



Conciliación y discriminación indirecta: el Tribunal Supremo cuestiona la automaticidad de la indemnización por daños morales (Comentario a la STS de 4 de febrero de 2026)

por María Salas Porras

Identificación de la Sentencia

Número de Resolución: Sentencia núm. 130/2026.

Tribunal: Tribunal Supremo, Sala de lo Social (Sección 1).

Fecha: 4 de febrero de 2026.

Ponente: Excm. Sra. D^a. Luisa María Gómez Garrido.

Número de Recurso: Recurso de casación para la unificación de doctrina nº 1629/2025.

Antecedentes de hecho (Hechos del caso)

La demandante, dependiente de la mercantil Arenal Perfumerías S.L.U. desde 2006, ya disfrutaba de una jornada reducida de 24 horas (de lunes a sábado) por motivos de conciliación desde el año 2020. En enero de 2024, tras el nacimiento de su segundo hijo, solicitó una nueva reducción de jornada a 20 horas semanales y una concreción horaria de lunes a viernes (10:00 a 14:00 horas), eliminando así la prestación de servicios los sábados.

La empresa aceptó la reducción de horas, pero denegó la eliminación de los sábados, alegando tres motivaciones. De un lado, que la concreción debe darse “dentro de la jornada ordinaria” atendiendo al tenor literal del art. 37.3 ET y del art. 41 del Convenio colectivo de aplicación; de otra parte, que los sábados son los días de mayor actividad comercial y, finalmente, que el cambio afectaría el descanso del resto de la plantilla.

Itinerario procesal

El recurso de casación para la unificación de doctrina trae origen de la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Lugo (23/05/2024), desde la que se estimó parcialmente la demanda, reconociendo el derecho de la trabajadora a la jornada de lunes a viernes, pero sin fijar indemnización. El Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Galicia (26/11/2024) confirmó el derecho al horario solicitado y, además, estimó el recurso de la trabajadora condenando a la empresa al pago de una indemnización de 7.501 euros por vulneración de derechos fundamentales (discriminación indirecta por razón de sexo). La empresa interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina, aportando como sentencia de contraste la STS 379/2023, Sala de lo Social, de 25 de mayo, rec. 1602/2020.

Posturas de las partes

La parte demandante, la trabajadora, sostenía que la negativa empresarial era una denegación “de plano” y genérica que constituía un indicio de discriminación indirecta por razón de sexo, al ser las mujeres quienes mayoritariamente asumen los cuidados familiares. Mientras que la parte demandada, la empresa, argumentaba que existían razones organizativas legítimas (actividad comercial los sábados) y que la ley (Art. 37.7 ET) y el convenio colectivo de aplicación, esto es, el Convenio Colectivo nacional de comercio minorista de droguerías y perfumerías (BOE nº 10, de 12.01.2022) en su art. 41 obligan a que la concreción se realice dentro de la jornada ordinaria diaria, no permitiendo eliminar días completos de trabajo. A ello se suma que la empresa sugirió a la trabajadora la presentación de una nueva propuesta, de forma tal, que no se negaba rotundamente a la negociación de los términos de la concreción horaria.

Problema jurídico principal

En este contexto, la cuestión a abordar fue determinar si la denegación por parte de la empresa de la concreción horaria solicitada, basándose en razones organizativas que no llegaron a quedar plenamente acreditadas en el juicio, constituye por sí sola y una vulneración de derechos fundamentales que justifique de forma automática una indemnización por daños morales.

Fundamentos de Derecho (Ratio Decidendi)

El Tribunal Supremo reitera su doctrina ya asentada en el pronunciamiento de la misma Sala, la Sentencia nº 379/2023, de 25 de mayo, rec. 1602/2020, empleada como de contraste en la que establece que, para que exista indemnización, debe haber una vulneración clara de un derecho fundamental, y no una simple discrepancia sobre la legalidad ordinaria de la jornada. Fundamenta su decisión en los siguientes puntos. De un lado, la inexistencia de apreciación automática de la vulneración de derechos fundamentales derivada exclusivamente de la denegación de una propuesta de horario, incluso si la empresa no logra probar plenamente sus dificultades organizativas, no implica *per se* una discriminación por razón de sexo. En segundo lugar, la ausencia de indicios discriminatorios que el trabajador tampoco se ha preocupado por probar, mientras que sí lo hizo la empresa. Concretamente se valora positivamente por el TS el que la empresa incida en que su decisión no fue arbitraria, puesto que había concedido reducciones previas a la trabajadora demandante y la invitó a presentar propuestas alternativas de negociación. De otra parte, se atiende a la naturaleza de la negativa empresarial. Esto es, se considera por el Tribunal que la decisión empresarial fue “neutra” y ligada a necesidades organizativas plausibles (el sábado como día de mayor venta), por lo que no se aprecia un factor de exclusión basado en el sexo. En este sentido de la “neutralidad de la decisión” se hace preciso destacar que, a juicio de la Sala, una negativa empresarial “neutra” es aquella que, afectando potencialmente tanto a hombres como a mujeres, no se basa en el sexo de la persona trabajadora, sino en factores objetivos y legítimos ligados a la organización de la empresa. Para que el Tribunal Supremo califique una denegación de concreción horaria como una decisión “neutra” (y, por tanto, no constitutiva de discriminación indirecta por razón de sexo), se deben dar los siguientes elementos, a saber: que exista una finalidad legítima y razones objetivas demostrables vinculadas a los requerimientos de los servicios que se deben atender. En el caso analizado, se consideró neutra la negativa empresarial porque se vinculó a exigencias organizativas plausibles, como el hecho de que los sábados fueran los días de mayor actividad comercial. En segundo lugar, la ausencia de indicios de discriminación directa, no debiendo existir ningún dato que permita deducir que la negativa se basa en un factor relacionado con el sexo del trabajador (por el hecho de ser mujer). La voluntad negociadora es el cuarto elemento reseñable, de manera que para el TS tampoco será considerada arbitraria la negativa si la empresa muestra apertura al diálogo. En la sentencia, se destaca que la mercantil sugirió a la

trabajadora presentar una nueva propuesta, lo que consideró, por parte de la Sala, indicativo de que no hubo una negativa rotunda a negociar los términos de la conciliación. Indicativa de esta voluntad negociadora y de apertura es la constatación de concesiones previas valoradas muy positivamente por el Tribunal. En concreto nos referimos a que la empresa ya hubiera reconocido anteriormente otros derechos de conciliación a la trabajadora (como una reducción de jornada previa), lo que refuerza la idea de que la nueva negativa no es un acto de represalia o discriminación, sino una decisión basada en límites organizativos. Finalmente podría rescatarse la idea de si existe un fundamento jurídico razonable para la negativa empresarial. Esto es, si la negativa se basa en una interpretación de la norma que es “razonablemente discutible” (como la interpretación de si la concreción debe ser “dentro de la jornada ordinaria” diaria) ayuda a desvincular la decisión de cualquier ánimo discriminatorio.

Fallo o conclusión final del tribunal

El Tribunal Supremo decide estimar el recurso de la empresa, lo que conlleva anular la indemnización de 7.501 euros que había impuesto el TSJ de Galicia, mantener la firmeza de la sentencia de instancia que reconocía el derecho de la trabajadora a su horario de lunes a viernes, pero eliminando la condena por vulneración de derechos fundamentales y la no imposición de costas procesales.

Comentario crítico

Desde una perspectiva técnica, el principal aporte de esta sentencia es la consolidación de la frontera entre la “legalidad ordinaria” y la “vulneración de derechos fundamentales”. En su pronunciamiento, el Tribunal Supremo establece que el hecho de que una empresa no logre acreditar plenamente las causas organizativas para denegar una concreción horaria no implica, de forma automática, que haya incurrido en discriminación indirecta por razón de sexo. Y para ello aplica el concepto de “denegación neutra” que emplea a modo de test de validación de la situación de discriminación. El TS argumenta que, si la empresa basa su negativa en factores objetivos — como que el sábado es el día de mayor venta en el sector comercio —, la decisión es neutra porque afectaría igual a un hombre que a una mujer en la misma posición. Esta resolución evita que cualquier discrepancia sobre el artículo 37.7 ET se convierta automáticamente en una condena por daños morales.

Huelga decir que, en este sentido de la neutralidad decisoria, la Sentencia comentada es deudora de la doctrina ya establecida en la STS 379/2023, si bien su originalidad reside en el rigor con el que analiza dos aspectos, a saber, la carga de la prueba y la buena fe negocial.

Con respecto al primero de los mentados, la Sentencia 130/2026 analizada, subraya la necesidad de reforzar la carga de la prueba para el trabajador. Su satisfacción, la de probar la existencia de indicios de decisión discriminatoria, se vuelve más exigente si con base en esta argumentación pretende obtener una indemnización por daños morales. No se estima suficiente demostrar que la empresa denegó la concreción horaria o que no acreditó perfectamente sus causas organizativas; ahora el trabajador debe aportar los siguientes elementos probatorios y de convicción.

En primer lugar, indicios concretos de vulneración de derechos fundamentales. El trabajador tiene la obligación de presentar indicios que pongan de manifiesto que la decisión de la empresa no es solo una discrepancia legal, sino que pretende desconocer y transgredir un derecho fundamental, como la igualdad o la no discriminación. La mera denegación de la propuesta no constituye, por sí sola, un indicio de discriminación. La prueba de la “no neutralidad” de la medida o de la decisión, debe ser asumida por el trabajador, debiendo demostrar que existe un factor de exclusión basado en

el sexo. No es suficiente, por tanto, con invocar estadísticas generales relativas a que las mujeres asumen mayoritariamente los cuidados, sino que debe acreditarse un trato peyorativo específico en sus condiciones de trabajo.

La evidencia contra la “plausibilidad” de las razones organizativas es el segundo elemento destacable, puesto que el Tribunal Supremo establece que las razones de la empresa pueden ser válidas si resultan “plausibles por la propia naturaleza de la actividad” (como la alta actividad comercial los sábados). De forma que, el trabajador debe aportar pruebas que desmonten esa presunción. Por ejemplo y para este caso concreto, demostrar que la presencia de personal es suficiente en esos días o que otros compañeros no se ven afectados por su ausencia.

En tercer lugar, cabe hacer alusión a la conexión entre la denegación y la existencia de un perjuicio real. Y es que siguiendo la doctrina del Tribunal Constitucional citada en la sentencia analizada, el trabajador debe probar que la decisión empresarial le supuso un trato peyorativo en sus expectativas profesionales o una limitación efectiva de sus derechos que vaya más allá de la mera discusión sobre el horario.

Por último, referimos la acreditación de la “denegación de plano” y falta de negociación. Un elemento clave en el que se insiste en la Sentencia analizada y del que se hace eco tras los pronunciamientos previos centrados en esta cuestión es la demostración de existencia o no de negociación previa a la adopción de la decisión denegatoria y, de forma cumulativa, la ausencia de buena fe negocial. Por ser este el segundo aspecto que destacamos al comienzo de este comentario crítico, se presenta de forma más extendida de seguida.

En efecto, la STS 130/2026 insiste en que si la empresa omite de plano el trámite de la negociación, exigido por la Directiva 2019/1158 probablemente se estaría incurrido en un supuesto claro de violación de derecho fundamental, puesto que se cercena el ejercicio del derecho de forma absoluta. De manera que, si el trabajador afectado demuestra la cerrazón de la empresa a negociar o que la negativa fue genérica y sin ofrecer alternativas, podría demostrarse la vulneración y consecuentemente reclamarse la indemnización por daños morales. De ahí que, en la sentencia comentada, fuera decisivo para desvirtuar el indicio de discriminación el que la empresa invitara a la trabajadora a presentar una nueva propuesta de concreción de jornada tras el rechazo de la primera.

La exigencia de buena fe negocial añade un plus que, ante su ausencia, también permite desembarcar en el mismo puerto, *id est*, el de la vulneración de derecho fundamental. A este respecto, debe destacarse que el TS en la sentencia que nos ocupa, hace pivotar la demostración de buena fe sobre dos indicios, a saber, acciones que objetivamente pongan de manifiesto el interés de la mercantil por alcanzar un acuerdo -para este caso concreto, que invitara a la trabajadora a presentar una nueva propuesta-, y que hubiera hecho concesiones previas -para nuestro supuesto, las autorizadas reducciones previas-, quedando así desvirtuado el “ánimo discriminatorio”.

Por consiguiente, puede concluirse que se erige como fortaleza de esta decisión que el TS proteja la seguridad jurídica empresarial al impedir “indemnizaciones automáticas”, sin descuidar simultáneamente lo que podría ser una fragilidad de este razonamiento, esto es, la proliferación de negativas genéricas o “razonablemente discutibles”. La sentencia se presenta como una pieza de delicado equilibrio quirúrgico porque mantiene el derecho de la trabajadora a su horario (confirmando la sentencia de instancia) a la vez que protege a la empresa de una condena por derechos fundamentales al no apreciar un factor de exclusión basado en el sexo, alineándose con la visión pragmática y limitada que el TJUE ha mostrado en materia de adaptaciones de jornada -concretamente en la STJUE de 18 de septiembre de 2019 (C-366/18), Caso *Ortíz Mesonero*-. En

definitiva, confirma que la conciliación es un derecho legal de configuración necesaria, pero no una fuente automática de daños morales por discriminación. Es este acompasamiento sutil y ponderado entre intereses ciudadanos y productivos, constitucionalmente legítimos ambos en nuestro Estado social y democrático de derecho –ex arts. 14, 38 y 39 CE- el camino complejo pero garantista deseable en esta materia siempre peliaguda de la vulneración de derechos fundamentales a partir del ejercicio de la conciliación laboral y familiar.

María Salas Porras

Profesora Titular de la Universidad de Málaga,
Departamento de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social