

Comentario Laboral

Los Bonus en la última doctrina del Tribunal Superior de Justicia de Madrid

25 de enero de 2018

En materia de bonus un repaso a los últimos pronunciamientos de la doctrina judicial de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid nos despeja cuatro incógnitas sobre determinados y clásicos interrogantes en la materia.

**1.-** En un primer caso, se discutía el derecho de un trabajador (Maestro Industrial) a percibir la retribución por objetivos correspondiente al año 2014 partiendo de que la empresa estableció que para ello era preciso el cumplimiento de *“unos objetivos individuales y/o colectivos definidos por la Dirección del Negocio/Servicio para cada puesto de trabajo. Los objetivos podrán ser de tipo cuantitativo o cualitativo. Durante el primer trimestre de cada ejercicio, se definirán o revisarán los objetivos vinculados a la retribución variable”*.

La sentencia de instancia rechazó la pretensión porque el actor solo percibió 2000.-€ en concepto de "bonus anual" en el mes de marzo de 2011, sin que lo hiciera en años sucesivos, no constando tampoco los objetivos en los años 2011 a 2013, ni que formulara reclamación por ello, entendiéndose por tanto que el trabajador abandonó su derecho a reclamar la retribución variable durante tres años y que tampoco podía reclamar los objetivos correspondientes al año 2014.

Sin embargo, la [STSJ de 27 de octubre de 2017](#) (Asunto Comsa; RS 258/2017) estima la demanda y condena a la empresa a abonar la cantidad de 3.546,20.-€. En primer término, subraya que resulta indiferente las circunstancias que pudieran existir referidas a la referida retribución correspondiente a otras anualidades y que no hubiera reclamado su falta de abono ante un hipotético derecho a percibirla. Y, en segundo lugar, se alude a que al estar en presencia de un pacto que no fue objeto de desarrollo posterior por no haberlo querido la empresa, no puede sino interpretarse en el sentido más adecuado para que el mismo pueda causar efecto y en contra de quien incluyó esas cláusulas en el contrato, que obviamente fue la empresa.

**2.-** Un segundo expediente analiza el caso de un trabajador (encargado) que, sin que existiese pacto alguno al respecto, en los años 2011, 2012, 2013 y 2014 percibió, entre los meses de marzo y junio, importes bajo el concepto bonus referidos al año anterior, que ascendieron respectivamente a las cantidades de 3.150, 3.019,50, 2.396,78 y 5.000.-€, no habiéndosele abonado en 2015.

La [STSJ de 13 de octubre de 2017](#) (Asunto Concentra; RS 220/2017) confirmando la sentencia desestimatoria de instancia ratifica que: a) el bonus era una remuneración variable en función del trabajo realizado, abonada libre y voluntariamente, sin que existiese ninguna obligación convencional



o contractual para ello y por tanto no consolidable, y b) además el rechazo del bonus devenía del hecho de que la empresa había probado que habían variado las circunstancias, al no haberse obtenido beneficios bajo cuya premisa se retribuía al actor.

**3.-** En el tercer supuesto objeto de análisis, una Directora Médica venía desarrollando funciones consistentes en la realización de ensayos clínicos con una cláusula contractual del siguiente tenor: *"Se establece una retribución variable (bonus) final, condicionada a la obtención de la autorización del medicamento en la EMA igual a 55.000.-€"* Autorización europea que finalmente no se logró al existir objeciones en la evaluación del medicamento y desistir la empresa de la autorización.

Ante la demanda planteada por la empleada en solicitud de que le fuese abonada la cantidad reclamada de 55.000.-€, al considerar que las condiciones pactadas para su devengo eran confusas y de imposible cumplimiento, la [STSJ de 28 de septiembre de 2017](#) (Asunto GES; RS 86/2017) desestima el recurso suplicatorio confirmando la sentencia de instancia, ya que no sólo no se había acreditado el cumplimiento de la condición pactada para devengar el bonus, sino que constaba que tal condición no se había cumplido, sin que la misma pudiese entenderse de imposible cumplimiento, pues no lo era el registro de un medicamento en la EMA o que sea caprichosa o carezca de sentido pues no tiene la misma repercusión mercantil una autorización a nivel español que a nivel europeo.

**4.-** El último caso analizado resuelve el interrogante de cuál ha de ser el salario a tener en cuenta tras negativa injustificada a readmitir a un excedente voluntario: ¿debe ser el que hubiera correspondido al tiempo del reingreso o el superior que se viniera percibiendo al tiempo de la excedencia, incluyendo el bono últimamente percibido?

La [STSJ de 23 de octubre de 2017](#) (Asunto IBM; RS 454/2017) se inclina porque el salario regulador a efectos del despido es el que le correspondería percibir al trabajador en el momento de la extinción contractual y no el que percibía al comenzar la excedencia. Subrayándose que una cosa es que la demandante tenga derecho a la percepción de su salario actualizado (salario mes con prorrateo de 3.599,72.-€) y otra bien distinta, que, como consecuencia de un bonus (por importe de 20.170,48.-€) que percibió justo antes de iniciar su excedencia, la cantidad a la que éste ascendió, deba incluirse dentro del salario módulo, pues no existe razón para incluir ese bonus.

A modo de recapitulación, y siguiendo la doctrina judicial mencionada:

1º.- Cuando se fija una retribución variable en función del grado de consecución de los objetivos en los que sólo estaba en condiciones de fijarlos la empresa de cuyo poder de dirección depende la fijación de los mismos, tanto de carácter general como los objetivos que ha de exigir a sus trabajadores, o lo que es lo mismo, cuando los objetivos de los que dependía la percepción del complemento no se conocen, se está ante un pacto de incentivos sujeto a la exclusiva voluntad de uno de los contratantes (contrariando lo prohibido por el art. 1256 del Código Civil) , y por lo tanto, de un pacto de incentivos exigible en la cuantía prometida.

2º.- Ante la inexistencia de "reglas de juego" sobre el devengo de un bonus, a priori, se trata de una remuneración variable que, si se abona libre y voluntariamente por el empleador, no es consolidable

de futuro. Y más, si se demuestra en sede judicial que cuando se abonaba lo era en situación de beneficios empresariales.

3º.- La validez de los bonus supeditados a la acreditación de determinadas condiciones, siempre que no sean de imposible cumplimiento o de manifiesta arbitrariedad.

4º.- El salario a tener en cuenta para calcular la indemnización por despido, tras negativa injustificada a readmitir a un excedente voluntario, es el actualizado que corresponda al tiempo del reingreso y no el superior que se viniera percibiendo al tiempo de la excedencia (al incluir un bono).

Para más información, puede contactar con:

[Alfredo Aspra](#)

[alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es](mailto:alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es)

[José Antonio Sanfulgencio](#)

[jantonio.sanfulgencio@AndersenTaxLegal.es](mailto:jantonio.sanfulgencio@AndersenTaxLegal.es)