



EL TS AVALA LA LIMITACIÓN DEL PERMISO RETRIBUIDO POR HIJO/A CON DISCAPACIDAD PREVISTA EN EL PLAN DE IGUALDAD POR RAZONES ORGANIZATIVAS Y RECHAZA QUE LA MEDIDA SEA DISCRIMINATORIA*

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social,
de 2 de diciembre de 2025
Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance

Constanza Ponce Ávila

Servicio de Estudios de la Confederación UGT

1. INTRODUCCIÓN

La sentencia del Tribunal Supremo núm. 1163/2025, de 2 de diciembre, aborda una cuestión relevante relativa al alcance de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar en el marco de los Planes de Igualdad, en particular en relación con el permiso retribuido previsto por nacimiento de hijo o hija con discapacidad. El debate se centra en determinar si la regulación contenida en el Protocolo de Conciliación del Plan de Igualdad de CaixaBank S. A. permite extender este derecho a las personas trabajadoras adscritas a centros con horario singular o si, por el contrario, su disfrute puede limitarse a quienes prestan servicios en oficinas con horario general.

La controversia se proyecta sobre el régimen jurídico de los derechos de conciliación previsto en el Estatuto de los Trabajadores —en especial, los arts. 34 y 37 ET—, así como sobre el derecho a la igualdad y a la no discriminación reconocido en el art. 4.2 c) ET. En este contexto, el Tribunal analiza la medida en el marco de los diferentes regímenes de organización del tiempo de trabajo en la empresa, valorando si la diferencia de trato responde a una justificación objetiva o si, por el contrario, puede dar lugar a una discriminación indirecta por razón de sexo o por asociación vinculada a la discapacidad del menor.

El razonamiento se apoya en una interpretación sistemática del Protocolo de Conciliación, en conexión con el marco legal aplicable y con los principios de igualdad y no discriminación. La resolución resulta especialmente significativa porque delimita

* Recibido el 2 de febrero de 2026. Aprobado el 10 de febrero de 2026.

hasta qué punto es posible diseñar medidas diferenciadas de conciliación en función de la organización del trabajo sin vulnerar el principio de igualdad ni desvirtuar la finalidad protectora de los Planes de Igualdad.

2. SUPUESTO DE HECHO

El origen del litigio se sitúa en la interpretación del Protocolo de Conciliación integrado en el Plan de Igualdad de CaixaBank, en particular en relación con el permiso retribuido de los jueves por la tarde previsto para los supuestos de nacimiento de hijos o hijas con discapacidad legalmente reconocida. El Sindicato de Empleados de CaixaBank (SECB) interpuso demanda de conflicto colectivo solicitando el reconocimiento de este derecho hasta el tercer aniversario del menor —y con carácter indefinido cuando el grado de discapacidad fuera igual o superior al 65 %— sin que su disfrute pudiera condicionarse al traslado de la persona trabajadora a un centro con horario general, por considerar vulnerados el Estatuto de los Trabajadores y el propio Plan de Igualdad.

La controversia adquiere especial relevancia en el contexto organizativo de la empresa, caracterizado por la existencia de dos regímenes diferenciados de tiempo de trabajo. Por un lado, las oficinas con horario general, estructuradas en jornada partida con prestación de servicios en una única tarde semanal; por otro, los centros con horarios singulares, regulados mediante acuerdos colectivos, que implican jornadas continuas con prestación de servicios en varias tardes mediante sistemas de turnos, compensadas con incentivos económicos y profesionales específicos.

El Protocolo de Conciliación de 20 de febrero de 2020 introdujo, junto a diversas modalidades de reducción de jornada, un permiso retribuido vinculado al nacimiento de hijos o hijas con discapacidad, cuya particularidad radica en su disfrute concentrado en los jueves por la tarde. Asimismo, contempló un régimen específico para los centros con horario singular y la posibilidad de solicitar el cambio temporal a un centro con horario general, con derecho de retorno, para acceder a dicha mejora.

La Audiencia Nacional, en su sentencia núm. 120/2023 de 31 de octubre de 2023, estimó la demanda y reconoció el derecho al disfrute del permiso con independencia del régimen horario, rechazando que la empresa pudiera supeditar su concesión al traslado de centro. Frente a esta decisión, CaixaBank interpuso recurso de casación, articulado en dos motivos: de un lado, la revisión del relato fáctico; de otro, la denuncia de infracción de las normas de interpretación contractual y de los derechos laborales, sosteniendo que tanto la reducción de jornada como el permiso retribuido estaban concebidos exclusivamente para el personal adscrito al horario general.

En este contexto, el Tribunal Supremo se ve obligado a examinar dos cuestiones fundamentales. En primer lugar, si la interpretación del Protocolo permite extender el permiso retribuido a quienes prestan servicios en centros con horario singular. En se-

gundo término, si la eventual limitación del derecho en función del régimen de jornada puede resultar contraria al principio de igualdad y no discriminación. Este análisis exige valorar el contenido y la finalidad de la medida a la luz de la estructura organizativa de la empresa y del marco normativo aplicable en materia de conciliación.

3. ARGUMENTACIÓN JURÍDICA

La resolución aborda la delimitación del ámbito subjetivo del permiso retribuido de los jueves por la tarde por nacimiento de hijo/a con discapacidad, previsto en el Protocolo de Conciliación del Plan de Igualdad de CaixaBank, a partir de la necesidad de interpretar esta medida en función de su configuración normativa y del sistema de organización del tiempo de trabajo en la empresa. El enjuiciamiento se centra, así, en determinar si dicho permiso puede ser disfrutado por las personas trabajadoras con independencia de su régimen horario o si, por el contrario, queda restringido a quienes prestan servicios en oficinas con horario general, cuestión que la Audiencia Nacional resolvió afirmativamente y que el Tribunal Supremo revisa en sentido contrario.

Con carácter previo, se desestima el primer motivo del recurso relativo a la revisión fáctica, al considerarse que el hecho probado quinto ya incorpora el contenido del Protocolo de Conciliación mediante remisión expresa, dándolo por íntegramente reproducido, lo que hace innecesaria la adición literal pretendida. Se añade que dicha incorporación sería contraria a las exigencias de concisión y claridad que deben presidir el relato de hechos probados, sin perjuicio de que el contenido íntegro del Protocolo sea tenido en cuenta para resolver el recurso. De este modo, el debate queda situado en el plano estrictamente interpretativo.

Desde esta premisa, se reconstruye el marco convencional partiendo de la existencia de dos regímenes diferenciados de organización del tiempo de trabajo. De un lado, el horario general, regulado en el art. 32.2 del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro y Entidades Financieras de Crédito, caracterizado por jornada partida con prestación de servicios en una única tarde semanal, los jueves. De otro, los horarios singulares, regulados por acuerdos colectivos de 28 de abril de 2017 y 18 de abril de 2018, estructurados en jornadas continuas con prestación de servicios en dos tardes semanales mediante turnos rotatorios y con compensaciones económicas y profesionales específicas. Esta dualidad constituye el elemento central para interpretar el alcance de las medidas de conciliación.

Este análisis se inserta en el régimen general de reducción de jornada previsto en el art. 37.6 ET, que exige una reducción mínima de un octavo con la correspondiente disminución proporcional del salario, sobre el que se proyecta el Protocolo de Conciliación de 20 de febrero de 2020, integrado en el Plan de Igualdad de CaixaBank, que introduce medidas específicas pactadas con la representación legal de las personas trabajadoras. Dentro de este marco, el Protocolo contempla una modalidad de reducción de jornada que permite concentrarla en los jueves por la tarde durante el horario

de invierno, sin exigir el mínimo de un octavo ni la reducción diaria prevista en el art. 37 ET, con una duración de tres horas (de 16:00 a 19:00).

Junto a esta previsión, se establece un permiso retribuido específico para los supuestos de nacimiento de hijos o hijas con discapacidad legalmente reconocida, que se disfruta los jueves por la tarde hasta el tercer aniversario del menor y, con carácter indefinido, cuando el grado de discapacidad es igual o superior al 65 %. Se pone de relieve que esta medida se configura, en la lógica del Protocolo, como una mejora asociada a la reducción de jornada anterior y comparte con ella la misma referencia temporal, si bien no comporta reducción salarial. Esta conexión entre ambas previsiones resulta determinante para su interpretación conjunta.

Desde esta configuración, se examina el régimen aplicable a los centros con horarios singulares (Store, Business Bank e In Touch), en los que la prestación de servicios se extiende a cuatro tardes semanales, con jornadas continuas hasta las 18:30 horas. En estos centros, el Protocolo articula un sistema diferenciado de conciliación, que permite bien la reducción diaria conforme al art. 37 ET, bien una reducción de una hora y media en cada una de las dos tardes semanales —o su equivalente en retraso de jornada—. Aunque la duración total coincide con la prevista en el horario general, su distribución responde a una organización distinta del tiempo de trabajo, lo que impide reproducir el esquema de concentración en una única tarde.

En coherencia con esta configuración, se prevé expresamente la posibilidad de solicitar el cambio temporal a un centro con horario general para poder disfrutar del permiso retribuido de los jueves por la tarde, garantizando el derecho de retorno al centro de origen una vez finalizada la reducción de jornada. Esta previsión resulta especialmente significativa, en la medida en que pone de manifiesto que el permiso no se reconoce directamente a las personas trabajadoras con horario singular, sino que se vincula al régimen de jornada partida propio del horario general.

De la interpretación conjunta de estas previsiones resulta que tanto la reducción especial de jornada como este permiso están diseñados exclusivamente para los centros con horario general, únicos en los que existe una jornada partida concentrada en un solo día de la semana. La existencia de un régimen específico de reducción para los horarios singulares, junto con la previsión del cambio temporal de centro, confirma que la medida no es directamente aplicable a estos últimos.

Una vez delimitado su ámbito subjetivo, se analiza si la regulación controvertida puede calificarse como discriminatoria. La Audiencia Nacional apreció la existencia de una discriminación indirecta por razón de sexo, al entender que el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar recae mayoritariamente en las mujeres. En este contexto, se recuerda que la discriminación indirecta se define en el art. 6.1.b) de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, como aquella que se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar una desventaja particular.

Por su parte, la STC núm. 153/2021, de 13 de septiembre, recoge la doctrina constitucional según la cual siguen siendo las mujeres quienes se acogen mayoritariamente a estas medidas, apoyándose en datos del Instituto Nacional de Estadística que evidencian la mayor utilización de la reducción de jornada por parte de las trabajadoras. Asimismo, la STC núm. 3/2007, de 15 de enero, afirma que cualquier menoscabo de estos derechos perjudica fundamentalmente a las mujeres. Sobre esta base, todo tratamiento que implique una restricción o la asignación de consecuencias laborales negativas al ejercicio de estos derechos puede constituir discriminación indirecta, salvo que responda a razones objetivas.

De conformidad con el principio *iura novit curia*, se examina igualmente la posible existencia de discriminación por asociación, en los términos del art. 6.2.a) de la Ley 15/2022, en relación con las personas trabajadoras que, para acceder a esta medida, deben cambiar de centro de trabajo, con la eventual afectación de su retribución y de sus expectativas de promoción profesional.

El núcleo del enjuiciamiento se sitúa, así, en determinar si resulta conforme a Derecho que, en el marco de un Plan de Igualdad pactado, una medida de conciliación se limite a quienes prestan servicios en determinados centros de trabajo —en concreto, en oficinas con horario general—, excluyendo a quienes trabajan en centros con horarios singulares, aunque se prevea para estos la posibilidad de cambio temporal de centro con derecho de retorno.

A estos efectos, se pone de relieve, en primer lugar, la diferencia entre la reducción de jornada prevista en el art. 37 ET, que comporta necesariamente una reducción proporcional del salario, y el permiso retribuido previsto en el Protocolo, que permite mantener la retribución íntegra y puede prolongarse en el tiempo, incluso de forma indefinida. En segundo lugar, se destacan las diferencias organizativas entre los centros de trabajo, señalando que los centros con horarios singulares presentan mayores exigencias —con prestación de servicios en cuatro tardes semanales—, compensadas mediante condiciones más favorables en términos retributivos y de promoción profesional.

Sobre esta base, se concluye que la limitación del permiso retribuido a las oficinas con horario general responde a una justificación objetiva y razonable, vinculada a las dificultades organizativas que plantea la ausencia de la persona trabajadora los jueves por la tarde, ausencia que resulta asumible en centros donde todos los empleados prestan servicios ese mismo día. La previsión de cambio temporal de centro con derecho de retorno garantiza, además, que las personas trabajadoras con hijos/as con discapacidad legalmente reconocida puedan acceder al permiso sin quedar definitivamente perjudicadas en sus condiciones laborales.

En consecuencia, el Tribunal Supremo descarta que la regulación controvertida vulnere el art. 14 CE ni los arts. 6.1.b) y 6.2.a) de la Ley 15/2022, al apreciar la concurrencia de una causa objetiva que legitima la diferencia de trato. Así pues, estima el recurso de casación ordinario, casa y anula la sentencia recurrida y desestima la demanda.

4. LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA CITADAS

Art. 14 de la Constitución Española; Art. 4.2 c), Art. 34 y Art. 37.6 del Estatuto de los Trabajadores; Art. 3.1, 1281, 1282, 1283 y 1285 del Código Civil; Arts. 207 d) y e), 216.1 y 235.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social; Art. 6.1 b) y 6.2 a) de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; Art. 32.2 del Convenio colectivo de Cajas de Ahorro y Entidades Financieras de Crédito; Plan de Igualdad de CaixaBank y Protocolo de Conciliación de 20 de febrero de 2020.

Sentencias citadas: STC núm. 153/2021, de 13 de septiembre; STC núm. 3/2007, de 15 de enero; SAN núm. 120/2023, de 31 de octubre.

5. CONCLUSIONES

La Sentencia objeto de este comentario presenta especial interés en la medida en que contribuye a delimitar el alcance de un permiso retribuido previsto en un Plan de Igualdad. En este contexto, el Tribunal Supremo se pronuncia sobre si la medida consistente en la dispensa de la prestación de servicios los jueves por la tarde por nacimiento de hijo/a con discapacidad puede extenderse a las personas trabajadoras adscritas a centros con horarios singulares o si, por el contrario, puede limitarse a quienes prestan servicios en oficinas con horario general.

La Sala concluye que la regulación contenida en el Protocolo de Conciliación del Plan de Igualdad de CaixaBank no incurre en discriminación al circunscribir este derecho a las oficinas con horario general, al responder a razones organizativas objetivas vinculadas a la estructura de la jornada. Así, considera que la medida se configura para un régimen de jornada partida inexistente en los centros con horarios singulares, lo que justifica un tratamiento diferenciado entre ambos colectivos, y descarta tanto la existencia de discriminación indirecta por razón de sexo como de discriminación por asociación.

No obstante, debe tenerse en cuenta que la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha señalado, en la sentencia de 11 de septiembre de 2025, asunto C-38/24 (Bervidi), que la prohibición de discriminación indirecta por motivos de discapacidad puede extenderse también a las personas trabajadoras que, sin ser ellas mismas discapacitadas, actúan como cuidadores principales de hijos o hijas con discapacidad. A la luz de esta doctrina, cabe plantearse si medidas organizativas aparentemente neutras, como la limitación del derecho en función del tipo de centro de trabajo, generan un impacto diferenciado sobre este colectivo, lo que habría permitido un análisis adicional desde esta óptica, más allá de las razones organizativas apreciadas en la sentencia.

Asimismo, conviene recordar que las medidas de conciliación previstas en los Planes de Igualdad deben valorarse atendiendo a su impacto práctico en los distintos co-

lectivos de personas trabajadoras, especialmente en aquellos sometidos a regímenes de jornada diferenciados, con el fin de garantizar que dichas medidas cumplan efectivamente su finalidad.

De lo anterior se desprende que los Planes de Igualdad y los protocolos de conciliación han de diseñarse teniendo en cuenta la diversidad de regímenes de jornada existentes en la empresa y las exigencias organizativas propias de cada centro de trabajo.

En definitiva, esta resolución evidencia que la igualdad efectiva no implica un tratamiento uniforme en todos los casos, sino que admite diferencias cuando estas responden a criterios objetivos y no restringen de manera injustificada el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar.