
Paga de beneficios: discriminación indirecta y proporcionalidad de la medida impugnada. Comentario a la sentencia del TS núm. 1211/2025 (Rcud 221/2023), de 9 de diciembre de 2025

Profit-sharing bonus: indirect discrimination and proportionality of the challenged measure. Commentary on Supreme Court judgment No. 1211/2025 (Rcud 221/2023), of December 9, 2025

Alberto SANCHO LEÓN
Socio Sagardoy

SUMARIO: 1. Hechos relevantes. 2. Argumentos de las partes. 3. Definición doctrinal y jurisprudencial de discriminación indirecta y el criterio de proporcionalidad. 4. Fundamentación jurídica de la sentencia de la Audiencia Nacional. 5. Fundamentación jurídica de la sentencia del tribunal supremo. 5.1. Criterio de comparación y análisis estadístico. 5.2. Justificación objetiva y razonable de la medida. 6. Análisis crítico. 7. Bibliografía.

RESUMEN: La sentencia comentada analiza la legalidad de la decisión de una empresa de abonar una paga excepcional de 1 000 euros a toda la plantilla, pero en cuantía proporcional a la jornada para quienes trabajan a tiempo parcial o tienen reducción de jornada. Los sindicatos CGT y CC.OO. impugnan la medida alegando que supone una discriminación hacia los trabajadores a tiempo parcial y, además, una discriminación indirecta por razón de sexo, ya que el colectivo de trabajadores a tiempo parcial y con reducción de jornada está integrado mayoritariamente por mujeres.

PALABRAS CLAVE: Paga única, criterio de abono proporcional en atención a la jornada, discriminación indirecta, Directiva 97/81/CE, Ley Orgánica 3/2007.

ABSTRACT: *The commented judgment analyzes the legality of a company's decision to pay an exceptional bonus of 1 000 euros to the entire workforce, but in an amount proportional to working hours for those who work part-time or have a reduced schedule. The unions CGT and CC.OO. challenge the measure, arguing that it constitutes discrimination against part-time workers and, moreover, indirect discrimination on the grounds of sex, since the group of part-time workers and those with reduced working hours is made up predominantly of women.*

KEY WORDS: *Single payment, criterion of proportional payment in relation to working hours, indirect discrimination, Directive 97/81/EC, Organic Law 3/2007.*

1. HECHOS RELEVANTES

- La plantilla de la Empresa demandada está compuesta por 9 965 trabajadores, de los cuales el 20,31% son mujeres y el 79,69% hombres.
- El colectivo de trabajadores a tiempo parcial o con reducción de jornada asciende a 447 personas, de las cuales 251 son mujeres (56,15%) y 196 son hombres (43,85%).
- La Empresa decide el abono de una paga excepcional que se paga íntegramente a quienes trabajan a tiempo completo y de forma proporcional a quienes tienen jornada parcial o reducción de jornada, con independencia de la causa de la parcialidad de la jornada. La decisión empresarial de abonar esa paga se transmite a través de un comunicado tras la pandemia de 2020 en el que se alude a la *intención de abonar una paga excepcional de 1 000 euros a todos sus trabajadores en España en agradecimiento a su esfuerzo y para ayudar a hacer frente a una inflación muy por encima de las previsiones.*

2. ARGUMENTOS DE LAS PARTES

Sindicatos demandantes: Alegan (i) que la medida aplicada por la empresa supone una vulneración de la Directiva 97/81/CE, de 15 de diciembre, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, y, (ii) a mayor abundamiento, aunque la medida es aparentemente neutra, mantienen que perjudica en mayor medida a las mujeres, pues

son mayoría en el colectivo de afectados por la reducción proporcional de la paga, sostienen, en definitiva, que la medida constituye discriminación indirecta por razón de sexo, prohibida por el art. 6 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOI).

Empresa: Defiende que la composición del colectivo afectado por la medida empresarial (56,15% mujeres y 43,85% hombres) se encuentra dentro de los márgenes de composición equilibrada establecidos por la LOI (60/40), por lo que no existe discriminación indirecta. Además, justifican la proporcionalidad de la paga en atención al principio de *pro-rata temporis* y a la mayor contribución de quienes trabajan a tiempo completo, lo que en cualquier caso amerita que la decisión empresarial respete los cánones de constitucionalidad.

En este comentario se va a analizar la Sentencia desde la perspectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, al entender que resulta la más novedosa e interesante, sin detenernos en la también alegada por una de las organizaciones sindicales, discriminación entre contratos temporales e indefinidos, que se resuelve por la sentencia comentada indicando que este recurso debe ser desestimado, *porque la naturaleza jurídica y configuración de esa paga compensatoria justifica razonablemente que se reconozca en cuantía proporcional y en función del tiempo trabajado*, y con base en la doctrina de la Sala, entre otras contenida en la STS de 13 de diciembre de 2023 (Rec 218/2021) que no exige un principio de igualdad absoluta entre trabajadores a tiempo completo y parcial, *sino de equiparación de derechos, con la proporcionalidad como vector complementario siempre que sea adecuado*. Con base en esta doctrina y en que la paga en cuestión se abonó como consecuencia del sacrificio y esfuerzo realizado por la plantilla durante la pandemia, concluye de manera contundente *que cobra todo su sentido que los trabajadores a tiempo completo perciban en su totalidad la paga establecida por la empresa como compensación a ese esfuerzo, mientras que los trabajadores a tiempo parcial reciban la cantidad proporcionalmente correspondiente a su jornada laboral*.

3. DEFINICIÓN DOCTRINAL Y JURISPRUDENCIAL DE DISCRIMINACIÓN INDIRECTA Y EL CRITERIO DE PROPORCIONALIDAD

Antes de analizar la sentencia comentada, procede, siquiera someramente, hacer una referencia a la definición legal y jurisprudencial de la discriminación indirecta, al ser este el aspecto más interesante y relevante de la sentencia.

El art. 6 LOI define los conceptos de discriminación directa e indirecta en sus párrafos 1 y 2, respectivamente, precisando que: *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; mientras que 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.*

Debe tenerse en cuenta que el derecho a la no discriminación no implica un trato igual en todo caso sino una prohibición de discriminar debido a determinadas circunstancias¹.

A la vista del citado art. 6 LOI, la discriminación indirecta en el ámbito laboral español se caracteriza por la existencia de una disposición, criterio o práctica que, aunque no mencione explícitamente el sexo como factor de diferenciación, produce en la práctica una desventaja particular para personas de un sexo respecto a las del otro. Esta desventaja puede manifestarse en diferentes ámbitos laborales, como el

¹ El Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha establecido que el principio de igualdad recogido en el art. 14 de la Convención ha de ser entendido en su versión inglesa (reconocimiento de derechos *without discrimination*), y no es un entendimiento literal y formalista, que tal vez podría desprenderse de la versión en lengua francesa (*sans distinction aucune*). SAGARDOY BENGOCHEA, J.A.: *Los principios de aplicación del Derecho del Trabajo*, ACARL, 1991, p. 58.

acceso al empleo, la promoción, la retribución, la conciliación de la vida laboral y familiar, o las condiciones de trabajo.

La doctrina y la jurisprudencia han consolidado que la clave para identificar la discriminación indirecta no reside en la intención del autor de la medida, sino en el efecto real y desproporcionado que produce sobre un grupo determinado. Así, el análisis debe centrarse en el impacto estadístico o fáctico de la medida, valorando si afecta a un porcentaje significativamente mayor de personas de un sexo respecto al otro².

No puede dejar de mencionarse que se trata de conceptos que derivan de las Directivas 2000/43/CE, 2000/78/CE y 2006/54/CE, y que han sido transpuestos a la normativa española³. Curiosamente, las definiciones tanto de la Ley 62/2003, de la LDPD como de la LO 3/2007 incluyen, en relación con la discriminación indirecta, una referencia que la Ley 15/2022 omite, y que está relacionada con la justificación objetiva de la finalidad legítima de la disposición, criterio o práctica empresarial⁴.

Como es conocido, al introducirse esta posibilidad de justificación objetiva de la finalidad legítima de la actuación empresarial, nos encontramos en el ámbito de la necesaria proporcionalidad de la medida, que implica el conocido triple juicio:

1. Idoneidad: la medida debe ser apta para alcanzar la finalidad legítima perseguida.

² El efecto desfavorable ha de afectar, desde un punto de vista estadístico, bien de una forma «considerablemente mayor» a un grupo que al otro; bien de una forma menos relevante, pero persistente y relativamente constante en el tiempo. PÉREZ PRADO, D.: «Discriminación indirecta y la prueba estadística: caminos que debieran confluir», en *Justicia Laboral*, núm. 43, 2010, p. 98.

³ Se trata de conceptos que tienen gran raigambre en la jurisprudencia del TJUE y que han sido incluidos en las Directivas 2000/43/CE, 2000/78/CE y 2006/54/CE. Por consiguiente, han sido expresados en las normas de trasposición de las tres: art. 28 de la Ley 62/2003, de 30 diciembre, por un parte; art. 2 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en relación con el art. 35 (RD legislativo 1/2013, de 29 noviembre, LDPD) y art. 6 de la LO 3/2007, de 22 marzo, por la otra. Asimismo, se incluyen en el art. 6 de la Ley 15/2022, de 12 julio. VIQUEIRA PÉREZ, C.: «Las definiciones», en SEMPERE NAVARRO, A. V. (dir.): *Igualdad y no discriminación laborales tras la Ley 15/2022*, Aranzadi, 2023, p.13.

⁴ En este sentido, y como ejemplo, la LO 3/2007 añade la siguiente proposición: 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. *Idem*.

2. Necesidad: no debe existir una alternativa menos lesiva para el grupo afectado que permita alcanzar el mismo objetivo.

3. Proporcionalidad en sentido estricto: el sacrificio impuesto al grupo afectado no debe ser excesivo en relación con el beneficio que se persigue.

En este sentido, conviene recordar que el Tribunal Constitucional ha señalado que, una vez acreditada la existencia de una desventaja particular, corresponde a la parte que adopta la medida demostrar que esta responde a una finalidad legítima y que los medios empleados son necesarios y adecuados para alcanzarla. Este desplazamiento de la carga de la prueba es coherente con la jurisprudencia europea y con la finalidad protectora de la normativa de igualdad.

En la práctica, esto significa que, ante una alegación de discriminación indirecta como la realizada en la demanda de conflicto que se analiza en la sentencia comentada, la parte que adopta la medida debe aportar pruebas y argumentos que demuestren la existencia de una finalidad legítima. Si no se acredita esta justificación objetiva y proporcional, la medida será considerada discriminatoria y, por tanto, nula.

La doctrina y la jurisprudencia han consolidado este enfoque, integrando los estándares del Derecho de la Unión Europea y exigiendo que, ante una alegación de discriminación indirecta, la parte que adopta la medida demuestre su justificación objetiva y la proporcionalidad de los medios empleados. Los tribunales españoles, especialmente el Tribunal Constitucional⁵ y los Tribunales Superiores de Justicia, han aplicado este marco en casos concretos, subrayando la importancia de un análisis material y no meramente formal de los efectos de las medidas laborales sobre la igualdad de género.

El 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, refuerza la exigencia de eliminar tanto la discriminación directa como la indirecta en el empleo y la ocupación, y subraya que las medidas adoptadas para corregir si-

⁵ STC 91/2019, de 3 de julio; STC 71/2020, de 29 de junio; y STC 140/2024, de 6 de noviembre.

tuaciones de desigualdad deben ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido.

Por su parte, la doctrina constitucional y la doctrina de los tribunales superiores de justicia insisten en que el análisis de la discriminación indirecta debe ser material, considerando el efecto real de la medida y no solo su formulación formal o aparente (STSJ Cataluña, 13 de febrero de 2020 AS 2023/741).

4. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DE LA SENTENCIA DE LA AUDIENCIA NACIONAL

La Sentencia de la Audiencia Nacional de 24 de abril de 2023 resuelve ambas pretensiones planteadas en la demanda: la supuesta vulneración de la Directiva 97/81/CE, y de la LOI.

I. En primer lugar, hace referencia a la doctrina sobre la posible discriminación hacia los trabajadores a tiempo parcial, recordando que:

El distinto trato dispensado a los trabajadores a tiempo parcial exige que esté basado en razones objetivas que lo justifiquen por la existencia de elementos precisos y concretos que caracterizan la condición de empleo de que se trata, en el contexto específico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes, a fin de verificar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto (TJUE de 5 de mayo de 2022 C-265/20, razonamiento 54). En la identificación de un trato distinto no discriminatorio, ambas normas lo que establecen es que con carácter general no concurre discriminación entre trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial cuando los derechos de estos últimos se apliquen de manera proporcional al tiempo trabajado. Pero esta regla de proporcionalidad, en la terminología europea, la regla de pro-rata temporis es de aplicación cuando así resulte adecuado para garantizar un trato no discriminatorio: la cláusula 4, apartado 2, del Acuerdo Marco establece que el principio de pro rata temporis se aplica «cuando resulte adecuado». Por consiguiente, esta disposición no impone la aplicación de este principio, al igual que tampoco impide, a fortiori, suprimir la aplicación de este a un ámbito al que se aplicaba anteriormente.

Y con base en esta doctrina resuelve lo siguiente:

Se trata en consecuencia de una retribución de indudable naturaleza salarial, vinculada al compromiso y dedicación de la plantilla, por lo que la aplicación del principio de pro-rata temporis lo estimamos idóneo en este

caso ya que los contratados a tiempo completo han contribuido razonablemente en mayor medida que los contratados a tiempo parcial a la prestación de su actividad laboral en circunstancias de especial dificultad, por lo que deviene razonable y no discriminatorio que dicho principio se aplique al caso y con ello dicha paga se percibe en proporción al tiempo de trabajo por los contratados a tiempo parcial o en reducción de jornada.

II. Posteriormente, analiza la posible discriminación indirecta alegada en la demanda y, tras hacer referencia a la legislación de aplicación e indicar que *es preciso emplear parámetros dotados de una cierta flexibilidad ya que sería imposible establecer criterios numéricos de igualdad absoluta (50% de hombres y 50% de mujeres en todo caso)*, acude a la Disposición adicional primera de la LOI, que define la composición equilibrada del siguiente modo:

A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Y aplicando este parámetro defendido por la empresa demandada, y teniendo en cuenta que de los 447 trabajadores a tiempo parcial o con reducción de jornada, el 43,85 % son hombres y el 56,15 % mujeres, concluye que *los datos nos conducen a la conclusión de que la composición del colectivo de trabajadores afectado por el conflicto, una vez desagregada por sexos, resulta ser equilibrada. La consecuencia es que en tal caso el presupuesto de base para apreciar una situación de discriminación indirecta no concurre objetivamente en este caso por lo que no cabe apreciar que la decisión empresarial de abonar la paga controvertida conlleve una objetiva situación de discriminación para las mujeres a tiempo parcial o con reducción de jornada.*

5. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO

5.1. Criterio de comparación y análisis estadístico

El Tribunal Supremo analiza el primero de los argumentos esgrimidos en la demanda y en el recurso por una de las organizaciones sindicales en relación con la supuesta vulneración del art. 2.1 ET, y lo hace

en los mismos términos que la Sentencia de la AN; esto es, justificando la proporcionalidad en la aplicación de la paga única en los términos expuestos en la sentencia de instancia.

En cuanto a la segunda cuestión planteada en la demanda y en el posterior recurso (discriminación indirecta), la Sala rechaza la segmentación estadística propuesta por los sindicatos, que pretendía comparar subgrupos específicos, y opta por comparar el colectivo de quienes han percibido la paga íntegra (trabajadores a tiempo completo) con el de quienes la han percibido reducida (trabajadores a tiempo parcial o con reducción de jornada). Considera que la selección de los criterios estadísticos debe ajustarse al objetivo y alcance real de la medida empresarial, y no a parámetros elegidos por las partes en función de su conveniencia. Así, la Sala entiende que teniendo en cuenta el claramente mayor porcentaje de hombres que de mujeres en la empresa *las decisiones empresariales que se extiendan y abarquen a la totalidad de la plantilla afectarán necesariamente a muchos más hombres que mujeres. Así será cuanto resultan ser beneficiosas para los trabajadores, tal y como sucede en esta ocasión. Pero también cuando sean perjudiciales, en cuyo caso el porcentaje de hombres afectados resultará muy superior al de mujeres.* (FJ 2).

La Sentencia realiza un repaso del concepto de discriminación indirecta plasmado por el Tribunal Constitucional, destacando la necesaria afectación desfavorable a un grupo formado mayoritariamente por mujeres [STC 91/2019, de 3 de julio (RTC 2019/688)], para concluir que la citada paga, al ser de igual cuantía para todas las personas trabajadoras, al margen de su categoría o salario, beneficia a quienes tienen una menor retribución, ya que, *según explica la propia demanda, son mayoría y duplican el porcentaje de los hombres en la franja salarial más baja, por lo que no ofrece el menor problema desde el análisis de una posible discriminación por razón de sexo para los trabajadores que prestan servicio a jornada completa.* (FJ 3º).

El Tribunal, en línea con lo mantenido en la Sentencia de la AN de 24 de abril de 2023, destaca que, aunque el porcentaje de mujeres en el colectivo afectado es superior al de hombres, no se supera el umbral

del 60% fijado por la LO 3/2007 para considerar que existe un desequilibrio relevante que permita apreciar discriminación indirecta, y concluye que no existe tal discriminación indirecta, con base en que:

- El porcentaje de mujeres afectadas no supera el umbral del 60% que la propia LO 3/2007 considera como composición equilibrada.
- La medida está objetivamente justificada por la finalidad de la paga y la proporcionalidad en función del tiempo trabajado.
- No se acredita un impacto desproporcionado ni una desventaja particular para las mujeres que permita calificar la medida como discriminatoria.

5.2. Justificación objetiva y razonable de la medida

La Sala subraya que la paga excepcional tiene naturaleza salarial y su finalidad es premiar el esfuerzo, compromiso y dedicación de la plantilla, así como compensar las circunstancias adversas vividas (crisis COVID, paradas productivas, inflación). Considera razonable que la cuantía de la paga se ajuste proporcionalmente a la jornada, ya que el esfuerzo y la contribución de los trabajadores a tiempo completo es mayor que la de quienes trabajan menos horas.

El Tribunal recuerda que el principio de igualdad entre trabajadores a tiempo completo y parcial no implica igualdad absoluta, sino equiparación de derechos con proporcionalidad cuando el derecho es divisible y medible en función del tiempo de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en la propia Directiva que se entiende vulnerada.

6. ANÁLISIS CRÍTICO

La sentencia es relevante porque delimita con claridad los criterios para apreciar la discriminación indirecta en el ámbito laboral, especialmente en medidas de retribución extraordinaria. El Tribunal Supremo refuerza la idea de que la mera existencia de un mayor porcentaje de mujeres en el colectivo afectado no basta para apreciar discriminación indirecta si no se supera el umbral legalmente establecido y si la medida está objetivamente justificada.

La novedad está en la referencia que se hace a la aplicación del criterio de composición equilibrada recogida en la LOI, aunque mantiene que la aplicación automática de ese umbral 60/40 como criterio determinante puede ser discutible, ya que la discriminación indirecta, según la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, exige un análisis más cualitativo del impacto y de la justificación de la medida. En este caso, el Tribunal sí realiza un análisis de la finalidad y proporcionalidad de la paga, lo que refuerza la solidez de su argumentación.

La sentencia desestima la existencia de discriminación indirecta por razón de sexo en la medida impugnada al considerar que la proporcionalidad en el abono de la paga excepcional está justificada y no genera un desequilibrio relevante en perjuicio de las mujeres. El fallo confirma la importancia de fundamentar las alegaciones de discriminación indirecta en datos objetivos y en un análisis riguroso de la justificación de la medida empresarial.

7. BIBLIOGRAFÍA

- PÉREZ PRADO, D.: «Discriminación indirecta y la prueba estadística: caminos que debieran confluír», en *Justicia Laboral*, núm. 43, 2010, pp.93-121.
- SAGARDOY BENGOCHEA, J. A.: *Los principios de aplicación del Derecho del Trabajo*, ACARL, 1991.
- VIQUEIRA PÉREZ, C.: «Las definiciones», en SEMPERE NAVARRO, A.V. (dir), *Igualdad y no discriminación laborales tras la Ley 15/2022*, Aranzadi, 2023.

