

Expansión

JURÍDICO



La empresa debe pagar el bonus aunque no se logren objetivos

Los tribunales exigen que las empresas paguen el variable aunque no se hayan alcanzado los objetivos o no se hayan cuantificado. Así lo estipulan la Audiencia Nacional para Atento y el TSJM para Deutsche Bank.

Mercedes Serraller, Madrid
 Los tribunales extreman la vigilancia sobre el bonus y obligan a las empresas a otorgarlo a sus empleados aunque no se hayan alcanzado los objetivos o no se hayan fijado. Así lo establece la Audiencia Nacional para Atento y el Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM) en dos sentencias en un momento en el que crece la litigiosidad sobre la retribución variable.

En el caso de la Audiencia Nacional, se declara la nulidad de la decisión de la empresa de no otorgar el bonus de 2015 por no haberse alcanzado los objetivos, dado que el fallo entiende que la empresa no había comunicado a los afectados los objetivos concretos fijados para 2015.

El caso afecta a Atento, que explicó que el sistema de retribución variable fue implantado de manera unilateral por la empresa desde 2009 y admitió que todos los años se había abonado, si bien la cantidad no era consolidable, dependía del cumplimiento global de objetivos por parte de la compañía y del logro de los mismos por parte del departamento del trabajador y de éste de forma individual.

Desde 2013, la empresa aseguró que había priorizado a la hora de lograr objetivos el logro de una determinada cantidad de ebitda ajustado, debiendo lograrse un 94,8%. En 2015, además, Atento tuvo unos gastos no recurrentes de seis millones de euros en indemnizaciones de ERE.

La empresa remitió una carta a los afectados en abril de 2016 en la que trasladaba que una vez evaluados los resultados, en 2015 no se alcanzaron los objetivos que activan el sistema de retribución variable. En concreto, el ebitda ajustado era de 14,3 millones, el 74%, mientras que el objetivo que se fijó la empresa para entregar el bonus era de 19,3 millones.

No obstante, aseguraban que para "agradecer su contribución y esfuerzo realizado



Crece la conflictividad en los tribunales por el bonus.

durante 2015, la compañía ha aprobado un nuevo plan de beneficios, que incrementará tu compensación total actual" (según la sentencia, cheques restaurante).

El fallo concluye que la empresa no ha podido concretar cuándo se fijaron los objetivos para España y que ésta se ha referido a una reunión del Comité de España celebrada

en abril de 2015 sobre la que no aparece registro documental alguno. Según la Audiencia, sólo consta que determinadas personas fueron convocadas a una serie de reuniones en junio de 2015 para explicar el bonus de ese año, sin que se sepa qué se explicó en las reuniones.

La Audiencia subraya que los objetivos han de ser cono-

cidos por los trabajadores sin que se puedan comunicar a posteriori, pues si bien la empresa es libre a la hora de fijar los objetivos, no es posible comunicarlos con posterioridad al transcurso del período de tiempo donde debieron lograrse. "Dicha decisión supuso una modificación sustancial de condiciones de trabajo que debe ser considerada nu-

Los expertos piden redefinir el concepto de retribución variable ante la litigiosidad creciente

la por no observarse el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores", dice. Así, establece que la cantidad presupuestada inicialmente, 2,2 millones, debe distribuirse entre los afectados de manera proporcional a su salario.

Por otra parte, el TSJM ha obligado a Deutsche Bank, sucursal en España, a otorgar el bonus aunque no había fijado objetivamente los resultados a obtener. El caso atañe a una trabajadora, vendedora de renta variable, cuya relación laboral se remontaba a 2005 y que había percibido, hasta el año 2010 inclusive, además de una retribución fija anual de 165.000 euros, otra retribución variable en el mes de febrero del año siguiente al de devengo, en un importe cuantitativamente relevante, cantidad que la empresa le denegó en 2011.

El TSJ concluye que "el hecho de que no se pactara expresamente por escrito la retribución variable no autoriza a entender que no formara parte del contrato, o que no se acordara de mutuo acuerdo". E insiste que "el que no exista un documento firmado entre las partes, lo que ni siquiera oculta el trabajador en su demanda, no significa que no existiera el pacto".

"Tras estos últimos años en los que la litigiosidad laboral se había centrado en el despido, estamos siendo testigos de cómo han incrementado los conflictos alrededor de los bonus, especialmente en aquellos casos en los que los términos para su percepción no son claros. Urge volver a redefinir el concepto de retribución variable con el fin de reducir la conflictividad en esta materia", insta Álvaro Zaldivar, asociado de Simmons & Simmons.

Aval de la Justicia al control del variable en Bankia

M. S., Madrid

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM) ha refrendado la decisión de Bankia, en aplicación de una decisión del Banco de España, de suprimir el bonus de sus directivos por ser una entidad pública rescatada. Así lo establece en una sentencia que muestra que los tribunales son favorables a los trabajadores en los litigios sobre bonus que afectan a la empresa privada, pero que fallan a favor de las decisiones empresariales si se trata del sector público.

Luz verde a la supresión del bonus acordado en Bankia porque el Banco de España lo prohibió

El caso afecta a dos directivos de Bankia, uno director de negocio de Castilla-La Mancha, y otro con el mismo cargo en la zona Madrid-Este. Ambos cesaron en 2011 al acogerse a un ERE. En el acuerdo alcanzado, se pactó que "durante 2011 y 2012, los trabajadores procedentes de

las cajas mantendrán el derecho a que se les aplique el sistema de retribución variable establecido". Pero el Banco de España adoptó un acuerdo, notificado a la empresa en septiembre de 2012, de no autorizar el pago de la retribución variable devengada en 2011. "Los administradores y directivos de entidades que reciban apoyo financiero público que dirijan la actividad no percibirán remuneración variable salvo que se justifique adecuadamente a juicio del Banco de España", dicta el TSJM.