

SITUACIONES CONTRACTUALES QUE PUEDEN INCIDIR EN EL DERECHO AL BONUS

No es inusual la práctica empresarial de abonar a los trabajadores determinadas percepciones salariales por encima de los conceptos retributivos obligatorios establecidos en el Convenio colectivo de aplicación, vinculadas a la consecución, por el trabajador, por la empresa, o por ambos de unos objetivos preestablecidos.

De esta naturaleza jurídica participan los denominados “bonus”, concepto retributivo vinculado a la situación y resultados de la empresa, cuya concesión y cuantía se hacen depender o bien de la productividad, de los beneficios empresariales o del cumplimiento de objetivos por la empresa, o bien de la cantidad y calidad de trabajo que cada empleado alcance en base a su productividad y rendimiento o por el cumplimiento de objetivos fijados individualmente o por grupos o secciones de trabajadores.

Y si bien no hay una referencia legal expresa a los bonus, la doctrina judicial ha identificado sus principales características. Se trata de un concepto retributivo de naturaleza salarial; constituye una retribución variable independiente del salario; premia la dedicación extraordinaria o el rendimiento superior al habitual del trabajador y los resultados obtenidos en el ejercicio de su actividad; y, salvo que venga previsto en convenio colectivo, el bonus es un complemento sujeto a cierta discrecionalidad de la empresa, de forma que su concesión no tiene carácter obligatorio sino que es la empresa quien decide su abono al trabajador de acuerdo con los objetivos fijados para su obtención (STSJ de Canarias/Tenerife de 6 de noviembre de 2023 – RSUP nº 578/2022).

Así delimitada la figura del bonus, su devengo y abono, así como los de otras percepciones variables de similar configuración, pueden verse comprometidos en determinadas situaciones relacionadas con el desarrollo de la relación laboral, existiendo una amplia casuística judicial que ha abordado esta problemática.

Así por ejemplo, se ha planteado la licitud de las cláusulas contractuales o de las decisiones empresariales de condicionar la percepción del bonus, limitando su importe e incluso anulando el derecho al bonus, en los supuestos en los que el trabajador ha estado de baja por incapacidad temporal durante el periodo de devengo de este complemento.

A estos efectos, la Sala IV del Tribunal Supremo ha señalado que *“el tiempo que el trabajador permaneció en IT durante el año natural a que corresponde el bonus en cuestión no puede comportar la minoración de su base salarial”* (STS de 25 de enero de 2023 – RCUUD nº 4265/2019).

Y si esto es así respecto a las situaciones de incapacidad temporal, la misma solución, con más fundamento si cabe, debe aplicarse en los supuestos de suspensión de contrato por nacimiento y cuidado de menor, o por riesgo durante el embarazo o la lactancia.

No obstante, en los supuestos de reducción de jornada por guarda legal, el criterio jurisprudencial es de signo distinto, admitiéndose aplicar un criterio de proporcionalidad acorde con lo dispuesto en el Art. 37 del ET, precepto que prevé que la reducción de jornada comporta la reducción de la parte proporcional del salario, contemplándose tal reducción salarial, sin mejora ni matiz alguno respecto a la retribución variable (STS de 9 de diciembre de 2021 – Rº 76/2020)

También ha sido objeto de debate en la doctrina judicial el establecimiento como condicionante para la percepción del bonus, el requisito de permanecer en la empresa hasta el final del periodo temporal de devengo de este complemento salarial.

A este respecto se ha señalado (STS de 22 de octubre de 2020 – RCUD nº 285/2018) que el derecho del trabajador a percibir un bonus por cumplimiento de objetivos sometido a una condición de permanencia no tendría virtualidad cuando el contrato de trabajo se extingue por causas ajenas a la voluntad del empleado en los casos de fallecimiento o de incapacidad permanente del trabajador, y también en el supuesto de acceso a la jubilación por cuanto en este caso la extinción contractual está vinculada al cumplimiento de una edad avanzada y al reconocimiento del derecho a percibir una pensión de jubilación, no tratándose de una extinción contractual ad nutum, es decir, tomada con base en un poder discrecional del trabajador carente de justificación o explicación, sino del ejercicio del derecho a jubilarse al cumplir una edad avanzada.

Asimismo el trabajador debe tener derecho a la percepción del bonus cuando su contrato de trabajo se extingue como consecuencia de un despido objetivo o de un despido improcedente adoptado por la empresa. En este sentido la STS de 27 de marzo de 2019, (RCUD nº 1196/2017), reconoció el derecho del trabajador a percibir un bonus por cumplimiento de objetivos sometido a una condición de permanencia cuando, habiéndose cumplido los objetivos determinantes de su abono, el trabajador fue despedido por causas objetivas antes de la fecha de permanencia fijada por la empresa, señalando la Sala que *“el derecho al bonus postulado, no solo cabe en los supuestos de despidos improcedentes por aplicación de lo dispuesto en los arts. 1115, 1119 y 1256 CC,... sino también en los supuestos de despidos objetivos como el presente, pues aun existiendo motivos que justifiquen el despido, depende de la voluntad empresarial la opción por el despido y no por otra, por lo tanto nos encontramos ante (una) decisión que es totalmente ajena a la voluntad del trabajador”*.

Ahora bien, si la extinción del contrato de trabajo tiene por causa la dimisión del trabajador, en tanto este es libre de abandonar la empresa voluntariamente en cualquier momento, el condicionante de permanecer en la empresa durante todo el periodo de devengo del bonus sería perfectamente lícito, viendo frustrado el trabajador su derecho al abono de esta percepción salarial (STS de 22 de octubre de 2020 – RCUD nº 285/2018).