

La empresa no puede establecer sanciones al margen del convenio colectivo, ni mucho menos que impliquen pérdida de salario

Se estima el conflicto colectivo planteado por los sindicatos recurrentes y se anula el sistema de retribución variable consistente en incentivos vinculados a la consecución de determinados “retos” o campañas comerciales fijados unilateralmente por la empresa.

Tal y como ha resuelto la Sala en una reciente sentencia, tratándose de planes de incentivos por la consecución de objetivos de venta, los trabajadores que los alcanzasen no pueden ver reducidas las retribuciones establecidas en dichos planes por el incumplimiento de otros posibles deberes laborales, incluso si se hubieran incumplido deberes vinculados con la exigencia empresarial de alcanzar los estándares de calidad exigidos. Si así fuera, el incumplimiento de esos deberes laborales arrastraría la consecuencia de mermar la retribución ya devengada por el trabajo realizado y por tanto se estaría imponiendo de facto al trabajador una multa de haber. Con ello la empresa de modo unilateral añade a la comisión de las faltas graves y muy graves una sanción no expresamente prevista en el régimen convencional aplicable cual es la pérdida del derecho al cobro del incentivo, y dicha sanción, además, supone una multa de haber pues la comisión de la falta implica la pérdida de un salario variable efectivamente devengado.

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Sentencia 65/2024, de 10 de junio de 2024

RECURSO Núm: 78/2024

Ponente Excmo. Sr. RAMON GALLO LLANOS

En MADRID, a diez de junio de dos mil veinticuatro.

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 0000078/2024 seguido por demanda de FESMC-UGT (letrado D. Roberto Manzano del Pino) contra CAIXABANK SA (letrada D.ª Ana M.ª Godino Reyes), CCOO-SERVICIOS (letrada D.ª Pilar Caballero Marcos), SECB (letrado D. Jonatan Abadía Castelló), FEC (no comparece), CGT (letrado D. Fernando Gómez Pérez- Carballo), ACCAM (letrado D. Hugo Uceda Alvarez), CIC (no comparece), SATE (no comparece), SIB (D. Bartolomé Suau Mayol), UOB (D. Joan Reynes Alomar), LAB (no comparece), ELA-STV (no comparece), sobre CONFLICTO COLECTIVO; compareció como parte interesada en el acto del juicio STOP, representado por D.ª Marta Balsas García y D. Eliseo Martorell Bou. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RAMÓN GALLO LLANOS.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. - Según consta en autos, el día 26 de febrero de 2024 se presentó demanda por UGT sobre conflicto colectivo.

Segundo. - Dicha demanda fue registrada con el número 78/2024 por Decreto de fecha 28 de febrero de 2024 en el que se fijó como fecha para los actos de conciliación y juicio el día 10 de abril de 2024.

Previas solicitudes de las partes por Diligencia de Ordenación de fecha 20 de marzo de 2024 se fijó como fecha para los actos de conciliación y vista el día 4 de junio de 2024.

Tercero. - Los actos de conciliación y juicio, tuvieron lugar el día previsto para su celebración, y resultando la conciliación sin avenencia, se inició el acto del juicio en el que:

El letrado de UGT se afirmó y ratificó en su escrito de demanda solicitando se dictase sentencia en la que se declare la nulidad de la frase "incumplimientos normativos de carácter general que tengan un carácter sustancial" incluida en las cláusulas 7.6 "Plan Comercial y Programa de Bonus 2022 Banca Comercial", 2.8 del reto "Dormir Tranquilo 2022", 2.8 del reto "Disfrutar de la Vida 2022", 4.6 del reto "Futuro 2022", 2.5 del reto "MyHome 2022", 3.3 del reto "Inmuebles 2022", 2.8 del reto "MyCommerce 2022" y 2.5 del reto "Soluciones Digitales", 7.6 del "Plan Comercial y Programa de Bonus 2023 Banca Retail", 2.8 del "Reto Dormir Tranquilo 2023", 2.8 del reto "Disfrutar de la Vida 2023", 5.6 del reto "Futuro 2023", 3.3 del reto "Inmuebles 2023, 2.9 del reto "MyCommerce 2023", punto 2.5 del reto "Excelencia Seguros Generales 2023" y 2.5 del reto "Top IEC 2023", así como de la nota aclaratoria que aparece como complemento de dichas cláusulas en la cual se especifica que "la omisión normativa debe calificarse por RR.HH. como una infracción grave o muy grave para que implique el no pago del variable, aplicándose esta medida en todos los casos en que la fecha de notificación de la sanción esté comprendida dentro del período de devengo del incentivo".

Igualmente, que se declare la nulidad del inciso "en la valoración final, cada DAN podrá aplicar ajustes sobre el bonus calculado hasta un +/- 15%. En casos excepcionales este ajuste puede ser superior", contenido en la cláusula 7.5 del "Plan Comercial y Programa de Bonus 2022 Banca Comercial" y del "Plan Comercial y Programa de Bonus 2023 Banca Retail".

De igual manera, que se declare el derecho de las personas trabajadoras afectadas a que les sean abonadas las diferencias retributivas que hubieran podido ocasionarse por la aplicación de las cláusulas cuya nulidad se solicita en la presente demanda.

Condenando a la demandada a estar y pasar por dichas declaraciones.

En dicha demanda se señala que las cláusulas aparecen reflejadas en Planes de incentivos que elabora la empresa, y se denuncia que la primera de las impugnadas constituye una multa de haber, por sancionarse con la pérdida del salario variable devengado la comisión de faltas graves y muy graves.

En cuanto a la segunda se considera que al dejar al arbitrio del Jefe de área o DAN la cantidad a percibir por cada empleado que genere el derecho al incentivo, se vulnera el art. 1256 Cc, el art. 8.5 E.T y la normativa europea en materia de condiciones de trabajo previsibles o transparentes.

Por la empresa demandada se solicitó la desestimación de la demanda.

Se adujo que era la empresa la que había establecido dichos objetivos de forma unilateral tratándose de objetivos de grupo.

Defendió que se perdiese el derecho al cobro si en la comercialización del producto se había cometido infracciones graves o muy graves, pues se pretendía mejorar los estándares de comercialización, no constituyendo una multa de haber.

Añadió con relación a la segunda de las cláusulas cuya nulidad se interesa que al tratarse de objetivos de grupo el responsable del mismo estaba en condiciones de fijar la contribución concreta de cara al logro del objetivo con arreglo a los parámetros fijados en la propia política del objetivo.

A las peticiones de UGT se adhirieron el resto de representaciones sindicales que comparecieron.

Tras la proposición y práctica de la prueba documental las partes elevaron a definitivas sus conclusiones.

Cuarto.- De conformidad con el art. 85.6 de la LRJS los hechos pacíficos y los controvertidos fueron los siguientes:

Hechos CONTROVERTIDOS: Los planes de incentivos que se impugna son todos fruto de la voluntad unilateral del empleador- Se estable objetivo vinculado de grupo bien a oficina, bien a un concreto centro de trabajo o área geográfica.- Se retribuye sobre todo conclusiones de negocio, lo que es concertar negocios a favor de la compañía.- os incumplimientos a los que se refiere la primera de las cláusula que se impugna se refiere a las malas praxis en la comercialización

Hechos PACÍFICOS: Se especifican en la cláusula aquellos criterios que tiene que tener en cuenta el DAN para aplicar + o - 15%

En la tramitación de las presentes actuaciones se han observado todas las formalidades legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. - La Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) está integrada en la Unión General de Trabajadores, sindicato más representativo a nivel estatal, según dispone el artículo 6 de la LOLS, y además tiene una importante implantación en CaixaBank.- conforme.-

SEGUNDO.- El presente conflicto colectivo afecta a todas las personas trabajadoras de CAIXABANK a las que se aplica un sistema de retribución variable consistente en incentivos vinculados a la consecución de determinados "retos" o campañas comerciales fijados unilateralmente por la empresa- conforme.-

TERCERO.- Los "retos" o campañas comerciales que resultaban de aplicación al colectivo afectado durante el año 2022 fueron los siguientes: "Plan Comercial y Programa de Bonus 2022 Banca Comercial", "Dormir Tranquilo 2022", "Disfrutar de la Vida 2022", "Futuro 2022", "Inmuebles 2022", "My Commerce 2022", "My Home 2022", "Soluciones Digitales 2022".

Y los "retos" o campañas comerciales que resultaban de aplicación durante el año 2023 son los siguientes: "Plan Comercial y Programa de Bonus 2023 "Banca Retail", "Dormir Tranquilo 2023", "Disfrutar de la Vida 2023", "Futuro 2023", "Inmuebles 2023", "MyCommerce 2023" y "Top IEC 2023".

La forma de devengo de los retos obra en los descriptores 2 a 17, así como en el descriptor 116 cuyo contenido damos íntegramente por reproducido si bien destacamos:

Que en todos ello se dispone lo siguiente:

"Supuestos de afectación al devengo de la remuneración variable

No se devengará o abonará parte o la totalidad de los importes de remuneración variable en los supuestos recogidos en la Política General de Remuneración, apartado 8.7.1 (Supuestos de reducción de la remuneración variable).

Algunos de los supuestos son los siguientes:

Despidos disciplinarios procedentes.

Incumplimientos normativos de carácter general que tengan un carácter sustancial [1]/[2]

Incumplimientos normativos que comporten o no pérdidas, imputables a un profesional, que puedan poner en riesgo la solvencia de una línea.

Cuando su pago o consolidación no resulten sostenibles de acuerdo con la situación financiera de la entidad en su conjunto, o no se justifique sobre la base de los resultados de la Entidad en su conjunto, de la unidad de negocio y de la persona que se trate.

Las conductas irregulares, ya sean individuales o colectivas, considerando especialmente los efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y las responsabilidades de las personas u órganos que tomaron esas decisiones".

En todos los "retos" o campañas comerciales, dicho texto se acompaña de una nota aclaratoria a pie de página cuyo contenido literal es el siguiente:

"Se considera incumplimiento cualquier vulneración de las normas, normativas internas y/o procesos internos de la Entidad, que sea identificado por el Área de Auditoría Interna, Cumplimiento Normativo o Control de Negocio (u otras). Esta omisión normativa deberá calificarse por RRHH como una infracción grave o muy grave para que implique el no pago del variable, aplicándose esta medida en todos los casos en que la fecha de notificación de la sanción esté comprendida dentro del período de devengo del incentivo. Del mismo modo afectará al pago del variable si se detectara un incumplimiento de la normativa y/o un resultado negativo de la revisión específica de la comercialización de los productos objeto de la acción comercial que lleven a cabo Control de Negocio o Cumplimiento Normativo".

Además, tanto el penúltimo párrafo del punto 7.5 del "Plan Comercial y Programa de Bonus 2022 Banca Comercial" como el penúltimo párrafo del punto 7.5 del "Plan Comercial y Programa de Bonus 2023 Banca Retail" disponen que:

"" En la valoración final, cada DAN podrá aplicar ajustes sobre el bonus calculado hasta un +/- 15%. En casos excepcionales este ajuste puede ser superior. Además, el DAN deberá tener en cuenta el cumplimiento de las Normas de Conducta en la Comercialización de Productos y Servicios por parte de los empleados. Para valorar dicho cumplimiento el DAN dispone de la información recibida de las reclamaciones presentadas por clientes u Organismos Oficiales, así como la valoración al respecto realizada por los clientes en la encuesta de Calidad en la Ficha de Calidad disponible en la Intranet"

CUARTO.- CaixaBank se encuentra dentro del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo para las Cajas y entidades financieras de Ahorro (código de convenio número 99000785011981), publicado en el B.O.E. n.º 316, de 3 de diciembre de 2020- conforme-.

QUINTO.- El día 15 de enero de 2024 se celebró intento de mediación en el SIMA extendiéndose acta de desacuerdo.- descriptor 18-.

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 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2 g) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social,.

SEGUNDO. - De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, la redacción de la resultancia fáctica de la presente resolución descansa bien en hechos conformes, bien las fuentes de prueba que en los mismos se expresan.

TERCERO.- En primer lugar se interesa por parte de UGT, petición a la que se han adherido el resto de sindicatos comparecientes la nulidad de la referencia que se contiene en todos los planes de objetivos referenciados en el relato histórico de esta resolución en la que se dispone: "incumplimientos normativos de carácter general que tengan un carácter sustancial" incluida en todos los planes así como de la nota aclaratoria que aparece como complemento de dichas cláusulas en la cual se especifica que "la omisión normativa debe calificarse por RR.HH. como una infracción grave o muy grave para que implique el no pago del variable, aplicándose esta medida en todos los casos en que la fecha de notificación de la sanción esté comprendida dentro del período de devengo del incentivo" por considerar que dicha cláusula apareja una ilícita multa de haber.

Para resolver tal cuestión hemos de partir del contenido del art. 58 del Estatuto de los trabajadores que dispone:

"1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.

2. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción social. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

3. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber."

Por su parte el Convenio sectorial que resulta de aplicación a la empresa demandada dispone lo siguiente:

2. Las sanciones podrán consistir, según las faltas cometidas, en:

2.2 Por faltas graves: traslado forzoso; suspensión de empleo y sueldo hasta tres meses; inhabilitación temporal, por plazo no superior a dos años, para ascender a Nivel superior.

2.3 Por faltas muy graves: pérdida total de la antigüedad a efectos de ascensos; inhabilitación definitiva para ascender de Nivel; pérdida del Nivel, con descenso al inmediatamente inferior; suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a tres meses ni superior a seis; despido disciplinario".

Expuesto el régimen legal y convencional aplicable a las faltas graves, hemos de destacar los siguientes pronunciamientos que ha efectuado esta Sala y que resultan de aplicación al presente caso:

1.- La SAN de 6-2-2.019 - autos 318/2018- consideramos que las empresas no estaban facultadas para articular un régimen disciplinario de forma unilateral y ajeno al fijado en el Estatuto de los Trabajadores y al Convenio colectivo de aplicación. Dicha resolución fue confirmada por la STS de 8-2-2.021 - rec 84/2019-;

2.- La SAN de 20-6-2.019 - autos 115/2019- indicamos que "la Jurisprudencia del TS ha perfilado el concepto de multa de haber- proscrita por el art. 58.3 E.T - como aquella sanción que impone el empleador al trabajador que incurre en un incumplimiento contractual que implica la pérdida de un determinado concepto salarial que ha sido efectivamente devengado por el trabajador.", y en tal resolución nos remitíamos a la doctrina fijada en las siguientes resoluciones de la Sala IV del TS:

-la STS de 6-7-1.994 (rec. 219/1993) consideró que no existía multa de haber cuando la obtención de una determinada recompensa o premia previsto en un Reglamento de régimen interior se supeditaba

a que el empleado cumpla cuarenta años de servicios efectivos en la empresa, sin que conste en el expediente personal sanción por falta grave que no haya sido cancelada previamente, también se consideró que no existía multa de haber sino una válida cláusula penal con arreglo a lo dispuesto en el art. 1152 C. c.

- la STS de 16-3- 2.005 (rec. 118/2.003) en un precepto convencional que establecía que "el incumplimiento por parte de los trabajadores de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a las empresas a descontar de la liquidación que les corresponda por finalización del contrato el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso"

-la STS de 16-6-2.009 (rec. 145/2.007) estimó que existía multa de haber cuando la percepción de un complemento salarial de productividad se supeditaba al hecho de no haber sido sancionado el trabajador disciplinariamente.

Tales razonamientos no fueron solo avalados sino expresamente reproducidos en la STS de 27-5-2.021- rec. 182/2019- que confirmó la citada SAN de 20-6-2.019.

3.- Más recientemente en nuestra SAN de 19-6-2.023- autos 114/2023- razonábamos:

"El art. 58.3 ET introduce con carácter imperativo la prohibición, respetada por el art. 75 del convenio, de sancionar con multas de haber, limitación que para su efectividad debe interpretarse en un sentido amplio.

Serian contrarias a la legalidad no sólo aquellas sanciones que de forma directa supusieran una detracción del salario debido al trabajador por su trabajo realizado y del que ha dispuesto el empresario, sino también otras consecuencias derivadas de la sanción impuesta cuyo resultado supusieran merma salarial.

Tratándose de planes de incentivos por la consecución de objetivos de venta, los trabajadores que los alcanzasen no podrían ver reducidas las retribuciones establecidas en dichos planes por el incumplimiento de otros posibles deberes laborales, incluso si se hubieran incumplido deberes vinculados con la exigencia empresarial de alcanzar los estándares de calidad exigidos. Si así fuera, el incumplimiento de esos deberes laborales arrastraría la consecuencia de mermar la retribución ya devengada por el trabajo realizado y por tanto se estaría imponiendo de facto al trabajador una multa de haber.

El elenco disciplinario fijado en el convenio colectivo en consonancia con el art. 58.3 ET *presenta un diseño preciso: sólo cabe no abonar el salario si la medida va acompañada de una suspensión de empleo sin que sea posible afectar a una obligación del sinalagma, abono del salario, dejando incólume la otra, trabajar. Y eso sería lo que ocurriría si el trabajador pese a alcanzar los objetivos establecidos en el plan de incentivos, determinantes del percibo del correspondiente complemento salarial por el trabajo realizado, no lo percibiera en su integridad. "*

La aplicación de los precedentes razonamientos expuestos al presente caso nos han de llevar a la estimación del primero de los pedimentos contenidos en el escrito de demanda pues es claro que la empresa de modo unilateral añade a la comisión de las faltas graves y muy graves una sanción no expresamente prevista en el régimen convencional aplicable cual es la pérdida del derecho al cobro del incentivo, y dicha sanción, además, supone una multa de haber pues la comisión de la falta implica la pérdida de un salario variable efectivamente devengado.

En modo alguno enerva lo anterior la alegación patronal relativa a que los incumplimientos que aparejan la pérdida del incentivo son los relativos a la comercialización de los productos o que el objetivo sea de grupo y no individual. Y ello, porque como ya hemos dicho y reiteramos, la empresa no puede establecer sanciones al margen del convenio colectivo, ni mucho menos que impliquen pérdida de salario, a lo que debemos añadir que la configuración de los objetivos como de grupo ha sido fruto

de una decisión unilateral de la empresa, en la que no puede escudarse para obviar cuanto se deduce del art. 58 E.T, esto es, que el régimen disciplinario no puede ser impuesto de forma unilateral por el empleador y que en todo caso la multa haber está proscrita por el propio precepto.

CUARTO.- En segundo lugar se interesa la nulidad de la cláusula que aparece en los la nulidad del inciso "en la valoración final, cada DAN podrá aplicar ajustes sobre el bonus calculado hasta un +/- 15%. En casos excepcionales este ajuste puede ser superior", contenido en la cláusula 7.5 del "Plan Comercial y Programa de Bonus 2022 Banca Comercial" y del "Plan Comercial y Programa de Bonus 2023 Banca Retail", las partes han precisado que el DAN es el Jefe de Área.

Se invocan por el sindicato actor como preceptos en los que sustenta la nulidad de la cláusula los siguientes:

El art. 1256 Cc dispone que " la validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes".

El art. 8.5 del ET establece en los casos de relaciones laborales de duración superior a cuatro semanas que " *el empresario deberá informar por escrito al trabajador, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente, sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.*

- El art. 2 del RD 1659/1998 de 24 de julio dictado para desarrollar el anterior precepto legal que en sus apartados 1 y 2 dispone lo siguiente:

"1. En las relaciones laborales incluidas en el ámbito de aplicación del presente Real Decreto, el empresario deberá informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral.

Tal obligación se entenderá cumplida cuando tales elementos y condiciones figuren ya en el contrato de trabajo formalizado por escrito que obre en poder del trabajador. Cuando el contrato de trabajo formalizado por escrito contenga solo parcialmente la información relativa a los citados elementos y condiciones, el empresario deberá facilitar por escrito al trabajador la información restante, en los términos y plazos establecidos en el presente Real Decreto.

2. La información a que se refiere el apartado anterior incluirá, al menos, los siguientes extremos: e) La cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales, así como la periodicidad de su pago."

También se invocan por UGT el punto 6 del Pilar Europeo de los Derechos sociales que obedece al siguiente tenor:

"Los trabajadores tienen derecho a salarios justos que proporcionen un nivel de vida digno.

Deberá garantizarse un salario mínimo adecuado que permita satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia en función de las condiciones económicas y sociales, y que al mismo tiempo salvaguarde el acceso al empleo y los incentivos para buscar trabajo. Deberá evitarse la pobreza de los ocupados.

Todos los salarios deberán fijarse de manera transparente y predecible, con arreglo a las prácticas nacionales y respetando la autonomía de los interlocutores sociales."

Y los considerando 20 y los artículos 4.2 k) y 6.1 de la Directiva 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea que disponen lo siguiente:

-Considerando 20:" La información que se proporcionará sobre la remuneración debe comprender todos los componentes de la remuneración indicados de forma separada, incluidas, si procede, las retribuciones en metálico o en especie, el pago de horas extraordinarias, las primas y otros derechos, recibidos directa o indirectamente por el trabajador en razón de su trabajo. El suministro de dicha información se entiende sin perjuicio de la libertad para los empleadores de proporcionar elementos de remuneración adicionales, como los pagos únicos. El hecho de que determinados elementos de la remuneración debida por ley o mediante convenio colectivo no se hayan incluido en la información no constituye una razón para no abonárselos al trabajador."

- art. 4.2 de la Directiva 2019/1152 impone la obligación de informar a los trabajadores acerca de "la remuneración, incluida la retribución de base inicial, cualesquiera otros componentes, en su caso, indicados de forma separada, y la periodicidad y el método de pago de la remuneración a la que tenga derecho el trabajador";

- y el art. 6.1 señala que: " Los Estados miembros velarán por que el empleador proporcione al trabajador, en forma de documento, cualquier cambio en los aspectos de la relación laboral a que se hace referencia en el artículo 4, apartado 2, así como cualquier cambio en la información adicional para los trabajadores enviados a otro Estado miembro o a un tercer país contemplada en el artículo 7, lo antes posible y, a más tardar, el día en que el cambio surta efecto".

Siendo esta la normativa citada, hemos de descartar que por parte del empleador se hayan infringido las normas relativas al derecho de información a los trabajadores en la cláusula impugnada, pues la información de cómo se va a devengar y abonar el incentivo ha sido proporcionada.

Cuestión distinta es si dicha forma de abono que habilita al Director de Área o DAN a aplicar una reducción del 15 por ciento en el incentivo a percibir y en casos excepcionales a reducirlo en un porcentaje superior, sin explicar de forma alguna cuáles han de ser los criterios objetivos y razonables que se van a tener en cuenta a la hora de aplicar dicha reducción así como su ponderación, y la omisión de que parámetro alguno que ampare una disminución superior más allá de la genérica referencia a la excepcionalidad, sea conforme a la interpretación que debe efectuarse en el presente caso del art. 1.256 Cc a la luz de los principios del derecho de la Unión - criterio este que ha proclamado la Sala IV del TS entre otras en la STS 7-2-2.018- rec. 486/2016-, entre los cuales, se encuentra el derecho a unas condiciones salariales predecibles.

Y desde este punto de vista consideramos que la cláusula que se impugna en cuanto deja al libre arbitrio del DAN el percibo del 15% del incentivo devengado sin especificar criterio alguno de evaluación cantidad esta que bajo el paraguas de una "excepcionalidad" no definida puede ser aún mayor, determina que el empleador se atribuye la posibilidad de reducir el cumplimiento de su obligación de forma arbitraria, lo cual no solo conculca el art. 1256 Cc, sino el principio de transparencia y predecibilidad de la retribución, y por ello, estimaremos el segundo de los pedimentos de la demanda.

De igual manera que razonábamos en el fundamento anterior, a estos efectos resulta irrelevante que la empresa se escude para sostener la validez de esta cláusula en que los objetivos que se fijan sean de consecución grupal y que no es igual el esfuerzo aplicado por cada uno de los trabajadores que forman el grupo para su consecución pues fue la empresa quién los configuró unilateralmente como de grupo y si quiso introducir un elemento individualizador, debió hacerlo garantizando la necesaria transparencia de forma que fuera predecible y no como lo hizo, esto es, dejándolo al libre albedrío del denominado DAN.

QUINTO.- La estimación de las peticiones anteriores debe llevar a la estimación del resto, esto es, que el abono de los incentivos cuyas cláusulas hemos anulado sean abonados con arreglo a esta declaración de nulidad.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación

FALLAMOS

ESTIMAMOS LA DEMANDA INTERPUESTA POR UGT, a la que se han adherido CCOO-SERVICIOS, SECB, CGT, ACCAM, SIB, UOB y STOP, contra CAIXABANK SA y DECLARAMOS:

- la nulidad de la frase "incumplimientos normativos de carácter general que tengan un carácter sustancial" incluida en las cláusulas 7.6 "Plan Comercial y Programa de Bonus 2022 Banca Comercial", 2.8 del reto "Dormir Tranquilo 2022", 2.8 del reto "Disfrutar de la Vida 2022", 4.6 del reto "Futuro 2022", 2.5 del reto "MyHome 2022", 3.3 del reto "Inmuebles 2022", 2.8 del reto "MyCommerce 2022" y 2.5 del reto "Soluciones Digitales", 7.6 del "Plan Comercial y Programa de Bonus 2023 Banca Retail", 2.8 del "Reto Dormir Tranquilo 2023", 2.8 del reto "Disfrutar de la Vida 2023", 5.6 del reto "Futuro 2023", 3.3 del reto "Inmuebles 2023", 2.9 del reto "MyCommerce 2023", punto 2.5 del reto "Excelencia Seguros Generales 2023" y 2.5 del reto "Top IEC 2023", así como de la nota aclaratoria que aparece como complemento de dichas cláusulas en la cual se especifica que "la omisión normativa debe calificarse por RR.HH. como una infracción grave o muy grave para que implique el no pago del variable, aplicándose esta medida en todos los casos en que la fecha de notificación de la sanción esté comprendida dentro del período de devengo del incentivo".

-la nulidad del inciso "en la valoración final, cada DAN podrá aplicar ajustes sobre el bonus calculado hasta un +/- 15%. En casos excepcionales este ajuste puede ser superior", contenido en la cláusula 7.5 del "Plan Comercial y Programa de Bonus 2022 Banca Comercial" y del "Plan Comercial y Programa de Bonus 2023 Banca Retail".

-el derecho de las personas trabajadoras afectadas a que les sean abonadas las diferencias retributivas que hubieran podido ocasionarse por la aplicación de las cláusulas cuya nulidad se solicita en la presente demanda.

Condenando a la demandada a estar y pasar por dichas declaraciones.

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) n.º 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el n.º 2419 0000 67 0078 24; si es en efectivo en la cuenta n.º 2419 0000 67 0078 24, 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.