



Roj: **SAN 4428/2025 - ECLI:ES:AN:2025:4428**

Id Cendoj: **28079240012025100142**

Órgano: **Audiencia Nacional. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **20/10/2025**

Nº de Recurso: **217/2025**

Nº de Resolución: **141/2025**

Procedimiento: **Conflicto colectivo**

Ponente: **JUAN GIL PLANA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA N^o: 141/2025

Fecha de Juicio:23/09/2025

Fecha Sentencia:20/10/2025

Tipo y núm. Procedimiento:CONFLICTOS COLECTIVOS 0000217/2025

Materia:CONFLICTO COLECTIVO

Ponente:D. JUAN GIL PLANA

Demandante/s:LAB, CGT, ESK, ELA

Demandado/s:MICHELIN ESPAÑA Y PORTUGAL, S.A.

Partes interesadas:UGT, CCOO, CSI-F, USO, CCM, COMITE INTERCENTROS, COMITE DE EMPRESA DEL CENTRO DE TRABAJO DE VITORIA-GASTEIZ, COMITE DE EMPRESA DEL CENTRO DE TRABAJO DE LASARTE, COMITE DE EMPRESA DEL CENTRO DE TRABAJO DE ARANDA DE DUERO, COMITE DE EMPRESA DEL CENTRO DE TRABAJO DE VALLADOLID

MINISTERIO FISCAL

Resolución de la Sentencia:ESTIMATORIA PARCIAL

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-PASEO DE LA CASTELLANA N^o 14 6^a PLTA. SALA DE VISTA (ENTREPLANTA) MADRID

Tfno:914007258/914007256

Correo electrónico:

Equipo/usuario: SLI

NIG:28079 24 4 2025 0000217

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000217 /2025

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo/a. Sr/a: D. JUAN GIL PLANA

SENTENCIA 141/2025

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D. RAMÓN GALLO LLANOS

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS:

D^a ANA SANCHO ARANZASTI

D. JUAN GIL PLANA

En MADRID, a veinte de octubre de dos mil veinticinco.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000217/2025 seguido por demanda de LAB (letrada D^a Sara Erro Fernández), CGT (letrada D^a Coral Gimeno Presa), ESK (letrado D. Julio Sánchez González) y ELA (letrada D^a Camila Maitén Mariqueo Díaz) contra MICHELIN ESPAÑA Y PORTUGAL, S.A. (letrado D. Ignacio Sánchez López); siendo citadas como partes interesadas: UGT (letrada D^a Mirian Ascensión Calle Gómez), CCOO (letrado D. Pablo Manuel Simón Tejer), CSI-F (Graduado Social D. Alberto Ibáñez Gallego), USO (letrado D. José María Trillo-Figueroa), CCM (letrado D. Miguel Ángel Castro Díaz), no comparecen: COMITE INTERCENTROS, COMITE DE EMPRESA DEL CENTRO DE TRABAJO DE VITORIA-GASTEIZ, COMITE DE EMPRESA DEL CENTRO DE TRABAJO DE LASARTE, COMITE DE EMPRESA DEL CENTRO DE TRABAJO DE ARANDA DE DUERO, COMITE DE EMPRESA DEL CENTRO DE TRABAJO DE VALLADOLID; MINISTERIO FISCAL (no comparece) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D. JUAN GIL PLANA.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.-Con fecha 27 de junio de 2025 los sindicatos Langile Abertzaleen Batzordeak (LAB), Confederación General de Trabajadores (CGT), ESK y Confederación Sindical ELA, registran demanda de conflicto colectivo frente a la empresa Michelin España y Portugal S.A., siendo partes interesadas los sindicatos UGT, CCOO, CSIF, USO, CCM, el Comité Intercentros, el Comité de Empresa del centro de trabajo de Vitoria-Gasteiz, el Comité de Empresa del centro de trabajo de Lasarte, el Comité de Empresa del centro de trabajo de Aranda de Duero y el Comité de Empresa del centro de trabajo de Valladolid.

Segundo.-Admitida a trámite la demanda por Decreto de 30 de junio de 2025, con numero de procedimiento 217/2025, acordándose su registro y designado ponente, se citó a las partes el día 23 de septiembre de 2025, a las 11:00 horas, para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio.

Tercero.-Llegado el día y hora señalados, comparecieron la parte demandante y la parte demandada. No compareció el Ministerio Fiscal, que previamente había presentado escrito de fecha 22 de septiembre de 2025 comunicando su no asistencia. Y no alcanzándose acuerdo en la conciliación ante la Letrada de la Administración de Justicia, tuvo lugar la celebración del acto de juicio, en el que se practicaron los medios de prueba con el resultado que aparece en el acta levantada al efecto.

Cuarto.-En el desarrollo de la vista oral, el debate procesal se estableció en los siguientes términos:

El sindicato LAB se ratifica en el contenido de su demanda y tras el recibimiento del pleito a prueba solicita la íntegra estimación de la demanda. Manifiesta que la controversia se produce porque el 14 de diciembre de 2023 se publica una prima excepcional, estableciéndose para su abono una serie de requisitos que resultan ser discriminatorios. Por un lado, solo se abona a un determinado colectivo, el personal del taller, excluyéndose al personal de oficinas. Por otro lado, no se computa como período de trabajo efectivo, los períodos de las incapacidades temporales, de las excedencias por cuidado de hijos, de las licencias sin sueldo y el período de suspensión del contrato. Estableciéndose además que para percibir la prima se debe estar de alta el 30 de noviembre de 2023, lo que también considera discriminatorio.

Los sindicatos ESK, CGT y ELA se ratifican en la demanda y se adhieren a las manifestaciones realizadas por la representación letrada del sindicato LAB.

Los sindicatos CCM, UGT, CSIF, CCOO y USO se adhieren a la demanda.



La empresa MICHELIN se opone a la demanda, solicitando su íntegra desestimación, previo recibimiento del pleito a prueba. Manifiesta su disconformidad con los hechos de la demanda que no sean expresamente reconocidos, mostrando su conformidad con los hechos primero a quinto. Alega que la prima excepcional abonada no solo hace referencia a los resultados, sino que principalmente hace referencia a que se premia la capacidad de adaptación de un determinado colectivo, no incurre en ninguna de las discriminaciones esgrimidas por los sindicatos en su escrito de demanda. No es una prima vinculada al resultado del grupo, ya existe una prima específica por los resultados de grupo y hay un sistema de retribución variable establecido; además las menciones a las que se hace referencia por los demandantes realizadas por la presidenta del grupo en una nota publicada son referencias relativas a múltiples factores, pero no una justificación de los factores que determinan la percepción de nada.

La plantilla de la empresa en 2023 se estima en 7.300 trabajadores. Existen dos colectivos el personal de horario (personal de taller o producción) y personal mensual (personal de oficina); se trata de dos colectivos claramente diferenciados en sus funciones, su régimen de jornada y horario (el primero con un sistema flexible, el segundo no) y estructura retributiva, concretamente, el sistema de retribución variable vinculado a los resultados; en el artículo 21 de ambos convenios colectivos de aplicación se hace referencia a una prima de resultados de grupo; se establecen dos bonus un denominado bonus grupo, qué está vinculado precisamente a esos resultados, exclusivamente principalmente y un segundo bonus denominado bonus equipo, que es un bonus en el cual se tiene en cuenta la prestación individual de cada trabajador.

En el año 2023, que es el año en el que se abona la prima excepcional objeto de controversia, el bonus grupo y el bonus equipo estuvieron sobredimensionados, se aplicó a los mismos coeficientes un factor corrector, un 134 por 100. Eso supone que tanto el bonus grupo que afecta a ambos colectivos como el bonus- equipo que solo afecta al personal mensual, se vio excepcionalmente beneficiado del porcentaje aplicado por la empresa. El personal de oficina no es un personal sujeto a las esfuerzos realizados por el personal de taller, singularizados en el ajuste continuo de la jornada para adaptarse a la volatilidad, esfuerzos diarios, derivada de la demanda de producción.

Considera que la jurisprudencia citada en la demanda no es aplicable al presente caso puesto que se refieren a sistemas previstos en convenio o acuerdo colectivo, en los que se aplica un índice corrector en función del absentismo; en el presente supuesto es una compensación a un colectivo de trabajadores en los que concurren determinadas circunstancias vinculadas a la efectiva prestación de trabajo, singularizada en la adaptación y variabilidad horaria sufrida por dicho colectivo durante el año 2023, siendo esta circunstancia justificación objetiva y razonable de la prima y de la forma de su abono, lo que conduce a no apreciar ninguna de las discriminaciones alegadas en la demanda.

Las licencias sin sueldo de mi representada, que están reguladas en el artículo 38, 2 apartado de los convenios colectivos, no están vinculadas únicamente al cuidado de menores o actividades que de alguna manera se puedan considerar como un factor indirecto de discriminación, con lo cual entendemos que en este caso no existe ningún factor de discriminación, lo cual reduce el nivel de exigencia en cuanto a la justificación objetiva y razonable que, al fin y al cabo es una decisión unilateral de la empresa.

Igualmente, en lo que se refiere a las personas trabajadoras que no hubieran estado de alta a fecha 30 de noviembre del año 2023, esa es la fecha o el periodo temporal que a nivel grupo, es decir a nivel mundial, se estimó como proporcionado para determinar si se tenía derecho al bonus.

El sindicato LAB propone la fuente de prueba documental aportada y obrante en autos. El resto de sindicatos demandantes y las partes coadyuvantes no proponen prueban. La empresa propone fuente documental aportada y obrante en autos. La Sala acuerda admitir las fuentes de prueba documental.

El sindicato LAB no reconoce los documentos obrantes en los descriptores 69 a 71 del ramo de la prueba documental de la empresa.

La empresa propone la fuente de prueba testifical en las personas de D. Carlos Jesús y Dña. Azucena . La Sala acuerda admitir la prueba testifical en la persona de D. Carlos Jesús .

Quinto.-De conformidad con lo previsto en el artículo 85.6 de la LRJS, son hechos conformes: - el personal horario realiza tareas de producción en taller y el personal mensual tareas de actividad de oficinas; - el personal de oficinas no tiene este sistema y trabaja conforme a un horario más estable; - a los trabajadores con contrato temporal se les ha abonado la prima si estaban de alta a fecha de 30 de noviembre y han prestado servicios efectivos durante el 75% del período.

Son hechos controvertidos: - la empresa está integrada en el Grupo Michelin y da empleo a 7.300 trabajadores; - el personal taller trabaja con un horario flexible en función de la apertura variable de las instalaciones; - el personal de oficinas percibe dos bonus, el bonus grupo y el bonus de equipo, mientras que el personal taller

solo percibe el bono grupo; - en el año 2023 el personal de oficina percibió un 134% por los dos bonus; - en el año 2023 el personal de oficina percibió por el bonus equipo una media de 2.360 euros y 2.078 euros por el bonus grupo, mientras que el personal de producción únicamente percibió una media de 824 euros por el bonus grupo; - la retribución objeto de controversia tuvo como finalidad realizar la prestación del servicio de forma continuada, efectiva, ágil y en un entorno variable; - a los trabajadores que han estado en incapacidad permanente que han prestado servicios efectivos más del 75% se les ha abonado la prima excepcional.

Sexto.-En la tramitación del presente procedimiento se han cumplido todas las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

Primero.-Los sindicatos LAB, CGT, ESK y ELA tienen legitimación activa para plantear el presente conflicto colectivo al tener implantación suficiente en el ámbito del conflicto planteado en la presenta demanda.

Segundo.-El conflicto colectivo afecta a todos los trabajadores/as de los centros de trabajo que la empresa tiene en Vitoria-Gasteiz, Lasarte, Aranda de Duero y Valladolid, haciendo un total de 6.727 trabajadores aproximadamente (5.562 hombres y 1.162 mujeres).

Tercero.-Las relaciones laborales en la empresa demandada se rigen por el Convenio Colectivo Michelin España-Portugal, registrado y publicado en el BOE nº 259, de 30 de octubre de 2023 (código de convenio nº 90100241012016) y por el Convenio Colectivo Michelin España-Portugal (Lasarte-Oria), registrado y publicado en el BOG nº 179, de 15 de septiembre de 2023.

Cuarto.-En la empresa existen dos colectivos de trabajadores, el personal de horario que es el que trabaja en taller y realiza trabajos de producción y el personal mensual que es el personal que trabaja y realiza actividad de oficina.

Quinto.-El personal horario/taller tiene un sistema de trabajo a turnos, mañana, tarde y noche, y se rigen por calendarios en su mayoría de sistemas variables, de manera que si los clientes necesitan producción se activan jornadas y si no necesitan producción se desactivan jornadas.

Sexto.-El personal mensual/oficinas tiene una sistema de trabajo con un horario más estable que el personal horario/taller.

Séptimo.-El personal horario/taller percibe el bonus grupo, mientras que el personal mensual/oficinas percibe el bonus grupo y el bonus equipo.

Octavo.-Para el año 2023 el personal mensual/oficina ha recibido de promedio un bonus equipo de 2.360 euros y un bonus grupo de 1.078 euros. El personal horario/taller ha recibido únicamente un bonus grupo de 821 euros.

Noveno.-La empresa demandada cuenta con un Plan de Igualdad firmado el 28 de enero de 2022 y realiza informes de seguimiento del Plan, cuyos contenidos se dan por reproducidos.

Décimo.-Con fecha 13 de diciembre de 2023 la empresa demandada remite a los managers un documento de preguntas y respuestas relativo al abono de una prima excepcional para el personal horario/taller para el año 2023 con el siguiente tenor literal:

"A iniciativa de DOMF, la dirección del Grupo ha decidido abonar una prima excepcional a los operarios (personal horario) de las sociedades industriales.

1. ¿Cuáles son los criterios de elegibilidad?

Para tener derecho a la prima se deben cumplir los siguientes criterios:

?Pertener al colectivo horario en fecha 30/11/23

?Estar en situación de activo o excedencia por cuidado de hijos en fecha 30/11/23.

?Estar en situación de CR con fecha posterior al 1/1/23.

?Haber prestado servicios efectivos más de 250 días entre el 1/1/2023 y el 30/11/2023.

?() No se contemplan como tiempo de prestación de servicios efectivos en 2023, los periodos en IT, las excedencias y las licencias sin sueldo, así como el resto de las situaciones en las que el contrato ha estado suspendido o no se ha producido la prestación laboral.*

2. ¿Por qué se abona esta prima excepcional para los operarios de las sociedades industriales ?

Durante los 9 primeros meses de 2023, el Grupo ha registrado resultados sólidos en un entorno complejo, caracterizado por una fuerte volatilidad de los mercados y con volúmenes poco estables. En este contexto específico, el Grupo quiere reconocer los esfuerzos mantenidos en los talleres para hacer frente a situaciones complejas y para adaptarse a un entorno cambiante.

3. *¿Por qué se limita al colectivo horario?*

El Grupo quiere acompañar al colectivo horario, que en la mayoría de los países industriales ha tenido impacto en su remuneración durante 2023.

Es una decisión global para el conjunto de países industriales, que está más allá de las particularidades que cada sociedad local pueda tener".

Decimoprimer.- La empresa remite una nota informativa a los empleados/as, fechada el 14 de diciembre de 2023, relativa a una prima excepcional para el colectivo del personal de horario o taller en el que se comunica que

"En los primeros 9 meses de 2023, el Grupo ha registrado unos resultados sólidos pese a una situación compleja de los mercados. Esto indica un adecuado pilotaje y es un reflejo de nuestros esfuerzos colectivos.

En este contexto, la Dirección del Grupo ha decidido pagar una prima excepcional al personal horario de todas las sociedades industriales en reconocimiento a su agilidad y a sus esfuerzos diarios realizados de forma continuada con su presencia efectiva y trabajo en los talleres para adaptarse constantemente a un entorno complejo, caracterizado por la volatilidad y los volúmenes cambiantes.

El montante de esta prima excepcional será de: 850 euros brutos

Esta prima será abonada en la nómina de diciembre de 2023, para el personal horario de MEPSA en activo el 30/11/2023 y que haya prestado servicios efectivos al menos durante el 75% del tiempo en el periodo enero - noviembre de 2023 ().*

() No se contemplan como tiempo de prestación de servicios efectivos en 2023 los periodos en IT, las excedencias y las licencias sin sueldo, así como el resto de las situaciones en las que el contrato ha estado suspendido o no se ha producido la prestación laboral".*

Decimosegundo.- Con fecha 11 de noviembre de 2024 se presenta demanda de conciliación ante el SIMA por los sindicatos LAB, CGT, ESK y ELA celebrándose el 22 de noviembre de 2024 el acto de mediación que finalizó con el resultado de falta de acuerdo entre las partes intervinientes.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9.5 y 67 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo previsto en los artículos 2 g) y 8.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

SEGUNDO.-De conformidad con lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, los hechos declarados probados se sustentan bien en hechos no controvertidos o pacíficos, bien en cada una de las fuentes de prueba incorporadas a través de los medios de prueba previstos legalmente, tal y como se expresa a continuación:

Los Hechos Primero, Segundo, Tercero, Cuarto y Sexto son hechos conformes al ser reconocidos por ambas partes.

Los Hechos Quinto y Séptimo de la fuente de prueba testifical de D. Carlos Jesús .

El Hecho Octavo de la fuente de prueba documental obrante en el descriptor 70.

El Hecho Noveno de la fuente de prueba documental obrante en los descriptores 42 a 45.

El Hecho Décimo de la fuente de prueba documental obrante en el descriptor 69.

El Hecho Decimoprimer de la fuente de prueba documental obrante en el descriptor 66.

El Hecho Decimosegundo de la fuente de prueba documental obrante en el descriptor 7.

TERCERO.-Las pretensiones articuladas en la demanda tienen como eje de controversia la prima excepcional abonada por la empresa en el año 2023 lo que nos obliga a determinar la configuración de la misma realizada por la empresa.

Se trata de una prima única para el año 2023 cuya razón de ser -su justificación- fue el reconocimiento al personal horario/taller por los esfuerzos de adaptación de jornadas que realizaron durante dicho año con su presencia efectiva y trabajo en los talleres, derivada de una compleja situación de los mercados que mostraron una fuerte volatilidad y volúmenes poco estables de demanda.

La cuantía de la prima otorgada fue la cantidad fija de 850 euros brutos para todo el personal horario, que es el que desarrolla su prestación en los talleres. Para su abono la empresa estableció como requisitos: a) estar en situación de CR con fecha posterior al 1 de enero de 2023; b) pertenecer al colectivo de horario/talleres a fecha 30 de noviembre de 2023; c) estar en situación de activo o excedencia por cuidado de hijos a fecha 30 de noviembre de 2023; d) Haber prestado servicios efectivos más de 250 días entre el 1 de enero y el 30 de noviembre de 2023; estableciéndose que no se computaran como tiempo de prestación de servicios efectivos en 2023, los periodos en IT, las excedencias y las licencias sin sueldo, así como el resto de las situaciones en las que el contrato ha estado suspendido o no se ha producido la prestación laboral.

De lo expuesto anteriormente se infiere que estamos ante un complemento establecido mediante una decisión unilateral del empresario con efectos colectivos; no está previsto, por tanto, en convenio o acuerdo de empresa. La prima excepcional tiene como destinatarios el personal del colectivo horario/taller. Es un complemento individual no colectivo, dado que se exige haber prestado servicios al menos 250 días. Es un complemento no periódico que se agota en un único año. Es un complemento de calidad del trabajo por cuanto trata de reconocer los esfuerzos de adaptación de jornadas del colectivo en un año con una fuerte variabilidad de la demanda. No es un complemento de cantidad de trabajo por cuanto viene referido al hecho de que el colectivo al que va dirigido ha tenido que "adaptar" la jornada, no que hayan hecho "mas" jornada. No es un complemento de asistencia al trabajo ni de lucha contra el absentismo. El complemento tiene un periodo de devengo que va del 1 de enero al 30 de noviembre de 2023, abonándose en diciembre de 2023. El complemento consiste en una cuantía fija e igual para todas las trabajadoras/es integrados en el colectivo del personal horario o de taller. La prima, aunque se afirma que es fruto del esfuerzo colectivo, tiene una configuración individualizada al exigirse prestar servicios al menos 250 días en el periodo de devengo.

CUARTO.-La primera de las pretensiones articulada en la demanda nos solicita que declaremos la nulidad de la decisión empresarial de no computar como prestación de servicios efectivos "los periodos de IT, las excedencias y las licencias sin sueldo, así como el resto de situaciones en las que el contrato ha estado suspendido o no se ha producido prestación laboral", al considerar que dichas exclusiones resultan discriminatorias a luz de las previsiones contenidas en la Ley 15/2022.

El primer supuesto de discriminación se produce, a juicio de los demandantes, al excluir del cómputo de servicios efectivos prestados los días en los que el personal horario/taller se encontrase en situación de incapacidad temporal, sosteniendo los demandantes que dicha causa de discriminación supone una vulneración de lo establecido en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, concretamente sus artículos 2, 4 y 6.

El artículo 2.1 establece que "se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

El artículo 4.1 contempla, por un lado, que "el derecho protegido por la presente ley implica la ausencia de toda discriminación por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2"; y, por otro lado, que "queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad. Se consideran vulneraciones de este derecho la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional, la denegación de ajustes razonables, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes". El artículo 4.2 establece que "no se considera discriminación la diferencia de trato basada en alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley derivada de una disposición, conducta, acto, criterio o práctica que pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla".

El artículo 6.1.a) define la discriminación directa "como la situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga o comparable por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2".

Al amparo de este marco jurídico son ya varias las sentencias que esta Sala ha dictado acerca de la posible discriminación retributiva al excluir del cómputo de servicios prestados el periodo de incapacidad temporal; dando soluciones que se sujetan a la configuración del complemento controvertido, no pudiendo establecerse una regla general válida para todo supuesto, por lo que habrá que estar a cada caso concreto y las circunstancias fácticas que lo singularizan.

En nuestra SAN de 19 de junio de 2023 (Prod. 114/2023) dijimos que resultaba discriminatorio no abonar el incentivo de ventas a los trabajadores que se encontraban en situación de baja por enfermedad. Por el contrario, en la SAN de 22 de enero de 2024 (Prod. 280/2023), en un supuesto en el que no se negaba la retribución variable sino que se abonaba proporcionalmente a los días trabajados, concluimos que no resultaba discriminatoria la práctica empresarial de abonar la retribución variable a quien está de baja proporcionalmente a los días trabajados, y "recalcamos que la IT es causa de suspensión del contrato de trabajo y, que como tal, mientras dure la misma con arreglo al art. 45.2 del E:T el empleador quedará exonerado de abonar salarios, y que solo existirá discriminación por razón de enfermedad en el percibo de un determinado complemento cuando este se vea minorado en periodos devengo no afectados por la IT". En nuestra SAN de 16 de septiembre de 2024 (Prod. 199/2024), afirmamos que "ninguna discriminación sufre el trabajador, al amparo de la Ley 15/2022 desde el momento en que, ante una situación suspensiva, únicamente no computa como periodo trabajado aquél en el que proceso de IT por enfermedad común exceda de treinta días, estableciendo en favor del trabajador una cuantificación amplia, incluyendo en el cómputo de tiempo trabajado ausencias menores, y excluyendo únicamente aquéllas que por su elevada duración, inciden de forma evidente en el desempeño, vinculado de forma expresa a la prestación de servicios en un periodo temporal específico". En idéntico sentido SSAN de 30 de mayo de 2025 (Prod. 98/2025) y 25 de junio de 2025 (Prod. 112/2025) y STS de 20 de enero de 2025 (Rec. 99/2024). En la SAN de 17 de septiembre de 2025 (Prod. 207/2025) concluimos que no se apreciaba discriminación por razón de enfermedad en un complemento de incentivos por ventas de devengo mensual en el que acaecida una situación de incapacidad temporal por contingencias comunes se ajustaban los objetivos a los días trabajados y se abonaba en proporción a los días trabajados.

La prima excepcional para el año 2023 abonada por la empresa demandada, como ya hemos manifestado, es una prima por calidad de trabajo, identificada dicha calidad en el hecho de que el colectivo ha prestados servicios durante el año referenciado con una significativa adaptación de jornadas de trabajo, por tanto remunera la circunstancia de que las jornadas a realizar se activan o desactivan en función de la demanda del mercado que se mostró singularmente variable en el año 2023; de suerte que no estamos ante una prima ligada ni a la duración ni a una mayor cantidad de jornada de trabajo por cuanto no se ha acreditado que se supere la jornada máxima anual. Que no estamos ante un complemento ligado a la duración o cantidad de jornada lo revela el hecho de que la prima establecida es una cuantía fija para todo el colectivo con independencia de si se ha sufrido mayor o menor número de activaciones o desactivaciones de jornada, se obtiene siempre que se cumplan el resto de presupuestos. Alega la empresa que esta exclusión presenta una justificación objetiva que es la adaptabilidad de jornadas que ha sufrido el colectivo del personal horario/taller por su trabajo efectivo; sin embargo, esta Sala considera que dicha finalidad no es justificación suficiente que avale la exclusión de los periodos de incapacidad temporal del cómputo de servicios prestados porque la prima se abona, según afirma la propia demandada, por adaptarse a la activación o desactivación de jornadas y esta cualidad la cumplen quienes dentro del colectivo de personal horario/taller durante el año 2023 tuvieron una situación de incapacidad temporal, porque durante el tiempo que estuvieron de alta también sufrieron esa adaptación; además de que, como ya hemos señalado, esa adaptabilidad se liga a la asistencia al trabajo al menos 250 días en el periodo de devengo.

En consecuencia con lo dicho hasta ahora, esta Sala debe concluir que excluir del cómputo de servicios prestados la situación de incapacidad temporal a efectos de contabilizar el mínimo de días requerido para cobrar la prima excepcional supone una discriminación por razón de enfermedad prohibida por el artículo 2 de la Ley 15/2022.

QUINTO.-Se alega como segunda causa de discriminación la exclusión del cómputo como servicios prestados de las situaciones de excedencia y permisos por cuidado del menor, sosteniendo la aplicación de nuestra sentencia de 6 de marzo de 2023 (Prod. 379/2022).

Esta Sala no puede acoger la existencia de la discriminación denunciada por los demandantes en atención a los siguientes razonamientos. En primer lugar, en la concesión de la prima excepcional si bien se excluye en términos genéricos las "excedencias", en dicho término no se incluye la excedencia para el cuidado de hijos porque claramente se establece que para percibir la antecitada prima se debe *"estar en situación de activo o excedencia por cuidado de hijos en fecha 30/11/23"*, lo que supone que la excedencia de cuidado por hijos no resulta excluida porque se concibe, junto con la situación en activo, como situación que permite el abono de la prima. En segundo, lugar, respecto a los permisos por cuidado de menor se trata de una situación que

no resulta excluida de su cómputo como servicio efectivo pues no está mencionada expresamente; silencio que debe interpretarse como que resulta computable; además, no se ha acreditado por los demandantes que haya personas que en el año 2023 hubieran disfrutado de permisos por cuidado del menor a las que se le haya descontado el tiempo de dicho permiso para computar la prestación de servicios a efectos de tener derecho a la prima excepcional, lo que podría revelar una supuesta situación de facto discriminatoria susceptible de ser enjuiciada por esta Sala.

SEXTO.-La tercera causa de discriminación se concreta en la exclusión de las situaciones de licencia sin sueldo como servicios prestados, lo que constituiría a juicio de los demandantes una discriminación indirecta por razón de sexo por ser las mujeres las que más solicitan este tipo de suspensiones del contrato de trabajo; trayendo a colación nuestra sentencia de 19 de junio de 2023 (Prod. 114/2023) y haciendo hincapié en la jurisprudencia que en aras a la apreciación de la discriminación indirecta ha reconocido la admisión de las pruebas estadísticas y la incorporación de la perspectiva de género.

Esta Sala es perfectamente conocedora y, en consecuencia, aplica en sus decisiones la jurisprudencia sobre la admisión de la prueba estadística y la aplicación de la perspectiva de género. Sucede que en este procedimiento los demandantes solo han aportado el plan de igualdad del 2022 y los informes de seguimiento del plan de 2024 y 2025, y en dichos documentos no existen datos estadísticos segregados por sexo relativos a quienes solicitan licencias sin sueldo; lo que supone que no han incorporado prueba estadística hábil para poder apreciar una posible discriminación indirecta por razón de género, lo que hace inviable una interpretación con perspectiva de género.

En la demanda se hace alusión a un documento oficial titulado "Las situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2023". Este documento carece de eficacia probatoria, en primer lugar y de forma decisiva, porque los demandantes no han traído a este procedimiento dicho estudio, no constando en el ramo de prueba admitido, correspondiéndoles a ellos la carga de la prueba ex artículo 217 LEC; en segundo lugar, porque resultaría una prueba inútil porque hace referencia a estadísticas generales y no particulares de la empresa demandada; y, en tercer lugar, porque a la vista de los párrafos que se extractan, éstos no contienen referencia alguna a las licencias sin sueldo.

En atención a las anteriores consideraciones esta Sala no aprecia la existencia de discriminación indirecta por razón de sexo al excluir las licencias sin sueldo del periodo de prestación de servicios efectivos a los efectos de alcanzar el mínimo de días que dan derecho al abono de la prima excepcional.

Aunque nada se argumenta respecto al resto de situaciones en las que se encuentra suspendido o no se ha producido prestación laboral, como quiera que en la primera pretensión articulada en la demanda se solicita la declaración de nulidad de la exclusión de las mismas como tiempo efectivamente prestado a los efectos del periodo temporal requerido para tener derecho a la prima excepcional, esta Sala atendiendo a los razonamientos esgrimidos ut supra debe llegar a idéntica conclusión, no apreciando la existencia de discriminación indirecta.

SÉPTIMO.-La cuarta discriminación sostenida en la demanda se concreta en establecer el presupuesto de reconocer su abono solo a las personas que estuvieran de alta a fecha de 30 de noviembre de 2023 lo que los lleva a articular la segunda pretensión solicitando que se declare nulo o, subsidiariamente, no ajustado a derecho dicho requisito .

A juicio de los demandantes este requisito resultaría discriminatorio respecto a quienes en esa fecha estuvieran en situación de incapacidad temporal, excedencia por cuidado de hijos, disfrute de permiso de un menor, licencia sin sueldo. La resolución de esta supuesta discriminación viene de la mano de lo dicho en los fundamentos precedentes, lo que nos lleva a soluciones diferenciadas atendiendo a cada uno de los supuestos enumerados por los sindicatos demandantes y su actualización en la fecha de 30 de noviembre de 2023.

Respecto a la situación de incapacidad temporal, esta Sala considera que dicho requisito supone una discriminación por razón de enfermedad ex artículo 2 de la Ley 15/2022. En relación con la excedencia por cuidado de hijos no se aprecia la existencia de discriminación por cuanto, como ya se ha indicado, se contempla expresamente como situación que permite el abono de la prima. En lo referente al permiso por cuidado de menor no se aprecia discriminación porque es un supuesto que no resulta excluido expresamente de la configuración de la prima excepcional, ni se ha acreditado que se haya negado dicha prima a ningún trabajador/a que se encontrase disfrutando de un permiso por cuidado de hijos a fecha 30 de noviembre de 2023. Finalmente, respecto a la licencia sin sueldo, al no haberse aportado prueba alguna que nos hubiera permitido apreciar la existencia de discriminación indirecta por razón sexo, no cabe apreciarla tampoco por estar en dicha situación a fecha de 30 de noviembre de 2023.



Se alega, también, que dicho presupuesto implica una discriminación en relación con quienes son contratados eventualmente o quienes habiendo cumplido con el requisito de haber prestado servicios durante al menos 250 días, a fecha de 30 de noviembre se encuentran en excedencia voluntaria, bajas voluntarias o han sido despedidos. Esta Sala no puede apreciar la existencia de discriminación en estos supuestos porque la parte demandante sólo efectúa una mera alegación genérica de discriminación sin especificar cuál sería el concreto factor de discriminación afectado, ni fundamentar porqué esas situaciones supondrían situar a quienes están en ella en una situación históricamente desventajosa -pues no otra es la raíz de la discriminación-.

No obstante, subsidiariamente, los demandantes solicitan que se declare no ajustado a derecho el presupuesto de exigir estar de alta a fecha 30 de noviembre de 2023; debiendo esta Sala traer a colación la consolidada jurisprudencia relativa a exigir estar de alta para tener derecho o percibir un complemento retributivo, por todas, las SSTs de 11 de junio de 2025 (Rec. 4279/2023), 13 de marzo de 2025 (Rec. 2128/2023), 5 de abril de 2022 (Rec. 151/2021), 22 de octubre de 2020 (Rec. 285/2018), 11 de febrero de 2020 (Rec. 3624/2017), 27 de marzo de 2019 (Rec. 1196/2017) y 2 de diciembre de 2015 (Rec. 326/2014).

Para valorar si el presupuesto ahora controvertido se encuentra o no ajustado a Derecho, la STS 13 de marzo de 2025 (Rec. 2128/2023), con cita de pronunciamientos anteriores, resulta esclarecedora, al manifestar que

"De conformidad con la jurisprudencia de esta sala IV, la valoración de ambos requisitos es distinta.

Empezaremos por la exigencia de tener que estar de alta en la empresa en el momento de la percepción de la retribución variable, que en el caso era el primer trimestre de 2020.

Ya la STS 2 de diciembre de 2015 (rec. 326/2014) declaró ilegal una previsión convencional que excluía del cobro de un salario ya devengado a los trabajadores que no estuvieran de alta en el momento del pago.

La STS 2 de diciembre de 2015 razona así: «el salario ya devengado por el trabajador debe ser abonado en el lugar y la fecha convenidos (artículo 29.1 ET) y su cobro no puede quedar condicionado a ninguna circunstancia o situación que acontezca después de su devengo y, por tanto, no puede condicionarse a la permanencia del trabajador en la empresa en el momento del pago del complemento.»

Como sigue razonando la STS 2 de diciembre de 2015 , condicionar el salario ya devengado a que el trabajador permanezca en el empresa en el posterior momento del cobro «no sólo es, ..., (una condición) claramente abusiva porque puede dejar el cumplimiento de la obligación en manos de una sola de las partes, ... y porque puede provocar el enriquecimiento injusto de la empresa que ya ha percibido el trabajo convenido pero se exime de pagar el complemento pactado en el convenio. La cláusula es, además, directamente ilegal porque contraviene el artículo 4.2.f) ET que reconoce y garantiza el derecho del trabajador a la percepción de la remuneración pactada o legalmente establecida, derecho absoluto y básico del trabajador, y como tal, de carácter incondicionado que no puede quedar sujeto a ninguna circunstancia impeditiva de su cobro, una vez ha sido devengado.»

La doctrina de la STS 2 de diciembre de 2015 ha sido expresamente ratificada y reiterada por la posterior y más reciente STS 308/2022, de 5 de abril (rec. 151/2021).

La sentencia del TSJ recurrida en el presente recurso cita y se ampara, precisamente, en las SSTs 2 de diciembre de 2015 y 308/2022 . Por tanto, ningún reproche podemos hacerle a aquella sentencia, toda vez que aplica y sigue nuestra doctrina.

3. Distinto podría ser el requisito de tener que estar de alta en la empresa durante todo el periodo de devengo de la retribución variable que, en el presente supuesto, era de 1 de enero a 31 de diciembre de 2019.

La STS del Pleno 934/2020, de 22 de octubre de 2020 (rcud 285/2018), examinó un bonus pactado por la empresa y las secciones sindicales que exigía cumplir unos objetivos alcanzados a 31 de diciembre de cada año y estar en situación de alta en la empresa en dicha fecha, llegando a la conclusión de que el bonus no debía abonarse a un trabajador que había cesado voluntariamente antes de esa fecha de 31 de diciembre.

La STS 934/2020 razona que «no es ilegal que se pacte una retribución variable, por encima del salario mínimo establecido en la norma colectiva, condicionada a la permanencia del trabajador, quien debe continuar en la empresa hasta el día final del periodo de su devengo.»

La anterior doctrina es plenamente aplicable al supuesto de la dimisión voluntaria del trabajador. Pero su aplicación es más problemática respecto de otros supuestos extintivos del contrato de trabajo.

La propia STS 934/2020 advierte que «un supuesto distinto sería aquél en que el trabajador no permanece en la empresa el día 31 de diciembre por causas ajenas a su voluntad. El contrato únicamente menciona tres de ellas: fallecimiento, jubilación (...) o incapacidad permanente, que permiten el abono del bonus. Pero puede haber otras causas de extinción del contrato ajenas a la voluntad del trabajador que le impidan continuar en alta en la empresa en fecha 31 de diciembre.»

La STS 934/2020 cita la STS 254/2019, de 27 de marzo (rcud 1196/2017), que reconoce el derecho del trabajador a percibir un bonus por cumplimiento de objetivos sometido a una condición de permanencia, cuando los objetivos se han cumplido pero el trabajador es despedido por causas objetivas antes de la fecha de permanencia fijada por la empresa. La STS 934/2020 argumenta que «el derecho al bonus postulado, no solo cabe en los supuestos de despidos improcedentes por aplicación de lo dispuesto en los arts. 1115, 1119 y 1256 CC, ..., sino también en los supuestos de despidos objetivos como

el presente, pues aun existiendo motivos que justifiquen el despido, depende de la voluntad empresarial la opción por el despido y no por otra, por lo tanto nos encontramos ante decisión que es totalmente ajena a la voluntad del trabajador.»

La anteriormente mencionada STS 308/2022, de 5 de abril (rec. 151/2021), ya señalaba que «la empresa puede decidir unilateralmente poner fin a la relación laboral mediante despido objetivo, despido disciplinario, despido colectivo..., o, incluso, propiciar que el trabajador solicite la extinción del contrato ante el perjuicio que le produce la modificación sustancial de condiciones de trabajo operada por el empresario.»

4. En el presente caso, la extinción del contrato de trabajo del actor prevista en el artículo 41.3 ET tuvo lugar como consecuencia de una previa modificación sustancial de condiciones de trabajo decidida por la empresa.

Como se sabe, el artículo 41.3 ET dispone que, en determinados supuestos de los previstos en el artículo 41.3 ET, si el trabajador resulta «perjudicado» por la modificación sustancial, tiene derecho a rescindir su contrato de trabajo con la indemnización prevista por el precepto legal.

Se trata, así, de un supuesto muy diferente de la dimisión del trabajador ex artículo 49.1 d) ET examinada por la STS 934/2020, de 22 de octubre de 2020 (rcud 285/2018). Una cosa es que el trabajador no esté en la empresa el 31 de diciembre del ejercicio en cuestión porque ha dimitido voluntariamente antes, y otra, distinta, que no esté en la empresa en esa fecha porque la empresa ha modificado sustancialmente sus condiciones de trabajo, resultando «perjudicado» por ello, razón por la que procede a extinguir su contrato de trabajo.

En efecto, ya hemos mencionado que la propia STS 934/2020 afirma que «un supuesto distinto sería aquél en que el trabajador no permanece en la empresa el día 31 de diciembre por causas ajenas a su voluntad.». La STS 934/2020 se refiere al fallecimiento, jubilación o incapacidad permanente, que eran las expresamente previstas en el caso, pero añade que «puede haber otras causas de extinción del contrato ajenas a la voluntad del trabajador que le impidan continuar en alta en la empresa en fecha 31 de diciembre.»

También hemos visto que la STS 308/2022, de 5 de abril (rec. 151/2021), se refiere no solo a los supuestos de «despido objetivo, despido disciplinario, despido colectivo», sino incluso -dice expresamente- a la extinción del contrato de trabajo solicitada por el trabajador «ante el perjuicio que le produce la modificación sustancial de condiciones de trabajo operada por el empresario.»

5. No está de más recordar, en este sentido, que, ciertamente a los efectos de la Directiva 1998/59/CE, 20 julio, del Consejo, sobre aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, las sentencias del TJUE de 21 septiembre 2017 (C-429/16) y 21 septiembre 2017 (C-149/16), afirman, con cita de la STJUE 11 noviembre 2015 (C-422/14), que, «en cuanto al concepto de "despido", enunciado en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59, el Tribunal de Justicia ha declarado que esta Directiva debe interpretarse en el sentido de que el hecho de que un empresario proceda, unilateralmente y en perjuicio del trabajador, a una modificación sustancial de elementos esenciales del contrato de trabajo por motivos no inherentes a la persona del trabajador queda comprendido en este concepto.»

Debe ser especialmente subrayada esta inclusión en el concepto de despido de la Directiva 1998/59 de la modificación sustancial de condiciones de trabajo decidida por el empresario en perjuicio del trabajador.

En el mismo sentido, cabe citar igualmente la STJUE 28 junio 2018 (C-57/17), sobre el artículo 3, párrafo primero, de la Directiva 2008/94/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2008, relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario, que llevó a incluir en el artículo 33.2 ET la extinción del contrato de trabajo derivada de los artículos 40.1 y 41.3 ET. Sobre la reforma del artículo 33.2 ET, y más en general sobre la equiparación de las extinciones derivadas de modificaciones sustanciales al despido, se remite, por ejemplo, a la STS 869/2021, de 8 de septiembre (rcud 3348/2018). También es significativo, adicionalmente, que desde 2022 y a los efectos de la jubilación anticipada por causa «no imputable» al trabajador, se incluya igualmente en el artículo 207.1 d) LGSS la extinción del contrato de trabajo por las causas previstas en los artículos 40.1 y 41.3 ET.

De lo expuesto se infiere que nuestra jurisprudencia viene distinguiendo dos supuestos. Por un lado, que se establezca la exigencia de estar de alta en el momento de percibir una retribución ya devengada, lo que sucede cuando se establece un complemento por un periodo determinado y su percepción se establece en fecha

posterior; en este caso se concluye que el presupuesto no es ajustado a Derecho porque supone una condición abusiva al dejar en manos de una de las partes -la empresa- el cumplimiento de una condición y poder provocar un enriquecimiento injusto a su favor. Por otro lado, que se establezca que para devengar el complemento se tenga que estar de alta en una determinada fecha; supuesto en el que nuestra jurisprudencia distingue si la situación de no estar de alta se debe a motivos no inherentes a la voluntad del trabajador (despido disciplinario, despido objetivo, despido colectivo, extinción ex modificación sustancial de contratos o movilidad geográfica, etc.) o es fruto de la voluntad del trabajador (dimisión, baja voluntaria, abandono del trabajo), de suerte que no sería ajustado a Derecho el requisito de estar de alta cuando éste no se cumple por motivos no inherentes a la voluntad del trabajador, siendo lícito si no se está de alta por motivos inherentes a la voluntad del trabajador.

En la presente controversia la prima excepcional tiene un periodo de devengo de 1 de enero a 30 de noviembre de 2023, estableciéndose su abono en el mes de diciembre, el presupuesto de estar de alta en esta última fecha configura un supuesto en el que el presupuesto se refiere al devengo o reconocimiento del derecho a cobrar la prima, no a su percepción una vez devengada; por lo tanto, esta Sala considera que el requisito de estar de alta a fecha 30 de noviembre de 2023 -salvo para el supuesto de estar en situación de incapacidad temporal que resulta discriminatorio- no es ajustado a Derecho siempre que la baja se deba a motivos no inherentes a la voluntad de la persona trabajadora.

OCTAVO.-Sostienen los demandantes que el reconocimiento de la prima excepcional al abonarse solo al personal horario o de taller y no abonarse al personal mensual o de oficinas supone una discriminación porque consideran que la prima "se centra en premiar los esfuerzos colectivos, y en eso aporta la totalidad de la plantilla".

Sin embargo esta Sala no comparte la premisa de partida de los demandantes que los lleva a postular la existencia de causa discriminatoria entre colectivos, pues si bien es cierto que el comunicado habla de esfuerzos colectivos, no es menos cierto que deja claro que se refiere al esfuerzo del personal horario o de taller que es el que ha tenido que sufrir las adaptaciones de jornada y, que de su configuración, se deduce, como ya hemos señalado, que no es una prima colectiva sino individualizada al exigirse haber prestado servicio al menos 250 días en el periodo de devengo.

Debemos recordar que el artículo 14 de la CE se desdobra, por un lado, en un derecho a la igualdad de trato ante idénticos supuestos y, por otro lado, en un derecho a no ser discriminado en atención a alguno de los factores explicitados en el precepto constitucional. Ambos derechos se desenvuelven de forma diferenciada, dado que el primero opera respecto de cualquier circunstancia siempre y cuando se acredite un término de comparación válido, el segundo requiere que el trato injustificado derive de una determinada circunstancia listada sin necesidad de verificar ningún término de comparación. La doctrina constitucional -por todas las STC 200/2001, de 4 de octubre y la STC 119/2002, de 20 de mayo, o más modernamente la STC 1/2021, de 25 de enero- sostiene que "el art. 14 CE contiene en su primer inciso una cláusula general de igualdad de todos los españoles ante la Ley, habiendo sido configurado este principio general de igualdad, por una conocida doctrina constitucional, como un derecho subjetivo de los ciudadanos a obtener un trato igual, que obliga y limita a los poderes públicos a respetarlo y que exige que los supuestos de hecho iguales sean tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas y que, para introducir diferencias entre ellos, tenga que existir una suficiente justificación de tal diferencia, que aparezca al mismo tiempo como fundada y razonable, de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados, y cuyas consecuencias no resulten, en todo caso, desproporcionadas", a la que sigue una prohibición de discriminación sustentada en alguno de los motivos enumerados en el artículo 14 CE, a saber -nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social-; advirtiéndose que si bien la "referencia expresa a tales motivos o razones de discriminación no implica el establecimiento de una lista cerrada de supuestos de discriminación [...], pero sí representa una explícita interdicción de determinadas diferencias históricamente muy arraigadas y que han situado, tanto por la acción de los poderes públicos como por la práctica social, a sectores de la población en posiciones, no sólo desventajosas, sino contrarias a la dignidad de la persona que reconoce el art. 10.1 CE".

Aunque los demandantes sostienen la existencia de discriminación entre colectivos, no identifican cuál es la causa de discriminación que subyace en la misma; lo que nos llevaría a desestimar su existencia y la tercera pretensión articulada en la demanda. En efecto, acreditado que un colectivo -el personal horario/taller- percibe una prima excepcional en el año 2023 y otro no -el personal mensual/oficinas- es evidente que la simple pertenencia a un colectivo no es per se un factor de los explicitados en el artículo 14 CE ni es una circunstancia social que históricamente haya situado a un colectivo en una situación desventajosa, lo que no permite evidenciar la existencia de discriminación.

No obstante, lo que realmente se está imputando a la empresa al abonar la prima excepcional solo al personal de horario/taller es una vulneración del principio de igualdad de trato respecto del personal mensual/oficinas al que no se le abona.

Cabe preguntarse si la diferencia de trato basada en una decisión unilateral del empresario es susceptible de ser enjuiciada desde la perspectiva de la igualdad. Desde la STC 34/1984, con cita de la STC 59/1982, de 28 de julio, la doctrina constitucional parte de la premisa de que "para afirmar que una situación de desigualdad de hecho no imputable directamente a la norma [...] tiene relevancia jurídica, es menester demostrar que existe un principio jurídico del que deriva la necesidad de igualdad de trato entre los desigualmente tratados», y que esta regla o criterio igualatorio puede ser sancionado directamente por la Constitución (por ejemplo, por vía negativa, a través de las interdicciones concretas que se señalan en el artículo 14), arrancar de la Ley o de una norma escrita de inferior rango, de la costumbre o de los principios generales del derecho", para sostener de forma indubitada que ese principio no se da cuando la diferencia de trato, en el ámbito jurídico laboral, no procede de una norma laboral o convencional, al sostener que "la legislación laboral, desarrollando y aplicando el artículo 14 de la Constitución, ha establecido en el artículo 4.2,c), del Estatuto de los Trabajadores y en el 17 de igual norma la prohibición de discriminación entre trabajadores por una serie de factores que cita, pero, según general opinión, no ha ordenado la existencia de una igualdad de trato en el sentido absoluto", lo que se debe al reconocimiento en esta rama jurídica del "principio de autonomía de la voluntad, que, si bien aparece fuertemente limitado en el Derecho del Trabajo, por virtud, entre otros factores, precisamente del principio de igualdad, no desaparece, dejando un margen en que el acuerdo privado o la decisión unilateral del empresario en ejercicio de sus poderes de organización de la Empresa, puede libremente disponer la retribución del trabajador respetando los mínimos legales o convencionales". En idéntico sentido, entre otras, STC 161/1991, de 18 de julio, la STC 34/2004, de 8 de marzo o la STC 36/2011, de 28 de marzo.

En definitiva, con carácter general se viene afirmando que una diferencia de trato basada en una decisión unilateral queda extramuros del principio de igualdad dado que éste exige que dicha diferencia sea imputable a una norma o a un principio jurídico, pero no a una decisión unilateral de empresario que solo podrá ser enjuiciada desde la perspectiva de la discriminación por alguno de los factores previstos o subsumibles en la cláusula residual de cualquier "condición personal o social".

Ahora bien, la anterior doctrina resulta matizada cuando el empleador es una Administración Pública, pues en este supuesto sí cabe someter al juicio de igualdad de trato una decisión unilateral del empresario, dado que la empleadora, en su condición de poder público, viene sometida en su actuación al respeto a la ley y al Derecho, y el empleado tiene el derecho a alcanzar de su empleadora un trato idéntico al resto de empleados. En este sentido, la STC 161/1991, tras recordar que la " STC 34/1984, declaró que para afirmar que una situación de desigualdad de hecho tiene relevancia jurídica, es menester demostrar que existe un principio jurídico del que deriva «la necesidad de igualdad de trato entre los desigualmente tratados y que dicho principio no se daba en el supuesto que allí se planteaba, puesto que el principio de autonomía de la voluntad deja un margen en el que la decisión unilateral del empresario en ejercicio de sus poderes de organización de la empresa puede libremente disponer la retribución del trabajador, respetando los mínimos legales o convencionales", expresamente establece que dicha doctrina "no es aplicable al presente caso, ya que existe un dato relevante que impide extender dicha doctrina al caso que nos ocupa. En efecto, mientras que en la STC 34/1984 el problema se planteaba en el ámbito de las relaciones entre particulares en el presente caso no es así, ya que el empleador o empresario es la Administración Pública, que en sus relaciones jurídicas no se rige precisamente, por el principio de la autonomía de la voluntad, sino que debe actuar con sometimiento pleno a la ley y al Derecho (art. 103.1 C.E.) con una interdicción expresa de arbitrariedad (art. 9.3 C.E.). Así, pues, como poder público que es, está sujeta al principio de igualdad ante la ley que, como hemos declarado, constitucionalmente concede a las personas el derecho subjetivo de alcanzar de los poderes públicos un trato idéntico para supuestos iguales (ATC 233/1983)".

Siendo la empresa demandada, Michelin España y Portugal SA una sociedad mercantil privada, una decisión empresarial de efectos colectivos, como el abono de una prima excepcional, no queda sujeta al principio de igualdad de trato lo que lleva a esta Sala a no poder apreciar una posible desigualdad entre los colectivos referenciados en la demanda.

Ex abundantia, como ya hemos indicado, el juicio de igualdad requiere de un término hábil de comparación que corresponde aportar a quien lo alega. En las presentes actuaciones, los demandantes no han aportado un término hábil de comparación, ni han desarrollado prueba que acredite la similitud entre ambos colectivos, se han limitado a señalar que la prima excepcional se otorga por los "esfuerzos colectivos" y en dichos esfuerzos han contribuido ambos colectivos, pero ya hemos indicado ut supra que el esfuerzo se refiere claramente al realizado por el personal horario o de taller. Al no haberse aportado por los demandantes un término hábil de comparación, no podría apreciarse la vulneración del derecho a la igualdad de trato.

Es más, esta Sala llama la atención de que ha resultado probado que no estamos ante dos colectivos idénticos. Por un lado, el personal horario/taller realiza labores propias de producción en un sistema de trabajo a turnos con calendarios en su mayoría de sistemas variables, activando o desactivando jornadas en función de la demanda de producción; mientras que el personal mensual tiene un sistema de trabajo con un horario más estable. Por otro lado, en materia retributiva, por ejemplo, el personal horario/taller solo cobra un bonus grupo, mientras que el personal mensual/oficina cobra el bonus grupo y el bonus equipo.

NOVENO.-Contra esta sentencia, sin perjuicio de su ejecutividad, cabe recurso ordinario de casación conforme el art. 206.1 LRJS.

En virtud de lo expuesto y vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación

FALLAMOS

Estimamos parcialmente la demanda interpuesta por los sindicatos Langile Abertzaleen Batzordeak (LAB), Confederación General de Trabajadores (CGT), ESK y Confederación Sindical ELA, a la que se adhirieron los sindicatos UGT, CCOO, CSIF, USO, CCM, frente a la empresa Michelin España y Portugal S.A., siendo partes interesadas los sindicatos, el Comité Intercentros, el Comité de Empresa del centro de trabajo de Vitoria-Gasteiz, el Comité de Empresa del centro de trabajo de Lasarte, el Comité de Empresa del centro de trabajo de Aranda de Duero y el Comité de Empresa del centro de trabajo de Valladolid y:

- Declaramos la nulidad de la decisión empresarial de excluir para el abono de la prima excepcional como tiempo de servicios efectivos los periodos de incapacidad temporal, condenando a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración.
- Declaramos la nulidad de la decisión empresarial de requerir para el reconocimiento de la prima excepcional que las personas trabajadoras se encuentren en activo a fecha 30 de noviembre de 2023 cuando la causa de inactividad es estar en situación de incapacidad temporal, condenando a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración.
- Declaramos no ajustada a derecho la decisión empresarial de requerir para el reconocimiento de la prima excepcional que las personas trabajadoras se encuentren en activo a fecha 30 de noviembre de 2023 cuando la causa de no estar en activo se debe a motivos no inherentes a la voluntad del trabajador, condenando a la empresa a estar y pasar por esta declaración.
- Absolvemos a la empresa demandada del resto de pretensiones formuladas en su contra en el suplico de la demanda.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en *art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el *art. 230 del mismo texto legal*, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el (IBAN ES55) nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 67 0217 25; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 67 0217 25, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

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.