

## ECONOMÍA / POLÍTICA

# El Supremo dicta que no se debe pagar bonus al directivo que deja la empresa

**SENTENCIA/** El Pleno de la Sala Social del Alto Tribunal unifica doctrina y sienta jurisprudencia en un caso que afecta a Bankia y que ha generado numerosos fallos contradictorios de los Tribunales Superiores de Justicia.

Mercedes Serraller, Madrid

El Tribunal Supremo establece que las empresas no deben pagar bonus al directivo que deja la empresa. Así lo dicta el Pleno de la Sala de lo Social en una sentencia que unifica doctrina y sienta jurisprudencia, a la que ha tenido acceso EXPANSIÓN, en la que resuelve un conflicto que ha desencadenado numerosos fallos contradictorios de Tribunales Superiores de Justicia (TSJ). Y lo hace porque existe un pacto entre la empresa y los trabajadores que fija el cobro del bonus a que el empleado esté en situación de alta el 31 de diciembre del ejercicio. Este acuerdo no ha impedido a los directivos reclamar por lo que consideran un trabajo realizado merecedor del bonus y devengado hasta el momento de dejar la empresa, al tiempo que denuncian un enriquecimiento injusto de la empresa si no paga dicho bonus. El caso afecta a un mandato de Bankia, que entró en el banco en diciembre de 2002, y que comunicó a la empresa su cese voluntario el 25 de septiembre de 2015, con efectos del 9 octubre. Al negarse la empresa a pagarle el bonus que consideraba devengado hasta esa fecha, presentó una demanda de reclamación de cantidad.

La cláusula enjuiciada de Bankia exige que el trabajador continúe en la empresa hasta el final del periodo temporal de devengo del bonus (el fin del año natural) porque se calcula sobre la base de los objetivos alcanzados el 31 de diciembre, salvo que por causa ajena a la voluntad del empleado no pueda continuar en la empresa en dicha fecha. Por eso, prevé que en caso de fallecimiento o incapacidad permanente del trabajador, sí que se devengará este complemento. Pero si el trabajador voluntariamente causa baja en la empresa, el texto literal del sistema de retribución variable acordado por la empresa con las secciones sindicales impide su abono.

Esta cláusula, señala la sentencia, no deja al arbitrio de la empresa su validez y cumplimiento. Siempre que el trabajador permanezca en la em-



El Supremo considera que prevalece el pacto entre la empresa y los sindicatos que fija el bonus a seguir en la empresa el 31 de diciembre.

presa el día 31 de diciembre del año de su devengo y se cancelen los porcentajes de cumplimiento en las variables prefijadas, tendrá derecho al percibo de este complemento salarial. El trabajador es libre de abandonar la empresa antes de dicha fecha. Pero en tal caso, lo pactado, advierte el

Supremo, impide el devengo del plus, sin que el incumplimiento de dicho requisito sea imputable a la voluntad unilateral de la empresa. “No puede aplicarse la doctrina del enriquecimiento injusto porque la prestación de servicios laborales tuvo su justificación en el acuerdo alcanzado por

la empresa y las secciones sindicales [...]. No es ilegal que se pacte una retribución variable condicionada a la permanencia del trabajador, quien debe continuar en la empresa hasta el día final del periodo de su devengo. Dicha justificación contractual excluye el enriquecimiento injusto. En

definitiva, no puede reclamarse un complemento salarial cuando se ha incumplido uno de los requisitos exigidos para su devengo”, concluye el Supremo. Pero advierte de que un supuesto distinto sería aquél en que el trabajador no permanece en la empresa el día 31 de diciembre por

**El Supremo advierte de que si el directivo es despedido, la empresa sí debe pagarle el bonus**

causas ajenas a su voluntad. El contrato únicamente menciona fallecimiento, jubilación o incapacidad permanente, que permiten el abono del bonus. “Pero puede haber otras causas de extinción del contrato ajenas a la voluntad del trabajador que le impidan continuar en alta en la empresa el 31 de diciembre. Es cierto que la jubilación voluntaria también permite el devengo de este complemento pero constituye un supuesto radicalmente distinto”. Y cita la sentencia del Supremo de 27 de marzo de 2019, que reconoce el derecho del trabajador a percibir un bonus cuando es despedido por causas objetivas, que “no sólo cabe en los despidos improcedentes, pues aún existiendo motivos que justifiquen el despido, depende de la voluntad empresarial la opción por el despido”.

## Dejar claras las reglas del juego

OPINIÓN

Ana Godino

Las formas de retribución en las empresas han ido cambiando, evolucionando a formulas cada vez más complicadas en las que influyen diversos factores, no siempre evaluables de forma objetiva o donde intervienen elementos diversos que van ligados a la valoración de circunstancias personales, esfuerzo, liderazgo, proactividad, desempeño, etc. Se trata, en definitiva, de compensar un mayor esfuerzo del empleado y que se suma a su salario fijo pactado o convencionalmente establecido.

Eso provoca que se invoque frecuentemente por las empresas la discrecionalidad en su pago al finalizar el ejercicio o el periodo establecido para su devengo, de forma que procede su pago cuando se cumplen los objetivos propuestos o cuando la valora-

ción del desempeño es satisfactoria, de acuerdo con los planes de retribución vigentes. Tal circunstancia genera una fuente de conflictos en los Tribunales que la doctrina judicial ha ido resolviendo en función de cada supuesto analizado. En algunos casos, se invoca esa discrecionalidad absoluta en su concesión y pago del bonus, en otros, se plantea si procede o no el pago en el supuesto de cumplimiento de objetivos incluso antes de finalizar el ejercicio anual al que se someten. En el caso más habitual, se plantea si procede el pago de la retribución variable cuando se produce la extinción del contrato de trabajo antes de finalizar el periodo de referencia durante el cual se ha fijado el cumplimiento de los objetivos, incluso en aquellas ocasiones en que ha finalizado el ejercicio evaluable, pero ha llegado el momento previsto para el pago.

En todos estos casos, el Supremo ha ido sentando el criterio jurisprudencial que nos permite tener cierta luz sobre cada uno de los supuestos,

sin perjuicio de que cada plan de retribución es un mundo que hay que analizar, de ahí la importancia de que las empresas diseñen y negocien, en su caso, planes de incentivos o políticas de retribución variable que fijen reglas claras en la aplicación.

La sentencia del Supremo de 22 de octubre de 2020, dictada por el Pleno de la Sala, unifica doctrina precisamente en uno de esos puntos habitualmente controvertidos, como es si procede o no el pago de la parte variable de la retribución, cuando el contrato se extingue por baja voluntaria del trabajador antes de alcanzarse la fecha prevista para la valoración, en este caso el 31 de diciembre.

La sentencia recurrida, que ahora se casa y anula, había interpretado que la entidad, quien había pactado con su representación sindical la exigencia de estar de alta en la empresa a la finalización del ejercicio económico, había incurrido en una actuación contraria a derecho al dejar de pagar una retribución por un trabajo ya rea-

lizado, lo que suponía un enriquecimiento injusto y dejar al arbitrio de las partes el cumplimiento de la condición. Argumentos que rechaza el Alto Tribunal al entender que es el propio trabajador el que impide el cumplimiento de la condición al causar baja voluntaria, no hay enriquecimiento, pues las partes habían establecido expresamente la necesidad de evaluar el cumplimiento en fecha determinada y no se había llegado a producir el devengo de la retribución cuestionada, dando importancia a la redacción del sistema implantado.

La conclusión, al margen de resolver sobre la cuestión en sentido contrario a la reclamación del trabajador, supone una llamada a las empresas y las partes colectivas, cuando es objeto de pacto, de la necesidad de regular adecuadamente los planes y sistemas de retribución, dejando claras las reglas del juego para que proceda o no finalmente su abono en los distintos supuestos posibles.

Socia de Sagardoy