

## Fijación extemporánea de objetivos en eventos especiales

POR ALFREDO ASPRA Socio del Área Laboral de Andersen Tax & Legal

**Llamamos la atención en esta ocasión a raíz de la reciente sentencia de la AN, de 27 de octubre de 2017 donde, haciéndose eco de la doctrina sentada por la Sala de lo Social del TS, en su resolución de 24 de marzo de 2015, dispone que cuando la empresa es la que libérrimamente fija los objetivos a cumplir y, además, se compromete a establecerlos con antelación al devengo de los mismos, su incumplimiento, es decir la fijación extemporánea de los mismos, ha de equivaler a la ausencia de comunicación de los mismos.**

Llamamos la atención en esta ocasión a raíz de la reciente sentencia de la Audiencia Nacional, en concreto de fecha 27 de octubre de 2017 donde, haciéndose eco de la doctrina sentada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en su resolución de 24 de marzo de 2015 -recurso 8/2014-, dispone que cuando la empresa es la que libérrimamente fija los objetivos a cumplir y, además, se compromete a establecerlos con antelación al devengo de los mismos, su incumplimiento, es decir la fijación extemporánea de los mismos, ha de equivaler a la ausencia de comunicación de los mismos. Lo anterior, es decir, el retraso en días, semanas o meses en su fijación -dependiendo de cada devengo-, no implicaría dar por cumplidos los mismos en su totalidad, pero

sí en la parte proporcional del periodo de tiempo en que se retrasó su comunicación. Así:

1. Es una práctica muy común la posibilidad de que determinados trabajadores accedan a una retribución variable si se alcanzan los presupuestos que la empresa unilateralmente con carácter previo haya establecido.

**En este sentido, son dos los interrogantes que se suelen plantear. El primero deriva del hecho de que en el contrato se establezca que el trabajador podrá acceder a un bonus o incentivo condicionándolo a la fijación de los objetivos por la empresa que al final no llega a fijar. En tal supuesto la doctrina jurisprudencial y judicial, con cita del artículo 1256 del Código Civil, concluye en la exigibilidad y derecho del trabajador en la cuantía prometida. Un segundo interrogante, pocas veces planteado, es qué acontece cuando los objetivos se fijan extemporáneamente, esto es, con posterioridad al inicio del periodo de devengo de los mismos. Tan importante e interesante cuestión se resuelve en la sentencia de la Audiencia Nacional de 27 de octubre de 2017 -Altadis; autos 185/2017- de forma íntegramente favorable a las demandas de conflicto colectivo planteadas por los Sindicatos UGT, CCOO y CSIF.**

Destacamos el HDP 5º de la SAN que señala: “En Tabacalera SLU, los objetivos son anuales en función de años fiscales -de 1 de octubre a 30 de septiembre- conforme: damos por reproducidos los descriptores 67, 68, 69 que acreditan que los objetivos del año 2013-2014 fueron notificados el día 27 de noviembre de 2013; que los correspondientes al año 2014-2015 fueron notificados el día 9 de enero de 2015; que los correspondientes al año 2015-2016 fueron notificados el día 19 de enero de 2016”. En la sentencia mentada, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional estima la pretensión de los sindicatos demandantes fijando el derecho de los trabajadores afectados a cobrar el 100 por ciento de la retribución variable mensual cuando los objetivos no se hayan notificado con antelación al inicio del periodo de devengo de los mismos, sentando al efecto, tras recordar la doctrina del Tribunal Supremo: “La extrapolación de los principios en los que descansa la doctrina expuesta nos ha de llevar a la estimación de la petición principal de las contenidas en el punto 1 del súplico de la demanda, ya que la fijación extemporánea de los objetivos -máxime en los términos en los que obran en los hechos probados cuarto y quinto de la presente resolución-, ha de equivaler a la ausencia de fijación de los mismos, pues el conocimiento tardío por parte del trabajador de los objetivos a lograr impide o dificulta seriamente que éste pueda planificar su actividad comercial de

Es común que algunos trabajadores accedan a una retribución variable si se alcanzan los presupuestos establecidos

El retraso de días o meses en su fijación no implica darlos por cumplidos en su totalidad, pero sí en la proporción del retraso

forma que la misma pueda encaminarse a su logro”. Para seguir añadiendo que “no ha de enervar dicha conclusión el hecho invocado por las demandadas relativo a que determinados objetivos no son susceptibles de ser fijados con la debida anticipación, puesto que la empresa es la que libérrimamente fija los objetivos a cumplir, y si se comprometió a fijarlos con antelación al inicio del devengo de los mismos, ha de utilizar objetivos que se compadezcan con dicho compromiso, ya que lo contrario supondría una clara contravención de lo dispuesto en el art. 1256 Código Civil”. Por otro lado, se destacaba en la sentencia que la fijación fuera de plazo de los objetivos constituía un manifiesto incumplimiento empresarial de lo pactado en sede de conciliación judicial -la empresa se había comprometido en un proceso anterior a que la comunicación de los objetivos a cada comercial se hiciera con carácter previo al inicio del periodo de vigencia de los mismos-. Significa lo anterior que como en el caso analizado el retraso en semanas o meses de la fijación de objetivos ha de concluir en dar por cumplidos los mismos en su integridad. Entendemos que no, y aunque en la sentencia no se fundamenta esta importante cuestión, sí se desprende tal solución, del fallo subsidiario que se contiene en la misma al declarar: “El derecho de los trabajadores afectados a cobrar el 100 por ciento de la retribución variable mensual cuando los objetivos no se hayan notificado el primer día hábil del mes, o, subsidiariamente, el derecho a percibir el 100 por ciento de la retribución variable correspondiente a los días de retraso que se hayan producido”.

2. Por otro lado, la citada SAN resuelve igualmente un tema recurrente, cual es la asistencia “voluntaria u obligatoria” de los trabajadores a determinados eventos especiales para reforzar los vínculos comerciales con los clientes. El interrogante que se planteaba era si técnicamente el tiempo dedicado por los trabajadores a los mismos debía o no ser considerado tiempo de trabajo.

La respuesta de la AN es afirmativa al subrayar que las horas dedicadas a denominadas actividades fuera de jornada, tales como las relativas a presentaciones de revistas y competiciones deportivas a las que son invitados clientes con los que se desea reforzar el vínculo comercial, deben ser consideradas como jornada laboral, al ser actividades programadas por el empresario y vinculadas estrechamente con la prestación de servicios del trabajador, y en cuyo desarrollo, sin perjuicio de su carácter voluntario, éste debe atenerse a las pautas del empleador, encontrándose en consecuencia bajo el ámbito organizativo, rector y disciplinario de éste.

Conclusión que se corroboraba además por el hecho de que las partes a la hora de negociar el Convenio de aplicación así lo consideraron, puesto que estipularon la compensación del tiempo dedicado a las mismas por un descanso equivalente, como si de horas extraordinarias se tratase. En su consecuencia, y teniendo en consideración lo que dispone el art. 34.3 párrafo 1º del ET -“Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, 12 horas”, se estimó igualmente la petición de los sindicatos actores de que las empresas demandadas han de programar el inicio de la siguiente jornada de trabajo, no en el horario habitual, sino 12 horas después de haber finalizado las actividades relacionadas con el evento especial.

**En su consecuencia, y teniendo en consideración lo que dispone el artículo 34.3 párrafo primero del Estatuto de los Trabajadores -“Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, 12 horas”, se estimó igualmente la petición de los sindicatos actores de que las empresas demandadas han de programar el inicio de la siguiente jornada de trabajo, no en el horario habitual, sino 12 horas después de haber finalizado las actividades relacionadas con el evento especial.**