



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE XUSTIZA

**PLAZA N° 1 DE LA SECCION DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL
DE INSTANCIA
LUGO**

SENTENCIA: 00047/2026

R/ ARMANDO DURAN, 1, 4° - 27071 LUGO
Tfno: 9822 94753 - 54 - 52
Fax: -----
Correo Electrónico: social1.lugo@xustiza.gal

Equipo/usuario: RC

NIG: 27028 44 4 2025 0003491
Modelo: N02700 SENTENCIA

PEF DCHO CONCILIA VIDA PERSONAL, FAM Y LABORAL

Procedimiento origen: /
Sobre: SEGURIDAD SOCIAL

DEMANDANTE/S D/ña: JOSE
ABOGADO/A: M.
PROCURADOR:

DEMANDADO/S D/ña: CONSELLARIA DE MEDIO RURAL, INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL
ABOGADO/A: LETRADO DE LA COMUNIDAD, LETRADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL
PROCURADOR: ,

El Ilmo. D. Registrado-Juez del Juzgado de lo Social n.º 1 de Lugo dicta la siguiente:

SENTENCIA

En Lugo, a 28 de enero de 2026.

Vistos, por mí, los presentes Autos sobre CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL y TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES, entre D. [REDACTED], como demandante, con la asistencia y representación letrada de D.ª [REDACTED] y CONSELLERIA DE MEDIO RURAL DE LA XUNTA DE GALICIA y el INSS, como demandados, con la asistencia y representación letrada de D.ª [REDACTED] y D.ª [REDACTED], respectivamente, con intervención del MINISTERIO FISCAL el cual no comparece a pesar de haber sido citado y emplazado en legal forma.



ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. - En fecha 3 de noviembre de 2025 fue presentada demanda y posteriormente repartida a este juzgado, en la que la parte actora, tras alegar los hechos y fundamentos de derecho que consideró oportunos, terminó con la suplica de condena a la parte demandada.

SEGUNDO. - Una vez admitida y tramitada la demandada en legal forma, se fijó el día 26 de enero de 2026 para la celebración de la vista, en la que comparecieron las partes, las cuales realizaron las alegaciones que a su derecho convenían y se practicaron las pruebas propuestas y admitidas. Finalmente, las partes presentaron sus conclusiones y quedaron los autos vistos para Sentencia.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. – El actor presta servicios a la demandada CONSELLERIA DE MEDIO RURAL desde el 29 de septiembre de 2017, mediante un contrato temporal de interinidad por sustitución de trabajador con reserva de puesto de trabajo, código de puesto _____, que se desarrolla en la comarca foresta de _____ (_____), en la categoría de bombero forestal (Grupo IV, categoría 014, V convenio colectivo único para el personal laboral de la Xunta de Galicia), con un salario bruto de _____ € incluida la parte proporcional de las pagas extras. (hecho no controvertido).

SEGUNDO. – El actor disfrutó de 16 semanas de descanso por nacimiento de hijo en el periodo: 6 de marzo de 2025 a 25 de junio de 2025. (hecho no controvertido).

TERCERO. – El actor solicitó en fecha 1 de octubre de 2025 el disfrute de 6 semanas adicionales para el periodo 13 de octubre de 2025 a 23 de noviembre de 2025, que fue denegado por la demandada mediante comunicación remitida en fecha 2 de octubre de 2025 especificando como causa "Non hai lexislación que ampare as 22 semanas". (hecho no controvertido).

CUARTO.- El INSS abonó a la actor la prestación por paternidad dentro de periodo 17 de abril de 2025 a 25 de junio de 2025. (página 12 del expediente administrativo del INSS adjunto al expediente judicial electrónico).





ADMINISTRACION
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE XUSTIZA

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Valoración de la prueba.

Los hechos se extraen del examen de la documental que en cada caso se cita e identifica por el folio y acontecimiento en el que obra, sin perjuicio de los hechos declarados como no controvertidos derivados de la conformidad de las partes. (Art. 97.2 LRJS).

SEGUNDO.- Objeto de controversia.

Frente a la demanda rectora de autos, que solicita que se declare el derecho del actor a disfrutar de 22 semanas de paternidad y el derecho a recibir una indemnización por el daño moral en su derecho fundamental a la igualdad en la cantidad de 7.501 euros, se opone la parte demandada aduciendo. Así, en primer lugar, la Consellería demandada manifestó que la denegación de dicho permiso era ajustado a la normativa recogida en la Ley de empleo público de Galicia. Respecto a la discriminación alegada, se opuso en base a las diferencias biológicas y sociales existentes entre la progenitora gestante y el no gestante, habiendo sido superada esta interpretación por el propio Tribunal Constitucional, y que la denegación de dicho permiso ampliado para el hombre no era de carácter discriminatorio.

Por su parte, el INSS se adhirió a lo indicado por la Consellería y que, en todo caso, se acogía la legalidad y al reconocimiento legal que se hacía de dos semanas de permiso mas que podría solicitar el actor a partir del 1 de enero de 2026.

Por tanto, el objeto de la controversia se centra en determinar si el actor tiene o no derecho a la ampliación a 22 semanas del permiso de paternidad y si ha existido vulneración de su derecho a la igualdad con la indemnización solicitada.

TERCERO.- Encuadre normativo, fundamentación y resolución de la controversia.

En el presente caso, la parte actora, alega una discriminación en el reconocimiento del derecho a disfrutar los progenitores varones de un permiso de 6 semanas adicionales a las 16 que tienen



reconocidas en base a lo estipulado en el Art. 121.1 de la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público en Galicia y en relación a que el Art. 122.1 de la misma ley reconoce estas 22 semanas (16 + 6) a los progenitores en caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento sin que haya distinción entre ambos progenitores. Todo ello sobre la base del Art. 124 de esta Ley 2/2015, que califica de discriminatoria, al reconocer solo esas 16 semanas al progenitor diferente a la madre biológica.

Pues bien, esta cuestión ya ha sido resuelta por nuestro Tribunal Superior de Justicia de Galicia en diversas Sentencias, como la 2777/23 de 6 de junio de 2023 o la 4861/24 de 28 de octubre de 2024. Es la primera de ellas la que comenzó esta doctrina jurisprudencial con las siguientes aseveraciones "(...) el artículo 1 de la Directiva UE 2019/1158 del Parlamento y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y de la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, establece: "La presente Directiva establece requisitos mínimos destinados a lograr la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo, facilitando a los trabajadores que sean progenitores o cuidadores la conciliación de la vida familiar y profesional.

Para ello, la presente Directiva establece derechos individuales relacionados con lo siguiente:

- a) el permiso de paternidad, el permiso parental y el permiso para cuidadores;
- b) fórmulas de trabajo flexible para los trabajadores que sean progenitores o cuidadores".

Por su parte, en sus Considerandos señala:

"... (6) Las políticas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional deben contribuir a lograr la igualdad de género promoviendo la participación de las mujeres en el mercado laboral, el reparto igualitario de las responsabilidades en el cuidado de familiares entre hombres y mujeres y la eliminación de las desigualdades de género en materia de ingresos y salarios. Estas políticas deben tener en cuenta los cambios demográficos, incluidos los efectos del envejecimiento de la población.

... (11) El marco jurídico vigente de la Unión proporciona pocos incentivos a los hombres para que asuman la misma cantidad de responsabilidades en el cuidado de familiares. La ausencia de permisos de paternidad y permisos parentales remunerados en muchos Estados miembros contribuye a la baja frecuencia con la que los padres se acogen a estos permisos. 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. ..."

Esta directiva entró en vigor el 2 de agosto de 2019, tal y como establece el artículo 21 de la misma, y no ha sido traspuesta por España, habiendo finalizado el plazo para hacerlo el 2 de agosto de 2022 (artículo 20.1 de la Directiva).

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, establece:

"...Artículo 3. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil."

(...)

Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

(...)

Artículo 8. Discriminación por embarazo o maternidad.



Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

(...)

Artículo 10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

(...)

Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social..."

En su exposición de motivos, apartado III, se indica: "...Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda la norma que encuentran aquí su concreción más significativa..."

La Ley 2/2015, de Empleo de Galicia, de 29 de abril señala: "Artículo 3 . Principios informadores.

Final del formulario1. El régimen jurídico del personal incluido en el ámbito de aplicación de la presente ley se basa en los siguientes principios, los cuales informarán la actuación de las administraciones públicas en las que presta sus servicios: ...d) Igualdad de trato entre mujeres y hombres...

(...)





ADMINISTRACION
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

Artículo 121. Permiso por parto.

1. En los casos de parto, la madre funcionaria tiene derecho a un permiso retribuido de veintidós semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas...

(...)

Artículo 124. Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, acogimiento, guarda con fines de adopción o adopción de un hijo o hija.

1. En los casos de nacimiento, acogimiento, guarda con fines de adopción o adopción de un hijo o hija, el personal funcionario que no esté gozando del permiso por parto, acogimiento, guarda con fines de adopción o adopción previsto en esta ley tiene derecho a un permiso retribuido de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio..."

En la exposición de motivos de esta última Ley no existe explicación alguna al diferente trato dado a cada uno de los progenitores, en cuanto a la duración del permiso por parto de mujer madre biológica y del permiso para el progenitor diferente de la madre biológica.

Es evidente que el artículo 8 de la Ley Orgánica 3/2007, no resulta de aplicación a la presente litis, al establecer que es discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad, y en el presente caso se está discutiendo la existencia de algún tipo de discriminación, por razón de sexo, en el trato dado a un hombre, por la concesión de una duración inferior del permiso por tratarse de progenitor no madre biológica.

Tampoco lo puede ser el artículo 10 del mismo texto legal, ya que se refiere a la nulidad de los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y la responsabilidad derivada de ello, cuando el presente caso se discute si un artículo, contenido en una norma con rango de Ley de una Comunidad Autónoma, entra con colisión con lo establecido en una Directiva Comunitaria, en la Constitución Española y en una Ley Orgánica Estatal, por ser discriminatorio.

Así las cosas, una vez que la normativa española, contenida en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, ha sido modificada, en virtud de lo establecido en el artículo 2.doce del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, estableciendo idéntica duración para el permiso por nacimiento de la madre biológica, que para el permiso derivado del nacimiento del progenitor distinto de la madre biológica, que en la exposición de motivos del citado Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, se justifica en las siguientes



razones: "...La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras. El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

Por ello, son contrarias al derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres las discriminaciones directas e indirectas; el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; la discriminación por el embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares o el ejercicio de los derechos de corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral; las represalias como consecuencia de las denuncias contra actos discriminatorios; y los actos y cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo.

En este sentido, los poderes públicos están obligados a adoptar medidas específicas a favor de las mujeres cuando existan situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Es esencial tener presente que, en la relación de trabajo, las personas trabajadoras, mujeres u hombres, tienen derecho a ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, quedando prohibido cualquier trato discriminatorio directo e indirecto por razón de sexo...", parece extraerse que en el artículo 124.1 de la Ley 2/2015, de 29 de abril, y con respecto a lo establecido en el artículo 121.1 del mismo texto legal, se contiene una discriminación indirecta por razón de sexo, en contra del hombre reclamante, al privarle de la posibilidad de ejercer, al menos parcialmente, la corresponsabilidad en la vida personal y familiar, en idénticos términos que la progenitora gestante, al gozar de un permiso 6 semanas inferior a la de ésta, sin que exista justificación normativa, como se ha dicho, para establecer dicha diferenciación.

En consecuencia, entiende la Sala que el citado artículo 124.1 de la Ley 2/2015, de 29 de abril, es contrario a las previsiones contenidas en la Directiva UE 2019/1158, que aún no ha sido traspuesta al derecho interno español, a pesar de haber transcurrido con creces el plazo para hacerlo, al artículo 14 de la Constitución Española y a los artículos 3, 6 y 44 de la Ley Orgánica 3/2007, por contener una discriminación indirecta por razón de sexo, procediendo por ello estimar el recurso, revocar la sentencia de instancia y declarar el derecho del actor a disfrutar de un permiso por nacimiento de hijo de progenitor no gestante de 22 semanas de duración, y no de las 16 semanas reconocidas, condenando a la entidad





ADMINISTRACION
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

demandada a estar y pasar por esta declaración y a que le reconozca el derecho a disfrutar de las 6 semanas no reconocidas, con todos los efectos legal y reglamentariamente establecidos.

Por tanto, en este caso, acogiendo los razonamientos señalados, se debe estimar la demanda y acordar el reconocimiento de este derecho.

CUARTO.- De la vulneración de derecho fundamental e indemnización.

La parte actora solicitaba una indemnización por daño moral por una negativa de carácter arbitrario e injustificado respecto de la solicitud de las 6 semanas adicionales.

Acreditada la negativa y que su corrección, mediante el fundamento anterior, tiene como objeto evitar la discriminación indirecta del actor ante tal situación, resulta procedente estimar la solicitud de indemnización por daños morales derivados de un acto claramente discriminatorio.

La cuantía solicitada se considera ajustada a la ponderación que este juzgador debe realizar al respecto, vía Art. 183 LRJS, teniendo en cuenta la calificación de infracción muy grave y tomando referencia, de forma acertada, la cuantía señalada en la LISOS (Ley de infracciones y sanciones del Orden Social), en sus Art. 8.12 y 40.1 c). Esta conclusión se alcanza valorando las circunstancias en las que se produce la negativa por parte de la Consellería, cuestión que no le puede ser ajena vista la jurisprudencia analizada en este sentido, y la tendencia normativa e interpretativa que no puede desconocer como administración pública.

Por tanto, se impone a la demandada Consellería la obligación de indemnizar al actor en la cuantía de 7.501 euros.

Por todo lo expuesto, vistos los preceptos legales aplicados y los demás de general y pertinente aplicación, en nombre del Rey, por la autoridad que me confiere la Constitución y demás disposiciones legales vigentes

FALLO

ESTIMAR la demanda interpuesta por Γ y en virtud de ello



1.- DECLARO el derecho del actor a disfrutar de 22 semanas de permiso de paternidad por nacimiento de hija, y **CONDENO** a las demandadas CONSELLERIA DE MEDIO RURAL DE LA XUNTA DE GALICIA y el INSS a estar y pasar por esta declaración.

2.- CONDENO a la demandada CONSELLERIA DE MEDIO RURAL DE LA XUNTA DE GALICIA al pago de la cuantía de **SIETE MIL QUINIENTOS UN EUROS (7.501 euros)** a favor del actor.

Notifíquese esta resolución a las partes, a quienes se hace saber que no es firme y que contra ella cabe recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, debiendo anunciarlo ante este mismo Juzgado por comparecencia o por escrito en el plazo de los cinco días hábiles siguientes al de su notificación, a cuyo efecto han de hacerse los depósitos legales en la cuenta bancaria del Juzgado, indicando el número de autos.

De no anunciarse recurso contra la presente, firme que sea, procédase al archivo de las actuaciones, previa baja en el libro correspondiente.

Así por esta mi sentencia, de la que se expedirá testimonio para su unión a las actuaciones, lo pronuncio, mando y firmo.

El Magistrado-Juez.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

