 9.2º ,14 y 96 de la CE.

b)-Los arts. 5.1º, 7.1º y 2º de la LOPJ, en relación con los arts. 4 y 15 LOIEMIH).

c)-Los arts. 2.c), d) e), 11. 1º de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW),

d)-en relación con el apartado II. A- punto 15 g) de la Recomendación General nº33 sobre el acceso de las mujeres a la Justicia del Comité para la eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

Conviene advertir respecto a este corpus iuris interpretativo del órgano de garantía de la CEDAW que resulta jurídicamente relevante para el Reino de España, no solo para el Poder legislativo y el Poder Ejecutivo, también para los órganos jurisdiccionales. De un lado, por haber ratificado por nuestro país el Protocolo Facultativo de la CEDAW 6 de octubre de 1999, que exige del conjunto de los poderes públicos del Estado la “debida diligencia” en la aplicación de los estándares y obligaciones internacionales en materia de género, tal y como se contiene también en la Observación general nº16 sobre igualdad que hizo el Comité de derechos Económicos, Sociales y Culturales. La doctrina constitucional es inequívoca sobre la obligación jurisdiccional de interpretar las normas internacionales de aplicación conforme a la doctrina de sus órganos de garantía (ej. STC 61/2024, de 9 de abril).

De otro, porque así lo establece ahora expresamente el artículo 7 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (validada constitucionalmente por la citada STC 89/2024, según el cual:

9

“La interpretación del contenido de esta ley, así como la actuación de los poderes públicos, se ajustará con los instrumentos internacionales aplicables de los que el Estado sea parte en materia de derechos humanos...y tendrá en cuenta las recomendaciones y resoluciones adoptadas por los organismos internacionales multilaterales y regionales”.

D)-Enjuiciamiento con perspectiva de infancia

Además, el caso que nos ocupa deriva de una petición cuyo causante es una bebé lactante, Clemente, de 15 meses de edad, que es, además, parte actora en este procedimiento especial de Derechos fundamentales, que a tenor de lo previsto en el art. 177 LRJS, tiene la consideración de tercero perjudicado o lesionado por la actuación empresarial impugnada por la trabajadora en este procedimiento, al ser el causante directo de la petición del permiso. En palabras del Tribunal Constitucional en su STS 250/2007 de 7 de diciembre, que dio lugar a la reforma contenida en la LRJS 36/2011 y la actual redacción del procedimiento especial de tutela de derechos fundamentales (arts. 177 y ss):

“Por otro lado tampoco cabe calificar de razonable la interpretación judicial de la legalidad, al circunscribir el proceso especial previsto en los arts. 175 y ss LPL a aquellos casos en los que las lesiones constitucionales han sido provocadas única y exclusivamente por el empresario, pues tal interpretación limitaría injustificadamente la defensa de los derechos fundamentales del trabajador en el ámbito laboral, aparte de no encontrar soporte en lo dispuesto en el art. 180 LPL, que, al referirse al contenido de la sentencia dictada en tales

procesos especiales, hace referencia a la sanción de las conductas lesivas que provienen tanto del empresario como de cualquier otra persona."

Si la legitimación pasiva, en materia de derechos fundamentales, no se limita al "empresario", por estricta coherencia jurídica en clave de igualdad de armas procesales, es atendible ampliar la legitimación activa, en aquellos casos en los que de la actuación empresarial se deriven, o puedan derivarse, por asociación con la persona trabajadora (art. 6.2º de la citada Ley 15/2022, en relación con la jurisprudencia comunitaria ya consolidada -por analogía la STJUE 11 de septiembre de 2025, C- 38/24, Bervidi-), máxime si concurren factores de vulnerabilidad especiales, como en el caso, al ser niños de cortísima edad, la vulneración de derechos fundamentales de personas que no están unidas laboralmente con la empleadora.

En consecuencia, justificada jurídicamente, por razones de orden público procesal, la legitimación activa en este proceso del bebé lactante es evidente que ello nos exige tener en cuenta el interés superior de la menor que también debe ser valorado como criterio jurídico hermenéutico derivado del art. 3.1 de la Convención internacional sobre los Derechos del niño, vinculante para los Estados firmantes que establece:

"En todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño."

El interés superior del niño o la niña es un derecho, un principio general del Derecho y una norma de procedimiento basados en una evaluación de todos los elementos del interés de uno o varios niños/as en una situación concreta. El objetivo del concepto es garantizar el disfrute pleno y efectivo de todos los derechos reconocidos por la Convención y el desarrollo holístico del niño/a. A mayor abundancia, cabe citar en esta misma dirección de hermenéutica jurídica expansiva, como garantía de efectividad de los derechos fundamentales de la persona menor

a)-la Observación general nº16 (2013) sobre las obligaciones del Estado en relación con el impacto del sector empresarial en los derechos del niño y

b)-la Observación general Nº 14 (2013) sobre el derecho del niño a que su interés superior sea una consideración primordial (art. 3.1 Convención).

c)-Este mandato, dirigido a las autoridades públicas, también se reproduce en el art. 24.2 de la Carta de los derechos Fundamentales de la UE y en el art. 12 del Convenio Europeo sobre el ejercicio de los Derechos de los niños de 25 de enero de 1996.

Una vez más, todo este acervo o corpus jurídico internacional social en clave técnica de garantía de efectividad de los derechos de las personas menores de edad, se ha normativizado internamente, como refleja el artículo 2 de LO 1/1996, de 15 de enero, de protección jurídica del niño, de modificación del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil. Esta hermenéutica interpretativa impone a la Comunidad internacional el mandato de asegurar la aplicación de los derechos del niño/a en su integridad e insta a los gobiernos a evaluar sus sistemas jurídicos y de bienestar social, teniendo en cuenta los principios fundamentales contenidos en la Convención sobre los Derechos del niño. Como se sabe igualmente, esta perspectiva hermenéutica ha sido esencial en la propia renovación de la doctrina constitucional en materia de igualdad con perspectiva de infancia, según nos enseña la STC 140/2024, de 6 de noviembre, seguida de otras muchas (ej. STC 34/2025, de 10 de febrero)

E)-Proyección de la normativa y hermenéuticas interpretativas al caso

Teniendo en cuenta el contexto normativo expuesto, procede descender al caso analizado a los efectos de considerar o no justificada por la trabajadora demandante la petición del permiso denominado de "cuidadoras o cuidadores" que se define con esta literalidad en el art. 37. 3º b) del ET:

"Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella."

Esta Sala considera, a tenor de las circunstancias concurrentes y la escasa edad del causante del permiso, que sí concurren las circunstancias justificativas para la concesión del permiso, atendiendo a su finalidad, por las siguientes razones.

1ª)-La actora solicitó el permiso en fecha 7 de febrero de 2025 formalmente, aportando justificante de las necesidades de cuidados de Clemente.

Tal justificante es un informe oficial expedido por la Médica del Servicio Público de Salud (SCS), Dª Amelia en el que literalmente se recoge que "el lactante requiere de cuidado por su madre (...) durante 3 días"

La empleadora ha presumido fraude en tal petición por no desvelar la enfermedad grave del bebé lactante, aunque no se cuestiona la necesidad de cuidados que se expone en el informe médico, pues tal documento no fue impugnado. Cabría pensar, pues, que concurre el hecho causante del permiso, que es lo que realmente debe ser probado estricto sensu: la necesidad efectiva de cuidar por un motivo importante (como prevé el citado art. 3 c) de la Directiva), pues se indica que ha de estar varios días pendiente de una criatura de cortísima edad y, por tanto, muy vulnerable. Al respecto, toda interpretación normativa exige atender al conjunto de criterios hermenéuticos que prevé el sistema jurídico (art. 3 Código Civil) y constitucional (perspectiva de género, perspectiva de infancia). Uno de esos criterios es el contextual o sistemático, debiendo el órgano judicial prestar especial atención en este caso a la extrema sensibilidad del dato en juego: los datos de salud están especialmente protegidos frente al conocimiento de terceras personas. En otros términos, más directos, para interpretar el alcance de las obligaciones de justificación, que la Directiva posibilita al Estado, aunque no obliga, hay que responder previamente a esta cuestión ¿está realmente obligada la trabajadora a revelar la "enfermedad grave" del hijo lactante, por la que solicita permiso?

No desconoce la Sala la complejidad de una respuesta inequívoca a esta cuestión y la posibilidad de razonar en un sentido o el contrario, incluso la posibilidad de hallar vías intermedias más eclécticas, que armonicen las diversas razones en juego. Pero esta Sala se inclina por una respuesta negativa, en este concreto caso, por entender que, en la razonable duda, el criterio interpretativo debe orientarse o decantarse finalmente hacia la mayor efectividad del derecho cívico-social fundamental en juego, tanto de la madre cuidadora (perspectiva de género) como del bebé que ha de ser atendido (interés superior del menor). Varios motivos es obligado esgrimir aquí para esta conclusión:

El criterio de la literalidad de la norma especial nacional de transposición de la norma comunitaria. Aunque podía expresamente hacerlo, por la previsión del art. 6 de la Directiva, la norma española no ha precisado, al menos con la suficiente calidad de técnica jurídica, este requisito. Y, como se desprende de la doctrina judicial en la materia, si bien respecto de otros aspectos a justificar, la interpretación a realizar en este ámbito ha de se restrictiva, una vez consta objetivamente (informe pericial o informe médico) el hecho causante.

a)-El estado de salud, más la enfermedad de un bebé, es un dato sensible, un dato personal protegido por el art. 9.1º del Reglamento UE 2016/679 del Protección de Datos de las personas físicas. Un tratamiento reforzado que refleja nuestro Derecho, al calificar la salud como una categoría especialmente protegida frente a actos de discriminación (art. 4 de la ley 15/2022, arts. 14 y 18 CE), pudiendo incluso operar vía discriminación por asociación (STJUE de 17 de julio de 2008, C 303/106, Caso Coleman -discriminación directa por discapacidad de trabajadora despedida por las ausencias asociadas al cuidado de un hijo con diversas dolencias-).

b)- Es sabido que, en efecto, el citado art. 9 del RGPD contempla excepciones a esa reserva del dato, pero para eso exige un título legítimo suficiente, que cifra no en cualquier exigencia laboral de la empresa, sino en una exigencia de prevención de riesgos laborales. Lo que aquí no acontece, por lo que no concurre un título de tratamiento que legitime la excepción a la norma general de reserva.

c)-El criterio teleológico, de modo que, buscando la norma comunitaria, y en cumplimiento de la misma, la protección efectiva, lo relevante en este caso, es que la trabajadora dispone de un informe o certificación pública, de especialista médico, que justifica la necesidad de cuidado importante del familiar, que es en definitiva la finalidad a la que responde el permiso. En este caso, contamos con un informe médico que no ha sido impugnado por la demandada.

d)-El criterio de integración de los principios generales por analogía ex art. 4 del Código Civil. Ante la falta de una norma legal expresa que clarifique el alcance concreto del

presupuesto del hecho causante, es lícito acudir a las soluciones generales comparables en nuestro Derecho.

Debe darse prevalencia, por tanto, a la necesidad de cuidados importantes requeridos puntualmente por el bebé lactante, al ser esta la finalidad aparejada a la “enfermedad grave” en la que trae su causa el permiso.

En esta línea flexibilizadora, si bien en relación a los cuidados de hijos enfermos afectados por cáncer o “enfermedad grave” se posiciona la STS 197/2026 de 25 de febrero de 2026, que estima que lo determinante para que se conceda la prestación es que se requiera el cuidado «directo, continuo y permanente del menor durante el tratamiento de larga duración», sin que haya hospitalización de larga duración y el hijo recibe tratamiento en casa o en el colegio.

También la STS 1308/2024 de 3 de diciembre de 2024 que flexibilizó, en su momento, el requisito legal del “ingreso hospitalario” (art. 190 de la LGSS), concluyendo en este caso que “el hecho de que el diagnóstico de la enfermedad grave pudiere haberse efectuado sin requerir un previo periodo de ingreso hospitalario de larga duración, no puede ser obstáculo para el reconocimiento de una prestación de seguridad social cuya finalidad es la de compensar la pérdida de ingresos generada por la necesidad de reducir la jornada de trabajo para atender de manera directa al cuidado de los hijos menores que necesitan un tratamiento médico prolongado en el tiempo”.

E igualmente la STS 568/2016 de 28 de junio de 2016 en la que se hizo una interpretación flexibilizadora del requisito “ingreso hospitalario” indicándose que:

“en la actualidad artículo 190 TRLGSS, RD Legislativo 8/2015, de 30 de octubre - como el artículo 2 del RD 1148/2011, de 29 de julio, se refieren a la "necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del menor", disponiendo el primero de dichos preceptos que "Esta prestación se extinguirá cuando, previo informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, cese la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente, del hijo o del menor acogido por parte del beneficiario... (...) La finalidad de la prestación es, tal y como pone de relieve la exposición de motivos del RD 1148/2011, de 29 de julio, compensar la pérdida de ingresos que sufren las personas interesadas al tener que reducir su jornada, con la consiguiente disminución de salarios, ocasionada por la necesidad de cuidar de manera, directa, continua y permanente de los hijos o menores a su cargo (...)”

2º)-También debe tenerse en cuenta que estamos ante un caso especial en el que el causante del derecho, es un bebé de corta edad, cuyas necesidades de cuidado no pueden equipararse con las de una persona adulta, y, de igual modo, el concepto “enfermedad grave” en el caso de un lactante, debe ser siempre interpretado de forma flexible, nunca restrictiva o excluyente, ni con una perspectiva adultocéntrica. El interés superior del niño debe protegerse como cuestión primordial, cuando concurran otros legítimos intereses, como en este caso, el de la empleadora. Si la norma legal no ha querido ser exhaustiva en la exigencia de justificación del presupuesto de hecho causante de este derecho, pese a que pudo, la interpretación no puede agravar la posición probatoria de la titular, so pena de incurrir en la creación de obstáculos adicionales al beneficio, siendo su obligación lo contrario, su remoción (art. 4 de la Ley 15/2022 en relación con el art. 9.2 CE).

Como dijimos en nuestra sentencia de fecha 30 de enero de 2025, (Rec. 1532/2024), en relación a la demanda de cuidados de un bebé lactante:

"...Debe recordarse, que la bebé lactante causante de la concreción horaria requiere durante los primeros meses de vida una atención especial, personal y cualificada, para garantizar la integridad física, psicológica, moral y espiritual holísticas de la niña que le permitan promover su dignidad humana. En ello el apego es fundamental, jugando un relevante papel en esta fase inicial, la madre biológica, a través del afecto y cariño que se impregna en las relaciones cotidianas.."

Para un bebé puede ser grave, un padecimiento puntual, que sería anodino para una persona adulta, por ejemplo, una leve gastroenteritis puede llegar a deshidratar a un bebé en un corto periodo de tiempo, una crisis respiratoria con broncoespasmos inicialmente leve, puede incidir gravemente en las vías respiratorias y la capacidad de respirar, o una infección bacteriana puede traducirse en cuadro de neumonía mortal, si no se vigila a tiempo y se toman medidas con urgencia. Ello es así, porque la salud a tan corta edad es especialmente

vulnerable al igual que su salud psicológica que va a requerir mayor apego, acercamiento, constancia y acompañamiento al que pudiera requerir una persona adulta, incluso tras una intervención quirúrgica.

En suma, el obligado enjuiciamiento del caso desde la perspectiva del bebé afectado requiere flexibilizar el acceso al cuestionado permiso, relativizando en este caso, el concepto "enfermedad grave" de acuerdo con las necesidades vitales propias de un cuerpo humano de escasas dimensiones y un sistema inmune inmaduro y altamente susceptible a infecciones. Si la ley quiso una prueba más precisa del alcance concreto de la gravedad de la enfermedad debió expresarlo de forma nítida, sin sombra de dudas, debiéndose atender, en todo caso, ante las dudas, al sistema normativo, en el que la protección de datos especialmente sensibles de personas vulnerables en sí es, además, un importante condicionamiento para el intérprete.

3º)- Por último, también desde la integración del principio de igualdad exigido como obligación legal para quien juzga, por mandato del art. 4 de la LIEMH nos lleva necesariamente a no restringir su interpretación, debiendo dar prevalencia a la necesidad probada de cuidados de la madre trabajadora respecto a su bebé lactante frente a interpretaciones restrictivas que añaden requisitos no exigidos por la ley o presumen fraude , no probado, en la petición. Tampoco pueden exigirse más requisitos que los establecidos en la ley. Puede referirse a este respecto la SAN núm. 15/2025, de 31 de enero (ECLI:ES:AN:2025:99) que resuelve que cuando el sujeto causante del permiso es un familiar, la empresa no puede exigir a la persona trabajadora requisitos adicionales más allá de acreditar la relación de parentesco (vínculo familiar) y la justificación del hecho causante calificándose de nula la práctica empresarial consistente en exigir a la persona trabajadora que acredite la convivencia con el familiar o el carácter de cuidadora principal del familiar.

Por ello en la concesión del permiso, solicitado mayoritariamente por el sector de la población femenino, debe adoptarse una interpretación protectora del impacto constitucional que tiene, pero no restrictiva o estereotipada presumiendo el fraude porque ello enlaza con el estereotipo de género de la inferioridad moral de las mujeres, limitativa del acceso a la justicia (Recomendación nº33 del Comité Cedaw), máxime cuando no se presume el fraude en las personas trabajadoras que suspenden el contrato de trabajo por incapacidad temporal sin desvelar las razones médicas a la empleadora.

El derecho al cuidado debe proteger tanto a las personas cuidadoras, mayoritariamente mujeres, como a aquellas que requieren esos cuidados. Es necesario dimensionar su importancia en toda su magnitud y no demeritar su valía, pues todas las personas dependemos de los cuidados de otras en alguna etapa de nuestra vida y en ocasiones durante toda nuestra existencia, los hemos recibido desde el nacimiento y estamos acostumbradas a recibirlos.

En base a lo expuesto, se estima este primer motivo del recurso, estimando la infracción del art. 37. 3º b) del ET.

TERCERO.

En el segundo y tercer motivos del recurso, que trataremos conjuntamente dada su conectividad, al amparo del art. 193 c) de la LRJS, se denuncia la vulneración de derechos fundamentales, aludiéndose a lo largo de este motivo a los arts. 14 y 39 CE y al interés superior del menor y a la perspectiva de género.

También se denuncia la jurisprudencia aplicable en reparación integral derivada de daños y perjuicios por vulneración de derechos fundamentales, invocándose las SSTS 26/4/2023 (EDJ 578485), y la utilización de la LISOS como parámetro de cálculo.

Señala la recurrente que La negativa al reconocimiento del permiso solicitado por la trabajadora recurrente, en el contexto de la atención a su hijo menor lactante cuya necesidad de cuidados maternos fue avalada mediante prescripción facultativa, no puede ser analizada apropiadamente al margen de dicha realidad estructural de desigualdad y de los roles de género históricamente perpetuados, que la jurisprudencia constitucional y ordinaria han venido reiteradamente subrayando como elemento esencial en la apreciación de eventuales situaciones de discriminación directa o indirecta (STC 26/2011# STC 182/2005).

La situación planteada evidencia, a criterio de esta parte, indicios fundados de discriminación y lesión de derechos fundamentales. En tales supuestos, la normativa procesal y sustantiva impone la inversión de la carga de la prueba, conforme al artículo 96 de la LRJS, al artículo 13 de la Ley Orgánica 3/2007. La empresa, ante la existencia de indicios razonables de discriminación, se encuentra obligada a demostrar que la medida adoptada responde a una

justificación objetiva y razonable, y que además cumple con los criterios de necesidad, idoneidad y proporcionalidad en relación con los fines legítimos perseguidos. Sin embargo, en el caso analizado, la empleadora no ha acreditado ninguno de estos extremos, lo que convierte su decisión en arbitraria y contraria a derecho. La ausencia de motivación suficiente revela no solo una vulneración de la normativa laboral y los estándares constitucionales y europeos en materia de igualdad y conciliación. Considera por todo ello que procede no solo la reparación económica de la actora por no reconocerse la licencia (84'12 euros) sino, también, una indemnización paralela reparadora del daño moral producido por la vulneración de los derechos fundamentales vulnerados que se cuantifican en la demanda en la cantidad de 12.500 euros para la trabajadora actora y 12.500 euros para el bebé causante del derecho.

La empresa demandada impugnante se opuso con estas palabras (sic):

"en este caso la denegación de tal permiso, no es por tratarse de una mujer o ser madre, sino simplemente, porque el menor a cargo, no tiene ninguna enfermedad GRAVE, que es lo que ampara esa excepción, esa circunstancia que permite no acudir al puesto de trabajo, y que el empleador deba abonar el salario igualmente. No se trata por tanto de ninguna interpretación empresarial de la norma, que sea contraria al interés superior del menor. A la actora no se le sanciona, simplemente se entiende que esa nota del médico de atención primaria no ampara la licencia retribuida que solicita. Incluso el convenio colectivo de dependencia contempla en su artículo 54.2, contempla la posibilidad de solicitar hasta 7 días no retribuidos, para asuntos de carácter personal no recogidos en el apartado de licencias retribuidas, no obstante, la recurrente no lo hace, se limita a solicitar una licencia por enfermedad grave, sin acreditar ninguna enfermedad grave. En este sentido, la pretensión de la recurrente, escudándose en la perspectiva de género, no sólo es contraria a ley, sino que encierra una verdadera pretensión temeraria."

Para resolver este motivo, debemos recordar que estamos ante un procedimiento especial de tutela de derechos fundamentales regulado en el art. 177 y ss. de la LRJS. Por tanto habiéndose estimado el anterior motivo es claro que por la parte demandante se ha probado un indicio discriminatorio (art. 1812º de la LRJS) , pues , como se ha dicho, no nos hallamos ante un derecho laboral más (plano de legalidad ordinaria), sino ante un derecho laboral con un incuestionable impacto de género desproporcionado que, además, y, en este caso, deriva de las necesidades de cuidado de un lactante de 15 meses de edad (plano de legalidad constitucional, también de legalidad comunitaria).

La finalidad de la prueba indiciaria no es sino la de evitar que la imposibilidad de revelar los verdaderos motivos del acto empresarial impida declarar que éste resulta lesivo del derecho fundamental (STC 38/1981, de 23 de noviembre), finalidad en torno a la cual se articula el doble elemento de la prueba indiciaria. El primero, la necesidad por parte del trabajador de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental (STC 38/1986, de 21 de marzo, FJ2), principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquél# un indicio que, como ha venido poniendo de relieve la jurisprudencia de este Tribunal, no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla se haya producido (así, SSTC 114/1989, de 22 de junio, FJ 5, y 85/1995, de 6 de junio, FJ 4). Sólo una vez cubierto este primer e inexcusable presupuesto, puede hacerse recaer sobre la parte demandada la carga de probar que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, así como que aquéllas tuvieron entidad suficiente como para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios. Se trata de una auténtica carga probatoria y no de un mero intento de negar la vulneración de derechos fundamentales -lo que claramente dejaría inoperante la finalidad de la prueba indiciaria (STC 114/1989, de 22 de junio, FJ 4)-, que debe llevar a la convicción a quien juzga que tales causas han sido las únicas que han motivado la decisión empresarial, de forma que ésta se hubiera producido verosímilmente en cualquier caso y al margen de todo propósito vulnerador de derechos fundamentales.

Se trata, en definitiva, de que la empresa acredite que tales causas explican objetiva, razonable y proporcionadamente por sí mismas su decisión, eliminando toda sospecha de que aquélla ocultó la lesión de un derecho fundamental de la persona trabajadora (SSTC 38/1981, de 23 de noviembre, FJ 3,y 136/1996, de 23 de julio, FJ 6 , por ejemplo).

Aplicando lo expuesto y a tenor del relato fáctico inalterado y la prueba practicada en el acto del juicio, por parte de la demandada no se ha acreditado la concurrencia de razones productivas u organizativas que impidieran o dificultasen a la empleadora la concesión del

cuestionado permiso. Es más, del propio escrito de impugnación se deduce que, de haber solicitado la trabajadora el mismo permiso, pero de forma no retribuida como “asuntos personales” bajo amparo del art. 54.2º del convenio aplicable, sí se le hubiese reconocido el derecho. Ello evidencia que no concurrían circunstancias organizativas de relevancia que impidieran objetivamente el reconocimiento de la licencia. Tampoco se han justificado eventuales perjuicios para la demandada.

Por todo ello y, ante la ausencia probatoria justificativa de razones desvinculadas de la denunciada vulneración de los derechos fundamentales denunciados (art. 14 CE respecto a la trabajadora y, también respecto al bebé causante (por asociación), debemos apreciar su vulneración.

Debe recordarse aquí, que la prueba estadística es un mecanismo probatorio de Discriminación indirecta. Y en relación a la intencionalidad, la STJUE BILKA (170/84) nos recuerda que la discriminación Indirecta es la manifestación del principio de igualdad sustancial o de resultado y no exige Intencionalidad y solo cabe su justificación por parte la empresa demostrando, a través de prueba específica (no indicios) que:

1º-responde a criterios objetivos, 2º-hay una finalidad legítima y, 3º-los medios son adecuados (juicio de proporcionalidad) y necesarios (juicio de esencialidad).

En el caso que nos ocupa, ninguno de estos requisitos han sido probados. En esta misma línea, la STC 108/2019 de 30 de septiembre que establece que “la vulneración de los derechos fundamentales puede darse aunque no exista "intencionalidad lesiva".

Conviene asimismo introducir, dada la debida perspectiva de género, otro elemento más vinculado a la dimensión de factores de riesgo psicosocial que se asocian al conflicto trabajo-familia presente en este asunto.

En efecto, bien conocido es que las dificultades de conciliar la vida laboral y familiar, especialmente para las mujeres, por las razones ya comentadas más arriba, ello no solo tiene una dimensión laboral, sino que también afecta al estado de bienestar integral o salud psicosocial de las personas que cuidan, denominado estrés de la persona cuidadora o estrés de crianza. Un factor de riesgo que tiene una importante dimensión de género, por la referida doble jornada o presencia (también doble ausencia -por la sensación de tener que estar en todos lados, pero no tener el don de la ubicuidad-). Las Notas Técnicas Preventivas 1185 y 1186 del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo así lo reflejan.

La debida perspectiva de género a la hora de atender el derecho a la salud, no en el sentido restrictivo de evitación de daños solo, sino en el más amplio, según la OMS, de protección de un estado de equilibrio físico, psíquico y social, conforme se refleja en la LPRL y hoy en la Declaración de derechos y principios fundamentales de la OIT, versión enmendada de 2022 (que se refleja en el Convenio 191 de la OIT, pendiente de ratificación por España, aunque ya se ha pedido autorización, y que puede servir de referencia interpretativa de la Declaración enmendada) exige tener en cuenta también la vivencia de la madre que, consciente de la enfermedad de su bebé, no obtiene de la empresa más respuesta que la negativa, sin justificación objetiva, como se ha indicado. En consecuencia, también debe tenerse en cuenta esta perspectiva de enjuiciamiento a la hora de afrontar los conflictos de trabajo-familia cuando en juego están situaciones de salud o enfermedad, más de personas tan vulnerables como un bebé de apenas 1 año y medio.

Por tanto, evidenciado el doble impacto constitucional procede de forma indisoluble el derecho de la parte demandante a reclamar indemnización reparadora del daño moral (art. 183 LRJS). Por lo que respecta a la cuantificación La sentencia del Tribunal Constitucional nº 246/2006 de 24 de julio, abrió el camino en la difícil tarea de fijar indemnización reparadora del daño moral (pretium doloris), ante dificultad de objetivar económicamente lo incuantificable (el dolor). No obstante, en la citada sentencia se convalida como parámetro objetivo adecuado, la Ley de Infracciones y sanciones en el orden social 5/2000 (LISOS). Este mismo parámetro de cálculo ha sido ya utilizado por esta misma Sala en la Sentencia de 15 de diciembre de 2017 (Recurso nº1249/2017) entre otras muchas.

Por último, en nuestra sentencia de fecha 15 de febrero de 2016 (Recurso 1251/2015) decíamos ya más concretamente, en relación a la fijación de una indemnización paralela por el daño moral producido en el caso de la negativa empresarial a reconocer la concreción horaria solicitada por trabajadora en el caso de una reducción de jornada por cuidado de menor discapacitado:

"(...)Junto a ello la angustia ante la situación de incertidumbre que origina la decisión empresarial que obliga a un replanteamiento de la vida familiar y laboral, el desasosiego por litigar contra la empresa, y de ver desconocidos los que son sus derechos fundamentales. Todas estas circunstancias evidenciadoras de un daño real (...)."

En el caso que nos ocupa, las indemnizaciones que se reclaman ascienden a 12.500 para la trabajadora y para el bebé causante. Tales cuantías se colocan en el tramo inferior de las previsiones de la LISOS (art.8.12º y art. 40.1º c) de la LISOS), no obstante consideramos que deben modularse a la baja a tenor de lo previsto en el art. 39 de la LISOS, por las siguientes razones:

a)-Las vulneraciones se acotan en el tiempo limitándose temporalmente a dos días laborales (10 y 11 de febrero de 2025)

b)-No hay constancia de reiteración.

c)-Tampoco consta que haya afectado a un elevado número de personas trabajadoras.

d) -No apreciamos tampoco intencionalidad por parte de la infractora (art. 49 de la Ley 15/2022).

Por las razones expuestas se fija la indemnización, que no solo debe tener una función reparadora en sentido estricto, sino también disuasoria, como exige el art. 183 LRJS, en la cantidad de 1.500 euros para la trabajadora actora y 1.500 euros para el bebé lactante demandante.

En base a lo expuesto se estima parcialmente el recurso declarando vulnerado el derecho fundamentales a la no discriminación por razón de género de la trabajadora actora, Dª Nicolasa, (art. 14 CE), y también de su hijo, Clemente (discriminación por asociación), y, ello, declaramos la nulidad radical del acto empresarial impugnado condenando a la empresa a restituir integrante a la trabajadora en la licencia solicitada el 7 de febrero de 2025, con abono a esta de la cantidad de 84'12 euros indebidamente descontada, así como abonarle una indemnización por daño moral ascendente a 1.500 euros a favor de Dª Nicolasa y 1.500 euros a favor de su hijo, Don Clemente.

CUARTO.

conforme a lo dispuesto en el art. 235 LRJS, no procede la imposición de las costas
Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Estimamos parcialmente el recurso de suplicación interpuesto por Dª Nicolasa y por Don Clemente contra la sentencia nº 434/2025 dictada por el juzgado de lo social nº 7 de Las Palmas de 22 de noviembre de 2025 (autos 607/2025) que revocamos y estimando parcialmente la demanda declaramos vulnerado el derecho fundamental a la no discriminación por razón de género de la trabajadora actora, Dª Nicolasa, (art. 14 CE), y también de su hijo, Clemente (discriminación por asociación) y, por tanto, declaramos la nulidad radical del acto empresarial impugnado condenando a la empresa a restituir integrante a la trabajadora en la licencia solicitada el 7 de febrero de 2025, con abono de la cantidad de 84'12 euros indebidamente descontada, así como abonarle una indemnización por daño moral ascendente a 1.500 euros a favor de Dª Nicolasa y 1.500 euros más a favor de su hijo, Don Clemente. Sin costas

VOTO PARTICULAR

que emite la magistrada Dña. Yolanda Álvarez del Vayo Alonso a la sentencia correspondiente al procedimiento Recurso de Suplicación 1734/2025 seguido ante esta Sala de lo Social.

Haciendo uso de la facultad conferida por el artículo 260.2 de la LOPJ, formulo voto particular discrepante a la sentencia dictada en los presentes autos, mostrando mi disconformidad con la opinión mayoritaria de la terna en la que me integro.

La trabajadora solicitó un permiso retribuido de cinco días con amparo en el artículo 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores con soporte en un informe de facultativo emitido el día 7 de febrero de 2025 del siguiente tenor: "Lactante requiere de cuidado por la madre Nicolasa durante 3 días. A los efectos oportunos. Un saludo"

La empresa denegó su concesión al no reunir los requisitos del precepto invocado. No obstante, la trabajadora no acudió a su puesto de trabajo los días 10 y 11 de febrero de 2025, procediendo la entidad empleadora a su descuento.

Acciona la solicitante a través de la modalidad especial de tutela de derechos fundamentales alegando la vulneración de los artículos 14 de la Constitución Española (discriminación por razón de género) y artículo 15 del mismo texto constitucional ("derecho a la integridad física y moral, infringido tanto en la madre como en el menor al privarles de un descanso médico prescrito y castigar el cumplimiento de un deber de cuidado materno.)

La sentencia de instancia tras la cita de la normativa y doctrina que estima de aplicación, argumentó la decisión desestimatoria en los siguientes términos: "En la presente litis la demandante se limita a aportar un justificante del médico de cabecera de fecha 07 de febrero de 2025 alrededor de las 11 a.m. -hecho probado tercero- quien hace constar: "Lactante requiere de cuidado por la madre Nicolasa durante 3 días. A los efectos oportunos. Un saludo" sin que precise la causa, por qué tiene que ser la madre, si tiene alguna enfermedad, la gravedad de la misma, o síntomas, si es necesario ingreso h o s p i t a l a r i o o n o , s i e s por m a l e s t a r d e l menor, síntomas, vigilancia, cuidados... cualquier dato que resulte útil para valorar la situación, pues no determina tal justificante más que la asistencia del menor a consulta médica que bien podría ser una revisión rutinaria sin más, por lo que el informe del día 07 de febrero justificaría y ampararía, tal y como determina la empresa, el permiso retribuido del art. 37.9 ET, pero no la concesión del permiso del art. 37.3b) de cinco días al no acreditar ninguna enfermedad, ni síntomas, ni circunstancias por las que se pueda considerar la necesidad del permiso regulado en el aludido artículo...", descartando cualquier vulneración de derechos fundamentales.

Interpuesto recurso y tras su impugnación, el voto mayoritario atiende la petición de la recurrente, considera justificada la solicitud del permiso atendida la necesidad de cuidados, considera vulnerados los artículos 14 y 39 de la Constitución Española y tras reconocer legitimación activa al menor, junto con su madre, se pronuncia en los siguientes términos:

"Estimamos parcialmente el recurso de suplicación interpuesto por Dª Nicolasa y por Don Clemente contra la sentencia nº 434/2025 dictada por el juzgado de lo social nº 7 de Las Palmas de 22 de noviembre de 2025 (autos 607/2025) que revocamos y estimando parcialmente la demanda declaramos vulnerado el derecho fundamental a la no discriminación por razón de género de la trabajadora actora, Dª Nicolasa, (art. 14 CE), y también de su hijo, Clemente (discriminación por asociación) y, por tanto, declaramos la nulidad radical del acto empresarial impugnado condenando a la empresa a restituir integrante a la trabajadora en la licencia solicitada el 7 de febrero de 2025, con abono de la cantidad de 84'12 euros indebidamente descontada, así como abonarle una indemnización por daño moral ascendente a 1.500 euros a favor de Dª Nicolasa y 1.500 euros más a favor de su hijo, Don Clemente. Sin costas"

Mi oposición al voto mayoritario comprende todos los pronunciamientos adoptados, entendiendo que la sentencia de instancia debió ser confirmada en su integridad.

1.- El denominado permiso de cuidadores: la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, define en su artículo 3 c) el permiso de cuidadores como" ausencia del trabajo a la que pueden acogerse los trabajadores a fin de prestar cuidados o ayuda personales a un familiar o a una persona que viva en el mismo hogar que el trabajador y que necesite asistencia o cuidados importantes por un motivo médico grave, conforme a lo definido por cada Estado miembro"

Y el artículo 6 de la Directiva acomete su regulación de la siguiente forma:

1.Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga derecho a disfrutar de un permiso para cuidadores de cinco días laborables al año por trabajador. Los Estados miembros podrán fijar los detalles adicionales relativos al ámbito de aplicación del permiso para cuidadores y a sus condiciones de c o n f o r m i d a d c o n la legislación o los usos nacionales. El ejercicio de este derecho podrá estar supeditado a su adecuada justificación con arreglo a la legislación o usos nacionales.

2.Los Estados miembros podrán distribuir los permisos para cuidadores sobre la base de períodos de un año, por persona necesitada de asistencia o apoyo, o por caso."

Por lo tanto, el permiso de cuidadores requiere dos presupuestos habilitantes: la existencia de un motivo médico grave y la necesidad de asistencia o cuidados importantes consecuencia de ese motivo médico grave, difiriendo a las legislación o usos nacionales la supeditación a su adecuada justificación.

La transposición de la Directiva a derecho interno tuvo lugar por el Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio, recogiéndose el permiso que nos ocupa en el artículo 37.3 b) en los siguientes términos:

"3. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse deltrabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella"

El tenor es claro. No se precisa exclusivamente la necesidad de cuidados, sino que ésta ha de derivar de un motivo médico grave, que nuestro legislador ha identificado como "accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario". Concurriendo el supuesto la necesidad de cuidado se entiende existente. Se podrá interpretar de una manera más o menos laxa el calificativo que cualifica el accidente o la enfermedad, pero en todo caso han de existir. Y el ejercicio de este derecho, tal y como contempla la Directiva, está supeditado a su adecuada justificación, que habrá de extenderse no solo al vínculo de parentesco o convivencia (en ausencia de parentesco), sino y también a la concurrencia del presupuesto habilitante: accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

En el supuesto que nos ocupa, no se acredita la existencia de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del que derivar la necesidad de cuidado. Y no es suficiente afirmar la corta edad o la fragilidad de la persona que precisa el cuidado. Se precisa la justificación de aquel presupuesto sin condición o excepción alguna, a modo de control empresarial del ejercicio adecuado del derecho conforme a la finalidad que le es propia# sin olvidar su carácter retribuido lo que refuerza la necesidad de justificación.

Carácter retribuido que descarta cualquier incidencia salarial o prestacional y que fomenta la corresponsabilidad. Por lo tanto ninguna repercusión tendría en la brecha salarial o prestacional a la que alude el voto mayoritario.

Es decir, entiendo que una interpretación con perspectiva de género conduciría a idéntico resultado.

Como sostiene la Sala IV del Tribunal Supremo, "la perspectiva de género es hoy una exigencia constitucional y legal, que obliga a los órganos judiciales a interpretar y aplicar el Derecho considerando las desigualdades estructurales entre hombres y mujeres, evitando reproducir estereotipos de género y orientando la decisión al cumplimiento del principio de igualdad real y efectiva (art. 9.2 CE) y del derecho fundamental a la igualdad y no discriminación (art. 14 CE), pero no permite crear un régimen jurídico distinto del previsto legalmente ni introducir requisitos no contemplados en la norma o eximir de otros que sí lo están. Este límite ha sido recordado por el Tribunal Constitucional en múltiples sentencias, al establecer que la interpretación debe ser razonable, conforme al sistema de fuentes y nunca contra legem,como ha indicado por ejemplo en la STC 3/2025 de 13 de enero (recurso 6751/2022) o en la STC 22/2024, de 12 de febrero (recurso 5319/2022), con remisión a la STC 138/2005, de 26 de mayo (recurso 929/1996) conforme a la cual: «Sin embargo, el principio de interpretación conforme a la Constitución tiene también límites, sin que pueda «ignorar o desfigurar el sentido de los enunciados legales meridianos» (SSTC 22/1985, de 15 de febrero, FJ 5# 222/1992, de 11 de diciembre, FJ 2# y 341/1993, de 18 de noviembre, FJ 2), ni «reconstruir una norma que no esté debidamente explícita en un texto, para concluir que ésta es la norma constitucional» (STC 11/1981, de 8 de abril, FJ 4). En efecto, la interpretación conforme no puede ser una interpretación contra legem,pues ello implicaría desfigurar y manipular los enunciados legales (STC 24/2004, de 24 de febrero, FJ 6). No compete a este Tribunal la reconstrucción de una norma no explicitada debidamente en el texto legal y, por

ende, la creación de una norma nueva, con la consiguiente asunción por el Tribunal Constitucional de una función de legislador positivo que institucionalmente no le corresponde (SSTC 45/1989, de 20 de febrero, FJ 11# 96/1996, de 30 de mayo, FJ 22# 235/1999, de 20 de diciembre, FJ 13# 194/2000, de 19 de julio, FJ 4# y 184/2003, de 23 de octubre, FJ 7), incluso cuando se persigue una finalidad constitucional legítima como la igualdad».” (STS 15 de abril de 2026, rec. 1201/2025).

Precisamente, la actual configuración del permiso de cuidadores responde a la finalidad de eliminar sesgos y potenciar la corresponsabilidad. Baste a estos efectos transcribir parcialmente la reciente sentencia de la Sala IV del Tribunal Supremo de fecha 4 de febrero de 2026, rec. 251/2026 que, analizando el permiso que nos ocupa, se pronuncia en los siguientes términos:

“...Ahora bien, también hemos dicho que «No tiene sentido la invocación de la perspectiva de género cuando la norma a interpretar afecta exactamente por igual y sin distinción alguna a mujeres y hombres, de forma que carezca de cualquier incidencia en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades, Bien al contrario, la indebida apelación a esa herramienta supone sin duda una cierta devaluación de tan relevante mecanismo legal para la interpretación de las leyes...» (STS 562/2025 de 10 de junio -rec. 3047/2023 -).

Pues bien, en el supuesto ahora considerado, la interpretación con perspectiva de género no parece decisiva en el caso, dado que la manera en que pueda utilizarse temporalmente un permiso, resulta neutro en el ámbito de la protección de los derechos de la mujer. Y ello porque, siendo el objetivo principal del permiso considerado hacer posible la asistencia y protección de la persona con necesidades dentro del ámbito familiar, cualquier persona trabajadora, hombre o mujer, debe tener la oportunidad de utilizar el permiso considerado, no solo para proveer las necesidades de la persona objeto de atención, sino también para hacerlo en los mejores términos de organización, ya sea en solitario, ya sea en coordinación con otras personas del ámbito familiar que también contribuyen a dispensar la asistencia.”

En definitiva, que el recurso a la interpretación con perspectiva de género ni puede obviar el cumplimiento de los requisitos legales ni conducir a una interpretación contra legem. Si no concurre el presupuesto habilitante no puede reconocerse el derecho.

2.- La protección de datos de carácter personal. El voto mayoritario contiene el siguiente pronunciamiento a modo de intento de justificar que se obvie la expresión del motivo que genere la necesidad de cuidados y, en consecuencia, el reconocimiento del derecho: “...El estado de salud, más la enfermedad de un bebé, es un dato sensible, un dato personal protegido por el art. 9.1º del Reglamento UE 2016/679 del Protección de Datos de las personas físicas. Un tratamiento reforzado que refleja nuestro Derecho, al calificar la salud como una categoría especialmente protegida frente a actos de discriminación (art. 4 de la ley 15/2022, arts. 14 y 18 CE), pudiendo incluso operar vía discriminación por asociación (STJUE de 17 de julio de 2008, C 303/106, Caso Coleman - discriminación directa por discapacidad de trabajadora despedida por las ausencias asociadas al cuidado de un hijo con diversas dolencias-).

Es sabido que, en efecto, el citado art. 9 del RGPD contempla excepciones a esa reserva del dato, pero para eso exige un título legítimo suficiente, que cifra no en cualquier exigencia laboral de la empresa, sino en una exigencia de prevención de riesgos laborales. Lo que aquí no acontece, por lo que no concurre un título de tratamiento que legitime la excepción a la norma general de reserva.”

El Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), tiene por objeto la protección los derechos y libertades fundamentales de las personas físicas y, en particular, su derecho a la protección de los datos personales.

La protección de las personas físicas en relación con el tratamiento de datos personales es un derecho fundamental. El artículo 8, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea («la Carta») y el artículo 16, apartado 1, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) establecen que toda persona tiene derecho a la protección de los datos de carácter personal que le conciernan. Obviamente, los datos relativos

a la salud, como especialmente sensibles, no pueden ser objeto de tratamiento, conforme a la previsión contemplada en el artículo 9.1 del Reglamento. No obstante, hay circunstancias que exceptúan tal prohibición y, entre estas, se incluye la siguiente según el artículo 9.2 b) del mismo Reglamento:

"b) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de obligaciones y el ejercicio de derechos específicos del responsable del tratamiento o del interesado en el ámbito del Derecho laboral y de la seguridad y protección social, en la medida en que así lo autorice el Derecho de la Unión de los Estados miembros o un convenio colectivo con arreglo al Derecho de los Estados miembros que establezca garantías adecuadas del respeto de los derechos fundamentales y de los intereses del interesado#"

La afirmación del voto mayoritario que circunscribe la excepción a la prevención de riesgos laborales, no es cierta, ni puede utilizarse esa absoluta falta de rigor para excepcionar el cumplimiento de un requisito igualmente impuesto por la Directiva europea (motivo médico grave necesariamente ha de referir un dato relacionado con la salud). Nos encontramos ante obligaciones y derechos que surgen en el ámbito del derecho laboral, para cuyo cumplimiento o ejercicio se precisa el conocimiento de datos relacionados con la salud de la persona "causante". Decae la prohibición absoluta ante la existencia de una excepción contemplada legalmente.

3.- La legitimación activa del menor. No debió ser reconocida legitimación activa a la persona causante del derecho. Entiendo irrelevante en este supuesto la edad, pues en todo caso es la necesidad de cuidados derivada de una situación o motivo médico grave lo que genera el derecho y no la mayor o menor edad de quien causa el mismo. De seguirse la lógica del voto mayoritario, toda denegación injustificada de un permiso habilitaría la legitimación activa del causante del derecho, lo que no es admisible.

La capacidad procesal, representación y legitimación ante la jurisdicción social se regulan en los artículos 16 y 17 de la LRJS, refiriéndose siempre a derecho e intereses derivados del contrato de trabajo y de la relación de Seguridad Social. Y el artículo 177 del mismo texto procesal, al regular la modalidad especial de la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, no contempla excepción alguna en materia de legitimación activa. La posibilidad de dirigir la acción contra "contra el empresario como contra cualquier otro sujeto que resulte responsable, con independencia del tipo de vínculo que le una al empresario" no implica el reconocimiento de legitimación activa a quien aparece como extraño a la relación laboral, no reuniendo la condición de "cualquier trabajador o sindicato". La regulación procesal extiende la protección frente a los causantes de la vulneración, pero no afecta al elemento subjetivo activo.

En cualquier caso, no se logra vislumbrar el derecho fundamental, que siendo titularidad del causante del derecho, haya sido vulnerado. No existe móvil de discriminación alguno ni siquiera por asociación. Interpretación esta que entiendo indebidamente aplicada.

La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Primera) de 11 de septiembre de 2025 constituye un hito en la interpretación de la Directiva 2000/78/CE, al reconocer expresamente que la prohibición de discriminación indirecta por motivos de discapacidad se extiende también a los trabajadores que, sin ser ellos mismos discapacitados, resultan perjudicados en el empleo por la atención que prestan a un familiar con discapacidad (discriminación por asociación). Retoma la doctrina Coleman (C-303/06), con cita también la sentencia CHEZ (C-83/14). Es decir, el sujeto pasivo del acto discriminador no es quien precisa de los cuidados, sino quien resulta perjudicado en el empleo como consecuencia de la situación del sujeto que precisa los cuidados, que no es el discriminado por la actuación empresarial.

Por lo tanto, el sujeto causante del permiso de cuidadores no ha sufrido merma alguna en sus derechos fundamentales, en concreto el contemplado en el artículo 14 de la Constitución Española en su proyección de prohibición de la discriminación, en los términos que erróneamente entiende el voto mayoritario.

Pero dando un paso más, tampoco se vulneraría el derecho a la integridad física o moral del causante, (artículo 15 de la Constitución Española), pues no se aprecia circunstancia o conducta que haya causado un padecimiento físico, psíquico o moral, o que siquiera encerrara la potencialidad de hacerlo, en los términos de la sentencia del Tribunal Constitucional 56/2019 y las que en ella se citan.

4.- La inexistente necesidad. Partimos de que la trabajadora solicita un permiso para "cuidadores" de cinco días". El contexto es el siguiente: la trabajadora, el día 7 de febrero de 2025, y en horario laboral, acudió a un facultativo de atención primaria con su hijo menor de edad. Desde ese momento, y hasta el 12 de febrero no acudió a prestar servicios.

Y es relevante el contexto, porque se debe analizar desde la doctrina unificada de la Sala IV del Tribunal Supremo. Existe una doctrina jurisprudencial sobre el disfrute de los permisos retribuidos [por todas, sentencias del TS 834/2022, de 18 octubre (rec. 139/2020)# 982/2022, de 20 diciembre (rec. 104/2021)# 73/2023, de 25 enero (rec. 124/2021) y 1084/2025, de 13 de noviembre de 2025, rec. 128/2024]. Así, en cuanto al día inicial del permiso, si el hecho causante se produce en día laborable, este será el día inicial. Por lo tanto, en nuestro caso, el permiso se iniciaría el día 7 de febrero de 2025, día laborable en el que, supuestamente, acontece el hecho causante.

La extensión se delimita concretamente en parte facultativo, tres días de cuidados. Y como expresan las sentencias de la Sala IV (STS 381/2025 de 6 de mayo -rco. 104/2023 y 4 de febrero de 2026, rec. 251/2024), la duración del permiso se vincula a la asistencia del "enfermo concernido", de forma que no es posible su disfrute cuando la necesidad de cuidado ha desaparecido. En nuestro caso, la necesidad de cuidados, genéricamente prescrita por facultativo había desaparecido el día 10 de febrero de 2025 y, pese a ello, la trabajadora no acudió a su puesto de trabajo, de forma que su ausencia no pudo ampararse en la atención o cuidados, como sostiene el voto mayoritario.

5.-Ninguna reparación debe concederse. No existe vulneración de derechos fundamentales susceptible de ser reparada. Ni discriminación por razón de género, ni por asociación ni de la integridad física o moral. Pero es más, desconozco qué daño pudo causarse al menor, cuando la trabajadora no acudió a su puesto de trabajo, en una indebida autotutela del pretendido derecho.

6.-a modo de conclusión, el permiso para "cuidadores", en la regulación actual, cumple estrictamente los parámetros establecidos por la directiva comunitaria que lo vincula a un motivo médico grave# este motivo médico grave se define por nuestra legislación interna como ""accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario", que necesariamente ha de concurrir y sujeto a justificación# no es posible sustraerse del contenido normativo (directiva y legislación interna) aplicando una interpretación con perspectiva de género, si consideramos que la regulación actual elimina sesgos y potencia la corresponsabilidad# el permiso para "cuidadores" se reconoce en atención a las necesidades de cuidado del sujeto causante, con independencia de su edad, resultando innecesaria una interpretación con "perspectiva de infancia"# el sujeto causante del derecho no goza de legitimación activa ante esta jurisdicción# no se ha vulnerado derecho fundamental alguno ni se ha de reconocer reparación ante el inexistente daño moral y se aprecia una indebida autotutela en quien impetra el reconocimiento de un derecho que, por otra parte, se pretende extender más allá de lo necesario.

Por último, nuestro ordenamiento jurídico es especialmente respetuoso y protector de los derechos de conciliación y la corresponsabilidad, tratando de eliminar sesgos y estereotipos, por lo que esa "inferioridad moral de las mujeres, limitativa del acceso a la justicia" a la que alude el voto mayoritario, si bien pudiera ser predicable de otros Estados o regímenes, no tiene cabida ni encaje alguno en el Estado Español. Se trata de enmascarar con la cita de ingente normativa internacional, legal, resoluciones judiciales que no resultan de aplicación al supuesto analizado, interpretaciones forzadas y opiniones personales impropias de un texto con alcance jurídico, el incumplimiento de las normas que precisamente se han dictado para eliminar esos estereotipos y fomentar la corresponsabilidad.

La sentencia de instancia debió ser confirmada en su integridad, desestimando el recurso de suplicación interpuesto.

ADVERTENCIAS LEGALES

Contra esta sentencia cabe Recurso de Casación para Unificación de doctrina, que se preparará por las partes o el Ministerio Fiscal 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 220 y 221 de la Ley 36/2011 de 11 de Octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Para su admisión será indispensable que todo recurrente que no tenga la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, y no goce del beneficio de justicia gratuita efectúe, dentro del plazo de preparación del recurso, el depósito de 600 € previsto en el artículo 229, con las excepciones previstas en el párrafo 4º, así como así como el importe de la condena, dentro del mismo plazo, según lo previsto en el artículo 230, presentando los correspondientes resguardos acreditativos de haberse ingresado en el BANCO DE SANTANDER c/c Elegir párrafo pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista, y que habrá de aportarse en el mismo plazo. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social.

Para el supuesto de ingreso por transferencia bancaria, deberá realizarse la misma al siguiente número de cuenta:

IBAN NUM001

Consignándose en el campo Beneficiario la Cuenta de la Sala y en Observaciones o Concepto de la Transferencia los 16 dígitos que corresponden al procedimiento.

Notifíquese la Sentencia a la Fiscalía de este Tribunal y líbrese testimonio para su unión al rollo de su razón, incorporándose original al Libro de Sentencias.

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

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).