

Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sentencia 198/2018 de 18 Dic. 2018, Rec. 294/2018

Ponente: San Martín Mazzucconi, María Carolina.

Nº de Sentencia: 198/2018

Nº de Recurso: 294/2018

Jurisdicción: SOCIAL

La lucha contra la discriminación entre hombres y mujeres también implica que durante la paternidad no se cobre menos

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO. Desigualdad entre el tratamiento del permiso de paternidad y el de maternidad. Nulidad de la normativa interna de la empresa que equipara el permiso de paternidad a una incapacidad temporal a efectos retributivos. Constituye una discriminación por razón de sexo que desincentiva el reparto equilibrado de las cargas familiares. Por tanto, el sistema de retribución variable debe incluir al colectivo de trabajadores que disfruten del permiso de paternidad desde el primer día de su disfrute, reconociendo su derecho a percibir su retribución variable en base al cumplimiento obtenido según el sistema ordinario de retribución vigente, proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado, y ajustando los objetivos.

La Audiencia Nacional estima la demanda de conflicto colectivo, por lo que declara que la actual redacción del Reglamento interno en lo relativo al devengo del objetivo trimestral en permisos de paternidad vulnera el principio de igualdad.

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00198/2018

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº: 198/18

Fecha de Juicio: 12/12/2018

Fecha Sentencia: 18/12/2018

Fecha Auto Aclaración:

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 294 /2018

Proc. Acumulados:

Ponente: D^a CAROLINA SAN MARTIN MAZZUCCONI

Demandante/s: SINDICATO DE CUADROS GRUPO BANCO SABADELL

Demandado/s: BANCO DE SABADELL SA, FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS, FEDERACION DE SERVICIOS DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES, SINDICATO ALTA, SINDICATO SICAM, FESIBAC-CGT, SINDICATO CIG, SINDICATO ELA, SINDICATO LAB, SINDICATO USO, MINISTERIO FISCAL

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA

-

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Correo electrónico:

Equipo/usuario: GCM

NIG: 28079 24 4 2018 0000318

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000294 /2018

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo/a. Sr/a: D^a CAROLINA SAN MARTIN MAZZUCCONI

SENTENCIA 198/18

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D^a EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

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

D. RAMÓN GALLO LLANOS

D^a CAROLINA SAN MARTIN MAZZUCCONI

En MADRID, a dieciocho de diciembre de dos mil dieciocho.

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 294/2018 seguido por demanda de SINDICATO DE CUADROS GRUPO BANCO SABADELL (Letrada D^a Lourdes Torres Fernández) contra BANCO DE SABADELL SA (Letrado D. Antonio Jordá de Quay), FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (Letrado D. Armando García López), FEDERACION DE SERVICIOS DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (Letrado D. Juan Lozano Gallen), SINDICATO ALTA (Representado por D^a Yolanda Alonso Álvarez), SINDICATO SICAM (Letrado Fernando Carabaño Torrejón), FESIBAC-CGT (No comparece), SINDICATO CIG (No comparece), SINDICATO ELA (No comparece), SINDICATO LAB (No comparece), SINDICATO USO (Letrada M^a Eugenia Moreno Díaz), MINISTERIO FISCAL sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D./ña. CAROLINA SAN MARTIN MAZZUCCONI.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 29-10-18 se presentó demanda de conflicto colectivo por el representante legal del SINDICATO DE CUADROS GRUPO BANCO SABADELL, contra BANCO DE SABADELL SA, FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS, FEDERACION DE SERVICIOS DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES, SINDICATO ALTA, SINDICATO SICAM, FESIBAC-CGT, SINDICATO CIG, SINDICATO ELA, SINDICATO LAB, SINDICATO USO, con citación del Ministerio Fiscal.

Segundo.- La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 12-12-18 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosí de prueba en los términos que constan en autos.

Tercero.- Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

No comparecieron, estando citados en legal forma, SINDICATO CIG, SINDICATO ELA, SINDICATO LAB, FESIBAC-CGT.

Cuarto.- Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, por la que se aprobó la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, debe destacarse que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:

El Sindicato de Cuadros Grupo Banco Sabadell se ratificó en el contenido de su demanda, en cuyo suplico solicita que *" se declare la que la actual redacción del Reglamento Valora, en lo relativo al devengo del objetivo trimestral (Target) en permisos de paternidad vulnera el principio de igualdad previsto en el artículo 14 de la Constitución Española y en la Ley Orgánica 3/2007, condenando en consecuencia al Banco de Sabadell a estar y pasar por dicha declaración y a incluir dentro del sistema de retribución variable al colectivo de trabajadores que disfruten del permiso de paternidad desde el primer día de su disfrute, reconociendo su derecho a percibir esta retribución variable en base al cumplimiento obtenido según el sistema ordinario de retribución vigente, proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado, y ajustando el target y los objetivos, con lo demás procedente con arreglo a Derecho."*

El sindicato expuso que la normativa interna del Banco regula la retribución variable equiparando las condiciones de devengo de quien disfruta un descanso por paternidad a una situación de incapacidad temporal, lo que supone una discriminación directa e indirecta por razón de sexo.

CCOO, USO, UGT, ALTA y SICAM se adhirieron a la demanda.

BANCO SABADELL se opuso a la demanda, reconociendo como válidos los hechos 1º, 3º y 9º de la misma. Precisó que el conflicto no afecta a todos los trabajadores de la empresa sino a los que, siendo padres, opten por disfrutar la suspensión por paternidad, siempre que, acumulada con IT, no supere los 45 días de duración.

Afirmó estar cumpliendo estrictamente lo acordado en conciliación el 10-5-2016, autos 78/16, de modo que no se trataría de una práctica empresarial unilateral sino de un acuerdo que no alude a la suspensión por paternidad, a pesar de que la figura ya existía cuando se suscribió.

Argumentó, con cita de Sentencias del Tribunal Constitucional y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que no cabe equiparar maternidad y paternidad, siendo figuras distintas, con tratamiento diferente.

Por último, mencionó que las bajas por incapacidad temporal de menos de 45 días tampoco se recalculan, sin que dicha práctica se considere discriminatoria.

El Ministerio Fiscal interesó la estimación de la demanda por vulneración de art. 14 CE y de la Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Quinto.- De conformidad con lo dispuesto en el art. 85.6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, se precisa que no se identificaron hechos controvertidos, tratándose de un debate exclusivamente jurídico.

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El Sindicato de Cuadros Grupo Banco de Sabadell tiene es un sindicato de ámbito estatal constituido en la empresa, que cuenta con implantación suficiente en el Banco de Sabadell en más de una Comunidad Autónoma.

SEGUNDO.- Es de aplicación el XXIII Convenio Colectivo de Banca.

TERCERO. - En autos 78/2016 seguidos ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, se alcanzó acuerdo conciliatorio en el que consta lo siguiente:

"1. Que en el período previo al juicio del día 10 de mayo de 2016 (78/2016 y 122/2016), ambas partes se interesan

por llegar a un acuerdo para solucionar la controversia jurídica derivada del conflicto colectivo sobre el abono de retribución variable ligado a objetivos.

2. Que existen varios aspectos en el abono de dichos incentivos variables durante las situaciones de: baja por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, permisos de maternidad, lactancia, y baja por incapacidad temporal, que comportan efectos no deseados y las partes están de acuerdo en modificarlas.

Y como consecuencia de ello, llegan a los siguientes pactos.

PRIMERO.- Con efectos 1 de abril de 2016, el abono de incentivos por consecución de objetivos, de acuerdo con los sistemas ordinarios de retribución variable vigentes en cada momento en el Banco, no se verá afectado por las ausencias establecidas en el manifiestan 2.

SEGUNDO.- La plantilla en situación de baja por riesgo durante el embarazo, la lactancia natural, bajas por incapacidad temporal iniciadas 30 días antes del nacimiento, permiso de maternidad y permisos de lactancia, no se excluirán del colectivo susceptible de cobrar incentivos por consecución de objetivos, y se les pagará los períodos antes mencionados en base a los siguientes criterios:

-Se mantendrá el mismo target que hubieran tenido en caso de estar en activo.

-Los objetivos individuales serán ajustados al tiempo efectivamente trabajado.

-Los objetivos a conseguir en las unidades donde prestan sus servicios se ajustarán de acuerdo a la plantilla efectiva de dicha unidad. (Excepto en el caso de las bajas IT iniciadas 30 días antes del nacimiento, en las que sólo se regularizará el objetivo de la empleada de baja por IT).

-Se abonará todo el período en base a lo que resulte más beneficioso para la empleada o empleado entre el porcentaje de cumplimiento (CMP) propio o el porcentaje de cumplimiento (CMP) de la unidad.

TERCERO.- La plantilla en situación de Incapacidad Temporal, y siempre y cuando dicha baja supere la mitad del período de devengo del sistema de retribución variable al que esté sujeta, no se excluirán del colectivo a cobrar, y se les pagará en base al cumplimiento obtenido según el sistema ordinario de retribución vigente, proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado, ajustando el target y los objetivos.

En los casos de la plantilla en situación de baja durante un período inferior al establecido en el párrafo anterior se les pagará por el sistema normal.

CUARTO.- En cualquier caso, no será necesario para el cobro del incentivo estar de alta en la empresa el día de abono del mismo. No obstante, para poder proceder con el abono será requisito imprescindible que el ex empleado o empleada mantenga vigente la cuenta por la que venía percibiendo la nómina.

QUINTO.- En todos los casos, los términos de este pacto tendrán carácter normativo y así se recogerá en las Normativas de Sistemas de Incentivos que publica RR.HH.

Sin nada más que tratar, y en prueba de conformidad de cuanto antecede, lo suscriben los comparecientes con la representación que cada uno ostenta en e lugar y fecha indicados en el encabezamiento de este pacto."

CUARTO.- Los empleados de la red comercial del Banco de Sabadell cuentan con un sistema de retribución variable, denominado Valora, vinculado a la consecución de objetivos, tanto individuales como colectivos.

Tanto su devengo como su remuneración son trimestrales, y pagaderos al mes siguiente al de su devengo. El contenido y condiciones de este sistema de retribución variable se regula a través del Reglamento interno VALORA.

Entre la definición de los objetivos trimestrales y condiciones de su devengo, el Reglamento contempla lo siguiente:

"El objetivo de ventas de cada empleado se ajusta según el porcentaje de tiempo efectivo trabajado informado en los canales de RRHH en los siguientes supuestos:

a) Baja por incapacidad temporal (IT) / Permiso por paternidad

Se modifica el objetivo individual trimestral de ventas cuando se superan los 45 días de absentismo.

b) Permiso por maternidad y lactancia acumulada, baja embarazo riesgo y baja IT previa maternidad.

Se modifica el objetivo individual trimestral de ventas independientemente de su duración

Se considerará baja de maternidad las bajas por IT inmediatamente anteriores al permiso de maternidad.

c) *Reducción de jornada*

Se modifica el objetivo individual trimestral de ventas proporcionalmente al tiempo de reducción

d) *Vacaciones*

NO se modifica el objetivo individual trimestral de ventas por los períodos disfrutados de vacaciones

e) *Excedencias, Bajas Relación Laboral y Relación laboral Suspendida*

NO se modifica el objetivo individual trimestral de ventas por los días en los que el empleado se encuentre en estos supuestos si el inicio es el último mes del trimestre."

QUINTO.- Los objetivos de venta VALORA, según última modificación de 18-9-18, precisan que los permisos por paternidad tienen un tratamiento igual a la baja por incapacidad temporal.

Dado que su duración máxima es de 4 semanas (más 2 días por cada hijo a partir del segundo en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples), por sí sólo no supondrá ajuste de objetivos de ventas ni para el empleado ni para la oficina por no superar los 45 días, debiendo liquidarse como si hubiesen estado en activo durante todo el trimestre.

En el caso de que en un mismo trimestre se acumularan ausencias por paternidad e incapacidad temporal por un período superior a 45 días (aunque separadamente no superen dicho plazo, no siendo necesario que sean períodos consecutivos), se ajustará la jornada del empleado y tendrá el tratamiento de baja por incapacidad temporal cuando se superan los 45 días.

SEXTO.- El 25-9-2018 se celebró intento de mediación ante el SIMA, con resultado de falta de acuerdo.

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 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 , compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

SEGUNDO.- De conformidad con lo prevenido en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre , los hechos declarados probados se han deducido de las pruebas siguientes:

- a. Los hechos primero, segundo y sexto resultaron pacíficos.
- b. El hecho tercero consta en el acta que obra en la descripción 23 de autos, reconocida de contrario.
- c. El hecho cuarto se deduce de los documentos que obran en las descripciones 21 y 43 de autos, reconocidos de adverso.
- d. El hecho quinto puede verse en el documento contenido en la descripción 22 de autos, reconocido de contrario.

TERCERO.- La normativa interna que regula la retribución variable equipara el descanso por paternidad a una situación de incapacidad temporal, mientras que, en virtud de acuerdo conciliatorio alcanzado en 2016, recalcula objetivos y condiciones de devengo para quienes disfrutaban del descanso por maternidad, lactancia acumulada, riesgo durante el embarazo o la lactancia, e incapacidad temporal derivada de maternidad.

Consecuentemente, la suspensión del contrato por paternidad no se tiene en cuenta para ajustar objetivos ni condiciones de devengo (con la única excepción de que en el mismo trimestre el trabajador o trabajadora presente también una baja por incapacidad temporal que, sumada a la paternidad, supere los 45 días de duración).

La evidente diferencia de tratamiento entre la maternidad -y situaciones conexas- y la paternidad, se justifica por la empresa argumentando, por un lado, que se limita a cumplir el acuerdo conciliatorio alcanzado en 2016, que no alude a la paternidad a pesar de que la figura ya existía por entonces. Por otro lado, señala que existen diferencias entre maternidad y paternidad que legitiman la diversidad de trato.

Como se expone a continuación, la Sala no comparte la opinión de la demandada. Es verdad que el citado acuerdo no se pronuncia sobre la paternidad, pero por encima del mismo ha de imperar en todo caso el principio de igualdad y no

discriminación por razón de sexo.

En este sentido, resulta referencial la Sentencia del Tribunal Supremo 10/2017, de 10 de enero , que permite fijar las siguientes pautas:

a) Tanto desde el punto de vista del marco normativo constitucional interno como del Derecho de la Unión Europea, la igualdad de mujeres y hombres constituye un derecho fundamental de rango constitutivo (arts. 2 y 3.3 del Tratado de la Unión -TUE-, arts. 8, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión -TFUE -, y arts. 21 y 23 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea -CDFUE-), del que, con carácter de derecho derivado, se ocupa, entre otras, la Directiva 2006/54 , relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

El art. 16 de esta Directiva establece que los Estados garantizarán que al término del permiso de paternidad, los trabajadores -hombres y mujeres- tendrán derecho a reintegrarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, "en condiciones que no les resulten menos favorables, y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia". Este precepto reproduce, para la paternidad, la misma garantía que el art. 15 refiere a la maternidad, respecto de la que la STJUE de 6 de marzo de 2014 (Asunto Napoli, C-595/12) ha indicado que es lo suficientemente clara, precisa e incondicional como para poder tener efecto directo.

b) En el ámbito nacional, el art. 14 CE plasma el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, que desarrolla específicamente la Ley Orgánica 3/2007 , para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El art. 8 de esta última indica que "constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad".

Respecto del contrato de trabajo, el art. 17.1 ET precisa que "se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta ...por razón de sexo...".

c) Con este marco europeo y nacional, el Tribunal Supremo argumenta que "las medidas de protección del ejercicio de los deberes parentales se configuran como instrumentos de corresponsabilidad familiar que actúan de mecanismos activos de igualdad de mujeres y hombres", pues "la consecución de la igualdad efectiva, tal y como persigue la LOIMH y se plasmaba ya en la Exposición de Motivos de la Ley 39/1999 , pasa, no solo por el reconocimiento de derechos de maternidad en sentido estricto, sino por la eficaz implantación de instrumentos de equiparación en el ámbito de la vida familiar, como reequilibrio de la desigualdad histórica".

De este modo, afirmamos que la lucha contra la discriminación por razón de sexo no se agota en la protección de la maternidad propiamente dicha, sino que debe alcanzar también a aquellas figuras que sirven a la corresponsabilidad y reparto de cargas familiares, sin las que no es posible hablar de una igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

Cabe concluir, parafraseando a la referida STS 10/2017 , que "para evitar toda discriminación y garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, los trabajadores que se hayan acogido a un permiso parental no pueden estar en una posición de desventaja con respecto a los trabajadores que no se hayan acogido a tal permiso". Y esto es aplicable tanto a mujeres como a hombres, tanto para la suspensión por maternidad como por paternidad. Porque si la paternidad queda menos protegida que la maternidad, la consecuencia lógica es un menor índice de disfrute de la primera en detrimento de la segunda, perpetuándose así la asunción mayoritaria de cargas familiares por las mujeres al ser estas quienes utilizan de modo absolutamente mayoritario estos permisos.

CUARTO.- No obsta a la anterior conclusión la STC 111/2018, de 17 de octubre . Este pronunciamiento indica que no existe discriminación en el hecho de que la suspensión del contrato por paternidad tenga una duración inferior a la de la maternidad biológica, pues sus finalidades son distintas: en la maternidad biológica existe un parto que compromete la salud de la trabajadora, mientras que en la paternidad esta circunstancia no concurre. La diferencia se justifica, pues, por la existencia de un parto, lo que hace razonable una diferente duración para atender la salud de la trabajadora.

Ahora bien, este razonamiento no es extrapolable a una diferencia retributiva, pues semejante diferenciación carecería de fundamento en circunstancia biológica alguna. Por el contrario, el Tribunal argumenta que en la paternidad "no se trata, como es obvio, de proteger la salud del trabajador, sino de contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares en el cuidado de los hijos", lo que sin duda quedaría desvirtuado si el disfrute de la figura conllevara un perjuicio retributivo para quienes pretendieran compartir dichas cargas. Porque es verdad que las ventajas que se determinen para la mujer no pueden considerarse discriminatorias para el hombre (SSTC 109/1993 y 75/2011), pero debe tenerse claro que no existe una ventaja real para las mujeres cuando se desincentiva el reparto equilibrado de cargas familiares. El efecto es justamente el contrario.

Por su parte, la STJUE 4-10-18 (Asunto Botosani, C12/17)

entre maternidad y permisos parentales, pero lo hace, igual que el TC, sobre la base de considerar sólo la maternidad biológica, pues alude a la necesaria "protección de la condición biológica de la mujer durante su embarazo y después de este" y a las relaciones entre la mujer y su hijo "durante el período que sigue al embarazo y al parto". Nuevamente, es la salud de la trabajadora la que queda comprometida y justifica una mayor protección, esta vez desde la óptica de la generación del derecho a vacaciones. Pero en ningún punto de la Sentencia se entra en consideraciones de igualdad por razón de sexo, que la cuestión prejudicial no plantea y que, sin embargo, son las que aquí se dirimen.

QUINTO.- Como refrendo de todo lo anterior, el Convenio Colectivo del sector de la Banca (BOE 15-6-16) establece en su art. 32, relativo a "licencias por paternidad", que "Los trabajadores y las trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado".

Esta afirmación, claramente inspirada en el art. 16 de la Directiva 2006/54 , se orienta a garantizar que los trabajadores no se verán perjudicados durante el disfrute de su derecho, lo que, a juicio de la Sala, resulta contradictorio con admitir una merma retributiva derivada del ejercicio del mismo.

En razón de lo anterior, y acogiendo la propuesta del Ministerio Fiscal, la demanda debe ser estimada.

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

FALLAMOS

Que estimamos la demanda de conflicto colectivo 294/2018, promovida por el SINDICATO DE CUADROS GRUPO BANCO SABADELL contra BANCO DE SABADELL SA, a la que se adhirieron FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS, FEDERACION DE SERVICIOS DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES, SINDICATO ALTA, SINDICATO SICAM, SINDICATO USO. En consecuencia, declaramos que la actual redacción del Reglamento Valora, en lo relativo al devengo del objetivo trimestral (Target) en permisos de paternidad vulnera el principio de igualdad previsto en el artículo 14 de la Constitución Española y en la Ley Orgánica 3/2007

, y condenamos al Banco de Sabadell a estar y pasar por dicha declaración y a incluir dentro del sistema de retribución variable al colectivo de trabajadores que disfruten del permiso de paternidad desde el primer día de su disfrute, reconociendo su derecho a percibir esta retribución variable en base al cumplimiento obtenido según el sistema ordinario de retribución vigente, proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado, y ajustando el target y los objetivos.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del 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 Letrado 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 el 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 nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las

observaciones el nº 2419 0000 00 0294 18; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0294 18, 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.