

NOTA INFORMATIVA

IMPORTANTE SENTENCIA OBTENIDA POR LOS ABOGADOS DE COMISIONES OBRERAS EN EL TSJ DE CANARIAS (SALA DE LAS PALMAS) SOBRE EL PERMISO RETRIBUIDO DE 5 DÍAS PARA EL CUIDADO DE HIJOS E HIJAS ENFERMOS

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Sentencia de 11 de junio de 2026, Recurso 156/2026) ha dictado una resolución de gran relevancia en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, estimando la demanda presentada por una trabajadora de Aeroméctica Canaria a la que la empresa había denegado el permiso retribuido de cinco días previsto en el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores para atender a su hijo lactante enfermo.

¿Qué ocurrió?

La trabajadora solicitó el permiso retribuido aportando un informe médico del Servicio Canario de la Salud en el que se indicaba expresamente que su hijo lactante necesitaba ser cuidado por su madre durante tres días. La empresa denegó el permiso alegando que el informe médico no especificaba cuál era la enfermedad ni acreditaba su gravedad. La trabajadora se quedó en casa atendiendo a su hijo menor lactante enfermo. La empresa le reclamó 84 euros por el día no trabajado. Ante dicha negativa, la trabajadora acudió a los tribunales reclamando tanto el reconocimiento del permiso como la vulneración de derechos fundamentales. Le fue desestimado su derecho en primera instancia, debiendo ir en Suplicación a segunda instancia al TSJ de Canarias.

¿Qué ha decidido el TSJ de Canarias?

El Tribunal Superior de Justicia revoca la sentencia de primera instancia y da la razón a la trabajadora. Y dicha sentencia considera diversas cuestiones de interés para la conciliación familiar y los permisos actuales, pues confirma que:

1. La necesidad de cuidados acreditada por un médico es suficiente

El Tribunal entiende que, cuando un facultativo del sistema público de salud certifica que un menor necesita cuidados de su progenitor, la empresa no puede exigir requisitos adicionales que la ley no contempla expresamente.

La finalidad del permiso es precisamente permitir que la persona trabajadora pueda atender necesidades importantes de cuidado de sus familiares.

2. No es obligatorio revelar a la empresa el diagnóstico médico concreto

La Sala destaca que los datos relativos a la salud son especialmente protegidos por la normativa de protección de datos.

Por ello, considera que la empresa no puede exigir necesariamente que se le facilite el diagnóstico concreto del menor cuando ya existe una certificación médica que acredita la necesidad de cuidados.

3. Debe aplicarse una interpretación favorable a la conciliación

La sentencia recuerda que el permiso de cinco días introducido por el Real Decreto-ley 5/2023 procede de la Directiva (UE) 2019/1158 sobre conciliación de la vida familiar y profesional.

Por tanto, su interpretación debe favorecer la efectividad del derecho al cuidado y no restringirlo mediante exigencias probatorias excesivas.

4. Existe una dimensión de igualdad de género

El Tribunal señala que las responsabilidades de cuidado siguen recayendo mayoritariamente sobre las mujeres y que una interpretación restrictiva de estos permisos puede producir un impacto discriminatorio por razón de sexo.

5. También debe protegerse el interés superior del menor

La sentencia destaca que, cuando el sujeto necesitado de cuidados es un bebé o un menor de corta edad, debe prevalecer el interés superior del menor reconocido en la normativa nacional e internacional.

¿Qué condena impone la sentencia?

El TSJ declara:

- La nulidad de la actuación empresarial.
- El derecho de la trabajadora a disfrutar del permiso solicitado.
- La devolución de las cantidades descontadas en nómina.
- **Una indemnización de 1.500 euros para la trabajadora.**
- **Una indemnización adicional de 1.500 euros para el menor por discriminación por asociación.**

¿QUÉ PUEDEN HACER OTRAS Y OTROS TRABAJADORAS/RES QUE SE ENCUENTREN EN UNA SITUACIÓN SIMILAR?

Las trabajadoras y trabajadores a quienes se les haya denegado el permiso del artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores pese a disponer de un informe médico que justifique la necesidad de cuidados de un hijo, hija o familiar pueden valorar el ejercicio de acciones legales, incluyendo al hijo o hijos afectados como demandantes.

Entre las posibles reclamaciones se encuentran:

A) Reclamación de los salarios descontados

Cuando la empresa considere injustificada la ausencia y practique descuentos salariales, puede reclamarse judicialmente el reintegro de dichas cantidades.

B) Reconocimiento judicial del derecho al permiso

Puede solicitarse que se declare que el permiso estaba correctamente justificado y que la actuación empresarial fue contraria a derecho.

C) Reclamación por vulneración de derechos fundamentales

Cuando la negativa empresarial afecte al ejercicio de derechos de conciliación, igualdad o protección familiar, puede promoverse una demanda de tutela de derechos fundamentales.

D) Indemnización por daños morales

Si se acredita la vulneración de derechos fundamentales, pueden solicitarse indemnizaciones adicionales por el perjuicio moral sufrido.

¿A QUIÉN PUEDE BENEFICIAR ESTA SENTENCIA?

Esta resolución resulta especialmente relevante para:

- Personas trabajadoras con hijos o hijas menores.
- Madres y padres de bebés lactantes.
- Trabajadores que soliciten permisos por necesidad de cuidados familiares.
- Personas a las que se exija revelar información médica sensible para justificar el permiso.
- Trabajadoras que sufran consecuencias laborales derivadas del ejercicio de derechos de conciliación.

IMPORTANTE:

Aunque la sentencia constituye un precedente muy favorable, cada caso debe analizarse individualmente atendiendo a la documentación médica disponible, las circunstancias concretas del familiar que requiere cuidados y la actuación desarrollada por la empresa.

No obstante, la resolución del TSJ de Canarias (Sala de Las Palmas) supone uno de los pronunciamientos más avanzados hasta la fecha en defensa del derecho al cuidado, la conciliación familiar y la protección de los menores, reforzando la posición de las personas trabajadoras frente a interpretaciones restrictivas del permiso de cinco días previsto en el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores.

SI ESTÁS EN ESTA SITUACIÓN O EN CUALQUIER OTRA QUE IMPLIQUE VULNERACIÓN DE TUS DERECHOS DE CONCILIACIÓN- CUENTA CON NOSOTROS- CUENTA CON FSC- CCOO CANARIAS

CCOO SIEMPRE CONTIGO