

Claves para diseñar el bonus salarial y no acabar en los juzgados

5D

CLARA
MAÑOSO
GIMÉNEZ

No cabe mermar su importe en situaciones de baja por maternidad o permiso por conciliación



Madrid | 20 DIC 2019 - 09:18 [CET](#)

Los planes de retribución variable están a la orden del día y, sin embargo, en su mayor parte no están correctamente diseñados, tanto desde un punto de vista económico como jurídico, lo que suele derivar en controversias judiciales.

La finalidad de estos planes es incentivar al trabajador para que, aumentando su esfuerzo, dedicación y productividad, obtenga un mayor rendimiento y superior salario. Cada vez son más los empresarios que optan por vincular esa retribución a los resultados de la empresa, de forma que empresario y trabajador compartan, por así decirlo, la buenaventura del negocio. Ahora bien, el problema se plantea cuando surge alguna vicisitud en la relación laboral y, amparado en aquella, el empresario no abona al trabajador la “debida” retribución variable o bonus.

A priori, el bonus es un complemento salarial que responde a cierta discrecionalidad del empresario. Sin embargo, una vez concedido al trabajador, este puede exigir el cobro de su totalidad ante una ausencia de fijación de objetivos por parte del empresario o si, habiéndose concretado estos, los mismos, adolecen de una falta de claridad o ambigüedad. Y, ¿qué ocurre si la concreción de esos objetivos se realiza a mitad del periodo de devengo del bonus? En ese caso, el Tribunal Superior de Justicia Madrid, en sentencia de 17 de julio de 2019, da por válida esa concreción extemporánea, pues la comunicación tardía de los repetidos objetivos no fue impugnada por el trabajador

Es igualmente habitual que el empresario condicione el abono del bonus, entre otras circunstancias, a la permanencia del trabajador en la compañía durante su periodo de devengo, incluso, también al momento de su abono, aunque esta última condición ya fue considerada ilegal por el Tribunal Supremo, en sentencia de 2 de diciembre de 2015, pues el cobro del variable no puede quedar supeditado a ninguna circunstancia que acontezca después de su devengo.

No obstante, pueden existir varias circunstancias durante el periodo de devengo y no todas tienen por qué implicar la falta de abono del bonus. En términos generales, la doctrina judicial admite que su abono se pueda condicionar a que el trabajador no cause baja voluntaria en la compañía durante ese periodo. Ahora bien, si es la empresa quien resuelve el contrato, habría que estar, entre otras circunstancias, a las siguientes: la causa de la resolución (por ejemplo, despido disciplinario o extinción derivada de causa objetiva), al momento en que dicha resolución se hiciera efectiva y, si esta fuese impugnada por el trabajador ante los Juzgados y Tribunales, a su calificación (procedente, improcedente o nula). La jurisprudencia suele ser partidaria de entender que, si los objetivos marcados se cumplieron, pero el trabajador fue despedido de forma improcedente o en un momento previo a la finalización del periodo de devengo, con el fin de evitar que pudiera percibir tal variable, este tendría derecho a cobrar, al menos, la parte proporcional del bonus devengado hasta ese momento. En esta línea, el Tribunal Supremo, en sentencia del pasado 27 de marzo ha considerado que el trabajador tendría igualmente derecho al bonus, en su parte proporcional, por haber alcanzado los objetivos marcados, aunque el despido objetivo del que fue objeto se hubiera declarado procedente.

Tampoco cabría mermar el importe del bonus, cuando el trabajador ha hecho uso de su derecho a la huelga, de un permiso vinculado a la conciliación, o disfrutado de días de vacaciones o descanso. Según el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en sentencia del 9 de enero de 2019, estas situaciones requieren el ajuste proporcional de los objetivos del bonus, pues de lo contrario, se estaría impidiendo al trabajador del ejercicio de sus derechos fundamentales.

Por otra parte, sería recomendable que el plan de bonus fijara las consecuencias, a efectos de su pago, de situaciones tales como, la excedencia (voluntaria/forzosa) del trabajador, su acceso a una situación de incapacidad temporal o, incluso, del disfrute de un periodo de baja por maternidad/paternidad. Sobre esta última circunstancia, el Supremo, en sentencia del 20 de enero de 2017, consideró discriminatoria la práctica empresarial consistente en computar la baja por maternidad como “periodo de ausencia” y, por tanto, negarle a la trabajadora el abono del bonus (total o parcial). Es más, recientemente varios Juzgados han dictado sentencias favorables a –en estos casos- trabajadoras, condenando al empresario al abono de una indemnización adicional por entender que ese tipo de prácticas vulneran los derechos fundamentales de las mujeres por razón de sexo.

En definitiva, el diseño del plan de bonus de una empresa no solo pasa por concretar los objetivos financieros/económicos de ese variable, sino también por delimitar las posibles consecuencias que determinadas circunstancias de la relación laboral podrían suponer para el pago del repetido bonus. Con ello, se evitaría gran parte de la litigiosidad.

Clara Mañoso Giménez, asociada senior del Departamento de Laboral de Araoz & Rueda.